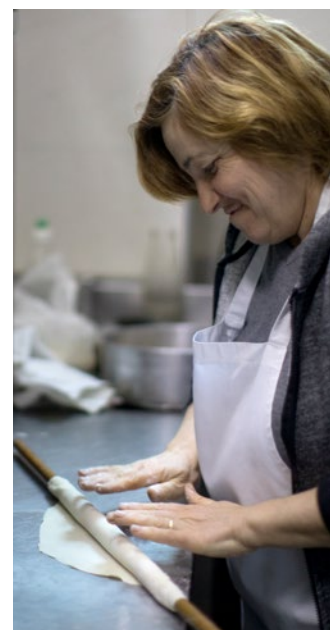


PROGRAMI I PUNËS SË DENJË
PËR VENDIN 2023–2026

SHQIPËRI



PROGRAMI I PUNËS SË DENJË PËR VENDIN 2023-2026

SHQIPËRI

2022

CONTENTS

Lista e akronimeve	1
Hyrje.....	2
Progresi i vendit drejt punës së denjë dhe zhvillimit të qëndrueshëm	5
2.1 Konteksti ekonomik dhe social.....	5
2.2 Tendencat kryesore në tregun e punës dhe politikave sociale.....	5
2.3 Arritjet në objektivat e zhvillimit të qëndrueshëm që lidhen me punën e denjë.....	9
Prioritetet dhe rezultatet e vendit	11
Prioriteti 1 Mbrojtje Efikase në Punë	11
Rezultati 1.1 Mekanizma efektivë të ngritur për trajtimin e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës.....	11
Rezultati 1.2. Shërbime të përmirësuara të inspektoriatit të punës për zbatimin e legjislacionit të punës, dhe të sigurisë e shëndetit në punë.....	13
Rezultati 1.3 Zgjerimi i mbulimit me sigurime shoqërore, ndihmë shoqërore dhe shërbime shoqërore, me fokus në zonat rurale	15
Prioriteti 2 Punësim gjithëpërfshirës dhe produktiv.....	17
Rezultati 2.1 Një skemë funksionale për garancinë rinore, në përputhje me parimet e politikave që zbatohen në Shtetet Anëtare të BE	17
Rezultati 2.2 Një sistem i avancuar për parashikimin e nevojave për aftësi dhe programe funksionale gjithëpërfshirëse për zhvillimin e tyre	19
Rezultati 2.3 Vende pune në ekonominë e gjelbër të promovuara nëpërmjet gasjeve sektoriale për zhvillimin e ndërmarrjeve	21
Prioriteti 3. Dialog Social i përmirësuar	23
Rezultati 3.1 Platforma të përshtatshme dhe efektive të dialogut social	23
Rezultati 3.2 Përdorim në rritje i zgjidhjes alternative të mosmarrëveshjeve në punë	25
Rezultati 3.3 Organizata më të forta të Punëdhënësve dhe Punëmarrësve	27
Kimi i zbatimit, monitorimi, rregullimet për raportimin dhe vlerësimin.....	29
4.1 Zbatimi, monitorimi i performancës, organizimi i vlerësimit, roli i partnerëve të ILO-s.....	29
4.2 Rreziqet.....	30
Rreziqet kryesore në zbatimin e programit.....	30
plani i financimit	33
Plani i mbështetjes dhe komunikimit.....	34
Shtojcë	35

LISTA E AKRONIMEVE

AAZH	Agjencia Austriake e Zhvillimit
ZAMP	Zgjidhje Alternative e Mosmarrëveshjeve në Punë
BA	BiznesAlbania
BSPSH	Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë
Bordi	Bordi Trepalësh i Mbulimit të Programit të Punës së Denjë për Vendin
DWT/CO	Ekipi i Mbështetjes Teknike për Punën e Denjë dhe Zyra Vendore
PPDV	Programi i Punës së Denjë për Vendin
OAPB	Organizatat e Anëtarësimit të Punëdhënësve dhe Bizneseve
KE	Komisioni European
PRE	Programi i Reformës Ekonomike
BE	Bashkimi European
EUR	Euro
PBB	Prodhimi i Brendshëm Bruto
QSH	Qeveria e Shqipërisë
ILO	Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP)
IPA	Instrumenti i Asistencës së Para-Anëtarësimit
KSSH	Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë
AKAFPK	Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve
NEET	(Të rinjtë) As në shkollë, as në punë dhe as në trajnim profesional
AKPA	Agjencia Kombëtare për Punësimin dhe Aftësitë
KKP	Këshilli Kombëtar i Punës
PKIE	Plani Kombëtar për Integrimin European
SKZHI	Strategjia Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim
SSHP	Siguria dhe Shëndeti në Punë
OECD	Organizata për Bashkëpunimin dhe Zhvillimin Ekonomik (OBZHE)
MBR	Menaxhimi Bazuar në Rezultate
OZHQ	Objektivat e Zhvillimit të Qendrueshëm (SDG)
RZHQ	Raporti i Zhvillimit të Qendrueshëm
NVM	Ndërmarrjet e Vogla dhe të Mesme (SME)
SIDA	Agjencia Suedeze për Zhvillim Ndërkombëtar
PAT	Programi i Asistencës Teknike
TVLK	Tekstil Veshje dhe Lëkurë Këpucë
TR	Termet e Referencës (ToR)
ATPT	Arsimi dhe Trajnimi Profesional Teknik
KB	Kombet e Bashkuara
PKB	Përfaqësia e e Kombeve të Bashkuara
KKBBZHQ	Korniza e Kombeve të Bashkuara për Bashkëpunimin për Zhvillim të Qendrueshëm
ZKPKB	Zyra e Koordinatorit të Përhershëm të Kombeve të Bashkuara
GR	Garancia Rinore

1 HYRJE

Pse nevojitet një Program i Punës së Denjë për Vendin?

Programet e Punës së Denjë për Vendin (PPDV) janë kornizat kryesore të planifikimit të mbështetjes që ILO (ONP) i ofron vendeve anëtare. PPDV-të përdorin qasjen e Menaxhimit Bazuar tek Rezultatet (MBR) e cila është adoptuar nga ILO për kuadrin e bashkëpunimit. Ato parashtrojnë një plan afat-mesëm i cili udhëheq punën e ILO-s në vend në përputhje me prioritetet dhe objektivat e hartuara dhe të dakordësuara me qeverinë, sindikatat dhe punëdhënësit.

Ky është PPDV-ja e 6-të për Shqipërinë. PPDV 2017–21 u monitorua nga afër nga Bordi Trepalësh i Mbikqyrjes së PPDV-së i cili u mbledh dy herë në vit për të shqyrtuar ecurinë e zbatimit. Në përgjithësi, partnerët u shprehën të kënaqur në tërësi me rezultatet e arritura në PPDV 2017–21 dhe vlerësuan reagimin e shpejtë dhe fleksibël të ILO-s ndaj krizës së COVID-19, për shembull mbështetja financiare për gratë e pushuara për shkak të krizës në sektorin e tekstileve dhe veshjeve, mbështetja e kompanive fason në zbatim të protokollit të kuq të prezantuar nga Qeveria, dhe trajnimi i 60 për qind të inspektorëve të punës për të këshilluar sa më mirë kompanitë gjatë periudhës së mbylljes.

Si u zhvillua programi?

Në tetor 2021, Qeveria e Shqipërisë, dhe Përfaqësia e Kombeve të Bashkuara (PKB) në Shqipëri nënshkruan Kornizën e Kombeve të Bashkuara për Bashkëpunimin për Zhvillim të Qendrueshëm 2022–26 (KKBBZHQ)¹. ILO dhe partnerët e vet tre-palësh kanë dhënë kontributin e tyre për këtë program pune të ri katër-vjeçar dhe e ka firmosur si anëtare e PKB-së. Programi pasqyron elementet e rëndësishme të Axfordës së ILO-s për Punën e Denjë sipas të tre prioritetëve strategjike (1. zhvillimi i kapitalit njerëzor dhe përfshirjes sociale; 2. rritja ekonomike, e qendrueshme, dhe rezistente; 3. Qeverisja efektive, shteti i së drejtës, të drejtat e njeriut dhe barazia gjinore).

Pas finalizimit të KKBBZHQ, ILO ndërmori një konsultim tre-palësh mbi mbështetjen teknike për periudhën 2023–26. Në seminarin e planifikimit të mbajtur në Tiranë në nëntor 2021, u arrit një konsensus për një program i cili synon mbrojtjen efektive në punë, punësim gjithëpërfshirës dhe produktiv, dhe dialog social të përmirësuar. Programi adreson sfidat që dolën ose që u agravuan nga pandemia e “COVID-19”. Pjesëmarrësit e seminarit u njohën dhe diskutuan në lidhje me matjen e rezultateve dhe krijimin e modeleve të ndërhyrjes në kuadrin e KKBBZHQ.

PPDV i ri mbështet prioritetet kombëtare të zhvillimit sikurse përcaktohen në Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (SKZHI), Planin Kombëtar për Integrimin Europian (PKIE) dhe Programin e Reformës Ekonomike (PRE), 2021–2023. Programi është në përputhje me Iniciativën e Stambollit të ndërmarrë në Njëqind Vjetorin e ILO: E ardhmja për Punën e Denjë për një partneritet të forte dhe të përgjeshëm social në Europë dhe Azinë Qendrore.

Cilat janë sfidat për të cilat duhet punuar?

Sfida kryesore për tregun e punës në vend janë pjesëmarrja e ulët e fuqisë punëtore dhe normat e larta të papunësisë, veçanërisht mes të rinjve dhe grave, mospërputhja e aftësive, dhe nivelet e larta të informalitetit. Problemet kryesore lidhur me kushtet e punës dhe mbrojtjen sociale po ndikojnë në rritjen e përqindjes së aksidenteve në punë, nivelet e ulta të pagave, dhe mbulimin e pamjaftueshëm të sistemit të sigurimeve shoqërore. Dialogu social duhet të intensifikohet në të gjitha nivelet. Dallimet gjinore në tregun e punës dhe prania e lartë e dhunës dhe ngacmimit në punë duhet të adresohen.

Objektivat e programit

PPDV synon të adresojë sfidat për të cilat ILO mund të ofrojë ekspertizë kyçe teknike. Tre prioritetet për programin e 2023–26 me nëntë rezultate janë:

Prioriteti	Rezultatet	Prioriteti korrespondues i KKBBZHQ / Rezultati
1. Mbrojtje efektive në punë	1.1 Mekanizma efektivë të ngritur për trajtimin e çështjeve të dhunës dhe ngacmimit në botën e punës	Prioriteti Strategjik B. Rritje ekonomike e gjelbër, e qendrueshme, dhe me përshtatshmëri ndaj ndryshimeve dhe menaxhimi i burimeve; Rezultati 1 Zhvillimi i punësimit dhe aftësive Prioriteti strategjik C2. Qeverisja efektive, e përqendruar tek njerëzit, shteti i së drejtës, të drejtat e njeriut dhe barazia gjinore; Rezultati 1 Ndalimi i dhunës kundër grave dhe fëmijëve
	1.2 Shërbime të përmirësuara të inspektoriatit të punës për zbatimin e legjislacionit të punës, dhe të sigurisë e shëndetit në punë	
	1.3 Zgjerimi i mbulimit me sigurime shoqërore, ndihmë shoqërore dhe shërbime shoqërore, me fokus në zonat rurale	Prioriteti Strategjik A. Zhvillimi i kapitalit njerëzor & përfshirja sociale; Rezultati 1 Mbrojtja sociale
2. Punësim gjithëpërfshirës dhe produktiv	2.1 Një skemë funksionale për garancinë rinore, në përputhje me parimet e politikave që zbatohen në Shtetet Anëtare të BE	Prioriteti strategjik B. Rritje ekonomike e gjelbër, e qendrueshme, dhe me përshtatshmëri ndaj ndryshimeve dhe menaxhimi i burimeve; Rezultati 1 Zhvillimi i punësimit dhe aftësive
	2.2 Një sistem i avancuar për parashikimin e nevojave për aftësi dhe programe funksionale gjithëpërfshirëse për zhvillimin e tyre	
	2.3 Vende e pune në ekonominë e gjelbër të promovuara nëpërmjet qasjeve sektoriale për zhvillimin e ndërmarrjeve	Prioriteti strategjik B. Rritje ekonomike e gjelbër, e qendrueshme, dhe me përshtatshmëri ndaj ndryshimeve dhe menaxhimi i burimeve; Rezultati 2 Rritja ekonomike e qendrueshme dhe me përshtatshmëri ndaj ndryshimeve dhe tranzicioni i ekonomisë së gjelbërt dhe blu
3. Dialogu social i përmirësuar	3.1 Platforma të përshtatshme dhe efektive të dialogut social	Prioriteti strategjik B. Rritje ekonomike e gjelbër, e qendrueshme, dhe me përshtatshmëri ndaj ndryshimeve dhe menaxhimi i burimeve; Rezultati 1 Punësimit dhe zhvillimi i aftësive
	3.2 Përdorim i rritur i zgjidhjes alternative të mosmarrëveshjeve në punë	
	3.3 Organizata më të forta të Punëdhënësve dhe Punëmarrësve	



2 PROGRESI I VENDIT DREJT PUNËS SË DENJË DHE ZHVILLIMIT TË QENDRUESHËM

2.1 Konteksti ekonomik dhe social

Sfidat demografike vijnë dhe transformimi ekonomik është i paplotë

Shqipëria ka arritur rezultate të rëndësishme zhvillimi në dy dekadat e fundit. Ndërmjet 2000 dhe 2019, PBB për frymë është më shumë se trefishuar. Vendi ia ka dalë të arrijë nivelet e BE-së. Ndërkohë që të ardhurat për frymë ishin vetëm 18 për qind e mesatares së të ardhurave të BE në vitin 2000, në vitin 2019 pati një rritje deri në 31 për qind². Megjithatë, të ardhurat për frymë janë ende nga më të ultat në Europë dhe procesi i konvergimit duhet të përshpejtohet. Sfidat demografike (plakja e popullsisë dhe emigrimi i vazhdueshëm³), transformimi i kufizuar strukturor (me më shumë se një të tretën e fuqisë punëtore të punësuar në sektorin e bujqësisë), dhe reformat e paplota ekonomike dhe të qeverisjes e kanë penguar zhvillimin e mëtejshëm të vendit.

