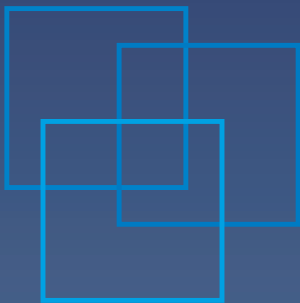




Zyra
Ndërkombëtare
e Punës

Udhëzues për hartimin, monitorimin dhe vlerësimin e programeve novatore aktive të tregut të punës që targetojnë individë në rrezik përfshirje nga tregu i punës

Valli' Corbanese dhe Gianni Rosas



Zyra
Ndërkombëtare
e Punës

Udhëzues për hartimin, monitorimin dhe vlerësimin e programeve novatore aktive të tregut të punës që targetojnë individë në rrezik përfshirje nga tregu i punës

Valli' Corbanese dhe Gianni Rosas

*Ky material u hartua nga Projekti "Asistencë për forcimin e sistemit të punësimit dhe formimit të Shërbimit
Kombëtar të Punësimit të Shqipërisë" që financohet nga Ministria Italiane e Punëve të Jashtme*



E drejta e Autorit © Zyra Ndërkombëtare e Punës 2009
Botuar për herë të parë 2009

Botimet e Zyrës Ndërkombëtare të Punës gëzojnë të Drejtën e Autorit sipas Protokollit 2 të Konventës Universale të së Drejtës së Autorit. Megjithatë, pasazhe të shkurtra prej tyre mund të riprodhohen pa autorizim, me kusht që të përmendet burimi. Për të drejtat e riprodhimit apo përkthimit, duhet aplikuar pranë ZNP Botime (Të Drejtat dhe Lejet), Zyra Ndërkombëtare e Punës, CH-1211 Gjenevë 22, Zvicër, ose me email: pubdroit@ilo.org. Zyra Ndërkombëtare e Punës i mirëpret aplikime të tilla.

Bibliotekat, institucionet dhe përdorues të tjerë të regjistruar në organizata të të drejtave për riprodhim, mund të bëjnë fotokopje në përputhje me licensat lëshuar atyre për këtë qëllim. Vizitoni www.ifrro.org për të gjetur organizatën e të drejtave të riprodhimit në vendin tuaj.

Corbanese, Valli; Rosas, Gianni

Udhëzues për hartimin, monitorimin dhe vlerësimin e programeve novatore aktive të tregut të punës që targetojnë individë në rrezik përjashtimi nga tregu i punës / Valli Corbanese, Gianni Rosas; Zyra Ndërkombëtare e Punës, Zyra Nënrajonale për Evropën Qendrore dhe Lindore. - Budapest: ILO, 2009
1 v.

ISBN: 978-92-2-823021-5;
978-92-2-823022-2 (web pdf)

ILO Subregional Office for Central and Eastern Europe

guide / promotion of employment / vocational training / counselling / target group / vulnerable groups

13.01.3

Gjendet gjithashtu edhe në Anglisht:

Guide to the design, monitoring and evaluation of innovative active labour market programmes targeting individuals at risk of labour market exclusion / Valli Corbanese, Gianni Rosas;

ISBN: 978-92-2-123021-2
978-92-2-123022-9 (web pdf),
Budapest, 2009

ILO Cataloguing in Publication Data

Përcaktimet e përdorura në Botimet e ZNP-së, që janë në përputhje me praktikën e Kombeve të Bashkuara, si dhe prezantimi i materialit, nuk nënkuptojnë shprehjen e ndonjë opinioni nga ana e Zyrës Ndërkombëtare të Punës në lidhje me statusin ligjor të ndonjë vendi, zone apo territori apo të autoriteteve të tyre respektive, apo në lidhje me vendosjen e kufijve të tij.

Përgjegjësia për opinionet e shprehura në artikujt, studimet, apo kontributet e tjera të nënshkuara qëndron vetëm tek autorët e tyre, dhe botimi nuk përbën përkrahje nga ana e Zyrës Ndërkombëtare të Punës të opinionëve të shprehura në to.