Ekonomia po përmirësohet, por tregu i punës ka mbetur më pas

Pas një dekade të rritjes solide të normave të PBB-së (rritja mesatare prej 2.6 përqind në vit për periudhën 2010 deri 2019⁴), ekonomia shqiptare u godit nga tërmeti i nëntorit 2019 dhe pandemia e "COVID-19", duke rezultuar në një tkurrje ekonomike prej 3.3 përqind në 2020⁵. Qeveria iu përgjigj situatës me garanci huash, subvencionime pagash dhe shtyrje të pagesave të tatimeve, duke shkuar deri në 2.8 për qind të PBB-së⁶. Përmasat e ndërhyrjes ishin nën mesataren e përgjigjjeve fiskale të vendeve të tjera të Ballkanit Perëndimor (Mali i Zi: 3.6 për qind e PBB-së; Maqedonia e Veriut: 5 për qind, dhe Serbia 11 për qind)⁷. Ekonomia u rekuperua më shpejt se sa pritej nga pandemia dhe u rrit me një vlerë prej 8 për qind në 2021 ndërsa rekuperimi i tregjeve të punës po ecën me ritme të ngadalta. Bumi i ndërtimeve dhe rindërtimet e pas-tërmetit luajtën një rol të rëndësishëm në stimulimin e rritjes ekonomike.

Një ulje e ngadaltë e varfërisë

Shifrat më të fundit zyrtare të varfërisë për Shqipërinë datojnë në 2012, kur numri i personave të varfër shkoi në 39 për qind. Parashikimet e Bankës Botërore për varfërinë sugjerojnë që ka pasur një rënie të ngadaltë të varfërisë, duke u ulur në rreth 37 për qind në 2020⁸. Në 2019, 23 për qind e popullsisë ishte në rrezik varfërie⁹, shumë më tepër se në EU27 (16.5)¹⁰.

2.2 Tendencat kryesore në tregun e punës dhe politikave sociale

Rritje në punësim, por nivele të ulëta pjesëmarrjeje

Sondazhet e fuqisë punëtore tregojnë që në periudhën mes 2010 dhe 2019 norma e punësimit u rrit nga 60 deri në 67 për qind. Normat e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore tregojnë një zhvillim të ngjashëm dhe u rritën nga 70 deri në 76 për qind¹¹. Megjithatë, normat e punësimit dhe të pjesëmarrjes së fuqisë punëtore mbeten poshtë atyre të regjistruara në EU27 (përkatesisht në 73 për qind¹² dhe 78 për qind¹³). Përqindjet më të ulta të pjesëmarrjes janë kryesisht për shkak të normave të ulta të aktivitetit të grave (68 për qind krahasuar me 84 për qind për burrat)¹⁴ si dhe të të rinjve në grupmoshën 15–24 vjeç (37 për qind)¹⁵ për shkak të frekuentimit të shkollës. Hendeuku i punësimit të gjinive qëndroi në nivelin 15 pikë për qind.

Niveli i papunësisë mbetet i lartë

Përveç disa përmirësimeve, norma e papunësisë mbeti e lartë, veçanërisht tek grate dhe të rinjtë. Nga 2010 në 2019, norma e papunësisë së popullsisë në moshë pune u zvogëlua me vetëm 1.9 pikë për qind (nga 13.5 përqind në 11.6 për qind)¹⁶, thuajse dyfishi i papunësisë totale në EU27.¹⁷ Papunësia afat-gjatë mbeti e përhapur në 65 për qind të të gjithë personave të papunë¹⁸. Ndërmjet 2010 dhe 2019, norma e papunësisë për të rinjtë e moshës 15–24 vjeç u ul nga 30 në 27 për qind, ndërsa për të rinjtë e moshës 25–29, norma e papunësisë u rrit nga 13 në 17 për qind¹⁹. Shumë të rinj shqiptarë nuk janë as të punësuar, as nuk janë pjesë e sistemit arsimor e as e trajnimeve (NEET). Në 2020, norma e NEET ishte thuajse 28 për qind (30 për qind për grate dhe 25.8 për qind për burrat). Më shumë se dy të tretat e NEET-ve të rinj (65 për qind) janë jo aktivë, ku grate e reja zënë 60 për qind të këtij grupi.

Pandemia shkaktoi rënie të orëve të punës

Për sa i përket impaktit të pandemisë në tregjet e punës, vendi njohu një ulje të orëve të punës prej 9 për qind në 2020 (BE: 8 për qind) që është e barabartë me 120,000 vende pune me kohë të plotë²⁰. Në 2021, humbja e orëve të punës u ul por ishte ende në vlerën 3.5për qind (baraz me humbjen e 45,000 vendeve të punës me kohë të plotë). Humbja e orëve të punës nuk çoi në një reduktim të madh të punësimit gjë që do të thotë që shumica e punëtorëve kanë punuar më pak orë ose kanë mbetur të punësuar ndërkohë që nuk punonin. Të dhënat më të fundit të anketimit për fuqinë punëtore në Shqipëri tregojnë që norma e punësimit u ul vetëm me 0.8për qind në 2020 (grup-mosha 20–64).

Punësimi jo-formal i lartë

Afërsisht 57 për qind e punëtorëve shqiptarë kanë qenë të punësuar në sektorin informal në 2019²¹. Pjesa më e madhe (51 për qind) janë punëtorë të vetë-punësuar, ndërsa gratë përfaqësojnë 49 për qind të punëtorëve kontribues familjarë. Sektorët që janë më shumë të ekspozuar ndaj informalitetit janë bujqësia, tregtia me shumicë dhe pakicë, dhe ndërtimi me një përqindje të punësimit informal prej 84 për qind²².

NMV shqiptare jo të integruara mjaftueshëm në zinxhirët globalë të vlerës

Kur flasim për madhësinë e firmave dhe krijimin e vendeve të punës, ndërmarrjet shqiptare të vogla dhe të mesme (NVM-të) krijojnë katër nga pesë vende pune në Shqipëri dhe gjenerojnë më shumë se dy të tretat e vlerës totale të shtuar²³. Firmat e mëdha (me 100 ose më shumë punonjës), ndërkohë që përfaqësojnë vetëm 0.2 për qind të të gjitha ndërmarrjeve, prodhojnë një të tretën e vlerës së shtuar dhe 20 për qind të punësimit.²⁴ Përveç krijimit të një Ministrie të re për Mbrojtjen e Sipërmarrjes, Shqipëria ka bërë progres të moderuar në projektimin dhe zbatimin e politikave të NVM-ve dhe sipërmarrjes krahasuar me praktikën e mira ndërkombëtare. Mungesa e aftësive sipërmarrëse mbetet një problem, rënduar nga ikja endemike e trurit. Të mësuarit për sipërmarrjen mishërohet në strategji më të gjera arsimimi ndërkohë që vendi nuk ka një strategji specifike për të mësuarin për sipërmarrjen si vendet e tjera të Ballkanit Perëndimor (p.sh. Maqedonia e Veriut). Punë e konsiderueshme nevojitet për të mbështetur ndërkombëtarizimin dhe integrimin e NVM-ve në rrjetet globale të vlerës dhe të sigurohet zbatimi efektiv i masave të gjelbërta të planifikuara për NVM-të.²⁵ Burimet alternative të financimit në Shqipëri mbeten shumë të kufizuara. Është e nevojshme t'u jepet akses ndërmarrjeve tek financimet përtej skemave tradicionale të huadhënies dhe të plotësohen nevojat e tyre në të gjitha fazat e zhvillimit të tyre.²⁶

ATPT është jo tërheqës dhe i ndikuar nga stereotipet gjinore

Fuqia punëtore e Shqipërisë është relativisht me aftësi të ulëta. Megjithatë, vendi e ka reduktuar në masë të konsiderueshme normën e braktisësve të shkollës dhe ka rritur arritjet e arsimit të nivelit të tretë në periudhën ndërmjet 2010 dhe 2018.²⁷ Arsimi dhe trajnimi profesional teknik (ATPT) nuk ka atraktivitet dhe pjesmarrja në ATPT e nivelit të dytë të lartë është e ulët²⁸. Studentet femra përbëjnë vetëm një pjesë të vogël të studentëve ATPT (një të pestën në vitin 2018²⁹), duke treguar që zgjedhjet e profesionit ndikohen shumë nga stereotipet gjinore.

Mungon edukimi praktik mospërputhje dhe mungesa aftësish

Bashkëpunimi mes ATPT dhe industrisë është i dobët, dhe punëdhënësit ankohen për mospërputhje dhe mungesa aftësish. Këshillat Sektoriale të Aftësive janë krijuar për të plotësuar më mirë nevojat e industrisë, megjithatë nevojiten ende të përmirësohen dhe të institucionalizohen mekanizmat për parashikimin e rregullt të nevojave për aftësi. Realizimi i ATPT bëhet kryesisht bazuar në shkolla dhe shpesh i mungon aspekti praktik³⁰. Arsimimi i të rriturve, të mësuarit gjatë gjithë jetës dhe zhvillimi i stafit mbeten larg mesatares së BE-së. Njohja e të mësuarit jo-formal dhe informal nuk është e disponueshme gjerësisht. Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive 2019–22 ka si synim modernizimin e ATPT, por operacionalizimi i kuadrit ligjor po ecën me ritme të ngadalta dhe sistemi është i nënfinancuar.

Niveli i pagave nën mesataren e Europës

Niveli i pagave dhe paga minimale e lejuar. Niveli i pagave mesatare bruto mujore është i ulët në Shqipëri (400 EUR përkundrejt 580 EUR në Serbi ose 3,200 EUR në Austri, 2018). Pagat mesatare mujore reale bruto janë rritur modestisht në vitet e kaluara krahasuar me ekonomitë e tjera të Ballkanit Perëndimor (15 për qind nga 2007 në 18)³¹. Paga minimale statutoe është rreth 270 EUR.³² Konkluzioni kyç është që pagat nuk po arrijnë ritmin e pjesës tjetër të Europës dhe diferenca e madhe e pagave mbetet një faktor kryesor tërheqës për emigrimin për punësim.

Diferencë në paga mes burrave dhe grave dhe ndarje e pabarabartë e përgjegjësisë në familje

Diferenca e përqindjes mes pagave që kanë gratë dhe burrat, referuar si hendeku gjinor i pagave është 10 për qind (14 për qind në EU-27 në 2019). Hendeku është shumë më i madh në sektorët më të mirë-paguar si shkencat dhe inxhinjeria (33 për qind) dhe shëndetësia (22 për qind).³³ Gratë, mesatarisht, paguhen më pak pavarësisht se janë më të mirë-arsimuara dhe përballen me më shumë diskriminim në vendin e punës si rezultat i stereotipeve me bazë gjinore. Faktorë të tjerë që kontribuojnë përfshijnë një mbipërfaqësim të grave në sektorët që paguajnë relativisht pak dhe një shpërndarje jo të barabartë të përgjegjësisë në familje që çojnë në më pak orë pune të paguara.

Rritje e numrit të aksidenteve fatale

Për sa i përket sigurisë dhe shëndetit në punë (SSHP), Shqipëria është ende duke u përballur me sfida serioze. Numri i aksidenteve fatale në punë ka qenë në rritje në vitet e fundit. Fatalitetet në punë u rritën nga 19 në vitin 2013 në 38 në vitin 2019. Që atëherë numrat e raportuar janë përsëritur (31 në 2021).³⁴ Ndërsa në BE një në 1000 aksidente në punë ishin me pasoja fatale (2019), në Shqipëri një në gjashtë aksidente rezultojnë në humbjen e jetës së punëtorëve (2021). Numrat më të lartë të aksidenteve fatale në raport me aksidentet totale mund të shpjegohen me zbatimin e dobët të standardeve për SSHP dhe me numrin e ulët të raportimeve të aksidenteve jo fatale. Numri total i aksidenteve totale në punë të raportuara në vit është i ulët (185 në 2021). Sektorët me riskun më të lartë të aksidenteve në punë përfshijnë industrinë minerare, ndërtimin dhe prodhimin.

Shpenzimet për mbrojtjen sociale të ulëta, mbulimi i sigurimit të të ardhurave i kufizuar

Mbrojtja sociale. Shqipëria ratifikoi Konventën e ILO-s Nr. 102 për Standardet Minimale të Sigurimeve Shoqërore në 2006. Kjo tregon angazhimin e Shqipërisë për ndërtimin e një sistemi gjithpërfshirës të mbrojtjes sociale. Megjithatë, shpenzimet për mbrojtjen sociale janë të ulta. Në 2017, Shqipëria shpenzoi vetëm 9.3 për qind të PBB-së për mbrojtjen sociale (pa përfshirë shëndetin), më pak se gjysma e mesatares së BE. Megjithatë afërsisht e gjithë popullsia ka akses në shërbimet e kujdesit shëndetësor, vetëm punonjësit në punësimin formal mbulohen me sigurime mbi të ardhurat.

Punonjësit në format jostandarte të punësimit dhe në ekonominë jo-formale të pambuluar me mbrojtje sociale

Pensionet e pleqërisë kanë mbulimin më të gjerë përfitues dhe ndikimin më të rëndësishëm në reduktimin e varfërisë. Reforma e pensioneve e 2015 ngushtoi numrin e përfituesve dhe rriti moshën e pensionit. Megjithatë, Fondi ka qenë në deficit prej 1.5për qind-2për qind të PBB. Një rol në zvogëlim i sistemit të sigurimeve shoqërore kontribuese do të riskojë qëndrueshmërinë e tij politike dhe sociale në periudhën afat-gjatë. Për benefitet e tjera në 'cash', si për shembull benefitet për

aftësitë e kufizuara dhe dëmtimet në punë, një numër i madh punëtorësh nuk kualifikohen për të përfituar sepse punëtorët në format informale dhe jo standarde të punësimit nuk mbulohen si duhet. Si rezultat i reformës për të përmirësuar targetimin, programi i asistencës sociale në ‘cash’ (asistenca ekonomike) shfaq një rënie të menjëhershme në numrin e përfituesve dhe shpenzimeve deri në 0.2për qind të PBB në vitin 2019.