Referencat ndaj emrave të firmave dhe produkteve e proceseve komerciale nuk përbën përkrahje të tyre nga Zyra Ndërkombëtare e Punës, dhe mospërmendja e ndonjë firme të vecantë, produkti apo procesi komercial nuk është shenjë mosaprovimi.

Botimet e ZNP-së mund të merren përmes librashitësve të fuqishëm apo në zyrat lokale të ZNP-së në shumë vende, ose drejtpërdrejt nga Departamenti i Botimeve të ILO-s, Zyra Ndërkombëtare e Punës, CH-1211 Gjenevë 22, Zvicër. Katalogjet apo listat e publikimeve të reja janë të disponueshme falas në adresën e mësipërme, ose me email pubvente@ilo.org.

Vizitoni faqen tonë të internetit: www.ilo.org/publns

Shtypur në Kosovë

PASQYRA E LËNDËS

Hyrje	III
Qëllimi i udhëzuesit	1

PJESA I – HARTIMI I PROGRAMEVE TË PUNËSIMIT

1. Evidentimi i sektorëve ekonomikë, profesioneve dhe aftësive profesionale prioritare...	8
2. Hartimi i programeve aktive të tregut të punës	10
2.1. Veçoritë kryesore të programeve aktive të punës	10
2.1.1. Këshillimi për punësim dhe asistencë për kërkim pune	14
2.1.2 Programet e punë-formimit	17
2.1.3 Subvencionet e punësimit	22
2.1.4 Formimi për vetëpunësim	23
2.2. Kriteret e pjesëmarrjes për përfituesit përfundimtarë	24
2.3. Kriteret e pjesëmarrjes për ndërmarrjet partnere	25
2.4. Alokimi i burimeve njerëzore në nivel lokal	26
2.5. Njoftimi dhe shpallja e programeve	26

PJESA II – ADMINISTRIMI I PROGRAMEVE TË PUNËSIMIT

1. Livrimi i programeve të nxitjes së punësimit	28
1.1 Përzgjedhja e përfituesve përfundimtarë dhe e ndërmarrjeve partnere	28
1.2 Krijimi i profilin të pjesëmarrësve individualë	32
1.3 Përputhja e nevojave të individëve me programet dhe kërkesat e tregut të punës	35
1.3.1 Përputhja e nevojave të individit me ndërmarrjet partnere për programet e punë-formimit	37
1.3.2 Përputhja e nevojave të individit me ndërmarrjet partnere për programet e subvencionimit të punësimit	40
1.3.3 Përputhja e nevojave të individit me programet e vetëpunësimit	41
Përzgjedhja e ofruesve të formimit për vetëpunësim	43

PJESA III – MONITORIMI I PROGRAMEVE TË PUNËSIMIT

1. Krijimi i një sistemi monitorimi për programet e nxitjes së punësimit..... 48
2. Seancat e këshillimit dhe vizitat në ndërmarrje gjatë zbatimit të programit 55
3. Studimet e ndjekjes në vazhdimësi (gjurmuese) për të matur efektin e programit 57

PJESA IV – VLERËSIMI I PROGRAMEVE TË PUNËSIMIT

1. Vlerësimi i efektit neto tek punësimi dhe të ardhurat 62
2. Përzgjedhja e qasjes së vlerësimit..... 64
 - 2.1 Teknikat eksperimentale..... 64
 - 2.2 Teknikat jo-eksperimentale 69
 - 2.3 Vlerësimet makroekonomike..... 74
 - 2.4 Analizat e kosto-përfitimit..... 75
3. Përdorimi i gjetjeve të vlerësimit..... 77

PJESA V – PAKETA E MJETEVE

- Mjeti 1 – Format i planit individual të punësimit 80
- Mjeti 2 – Model i planit të formimit 84
- Mjeti 3 – Format i informacionit përmbledhës mbi pjesëmarrësit në program 87
- Mjeti 4 – Model i pyetësorit gjurmues (për pjesëmarrësit)..... 88
- Mjeti 5 – Model i pyetësorit gjurmues (për jo-pjesëmarrësit) 104

Hyrje

Ky udhëzues është hartuar nga Programi i Punësimit për Evropën Qendrore dhe Lindore i ILO-s për të mbështetur Shërbimin Kombëtar të Punësimit (SHKP) të Shqipërisë që të planifikojë dhe administrojë programe novatore punësimi, si pjesë e asistencës teknike që ofrohet nga Projekti *“Asistencë për forcimin e sistemit të punësimit dhe formimit të Shërbimit Kombëtar të Punësimit të Shqipërisë”*.