Mungesë e punonjësve të kujdesit

Duke marrë në konsideratë kërkesën në rritje të vullshme për kujdesin afat-gjatë dhe shkurtimet e punonjësve të kujdesit, Shqipëria po përballet me sfidën e sigurimit të aksesit ndaj shërbimeve të përbalueshme dhe të kujdesit cilësor për të gjithë të rriturit në nevojë dhe për të krijuar hapësirën fiskale për të financuar koston e shërbimeve të kujdesit afat-gjatë. Shqipëria ka miratuar Planin Kombëtar të Veprimit për Moshimin 2020–2024. Planin parashtron qëllimet e politikës të cilat janë në përputhje me politikën përkatëse të BE dhe veprimet për t’i arritur ato. Megjithatë, ka nevojë për investime të mëtejshme në infrastrukturën publike të shërbimeve të kujdesit afat-gjatë dhe në formalizimin dhe garantimin e të drejtave të punës së ofruesve të kujdesit.

Efektiviteti i kufizuar i dialogut social

Roli i kufizuar i dialogut social. Efektiviteti i dialogut social në Shqipëri mbetet i kufizuar, kryesisht për shkak të mungesës së kulturës së dialogut dhe skepticizmit të punëdhënësve kundrejt sindikatave si edhe tendencës së qeverisë për të marrë vendime pa zhvilluar konsultime me partnerët socialë.³⁵ Nivelet e ulta të përfaqësueshmërisë së partnerëve socialë thellojnë më shumë problemin. Mungesa e vullnetit të fortë politik për të përfshirë partnerët socialë në politikbërje minon vlerën e aksionit kolektiv dhe dobëson kapacitetin e organizatave të punëdhënësve dhe punëmarrësve për të rritur numrin e anëtarësimeve, gjë që përkthehet në kapacitet të kufizuar financiar dhe teknik për t’u angazhuar me efikasitet në procesin e dialogut social. Të dy partnerët socialë nuk i kanë kapacitetet për grumbullimin dhe analizimin e të dhënave për ekonominë dhe tregun e punës, dhe kjo i pengon ata që të japin kontribute me cilësi të lartë në formësimin e politikave ekonomike dhe sociale.

Mbulimi me kontrata kolektive i lartë në sektorin publik, por i ulët në sektorin privat

Në 2018, marrëveshja kolektive mbluloi 73.7 për qind të punonjësve të sektorit publik, por vetëm 28 për qind e punonjësve të sektorit privat jo bujqësor dhe 3.8 për qind e punonjësve privat bujqësorë.³⁶ Megjithatë, vetëm një e treta e këtyre marrëdhënieve të punësimit mbulohen nga marrëveshjet kolektive të industrisë, ndërsa dy të tretat mbulohen nga marrëveshje kolektive në nivel kompanie.³⁷

Këshilli Kombëtar i Punës i dobët

KKP i ri u konstitua në 2022. Nevojiten ende përpjekje domethënëse për të transformuar KKP në një forum efektiv ekonomik dhe dialogut social ku diskutohen çështje thelbësore social-ekonomike lidhur me tregun e punës nga partnerët trepalësh. Rregulloret parashikojnë krijimin e nën-komiteteve teknike ku ekspertët teknikë kontribuojnë në diskutimet trepalëshe dhe japin rekomandime bazuar në informim cilësor. Këto komitete duhet ende të aktivizohen. Në nivel lokal, vendimi për Këshillat trepalëshe Rajonale është ende në pritje të miratimit³⁸

Konventa 190 e ILO u ratifikua

Standardet Ndërkombëtare të Punës dhe ‘Acquis’ e BE. Shqipëria ka ratifikuar 55 Standarde Ndërkombëtare të Punës së ILO-s duke përfshirë tetë Konventat themelore dhe katër Konventat prioritare³⁹. Në shkurt 2022, Parlamenti i Shqipërisë ka ratifikuar unanimisht Konventën e ILO-s Nr 190 për “Eliminimin e Dhunës dhe Ngacmimit në Botën e Punës”. Ky është i pari standard ndërkombëtar i punës që adreson dhunën dhe ngacmimin në botën e punës. Ratifikimi është një hap i rëndësishëm për vendin ku dhuna kundra grave është shumë e lartë ku 52.9 për qind e grave kanë provuar lloje të ndryshme dhune gjatë jetës së tyre⁴⁰. Informacionet mbi përhapjen e konsiderueshme të dhunës dhe ngacmimit në punë në Shqipëri janë shumë të kufizuara. Raportet e KB theksojnë se dhuna me bazë gjinore është

një problem i përhapur.⁴¹ Pavarësisht përhapjes së madhe, rastet e dhunës dhe ngacmimit në punë nuk raportohen sa duhet. Arsyet përfshijnë konsiderimin e dhunës me bazë gjinore si normale dhe të justifikueshme; mungesa e njohurive për kuadrin ligjor dhe institucionet ekzistuese për zbatimin e tij; dhe besimi i kufizuar në mekanizmat e zbatimit të ligjeve në fuqi. Rolet tradicionale gjinore dhe stereotipet janë ndër shkaqet kryesore të dhunës me bazë gjinore në botën e punës dhe kontribuojnë në tolerimin dhe justifikimin e saj.⁴²

2.3 Arritjet në objektivat e zhvillimit të qëndrueshëm që lidhen me punën e denjë

Shqipëria është pjesë e partneritetit global për arritjen e OZHQ-ve

Shqipëria i është bashkuar Partneritetit Global për arritjen e Objektive të Zhvillimit të Qëndrueshëm të (OZHQ) dhe Axhendës 2030. Vizioni i vendit për zhvillimin e qëndrueshëm lidhet me hyrjen në BE, rritjen e qëndrueshme ekonomike dhe prosperitetin më përfshirës.

Në këtë frymë, Strategjia e tretë Kombëtare për Zhvillimin dhe Integrimin (2021–2026) është duke u përgatitur me tregues dhe objektiva kombëtare⁴³. Kuadri i Bashkëpunimit të Zhvillimit të Qëndrueshëm 2022 – 2026 ndërmjet Qeverisë së Shqipërisë (QSH) dhe sistemit të Kombeve të Bashkuara (KB) bazohet në këto prioritetet që ka vendi.

Sfida të rëndësishme për arritjen e OZHQ 8

Raporti i Zhvillimit të Qëndrueshëm (RZHQ) është një vlerësim global i progresit të vendeve për arritjen e Objektive të Zhvillimit të Qëndrueshëm. Vlera e indeksit të RZHQ për 2022 prej 71.63 sugjeron që Shqipëria është më shumë se në të dy të tretat e rrugës drejt arritjes së statusit të nivelit më të lartë, në pozicionin e 61-të nga 163 vende gjithsej. Përveç progresit në tërësi, RZHQ tregon që sfidat më të mëdha mbeten me OQZH 8 lidhur me “Punën e Denjë dhe rritjen ekonomike”, dhe ndërsa vlera e indeksit SDG 8 është duke u përmirësuar në mënyrë të moderueshme, është e pamjaftueshme për arritjen e objektivit.

Duhet financime më të mëdha për arritjen e OZHQ-ve

Për sa i përket Bankës Botërore, modeli i rritjes ekonomike në vend është gjithashtu jo i mjaftueshëm për të mbyllur hendekun që ekziston me standardet e jetesës së BE-së dhe arritjen e SDG-ve⁴⁴. Realizimi i OZHQ-ve është në thelb një axhendë investimi në infrastrukturën fizike (duke përfshirë energjinë e rinovueshme) dhe kapitalin njerëzor⁴⁵. Projekti i përbashkët i KB “Opsionet e Politikës Strategjike për Financimin e OZHQ-ve” kasi synim sigurimin e asistencës teknike dhe të bashkëpunojë me Qeverinë e Shqipërisë për të identifikuar dhe integruar në kuadrin kombëtar buxhetor më shumë financime më të drejta dhe të mjaftueshme për Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm të KB (OZHQ).

▶ MODELI I NDËRHYRJES



▶ MATJET E PERFORMANCËS

Numri i rasteve të diskriminimit referuar në Inspektoratin e Punës (IP) dhe sistemi i Zgjidhjes Miqësore të Mosmarrëveshjeve në Punë (ZMMP).

BAZA

2021: **9** raste u raportuan në IP (në periudhën 2018–2021). 0 raste u raportuan në sistemin ZMMP.

OBJEKTIVI

2026: **50** raste u raportuan në IP dhe/ose ZMMP.

Numri i ndërmarrjeve që aplikojnë politikat e vendit të punës për të parandaluar dhunën dhe ngacmimin

BAZA

2021: **0**

OBJEKTIVI

2026: **100**

3 PRIORITETET DHE REZULTATET E VENDIT

Prioritetet për PPDV Shqipëria 2023–2026 mbështesin si objektivat kombëtare ashtu dhe ato globale (OQZH). Organet përbërëse trepalëshe të ILO-s identifikuan nëntë rezultatet e paraqitura në këtë seksion. Ato ndërtohen mbi arritjet nga programi i mëparshëm dhe shfrytëzojnë avantazhin krahasues të ILO-s si agjenci e specializuar teknike.

Përshkrimi i rezultateve të pritura përfshin një paraqitje të shkurtër të arsytimit për ndërhyrjen, një paraqitje me fjalë dhe grafike e teorisë së ndryshimit. Matrica e plotë e rezultateve që përfshin masat e performancës jepet në Shtojcën 1.

Prioriteti 1 Mbrojtje Efikase në Punë

Rezultati 1.1 *Mekanizma efektive të ngritur për trajtimin e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës*

Arsyetime për ndërhyrjen

Së fundmi, Shqipëria ka ratifikuar Konventën e ILO-s për Dhunën dhe Ngacmimin, 2019 (Nr. 190). Analiza e përputhshmërisë së legjislacionit kombëtar të Shqipërisë me konventën 190 të ILO-s zbuloi që nevojitet të bëhet më shumë në lidhje me respektimin, promovimin dhe realizimin e kësaj të drejte për të gjithë në një botë pune pa dhunë dhe ngacmim. ILO do të vazhdojë të mbështesë harmonizimin e kuartrit ligjor kombëtar me K190. Përpjekje të mëdha nevojiten për të përhapur ligjet ekzistuese dhe për të ndërtuar kapacitetin e zbatimit të ligjit dhe organeve të inspektimit për të arritur zbatueshmëri më të lartë. Për këtë qëllim, do të lançohen fushata për rritjen e ndërgjegjësimit dhe për informim, në koordinim me organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve.

Këto veprime do të koordinohen nëpërmjet Këshillit Kombëtar të Punës dhe do të zbatohen bashkarisht me Komisionerin Anti-diskriminim, Avokatin e Popullit, Ministrinë e Financave, Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, dhe organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve.

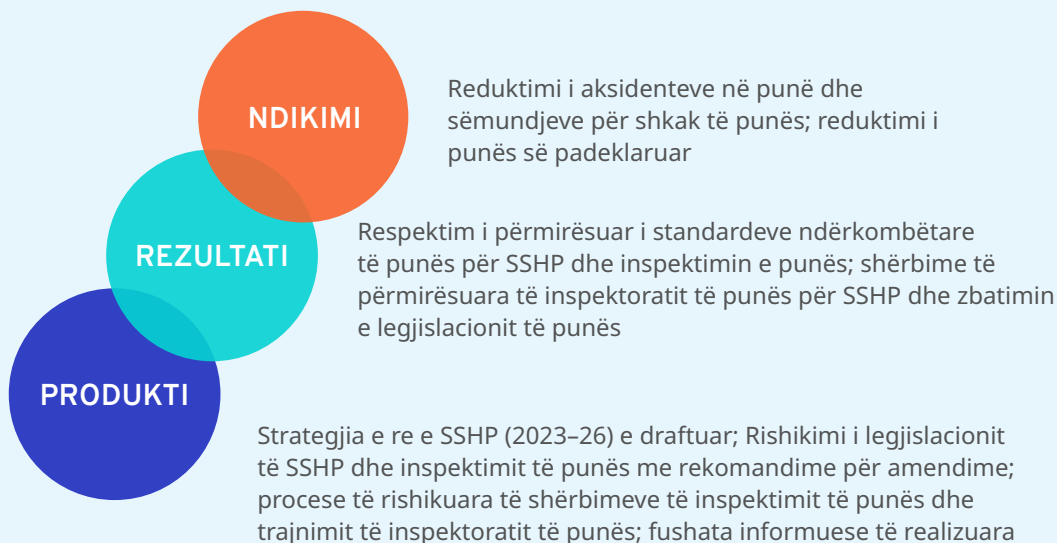
Teoria e ndryshimit

Nëse ILO ndihmon teknikisht Këshillin Kombëtar të Punës për të amenduar kuadrin ligjor dhe trajnim praktik për inspektoratin e punës, sistemin gjyqësor, dhe institucionet të tjera publike që janë përgjegjëse për barazinë gjinore për mënyrën e raportimit, monitorimit dhe parandalimit të dhunës dhe ngacmimit në botën e punës, dhe **nëse** ILO ndërmerr fushata për të përhapur përmbajtjen e ligjeve dhe zbatimin e tyre, dhe **nëse** ILO mbështet përfshirjen e luftës ndaj dhunës dhe ngacmimit në strategjinë kombëtare për sigurinë dhe shëndetin në punë dhe në vlerësimin e riskut dhe sistemet e menaxhimit të sigurisë profesionale dhe shëndetit në vendin e punës,

...**atëherë** do krijohen mekanizmat efektive për të trajtuar dhunën dhe ngacmimin në botën e punës,

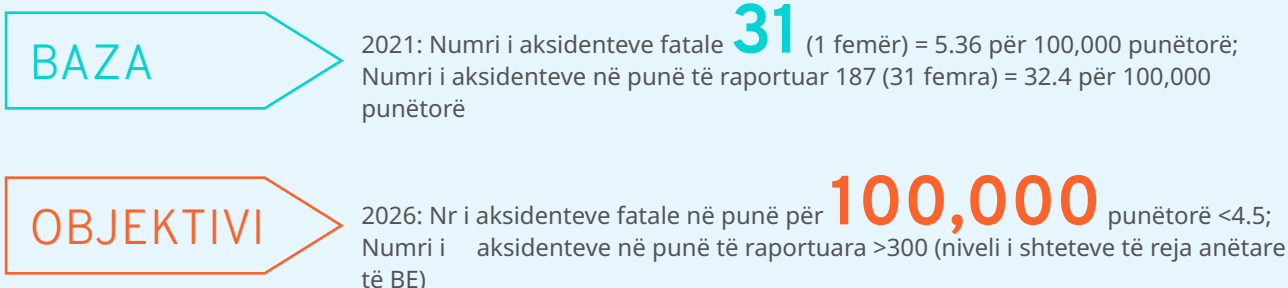
...**duke çuar në** uljen e incidencës së dhunës dhe ngacmimit në botën e punës, duke kontribuar në kushte të përmirësuara të punës dhe në produktivitet të rritur.

► MODELI I NDËRHYRJES

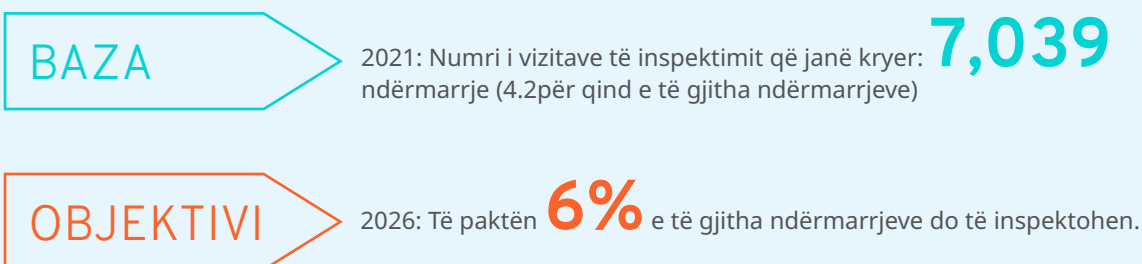


► MATJET E PERFORMANCËS

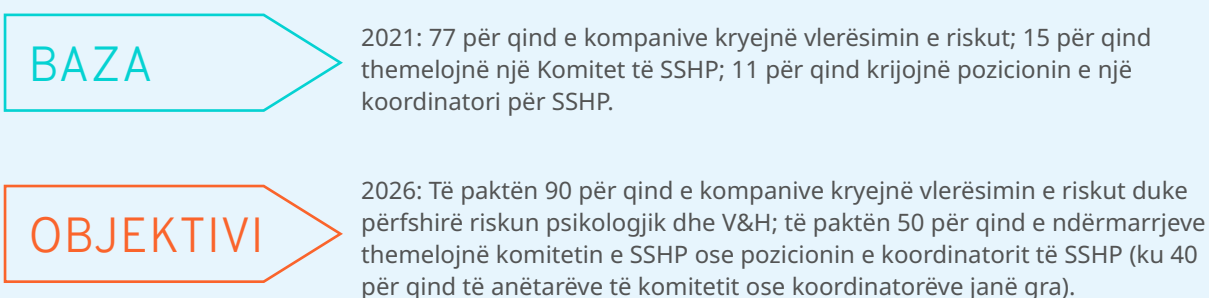
Numri i aksidenteve në punë të raportuar



Numri i ndërmarrjeve të inspektuara



Numri i ndërmarrjeve që kryejnë vlerësimin e riskut dhe kanë themeluar komitetet e SSHP



Rezultati 1.2. *Shërbime të përmirësuara të inspektoriatit të punës për zbatimin e legjislacionit të punës, dhe të sigurisë e shëndetit në punë*

Arsyetimi për promovimin e sigurisë dhe shëndetit në punë

Shqipëria vuan nga një incidencë e lartë e aksidenteve fatale në punë ndërsa aksidentet jo fatale dhe sëmundjet profesionale nuk raportohen sa duhet dhe risqet psikologjike nuk janë të integruara në Dokumentin Politik mbi Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (2016–2020). Pavarësisht përpjekjeve për të transpozuar Direktivat e BE për SSHP në legjislacion kombëtar për SSHP dhe zbatimin e tij, procesi nuk ka përfunduar ende. Mungesa e të dhënave për aksidentet në punë dhe sëmundjet për shkak të punës pengon formulimin e politikave të SSHP bazuar në fakte dhe përkufizimin e prioritetëve për ndërhyrje të fokusuara dhe mbi bazë sektori. Ka një mungesë të ekspertëve të kualifikuar teknikë dhe mjeksorë të SSHP të cilët duhet të luajnë një rol kyç në sigurimin e masave të sigurisë dhe shëndetit në nivel ndërmarrjeje. Inspektorati Shtetëror i Punës duhet të forcojë më tej kapacitetin e tij për të përmbushur mandatin e tij për përmirësimin e sigurisë në punë dhe për të luftuar punën e padeklaruar. Kjo duhet të mbështetet duke rritur ndërgjegjësimin e punëdhënësve dhe punëmarrësve në lidhje me rëndësinë e vlerësimeve të riskut në parandalimin e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve për shkak të punës.

Strategjia e planifikuar kombëtare për SSHP e cila mbulon periudhën 2023–2026 duhet t'i përgjigjet sfidave të mësipërme me synimin për të përmirësuar sigurinë dhe shëndetin në të gjitha vendet e punës.

Teoria e ndryshimit

Nëse ILO mbështet partnerët trepalësh në vlerësimin e strategjisë së mëparëshme Kombëtare për SSHP dhe për të formuluar dhe zbatuar një strategji të re Kombëtare të SSHP, dhe **nëse ILO** mbështet rishikimin dhe përmirësimin e legjislacionit kombëtar për SSHP në përputhje me standardet ndërkombëtare, dhe **nëse ILO** ndërmerr fushata për rritjen e ndërgjegjësimit për të promovuar kulturën e sigurisë dhe kthimin e sigurt në punë nga pandemia, dhe **nëse ILO** siguron trajnime dhe mjete mbështetëse për inspektoratet e punës për mënyrën se si duhet t'i ofrojnë shërbimet e tyre dhe si të grumbullojnë të dhëna,

...**atëherë** partnerët trepalësh do të jenë në një pozitë më të mirë për të zbatuar masat e parandalimit, dhe inspektorët e punës do të kenë përmirësuar aftësitë dhe mjetet për të kryer inspektimet në mënyrë më efektive në bashkëpunim me autoritetet e tjera shtetërore...

...do të **çojë** në reduktimin e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve për shkak të profesionit bazuar në të dhëna më të sakta, rifillimin e sigurt të punës dhe biznesit në fazën e rikuperimit nga "COVID-19", si dhe reduktimin e punës së padeklaruar në periudhën afat-gjatë.

Ndryshimet e planifikuara do të kontribuojnë që Shqipëria të arrijë OZHQ 8.8.

▶ MODELI I NDËRHYRJES



▶ MATJET E PERFORMANCËS

Numri i punëtorëve në zonat rurale të regjistruar në skemën e sigurimeve shoqërore

BAZA

2019: Mbulimi i punonjësve në sektorin rural: 61,563 (8.5 për qind e kontribuesve urbanë; të dhënat e ndara sipas gjinive nuk janë të disponueshme)

OBJEKTIVI

2026: Mbulimi i punonjësve të sektorit rural: Të paktën 25 për qind e kontribuesve urbanë (e krahasueshme me nivelin e 2010 ku mbulimi i punonjësve në sektorin rural ishte i detyrueshëm) dhe të dhënat e ndara sipas gjinive do jenë të disponueshme

Performanca e sistemeve të asistencës sociale (përfutjesit, shpenzimet, saktësia e targetimit)

BAZA

2022: Nuk ka vlerësim të ndikimit të reformës së asistencës sociale në lidhje me mbulimin e saj, përshtatshmërinë, saktësinë e targetimit dhe efekteve në reduktimin e varfërisë.

OBJEKTIVI

2026: Vlerësimi i ndikimit të jetë i disponueshëm duke përfshirë rekomandimet se si të përmirësohet më tej asistenca sociale

Numri i të moshuarve në nevojë për kujdesje që marrin shërbimet e nevojshme të kujdesit social

BAZA

2022: Nuk ka vlerësim të ndikimit të reformës së asistencës sociale në lidhje me mbulimin e saj, përshtatshmërinë, saktësinë e targetimit dhe efekteve në reduktimin e varfërisë.

OBJEKTIVI

2026: Vlerësimi i ndikimit të jetë i disponueshëm duke përfshirë rekomandimet se si të përmirësohet më tej asistenca sociale

Kushtet e punës së punëmarrësve nën kujdes afat-gjatë janë përmirësuar

BAZA

2022: Nuk është bërë një diagnostifikim i kushteve të punës së punëmarrësve nën kujdes afat-gjatë

OBJEKTIVI

2024: Të jetë realizuar diagnostifikimi dhe rekomandimet për përmirësimin e kushteve të punës

OBJEKTIVI

2026: Rekomandimet të jenë zbatuar

Rezultati 1.3 *Zgjerimi i mbulimit me sigurime shoqërore, ndihmë shoqërore dhe shërbime shoqërore, me fokus në zonat rurale*

Arsyetingimi për zgjerimin e mbulimit të sigurimeve shoqërore

Sistemi i mbrojtjes sociale në Shqipëri ka treguar se është efektiv në përgjigjen ndaj pandemisë “COVID-19”, por zbuloi disa hendeqe strukturore. Shqipëria duhet të zgjerojë mbulimin e sigurimeve kontribuese shoqërore për një numër në rritje punëtorësh të cilët janë përjashtuar ose nuk mbulohen mjaftueshëm pasi shumë prej tyre punojnë në ekonominë informale. Punëtorët dhe punëtorët në zonat rurale, veçanërisht fermerët që kanë aktivitet individual dhe punonjësit e bujqësisë, kërkojnë vëmendje të veçantë pasi vetëm 14 për qind e këtyre punëtorëve po kontribuojnë në skemën e sigurimeve shoqërore. Një analizë paraprake e Institutit të Sigurimeve Shoqërore sugjeron që mbulimi i ulët vjen për shkak të kapacitetit të ulët kontribues dhe mungesës së të kuptuarit siç duhet të avantazheve të ligjit të reformuar të sigurimeve shoqërore.

Shqipëria ka ndërmarrë reforma të rëndësishme në skemën e saj të asistencës sociale. Këto reforma synonin të përmirësonin saktësinë më të madhe të targetimit të përfituesve të asistencës sociale. Si rezultat, përfitimi mesatar për person është rritur lehtësisht, por numri i familjeve përfituese dhe shpenzimet kanë rënë, veçanërisht pas rolit të shtrirë në të gjithë vendin me metodologjinë e re të targetimit të 2018-ës. Ka nevojë për një vlerësim të ndikimit të reformës tek mbulimi, përshtatshmëria, saktësia e targetimit, dhe reduktimi i varfërisë. Në kontekstin e përpjekjeve të Shqipërisë për decentralizim, ekziston nevoja e këshillimit të qeverive lokale në lidhje me mënyrën e sigurimit të të ardhurave bazë dhe shërbimet sociale për të gjithë personat e disavantazhuar.

Shqipëria ka miratuar Planin Kombëtar të Veprimit për Moshimin për periudhën 2020–2024. Zbatimi i planit do të rrisë kujdesin afat-gjatë, por edhe realizimi i tij i plotë mund të mos i japë fund plotësisht mungesës së aksesit në shërbimet e kujdesit të përshtatshëm, afat-gjatë. Është shumë e nevojshme që të mbështetet kujdesi në familje dhe investimi në infrastruktura publike të shërbimeve të kujdesit afat-gjatë dhe në formalizimin dhe garantimin e të drejtave të punës së ofruesve të shërbimit të kujdesit.

Teoria e ndryshimit

Nëse ILO ndihmon në zhvillimin e planit strategjik për të zgjeruar sigurimet shoqërore tek punonjësit e sektorit rural dhe të ndërtojë kapacitetin institucional të Institutit të Sigurimeve Shoqërore për të siguruar një respektim më të mirë me ligjin e sigurimeve shoqërore, dhe **nëse ILO** siguron asistencë teknike në përmirësimin e programeve të asistencës shoqërore lidhur me mbulimin, zbatimin, saktësinë e përcaktimit të përfituesve dhe efektet mbi reduktimin e varfërisë, dhe **nëse ILO** jep asistencë teknike në zhvillimin e shërbimeve të kujdesit social dhe në përmirësimin e kushteve të punës së ofruesve të shërbimit të kujdesit,

...atëherë Qeveria dhe partnerët socialë do të jenë në gjendje të identifikojnë boshllëqet kryesore në sistemin e mbrojtjes sociale, të formulojë ndërhyrjet efektive për përmirësimin e përshtatshmërisë, qëndrueshmërisë dhe mbulimit të mbrojtjes sociale, duke përmirësuar gjithashtu përputhshmërinë dhe grumbullimin e kontributeve të punonjësve në sektorin rural,

...gjë që do të **çojë** në rritjen e kontribuesve në sistemin e sigurimeve shoqërore, në përfitime të përmirësuara të sigurimeve shoqërore, reduktim të varfërisë dhe pabarazisë në të ardhura, dhe një rënie të numrit të të moshuarve që nuk marrin kujdesin e duhur (duke reduktuar gjithashtu numrin e grave që kryejnë punë kujdesi të papaguar për anëtarët e familjeve të tyre dhe duke rritur pjesëmarrjen e grave në tregun e punës).

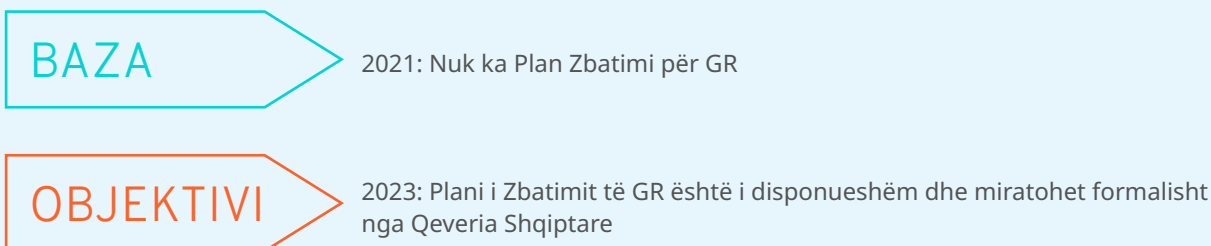
Ndryshimet e planifikuara do të kontribuojnë që Shqipëria të arrijë OZHQ 1.3 (Të zbatohet sisteme dhe masave të përshtatshme të mbrojtjes sociale në rang kombëtar për të gjithë, duke përfshirë dyshemetë, dhe deri në 2030 të arrijë një mbulim të konsiderueshëm të numrit të varfërve dhe grupet e cënueshme)

► MODELI I NDËRHYRJES

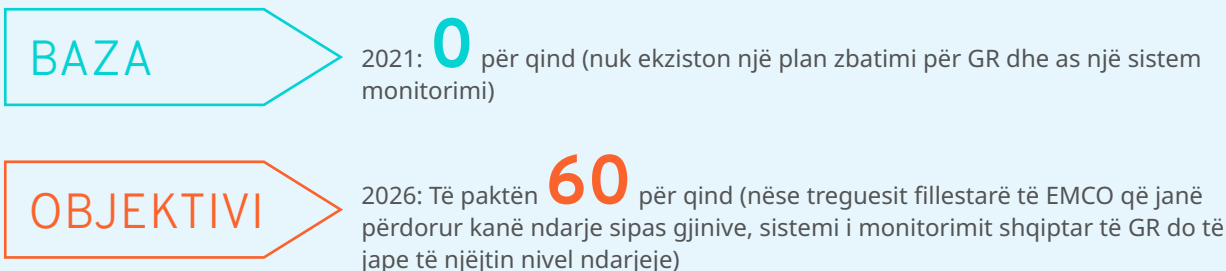


► MATJET E PERFORMANCËS

Miratimi formal i Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore (GR)



Pjesa e treguesve EMCO⁴⁷ mbi të cilat mund të raportojë sistemi i monitorimit të GR



Prioriteti 2 Punësim gjithëpërfshirës dhe produktiv

Rezultati 2.1 *Një skemë funksionale për garancinë rinore, në përputhje me parimet e politikave që zbatohen në Shtetet Anëtare të BE*

Arsyetimi për Garancinë Rinore

Pavarësisht progresit të arritur në lidhje me punësimin në tërësi, të rinjtë, veçanërisht gratë e reja, shënojnë norma të larta papunësie dhe inaktiviteti. Prandaj, Qeveria Shqiptare ri-afirmoi angazhimin e saj në mbështetjen e punësimit të të rinjve dhe për të krijuar gradualisht Garancinë Rinore (GR).⁴⁶ GR është politika më inovatore, më domethënëse dhe sfidues në fushën e punësimit të të rinjve që është zbatuar ndonjëherë në Shqipëri. Frymëzuar nga skema të ngjashme në Shtetet Anëtare të BE-së, garancia rinore është një angazhim për të mbështetur çdo të ri në Shqipëri, nën moshën 30 vjeç, që nuk është në punë, në arsim apo në trajnim (e ashtëquajtura NEETs). Ky angazhim i jep mundësinë të rinjve që brenda katër muajve të largimit nga shkolla apo të humbjes së punës, të marrin një ofertë të një cilësie të mirë për punësim, trajnim, stazh pune apo vazhdimin e arsimit të tyre.

Me qëllim që të mbështetet kjo përpjekje, Komisioni Europian (KE) dhe ILO kanë krijuar Programin e Asistencës Teknike BE-ILO (PAT/TAF), i cili bashkëpunon me të gjithë aktorët e përfshirë në hartimin, zbatimin dhe monitorimin e GR për të adresuar risqet potenciale dhe sfidat teknike. Asistenca teknike mbulon shumë aspekte të Garancisë Rinore, duke përfshirë shtyllat e politikës që përbëjnë themelin e funksionimit të saj (ndërhyrjen e hershme, shtrirjen, aktivizimin/përgatitjen, dhe politikatat e tregut të punës), mekanizmin e realizimit, dhe monitorimin e vlerësimit.

Teoria e ndryshimit

Nëse ILO mbështet Qeverinë Shqiptare dhe partnerët socialë në formulimin dhe zbatimin e Planit të Zbatimit të GR, nëpërmjet këshillimit për politikatat, raporteve teknike, materialeve didaktike, dhe të mësuarit nga vende e pervoja të ngjashme në lidhje me shtyllat e ndryshme të politikës së GR,

... **atëherë** palët do të jenë të përgatitura për të vendosur në funksionim GR e cila do të luajë një rol të rëndësishëm në lehtësimin e aktivizimit dhe tranzicionit të tregut të punës për të rinjtë dhe të rejtat në Shqipëri ...

...gjë që do të **çojë** në rezultate më të mira punësimi për të rinjtë dhe të rejtat në Shqipëri dhe në një reduktim të numrit të të rinjve që detyrohen të kërkojnë mundësi të tjera ekonomike jashtë vendit.

Ndryshimet e planifikuara do të kontribuojnë që Shqipëria të arrijë OZHQ 8.3, 8.5, dhe 8.6.

▶ MODELI I NDËRHJRJES



▶ MATJET E PERFORMANCËS

Adoptimi i një sistemi për parashikimin e nevojave për aftësi me perspektivë gjinore miratuar nga të tre organet trepalëshe

BAZA

2022: Nuk ekziston

OBJEKTIVI

2026: I disponueshëm dhe funksional

Përqindja e Punëdhënësve që deklarojnë se aftësitë profesionale janë të vështira për t'u gjetur në profesionet me kërkesë të lartë pune

BAZA

2022: **59%** (të dhënat nga raporti i ILO-s për Krijimin-e-Mjedisit-për Ndërmarrjet e Qendrueshme në Shqipëri, 2017)

OBJEKTIVI

2026: **45%**

Rezultati 2.2 *Një sistem i avancuar për parashikimin e nevojave për aftësi dhe programe funksionale gjithëpërfshirëse për zhvillimin e tyre*

Arsyetimi për ndërhyrjen

Trajnimi i aftësive në Shqipëri ka nevojë të trajtojë dy sfida kryesore: i) prodhimin e aftësive në përputhje me kërkesën e tregut të punës dhe ii) t'u mësojë aftësi të reja popullsisë që nuk ka aftësi të mjaftueshme e nuk i shërbehet mjaftueshëm (Shqipëria ka një fuqi punëtore relativisht me aftësi të ulëta). Për më tepër, zgjedhjet e profesionit në Shqipëri janë më së shumti të orientuara nga baza gjinore, ndërkohë që drejtimi i karrierës nuk është i zhvilluar sa duhet. Sektorët si bujqësia, përpunimi ushqimor dhe turizmi ofrojnë një potencial të rëndësishëm rritjeje dhe kanë nevojë për punonjës të aftë.

Institucionet shqiptare si Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve (AKAFPK), Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive (AKPA), Këshillat e Aftësive Sektoriale, si dhe Organizatat e Punëdhënësve janë gjithnjë e më shumë të ndërgjegjshëm për rolin e tyre në zhvillimin e aftësive por kanë nevojë të mëtejshme për mbështetje teknike për të përmbushur detyrat e tyre. Ata duhet të rritin kapacitetet e tyre në parashikimin e nevojave për aftësi dhe për të zhvilluar programe efektive dhe gjithëpërfshirëse trajnimi të cilat të arrijnë tek të gjithë personat që duan të mësojnë, duke përfshirë popullsitë rurale, gratë dhe të rinjtë dhe të rriturit me aftësi të pamjaftueshme.

Teoria e ndryshimit

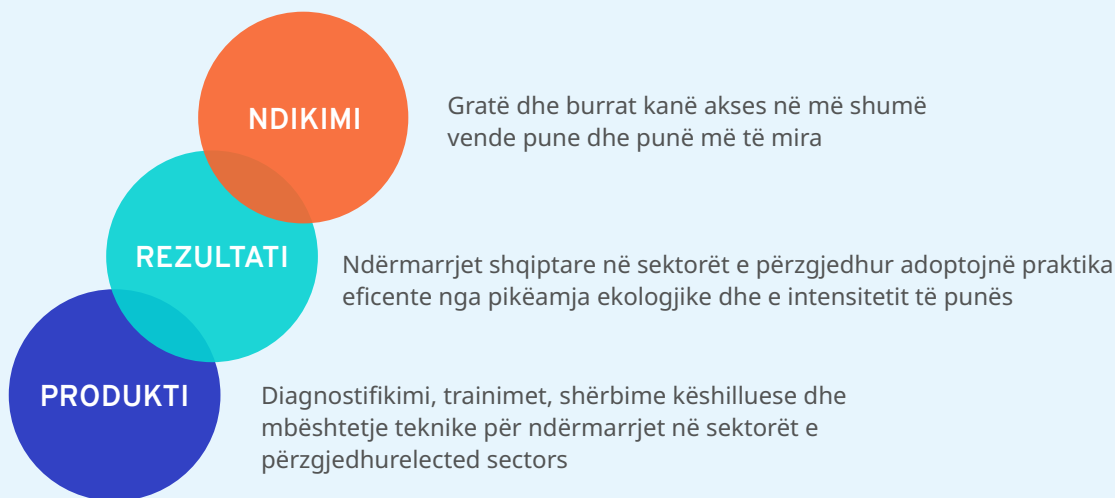
Nëse ILO mbështet zhvillimin e kapaciteteve institucionale për të vlerësuar nevojat e tregut të punës, **dhe nëse** lehtëson zhvillimin e programeve efektive dhe gjithëpërfshirëse për zhvillimin e aftësive **dhe nëse** ndihmon në koordinimin e aktorëve lokalë,

... **atëherë** oferta për zhvillimin e aftësive do të prodhojë një forcë punëtore më të kualifikuar dhe do të mundësojë përshtatshmëri/kalime më të shpejta në tregun e punës për punë-kërkuesit në sektorët me potencial rritjeje dhe punë cilësore,

...gjë që do të **çojë** në nivel punësueshmërie më të lartë për gratë dhe burrat e të gjitha moshave dhe në të gjitha zonat e Shqipërisë dhe në kokurrueshmërinë e industrive të rritjes.

Ndryshimet e planifikuara do të kontribuojnë që Shqipëria të arrijë OZHQ 4.4 dhe 8.6.

▶ MODELI I NDËRHYRJES



▶ MATJET E PERFORMANCËS

Numri i nismave sipas sektorëve që kanë në fokus lidhjen ndërmjet inovacionit ekologjik dhe krijimit të punësimit

BAZA

2022: Nuk ka iniciativa specifike sipas sektorëve

OBJEKTIVI

2025: Të paktën **2** nisma specifike sipas sektorëve

Partnerët socialë janë të përfshirë në mënyrë aktive në përcaktimin e kuadrit të politikës dhe sistemit të incentivave për një Tranzicion të Drejtë dhe të Gjelbërt

BAZA

2022: Jo

OBJEKTIVI

2026: Po

Nr i ndërmarrjeve që përdorin shërbimet e mbështetjes së eko-inovacionit

BAZA

2022: **0**

OBJEKTIVI

2026: Për t'u përcaktuar në momentin që është realizuar analiza e sektorit dhe e sistemeve të tregut.

Rezultati 2.3 *Vende pune në ekonominë e gjelbër të promovuara nëpërmjet qasjeve sektoriale për zhvillimin e ndërmarrjeve*

Arsyetimi për ndërhyrjet sipas sektorëve specifikë për të lehtësuar tranzicionin e gjelbër dhe të drejtë

Pandemia “COVID-19” ka gjeneruar zhvendosje të konsiderueshme sektoriale në punësim. Përveç faktorëve të tjerë, kjo është dhe për shkak të izolimeve të mëpasshme, ndërprerjeve në zinxhirin e furnizimeve, dhe, më gjerësisht, ndikimit të pabarabartë që kriza kishte në disa kategori punonjësish (veçanërisht gratë, të rinjtë, punëtorët informalë dhe me aftësi të ulta) dhe ndërmarrjet vulnerabël. Ndërsa disa sektorë janë ende duke luftuar për t’u kthyer në nivelet e punësimit para pandemisë, të tjerë kanë dalë si ‘fitues’ potencialë nga kjo krizë. Ballkani Perëndimor dhe Shqipëria rezistuan për të përfituar nga çrregullimet në rrjetin global të furnizimit dhe trendit në vendet e OECD-së për të sjellë prodhimin (industria e lehtë) më afër tregjeve të mëdha të konsumatorëve (kontraktimi i kompanive gjeografikisht më afër – ‘nearshoring’). Në Shqipëri, Sektorët e Tekstileve, Veshjeve, Lëkurës dhe Këpucëve (TVLK - sektorë që dominohen nga gratë), mund të përfitojnë nga ky trend dhe të kontribuojnë pozitivisht në gjenerimin e punësimit në Shqipëri në një periudhë afat-shkurtër.

Megjithatë, që TVLK-të e Shqipërisë të mbeten konkurruese, nevojitet të adresohen në mënyrë efikase sfidat e vjetra që lidhen me kushtet e kësaj të punës dhe produktivitetin e ulët. Përveç kësaj, sektori duhet të përmbushë kërkesat në rritje të blerësve lidhur me normat mjedisore dhe të cilësisë, siç është ISO9000, etiketimi-eko, dhe pjesa e përmbajtjes së ricikluar. Edhe pse eko-inovacioni nuk është përfshirë ende në kuadrin e politikës kombëtare, ai mund të bëhet një mjet i rëndësishëm për të çuar në një nivel më lart kompanitë në sektorë specifikë dhe të gjenerohen vende më të mira dhe më të shumta pune.

ILO është tashmë e angazhuar në sektorin TVLK në Shqipëri në çështje që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë (SSHP) dhe me kushtet e punës. Duke punuar ngushtësisht me ndërmarrjet dhe Organizatat me Anëtarë Punëdhënës dhe Biznese (OAPB-të), ILO mund të mbështesë adoptimin e një plani sektorial me hapa të qartë në lidhje me axhendën e gjelbër dhe tranzicionin e drejtë në këtë apo në sektorë të tjerë që janë në zhvillim e sipër. Për më tepër, ai do të prezantojë Programin e Mbështetjes së Ndërmarrjeve të Përgjegjshme dhe Konkurruese (SCORE), i cili ka si synim përmirësimin e produktivitetit, kushteve të punës, dhe duke prezantuar praktika më të pastra prodhimi.

Teoria e ndryshimit

Nëse ILO punon me qeverinë dhe partnerët socialë për të hartuar funksione të reja apo të modernizuara të mbështetjes për eko-inovacionet në një sektor të përzgjedhur të informuar nga një analizë e sistemit të tregut që siguron një të kuptuar të thellë të sfidave kryesore të zinxhirit kryesor të vlerave dhe funksioneve të veta mbështetëse

...**atëherë** ndërmarrjet do të kërkojnë për këto, funksione mbështetëse të reja ose të modernizuara për eko-inovacionet në një sektor të përzgjedhur...

...gjë që do të **çojë** në përmirësimet e cilësisë së vendeve të punës dhe të ardhurave nga procese më shumë produktive, si dhe produkte dhe shërbime më të gjelbërta.

▶ MODELI I NDËRHJRJES



▶ MATJET E PERFORMANCËS

Numri i rekomandimeve të Këshillit Kombëtar të Punës të përfshira në politikat ekonomike, sociale dhe të punës si dhe kuadret ligjore dhe rregullatore, duke përfshirë çështjet gjinore dhe ato të mos-diskriminimit

BAZA

2022: **0** rekomandime (KKP KKP është mbledhur në takim konstitues të saj në korrik 2022)

OBJEKTIVI

2026: **7** rekomandime, **4** prej të cilave përfshijnë çështjet gjinore dhe mos-diskriminimit

Prioriteti 3. Dialog Social i përmirësuar

Rezultati 3.1 Platforma të përshtatshme dhe efektive të dialogut social

Arsyetimi për riaktivizimin e insitucioneve të dialogut social

Përpyqje të rëndësishme nevojiten ende për transformimin e Këshillit Kombëtar të Punës (KKP) në një forum efektiv të dialogut social dhe ekonomik. Qeveria dhe partnerët socialë kanë hartuar kritere të reja për përfaqësueshmërinë me mbështetjen e ILO-s dhe Këshilli i Ministrave i miratoi ato nëpërmjet një Dekreti. Këshilli i ri Kombëtar i Punës është ngritur mbi bazën e këtyre kritereve.

Një sfidë tjetër është mungesa e një buxheti për veprimtarinë e KKP. Kodi i Punës përcakton një buxhet të pavarur të KKP që të propozohet nga Këshilli dhe të miratohet nga Qeveria. Megjithatë, ky aspekt i rëndësishëm i legjislacionit të punës nuk është vënë në praktikë. Për sa i përket dialogut social në nivelin lokal, ILO ka asistuar në hartimin e një akti nën-ligjor për krijimin e këshillave konsultativë rajonalë tre-palësh. Miratimi i këtij akti nënligjor dhe zbatimi i tij është ende pezull.

Në tërësi, KKP ka ende një rol të kufizuar në politikat ekonomike dhe sociale e reflektuar edhe në pjesmarrjen shumë të kufizuar të tij në hartimin e masave të vendit ndaj "COVID-19". Detyrat e KKP mbivendosen me Këshillin Kombëtar Ekonomik i cili është shumë më i mbështetur, i krijuar nga Kryeministri dhe i përbërë vetëm nga përfaqësues të komunitetit të biznesit.

Teoria e ndryshimit

Nëse ILO mbështet vlerësimin e brendshëm të funksionimit të KKP dhe mbështet zbatimin e një Plani Veprimi tre-palësh për të përmirësuar dialogun social, dhe **nëse ILO** siguron mbështetjen teknike për amendimin e ligjeve dhe akteve nën-ligjore që udhëheqin KKP, dhe **nëse ILO** ofron këshillim teknik në hartimin e rekomandimeve cilësore për këshillin duke përfshirë dhe rekuperimin nga "COVID-19", dhe **nëse ILO** mbështet monitorimin e efektivitetit të KKP,

... **atëherë**, KKP do të rrisë rëndësinë dhe efektivitetin e tij në politikbërjen kombëtare dhe lokale duke u bërë agjent i konsensusit tre-palësh për çështjet ekonomike, sociale dhe të punësimit duke përfshirë planin e rekuperimit kombëtar post "COVID-19",

...gjë që do të **çojë** në politika më përfshirëse dhe më të mirë-formësuar ekonomike, sociale dhe të punës dhe më në fund do të çojë në kushte të përmirësuar pune dhe jetese të qytetarëve shqiptarë.

Ndryshimet e planifikuara do të kontribuojnë që Shqipëria të arrijë OZHQ 8 dhe 16.

▶ MODELI I NDËRHYRJES



▶ MATJET E PERFORMANCËS

Numri i mosmarrëveshjeve në punë të depozituara për zgjidhje alternative të mosmarrëveshjeve

BAZA

2021: **3** raste kolektive të dorëzuara; **0** raste individuale të dorëzuara (nuk ka ende kuadër ligjor)

OBJEKTIVI

2026: **21** raste kolektive të dorëzuara; **300** raste individuale të dorëzuara të paktën 15 për qind e rasteve të mos-diskriminimit, dhunës e ngacmimit

Numri i mosmarrëveshjeve në punë të zgjidhura nëpërmjet zgjidhjes alternative të mosmarrëveshjeve

BAZA

2021: **1** rast kolektiv i zgjidhur; **0** raste individuale të zgjidhura

OBJEKTIVI

2026: **14** raste kolektive të zgjidhura; **200** raste individuale të zgjidhura të paktën 15 për qind e rasteve të mos-diskriminimit, dhunës e ngacmimit

Rezultati 3.2 *Përdorim në rritje i zgjidhjes alternative të mosmarrëveshjeve në punë*

Arsyetimi për ndërhyrjen

Shqipëria ka bërë përpjekje për të përmirësuar sistemin e zgjidhjes alternative të mosmarrëveshjeve në punë (ZAMP). Kodi i punës parashikon ndërmjetësimin dhe pajtimin për mosmarrëveshjet kolektive në punë, por nuk mbulon mosmarrëveshjet individuale në punë përveç mundësisë për të zgjedhur ndërmjetësimin privat bazuar në ligjin e veçantë për ndërmjetësimin. Prandaj, gjykatat civile në Shqipëri janë të mbingarkuara me procese gjyqësore në fushën e punës, veçanërisht mosmarrëveshjet individuale. Zgjidhja e konflikteve të tilla mund të marrë disa vite duke i lënë shumë qytetarë pa qasje në drejtësi në lidhje me mosmarrëveshjet e punës.

ILO ka dhënë asistencë teknike Qeverisë për të rishikuar dhe përmirësuar procedurat ekzistuese të ndërmjetësimin publik dhe pajtimin të cilat u miratuan në 2021. Organet tre-palëshe formuluan

sugjerime në lidhje me mënyrën se si sistemi aktual mund të bëhet më efektiv dhe më përfshirës, duke i dhënë rëndësi të madhe zgjidhjes miqësore të mosmarrëveshjeve individuale dhe kolektive të punës dhe zgjerimit të gamës së shërbimeve që ofrohen. Kjo nënkupton nevojën për të përgatitur dhe miratuar një paketë ligjore të plotë lidhur me zgjidhjen e konflikteve në punë (si kolektive ashtu dhe individuale) dhe negociatat kolektive.

Teoria e ndryshimit

Nëse ILO kontribuon në rritjen e aftësive të një grupi të specializuar pajtuesish dhe ndërmjetësuesish profesionistë të punës, dhe **nëse ILO** siguron mëshetje në draftimin e paketës ligjore koherente dhe të koordinuar për ZAMP dhe marrëveshjet kolektive, dhe **nëse ILO** ndihmon Qeverinë dhe partnerët socialë në promovimin e avantazheve të zgjidhjes miqësore të mosmarrëveshjeve në punë dhe përhapjen e këtyre shërbimeve,

...**atëherë** punëtorët dhe sindikatat si dhe punëdhënësit dhe organizatat e punëdhënëseve do t'i drejtohen më shpesh pajtimin, ndërmjetësimin apo arbitrazhit vullnetar me qëllim që të zgjidhin mosmarrëveshjet e tyre dhe të angazhohen më aktivisht në marrëveshjet kolektive dhe do të përdorin marrëveshjet kolektive për të trajtuar ankesat në vendin e punës,

...gjë që do të **çojë** në reduktimin e proceseve gjyqësore të punës në gjykata, kosto të reduktuar të mosmarrëveshjeve, një nuer më të ulët të ditëve të punës që humbasin nga grevat, dhe marrëdhënie industriale të shëndosha dhe harmonike në punë që kontribuojnë në kushte më të mira pune dhe në produktivitet më të lartë.

Ndryshimet e planifikuara do të kontribuojnë që Shqipëria të arrijë OZHQ 8.8.

► MODELI I NDËRHYRJES



► MATJET E PERFORMANCËS

Anëtarësia e partnerëve socialë

BAZA

2021: BiznesAlbania (BA) 22 shoqata dhe 12 anëtarë individualë që përfaqësojnë 15,000 ndërmarrje (ndarja e të dhënave sipas gjinive nuk është e disponueshme; Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë (KSSH): 125,000 anëtarë, dhe Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë (BSPSH): 82,000 anëtarë

OBJEKTIVI

2026: BA 16,500 ndërmarrje (tregohet nr i ndërmarrjeve të drejtuara nga gra)
KSSH: 131,000 anëtarë
BSPSH: 87,000 anëtarë

Nr. i shërbimeve të reja ose të rishikuara të prezantuara nga organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve

BAZA

2021: **0**

OBJEKTIVI

2023: Të paktën **1** shërbim i ri i zbatuar nga BA, KSSH, dhe BSPSH deri në fund të 2024

OBJEKTIVI

2026: Do të vendoset para përfundimit të 2024

Arsyetimi për
forcimin e
partnerëve socialë

Rezultati 3.3 *Organizata më të forta të Punëdhënësve dhe Punëmarrësve*

Pavarësisht progresit domethënës të bërë që nga themelimi i tyre, partnerët socialë shqiptarë ende përballen me sfida që i pengojnë ata të kryejnë detyrat e tyre në mënyrë efektive. Mbulimi sektorial i organizatës së punëdhënësve BiznesAlbania (BA) nuk është aq i gjerë sa duhet, ndërsa anëtarët e dy sindikatave kryesore (Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë (KSSH) dhe Bashkimi i Sindikatave të Pavarura Shqiptare (BSPSH)) përfaqëson kryesisht sektorin publik.

Anëtarësimi i ulët dhe burimet e pamjaftueshme financiare ndikojnë në kapacitetin e partnerëve socialë për t'i shërbyer anëtarëve të tyre dhe të luftojnë për kushte më të mira pune dhe një mjedis më mundësues për biznesin. Efektiviteti i kufizuar i mekanizmeve të dialogut social minon vlerën e veprimit kolektiv dhe çënon besimin publik në aftësinë e partnerëve socialë për të ndikuar politikën

dhe ligj-bërjen duke përfshirë reformat në kodin e punës. Kriza e "COVID-19" ka thelluar këto sfida ekzistuese dhe i ka shtyrë partnerët socialë të rishikojnë modelet e biznesit të tyre.

Për t'i forcuar këto organizata, ILO do të përqëndrohet në strategjitë inovative të rekrutimit të anëtarësisë të cilat arrijnë deri tek ndërmarrjet dhe punëtorët që janë pak të përfaqësuar, në shërbimet që bazohen tek nevojat, dhe fushata mbështetjeje të mirë-informuara. Strategji më të mira komunikimi do të kenë një ndikim pozitiv mbi të gjitha përpjekjet e përmendura më sipër.

Teoria e ndryshimit

Nëse ILO siguron mbështetje teknike për strategjitë inovative të mbajtjes dhe rekrutimit të anëtarësisë; dhe **nëse ILO** siguron asistencë në zhvillimin e shërbimeve më të mira për anëtarët dhe anëtarët potencialë, duke përfshirë ndërmarrjet në sektorët e nën-përfaqësuar, gratë, të rinjtë, punëtorët informalë dhe grupet e cënueshëm; dhe **nëse ILO** ndërton kapacitetet e partnerëve socialë për fushata mbështetjeje të mirë-informuara; dhe **nëse ILO** ndihmon në zbatimin e mjeteve efektive të komunikimit,

. . . **atëherë** organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve do të jenë më mirë të përgatitura për t'iu përgjigjur kërkesave të anëtarëve të tyre dhe anëtarëve potencialë, gjë që do të rrisë mundësitë e përmirësimit të përfaqësueshmërisë së tyre. Më pas kjo do të rezultojë në aftësi më të mëdha drejtuese politike nga ana e partnerëve socialë, cilësi më të mirë të këshillimit politik dhe një dialog social më efektiv...

. . . **duke çuar** në politika më shumë përfshirëse ekonomike, sociale dhe të punësimit të cilat funksionojnë për të gjithë dhe kontribuojnë për një shoqëri më të drejtë.

Ndryshimet e planifikuara do të kontribuojnë që Shqipëria të arrijë OZHQ 8.1 deri tek 8.5 dhe 8.8.



4 MENAXHIMI, PLANIFIKIMI I ZBATIMIT, MONITORIMI, RAPORTIMI DHE VLERËSIMI

4.1 Zbatimi, monitorimi i performancës, organizimi i vlerësimit, roli i partnerëve të ILO-s

Zbatimi i përbashkët

Zyra e ILO-s për Evropën Qendrore dhe Lindore (DWT/CO-Budapest) dhe Koordinatori Kombëtar i ILO-s për Shqipërinë do të menaxhojnë Programin, dhe Zyra Rajonale për Evropën dhe njësitë teknike në zyrat qendrore të ILO-s në Gjenevë do të mbështesin aktivitetet e tij. ILO do të vazhdojë të bashkëpunojë me aktorët kryesorë në vend siç janë OKB nën kuadrin e KKBBZHQ, dhe partnerët e zhvillimit strategjik si Qeveria e Suedisë, BE, ADA etj. ILO do të shtojë përpjekjet e veta në kërkimin e partneriteteve të reja duke përfshirë sektorin privat në përputhje me Strategjinë e Mobilizimit të Burimeve KKBBZHQ (në zhvillim e sipër). Programi do të bëhet operacional nëpërmjet zhvillimit të kornizës së rezultateve dhe planeve të punës së projektit, të cilat përshkruajnë rezultatet specifike që do të arrihen.

Partnerët dhe ILO do të zbatojnë bashkarisht programin (duke përfshirë mbështetjen, financimin dhe monitorimin). Nga ana e ILO-s, kjo do të arrihet nëpërmjet projekteve teknike të bashkëpunimit, misioneve të këshillimit, dhe seminareve për përhapjen e informacionit dhe zhvillimin e kapaciteteve. Burimet buxhetore dhe jashtë-buxhetore të ILO-s do të përdoren për të financuar zbatimin e këtij Programi për Shqipërinë.

Do të krijohet një Bord Mbikqyrës Trepalësh (Bordi) me rolin e qartë të promovimit të PPDV dhe të ushtrimit të drejtimit të përgjithshëm strategjik të tij. Termat e Referencës (TR) për këtë Bord do të përfshijnë një masë minimale kritike prej 35 për qind anëtare gra, me qëllimin e arritjes së barazisë gjinore. Bordi do të shqyrtojë zbatimin në bazë vjetore dhe do të sugjerojë rregullimet e nevojshme duke marrë parasysh ndryshimet në kontekstin e vendit, duke adresuar mangësitë dhe duke ndihmuar në mobilizimin e burimeve. Korniza e rezultateve shërben si mjeti kryesor me të cilin do të matet progresi. Bordi mund të shërbejë si Komitet Drejtues për projektet e ILO-s që janë në vazhdim dhe projektet e reja të zbatuara dhe që kontribuojnë në arritjen e tre prioriteteve të PPDV 2023–2026.

ILO do të përgatisë raporte vjetore për ndjekjen e progresit të bërë. ILO do të organizojë hartimin e një raporti final të programit vendor në vitin e fundit të zbatimit të PPDV-së për të vlerësuar rezultatet, efektivitetin dhe efikasitetin e tij. Me qëllim që të përmirësohet vlefshmëria e PPDV-së së re shumë përpjekje janë bërë për përkufizimin e teorive të qarta të ndryshimit për të nëntë rezultatet si dhe masat e performancës të shoqëruara me vlera.

ILO dhe organet e veta trepalëshe do të punojnë ngushtësisht me monitorimin dhe vlerësimin e pikave kryesore nga institucionet e KB dhe Grupi i Monitorimit, Vlerësimit, në përgatitjen e raporteve periodike të progresit të bërë, duke u siguruar për përputhshmërinë me praktikën më të mira të menaxhimit bazuar në rezultate dhe do të marrin pjesë gjithashtu në vlerësimin e kontributit të PPDV në KKBBZHQ.

4.2 Rreziqet

Rreziqet kryesore në zbatimin e programit

Në kuadrin e Analizës së Përbashkët të Vendit, KB ka bërë një hartëzim të rreziqeve ku identifikohen dhe analizohen fushat kryesore të rreziqeve gjatë zbatimit të axhendës së KB në Shqipëri duke përfshirë zbatimin e PPDV 2023 -2026 të cilat janë:

- ▶ Valët e njëpasnjëshme të pandemisë së COVID-19, shoqëruar me variante të reja dhe me rezistencë ndaj kufizimeve, të cilat kanë krijuar presion të madh e të vazhdueshëm mbi sistemet shëndetësore dhe rishpërndarjen e burimeve,
- ▶ Mungesa e konsensusit për reformën elektorale dhe thellimi i polarizimit politik dhe social, duke penguar dialogun social dhe duke përkeqësuar besimin e qytetarëve tek Qeveria,
- ▶ Tendenca jo të favorshme globale ekonomike dhe tregtare të cilat bashkë me pandeminë COVID-19 mund të ndikojnë negativisht në ekuilibrin e tregtisë dhe llogarive korente, duke rritur varfërinë dhe duke kufizuar hapësirën fiskale për shpenzimet për shërbimet sociale,
- ▶ Rreziqe të larta nga kërcënimet natyrore dhe emergjencat potenciale, kapacitete të dobësuar institucionale dhe lokale lidhur me përgatitjen dhe aftësitë reaguese,
- ▶ Rritje në fluksin e refugjatëve dhe emigrantëve për shkak të zhvillimeve gjeopolitike,
- ▶ Rritja e emigrimit të popullsisë jashtë vendit, duke krijuar boshllëqe në fuqinë punëtore dhe në mungesë të fuqisë punëtore të kualifikuar, kombinuar me plakjen e popullsisë do të ketë ndikime të mëdha negative në zhvillimin ekonomik dhe në qëndrueshmërinë e sistemeve shëndetësore, të mbrojtjes sociale dhe sistemit arsimor, dhe
- ▶ Ndryshimet e mundshme në procesin, kriteret dhe kërkesat për anëtarësimin në BE.
- ▶ Bashkërendimi i fortë me Kornizën e Kombeve të Bashkuara për Bashkëpunimin dhe prioritetet kombëtare të zhvillimit është pjesë e strategjisë së zbatimit të këtyre rreziqeve. PPDV 2023 – 2026 është plotësisht në përputhje me KKBZHQ 2022 -2026. ILO do të rritë bashkëpunimin e suksesshëm me ZKPKB dhe agjencitë e KB si dhe partnerët e saj me qëllim që ato të identifikohen në kohë dhe t'i adresojnë bashkarisht.

Përfituesit e aktiviteteve të ndryshme për zhvillimin e kapaciteteve do të përzgjidhen nga të dy nivelet e menaxhimit, i lartë dhe i mesëm (vendim-marrësit) dhe nga ekspertët teknikë (niveli operacional) për të siguruar transferimin e njohurive në të gjitha nivelet dhe për të garantuar vazhdimësinë. Pritshmëria është që menaxhimi i mesëm dhe stafi teknik të mos preken nga ndryshimet politike.

Planifikimi me pjesëmarrje dhe forcimi i rolit të Bordit të Mbikqyrjes janë masa të mëtejshme për minimizimin e rrezikut që mund të vijë nga ndonjë mungesë eventuale angazhimi.

Arritja e rezultateve të PPDV do të varet nga disponueshmëria e burimeve financiare dhe njerëzore e palës shqiptare dhe ILO-s. Ndërsa ILO ka kontribuar në zhvillimin

e Strategjisë Një-OKB për Mobilizimin e Burimeve, suksesi do të jetë i mundur nëse palët përkatëse bëjnë fushatë të fuqishme për promovimin e objektivave dhe rezultateve të PPDV, e bëjnë PPDV-në një prioritet të buxheteve dhe programeve kombëtare të organizatave të tjera ndërkombëtare që mbështesin vendin.



5 PLANI I FINANCIMIT

Mobilizim më intensiv për burime

PPDV duhet të ketë mbështetjen dhe kontributet e partnerëve trepalësh, krahas burimeve buxhetore dhe jashtë-buxhetore të ILO-s.

Bashkëpunimi për zhvillim ka luajtur një rol thelbësor në arritjen e rezultateve për punën e denjë në kuadrin e PPDV së mëparshme. Ndër partnerët kryesorë ishin Suedia dhe sistemi i OKB. ILO dhe partnerët do të eksplorojnë mundësitë në mënyrë proaktive dhe do të kërkojnë të zgjerojnë dhe diversifikojnë këtë bazë partneriteti në nivel lokal ashtu dhe atë rajonal.

Mobilizimi i burimeve për mbulimin e boshllëqeve ekzistuese të financimit do të bëhet bazuar në prioritetimin e përbashkët. Në këtë kontekst, ILO dhe partnerët shqiptarë tre-palësh do të bëjnë përpjekje të përbashkëta për mobilizimin e burimeve të donatorëve me qëllim që të realizojnë objektivat e PPDV dhe në këtë mënyrë të financojnë OZHQ-të përkatëse. Promovimi i prioritetit të punës së denjë dhe komunikimi intensiv për të demonstruar rezultate që sjellin ndikim, janë kyçe në sigurimin e burimeve shtesë. ILO dhe partnerët do të koordinojnë përpjekjet për mobilizimin e burimeve me partnerët e zhvillimit dhe agjenci të tjera zbatuese me qëllim që të arrijnë sinergji dhe komplementaritet.

ILO do të eksplorojë më tej opsionet e financimit të përbashkët me agjencitë e tjera të OKB për zbatimin e objektivave të identifikuara sipas KKBZHQ si dhe rezultateve të PPDV. Partnerët kryesorë përfshijnë Agjencinë Suedeze të Zhvillimit Ndërkombëtar (SIDA) nëpërmjet Ambasadës së Suedisë, BE (financimi i IPA-s), Agjencia Austriake e Zhvillimit (ADA). ILO përfiton gjithashtu edhe nga Fondi OKB për Përsheptimin e Arritjes së OZHQ. ILO është pjesë e Strategjisë së KB për Mobilizimin e Burimeve e cila po përgatitet për KKBZHQ. Fokusi i strategjisë së re përfshin shtrirje më të fuqishme në sektorin privat.

Roli i Bordit të Mbikqyrjes së PPDV në mobilizimin e burimeve do të forcohet dhe në këtë aspekt do të diskutohet dy herë në vit progresi i bërë me planin e mobilizimit të burimeve sipas rezultateve përkatëse. PPDV do të kërkojë të përfitojë nga avantazhi i prezencës së anëtarëve të Bordit që përfaqësojnë Punëdhënësit dhe QSH në Bordin e Mbikqyrjes së PPDV. Siç është parashtruar dhe në Kornizën e Bashkëpunimit të Qendrueshëm mes QSH-KB 2022–2026, Qeveria do të mbështesë përpjekjet e sistemit të KB (përfshirë ILO-n) për të siguruar fondet që nevojiten për plotësimin e nevojave të kësaj Kornize Bashkëpunimi. Kjo përfshin: (a) Inkurajimin e Qeverive donatore të mundshme që të vendosin në dispozicion të agjencive të sistemit të KB fondet që nevojiten për vënien në zbatim të komponentëve të pafinancuar të programit; (b) Përkrahjen e përpjekjeve të sistemit të KB për ngritjen e fondeve për programin nga burime të tjera, duke përfshirë sektorin privat si në rang ndërkombëtar ashtu dhe në Shqipëri; dhe (c) Duke lejuar kontribute nga individë, korporata dhe fondacione, të cilat do të përjashtohen nga taksat për Donatorin, në maksimumin e mundshëm që lejohet sipas ligjeve në fuqi.

6 PLANI I MBSHTETJES DHE KOMUNIKIMIT

Qëllimi i aktiviteteve të mbështetjes dhe komunikimit është të mbështesë zbatimin dhe të rritë vizibilitetin dhe ndikimin e ndërhyrjeve në kuadrin e PPDV. Ato synojnë të rrisin ndërgjegjësimin mes vendimarrësve dhe publikut të përgjithshëm në lidhje me:

- ▶ Rolin e Konventave Ndërkombëtare të Punës dhe OZHQ 8 në promovimin e zhvillimit gjithëpërfshirës dhe të qëndrueshëm në Shqipëri;
- ▶ Rëndësinë e partneriteteve efektive për të adresuar sfidat e punës së denjë, për të kontribuar në realizimin e prioriteteve kombëtare të zhvillimit, për arritjen e OZHQ-ve;
- ▶ Natyrën unike dhe vlerën e shtuar të anëtarësisë tre-palëshe të ILO-s në lidhje me formësimin dhe zbatimin e politikave, strategjive dhe planeve kombëtare, gjithëpërfshirëse, të qëndrueshme dhe të drejta;
- ▶ Historitë e suksesit që rezultojnë nga nismat e ndërmarra në kuadër të Programit.

Aktivitetet për vizibilitetin dhe komunikimin do të synojnë kryesisht partnerët tre-palësh si edhe organizatat multi dhe bilaterale të donatorëve, organizatat e shoqërisë civile, dhe agjenci të tjera qeveritare dhe ndërkombëtare që punojnë në Shqipëri për të njëjtën temë ose tema të ngjashme. Audienca sekondare është publiku i Shqipërisë. ILO do të kontribuojë në punën e Grupit të Komunikimit të KB i cili ka si objektiv komunikimin e shtuar, të përbashkët për të rritur vizibilitetin dhe ndërgjegjësimin për rezultatet. Iniciativat e komunikimit do të përfshijnë të paktën dy evente në vit të cilat të fokusohen specifikisht në rritjen e vizibilitetit të PPDV me qëllim që të komunikohen dhe prezantohen si duhet mesazhet kryesore dhe arritjet e Programit. Temat kryesore që do të adresohen do të zhvillohen bashkarisht me partnerët tre-palësh; aktivitetet do të realizohen në konsultim, koordinim dhe/ose bashkëpunim me ta.

SHTOJCË

Tabelë që tregon lidhjen e prioriteteve dhe rezultateve të PPDV, KKBBZHQ dhe Rezultateve Strategjike të ILO-s (PB2022-23)

Prioriteti	Rezultatet	Prioriteti Korrespondues i KKBBZHQ/ Produkti	Rezultati Strategjik Korrespondues i ILO-s (PB2022-23)
1. Mbrojtje efektive në punë	1.1 Janë krijuar mekanizmat efektivë për trajtimin e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës.	Prioriteti strategjik B. Rritje ekonomike e gjelbër, e qendrueshme, dhe me përshtatshmëri ndaj ndryshimeve dhe menaxhimi i burimeve; Rezultati 1: Punësimi dhe zhvillimi i aftësive Prioriteti strategjik C2. Qeverisja efektive, e përqendruar tek njerëzit, shteti i së drejtës, të drejtat e njeriut dhe barazia gjinore; Rezultati 1 Ndalimi i dhunës kundër grave dhe fëmijëve.	Rezultati 6: Barazia gjinore dhe mundësi e trajtim të barabartë për të gjithë në botën e punës Produkti 6.3: Kapacitet i rritur i Shteteve Anëtare për të hartuar legjislacione, politika dhe masa me ndjeshmëri çështjet gjinore, për një botë pune pa dhunë dhe ngacmime.
	1.2 Shërbime të përmirësuara të inspektoriatit të punës për zbatimin e legjislacionit të punës, dhe të sigurisë e shëndetit në punë		Rezultati 1: Partneritet i fortë tre-palësh dhe dialog social efektiv e gjithëpërfshirës Produkti 1.3: Kapacitet i rritur institucional dhe kapacitete rekuperuese të administratave të punës
	1.3 Zgjerimi i mbulimit me sigurime shoqërore, ndihmë shoqërore dhe shërbime shoqërore, me fokus në zonat rurale	Prioriteti Strategjik A: Zhvillimi i kapitalit njerëzor dhe përfshirjes sociale; Produkti 1 Mbrojtja Sociale	Rezultati 8: Mbrojtje sociale gjithëpërfshirëse dhe e qendrueshme për të gjithë Produkti 8.1: Kapacitet i rritur i Shteteve Anëtare për të zhvilluar strategji kombëtare të qendrueshme të reja ose të reformuara për mbrojtjen sociale, politika apo korniza ligjore për të zgjeruar mbulimin dhe për të rritur masën e përfitimit.

Prioriteti	Rezultatet	Prioriteti Korrespondues i KKBBZHQ/ Produkti	Rezultati Strategjik Korrespondues i ILO-s (PB2022-23)
2. Punësim gjithëpërfshirës dhe produktiv	2.1 Një skemë funksionale për garancinë rinore, në përputhje me parimet e politikave që zbatohen në Shtetet Anëtare të BE	Prioriteti strategjik B. Rritje ekonomike e gjelbër, e qëndrueshme, dhe me përshtatshmëri ndaj ndryshimeve dhe menaxhimi i burimeve; Rezultati1: Punësimi dhe zhvillimi i aftësive	Rezultati 3: Tranzicion ekonomik, social dhe mjedisor për një punësim të plotë, produktiv e me zgjedhje të lirë dhe punë të denjë për të gjithë Produkti 3.5: Kapacitet i rritur i Shteteve Anëtare për të formuluar dhe zbatuar programet e tregut të punës dhe shërbimet e punësimit për kalimin tek puna e denjë gjatë gjithë jetës, me fokus të veçantë tek punëmarrësit e rinj dhe më të vjetër.
	2.2 Një sistem i avancuar për parashikimin e nevojave për aftësi dhe programe funksionale gjithëpërfshirëse për zhvillimin e tyre		Rezultati 5: Mësimi gjatë gjithë jetës dhe përvetësimi i aftësive për të lehtësuar aksesin dhe tranzicionin në tregun e punës Produkti 5.1: Kapacitet i rritur i Shteteve Anëtare për të identifikuar mospërputhjet aktuale tek aftësitë dhe për të parashikuar nevojat për aftësi në të ardhmen; Produkti 5.2: Kapacitet i rritur i Shteteve Anëtare për të përforcuar aftësitë dhe politikat e të mësuarit gjatë gjithë jetës, modelet e qeverisjes dhe sistemin e financimit
	2.3 Vende e pune në ekonominë e gjelbër të promovuara nëpërmjet qasjeve sektoriale për zhvillimin e ndërmarrjeve	Prioriteti strategjik B. Rritje ekonomike e gjelbër, e qëndrueshme, dhe me përshtatshmëri ndaj ndryshimeve dhe menaxhimi i burimeve; Rezultati 2 Rritja ekonomike e qëndrueshme dhe me përshtatshmëri ndaj ndryshimeve dhe tranzicioni i ekonomisë së gjelbërt dhe blu	Rezultati 4: Ndërmarrje të qëndrueshme si gjeneratorë të punësimit dhe promovues të inovacionit dhe punës së denjë Produkti 4.4: Kapacitet i rritur i Shteteve Anëtare dhe ndërmarrjeve për të hartuar politika dhe masa të cilat të promovojnë përputhshmërinë e praktikave të biznesit me punën e denjë dhe për të pasur një qasje me fokus njerëzit në të ardhmen e punës

Prioriteti	Rezultatet	Prioriteti Korrespondues i KKBBZHQ/ Produkti	Rezultati Strategjik Korrespondues i ILO-s (PB2022-23)
3. Dialog social i përmirësuar	3.1 Platforma të përshtatshme dhe efektive të dialogut social	Prioriteti strategjik B. Rritje e qendrueshme, rekuperuese dhe e gjelbërt ekonomike dhe menaxhimi i burimeve; Produkti 1 Punësimi dhe zhvillimi i aftësive	Rezultati 1: Partnerë tre-palësh të fuqishëm dhe dialog social përfshirës dhe me ndikim
	3.2 Përdorim i rritur i zgjidhjes alternative të mosmarrëveshjeve në punë		Produkti 1.4: Kapacitet i rritur i Shteteve Anëtare për të përmirësuar dialogun social dhe ligjet, proceset dhe institucionet që lidhen me marrëdhëniet e punës
	3.3 Organizata më të forta të Punëdhënësve dhe Punëmarrësve		Rezultati 1: Partnerë tre-palësh të fuqishëm dhe dialog social përfshirës dhe me ndikim Produkti 1.1: Kapacitet i rritur institucional i organizatave me anetaresi punëdhënës dhe bizneseve (OAPB) Produkti 1.2: Kapacitet i rritur institucional i organizatave të punëmarrësve

SHËNIME TË FUNDIT

- 1 <https://albania.un.org/en/153115-government-albania-united-nations-sustainable-development-cooperation-framework-2022-2026>
- 2 Shiko Institutin e Vienës për Studime Ekonomike Ndërkombëtare, Libri i Statistikave, 2020.
- 3 Një në katër shqiptarë jeton jashtë, shiko Institutin e Vienës për Studime Ekonomike Ndërkombëtare, Zhvillimet e Pagave në Ballkanin Perëndimor, Moldavi, dhe Ukrainë, Raporti Kërkimor 444, prill 2020
- 4 Grupi i Bankës Botërore, rritja e PBB-së (2000–2019 për qind vjetore) – Shqipëri: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=AL>.
- 5 OECD, Ndikimi i "COVID-19" në Shqipëri: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/933637d0-en/index.html?itemId=/content/component/933637d0-en>.
- 6 Ministria shqiptare e Financave dhe Ekonomisë, paketat e mbështetjes së COVID-it: <https://financa.gov.al/masae-e-marra/>.
- 7 ILO."COVID-19" dhe Bota e Punës, Vlerësimi i Vullshëm i Serbisë për Ndikimet e Punësimit dhe Përgjigjet e Politikës, (DWT/CO Budapest). Budapest. shtator 2020.
- 8 Duke përdorur mesataren e lartme të të ardhurave në linjën e varfërisë së vendeve, prej USD 5.50 në ditë për frymë, shiko Banka Botërore, Raporti për Varfërinë & Barazinë, Shqipëri, Europë & Azia Qendrore, prill 2020: https://databank.worldbank.org/data/download/poverty/33EF03BB-9722-4AE2-ABC7-AA2972D68AFE/Glob-al_POVEQ_ALB.pdf
- 9 Të dhënat nga Zyra e Statistikave të Shqipërisë (INSTAT), Të Ardhurat dhe Kushtet e Jetesës në Shqipëri, 2019.
- 10 Të dhënat nga Eurostat (Pjesa e personave me të ardhura të disponueshme të barazuara nën pragun e rrezikut-të-varfërisë, i cili është vendosur në 60 për qind të mesatares kombëtare të të ardhurave të disponueshme të barazuara (pas transfertave sociale e vite të ndryshme).
- 11 Të dhënat nga Zyra e Statistikave të Shqipërisë (INSTAT), të dhënat e Anketimit të Fuqisë Punëtore (të gjitha të dhënat për grupmoshën 20–64 vjeç, vite të ndryshme).
- 12 Të dhënat nga Eurostat, Anketimi i Fuqisë Punëtore (të gjitha të dhënat për grupmoshën 20–64, 2019).
- 13 Të dhënat nga Eurostat, Anketimi i Fuqisë Punëtore (të gjitha të dhënat për grupmoshën 20–64, 2019)
- 14 Të dhënat nga Zyra e Statistikave të Shqipërisë (INSTAT), të dhënat e Anketimit të Fuqisë Punëtore (të gjitha të dhënat për grupmoshën 20–64, 2019).
- 15 Të dhënat nga Zyra e Statistikave të Shqipërisë (INSTAT), të dhënat e Anketimit të Fuqisë Punëtore (të gjitha të dhënat për grupmoshën 15–24, 2019).
- 16 Të dhënat nga Eurostat, Anketimi i Fuqisë Punëtore (të gjitha të dhënat për grup-moshën 20–64, 2019).
- 17 Të dhënat nga Eurostat, Anketimi i Fuqisë Punëtore (të gjitha të dhënat për grup moshën 20–64, 2019).
- 18 Të dhënat nga Zyra e Statistikave të Shqipërisë (INSTAT), të dhënat e Anketimit të Fuqisë Punëtore (të gjitha të dhënat për grup moshën 20–64, 2019).
- 19 Të dhënat nga Zyra e Statistikave të Shqipërisë (INSTAT), të dhënat e Anketimit të Fuqisë Punëtore (të gjitha të dhënat për grup moshën 15–24; 25–29, vite të ndryshme).
- 20 Shiko <https://ilostat.ilo.org/topics/COVID-19/>
- 21 ILO. Vështrim i përgjithshëm mbi ekonominë informale në Shqipëri.2019.
- 22 Ibid.
- 23 Komisioni Evropian. Fletë informacioni SBA. Shqipëri, 2019.
- 24 Komisioni Evropian. Fletë informacioni SBA. Shqipëri, 2019.
- 25 OECD, Indeksi i Politikës për NVM-të: Ballkani Perëndimor dhe Turqia 2019.
- 26 OECD (2021), Konkurrueshmëria në Evropën Jug-Lindore 2021: Pamja e Politikës, Konkurrueshmëria dhe Zhvillimi i Sektorit Privat, OECD f.619,
- 27 INSTAT, Statistikat e diplomimeve, 27për qind në 2018, rritur nga 11 për qind në 2010
- 28 ETF 2020 Zhvillimet në Politikën e Arsimit Profesional në Shqipëri,
- 29 Zyra Statistikore e Shqipërisë (INSTAT), të dhënat e Anketimit të Fuqisë Punëtore (të gjitha të dhënat për grup moshën 20–64, 2019).
- 30 Kombet e Bashkuara, Zyra Vendore e Shqipërisë. Analiza e Përbashkët e Vendit 2020.
- 31 Të gjitha të dhënat janë marrë nga Astrov, Vasily; Leitner, Sebastian; Mara, Isilda; Podkaminer, Leon;Weinberger-Vidovic, Hermine (2020) : Zhvillimet e pagave në Ballkanin Perëndimor, Moldavi dhe Ukrainë, Raporti Kërkimor wiw, Nr. 444, Instituti i Vienës për Studimet Ekonomike Ndërkombëtare (wiw), Vienë
- 32 Të dhënat nga Zyra Statistikore e Shqipërisë (INSTAT).
- 33 Të dhënat nga Zyra Statistikore e Shqipërisë (INSTAT).
- 34 Inspektorati Shtetëror i Punës: Raportet Vjetore të 2013 dhe 2021.
- 35 Bashkimi Evropian: Raporti për Shqipërinë 2020. Shoqëron Komunikimin nga Komisioni tek Parlamenti Evropian, Këshilli, Komiteti Evropian Ekonomik dhe Social dhe Komiteti i Rajoneve. 2020 Komunikimi mbi Politikën e Zgjerimit të BE-së.f.89.
- 36 Bashkimi Evropian: Raporti për Shqipërinë 2020. Shoqëron Komunikimin nga Komisioni tek Parlamenti Evropian, Këshilli, Komiteti Evropian Ekonomik dhe Social dhe Komiteti i Rajoneve. 2020 Komunikimi mbi Politikën e Zgjerimit të BE-së. (Të dhënat nga 2018).f.89.
- 37 Instituti i Vienës për Studimet Ekonomike Ndërkombëtare, Zhvillimet e Pagave në Ballkanin Perëndimor, Moldavi dhe Ukrainë, 2020, (Të dhënat nga 2017). f.35.
- 38 Bashkimi Evropian: Raporti për Shqipërinë 2020. Shoqëron Komunikimin nga Komisioni tek Parlamenti Evropian, Këshilli, Komiteti Evropian Ekonomik dhe Social dhe Komiteti i Rajoneve. 2020 Komunikimi mbi Politikën e Zgjerimit të BE-së. f.89.
- 39 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0:NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102532
- 40 INSTAT, UNDP dhe grate në KB. Anketimi mbi dhunën kundër grave dhe vajzave, 2019. Format e dhunës: dhuna e partnerit intim, dhuna në takime, dhuna nga jo partneri, ngacmimi seksual apo ndjekja.
- 41 INSTAT, UNDP dhe grate në KB. Anketimi mbi dhunën kundër grave dhe vajzave, 2019. Format e dhunës: dhuna e partnerit intim, dhuna në takime, dhuna nga jo partneri, ngacmimi seksual apo ndjekja.
- 42 Një anketim i madh mes 1500 punëtorëve në Shqipëri tregon që 23për qind e pjesëmarrësve në anketim janë përballur të paktën një here me një formë të ngacmimit seksual në punë. Qendra Ndërkombëtare Olof Palme (2022). "Dhuna dhe ngacmimi në botën e punës në Shqipëri".
- 43 Republika e Shqipërisë, Këshilli i Ministrave, Raporti Kombëtar Vullnetar mbi Objektivat e Zhvillimit të Qendrueshëm, Qershor 2018. Synimet 140 OZHQ (83për qind) janë lidhur me shtyllat specifike të NSDI II; QSH ka identifikuar 41 tregues afat-mesëm të SDG, nga 82 që janë të disponueshëm, me synimet afat-mesme
- 44 Banka Botërore, SCD, ibid., 11.
- 45 2022 Raporti i Zhvillimit të Qendrueshëm f. 10
- 46 Në Takimin Ministerial BE-Ballkani Perëndimor për Punësimin dhe Çështjet Sociale, në Korrik 2021, ministrat e Ballkanit Perëndimor dhe përfaqësuesit përgjegjës për punësimin miratuan një [Deklaratë për sigurimin e integritetit të qendrueshëm të të rinjve në tregun e punës](#). Deklarata njeht impaktin joproporcional të pandemisë tek të rinjtë dhe thekson angazhimin për krijimin gradual, vënien në zbatim dhe rritjen e skemave të Garancisë së të Rinjve në rajon, bazuar në [Rekomandimet e Këshillit të BE të 30 tetorit 2020 mbi një Urë drejt Vendeve të Punës – Përforcimi i Garancisë së të Rinjve](#).
- 47 EMCO është Komiteti i Punësimit të BE. Grupi i Treguesve të EMCO ka vendosur një set kriteresh për monitorimin e zbatimit të garancisë së të rinjve. Për më shumë informacion: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_546506.pdf