Veçoritë kryesore të programeve dhe procesi i pilotimit u përcaktuan nga një grup pune që përbëhej nga përfaqësues të Drejtorisë së Politikave të Punësimit në Ministrinë e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta (MPÇSSHB) dhe përfaqësues të SHKP-së. Bazuar në këto veçori, Valli’ Corbanese dhe Gianni Rosas të Zyrës Ndërkombëtare të Punës hartuan draftin e parë të udhëzuesit. Udhëzuesi mban parasysh mendimet që trajnerët dhe specialistë të punësimit të disa Zyrave Rajonale të SHKP-së dhanë gjatë ëorkshopeve të formimit mbi hartimin, monitorimin dhe vlerësimin e programeve të punësimit që u zhvilluan nga ILO në periudhën Korrik 2008 - Maj 2009. Inputet e zyrtarëve dhe specialistëve të MPÇSSHB-së dhe SHKP-së vlerësohen me mirënjohje së bashku me ato të Znj. Mirela Kasmi të ILO-s.

Programet e nxitjes së punësimit që do të pilotohen nga Projekti ILO në bashkëpunim me SHKP-ën synojnë të trajtojnë disa disavantazhe specifike që kanë individët në tregun e punës – si p.sh: niveli i ulët arsimor, mungesa e përvojës së punës, praktikat diskriminuese bazuar në karakteristika personale të tilla si: gjinia, origjina kombëtare, dhe aftësitë e kufizuara – përmes ndërhyrjeve disa-planëshe që kombinojnë formimin, këshillimin për punësim, informacionin për tregun e punës, asistencën për të kërkuar punë dhe punësimin e subvencionuar.

Qëllimi i udhëzuesit

Udhëzuesi është hartuar për të mbështetur specialistët e SHKP-së në hartimin, administrimin, monitorimin dhe vlerësimin e programeve që fokusohen tek të papunët me disavantazhe. Në mënyrë më specifike, ky instrument:

- Sugjeron një qasje praktike të hapave për përcaktimin e kriterëve të pjesëmarrjes për ndërmarrjet partnere, ofruesit e formimit dhe përfituesit përfundimtarë;
- Udhëzon specialistët që trajtojnë përfituesit si të administrojnë programet ku kombinohen këshillimi për karrierë, informacioni për tregun e punës, asistenca për kërkim pune, formimi profesional dhe punësimi i subvencionuar;
- Orienton stafin e SHKP-së si të masë efektin e programeve dhe si të përdorë rezultatet për të përmirësuar ofrimin e shërbimeve.

Hapat e sugjeruar janë:

- Evidentimi i sektorëve ekonomikë, profesioneve dhe aftësive që kërkohen nga tregu kombëtar dhe lokal i punës ;
- Përcaktimi i veçorive kryesore të programeve që do të trajtojnë disavantazhet e të papunëve në tregun e punës dhe do t'i përgjigjen kërkesave të tregut të punës;
- Përcaktimi i kriterëve të pjesëmarrjes për individët e papunë dhe ofrimi i këshillimit dhe orientimit të përshtatshëm për të nxjerrë në pah pengesat e futjes apo ri-futjes në tregun e punës.
- Përcaktimi i kriterëve të pjesëmarrjes për ndërmarrjet që do të hyjnë në partneritet me SHKP-ën për të lehtësuar futjen (ri-futjen) në tregun e punës të individëve të synuar;
- Hartimi i një plani individual punësimi që përcakton hollësisht kombinimin e saktë të shërbimeve të punësimit dhe formimit për të cilat ka nevojë individi;
- Hartimi, në bashkëpunim me ndërmarrjet, i planeve të formimit për përvetësimin e aftësive që kërkohen për kryerjen e detyrave të parashikuara nga profesionet prioritare;

- Përputhja e individëve me programet, ndërmarrjet partnere dhe me ofruesit e formimit;
- Monitorimi i ecurisë dhe rregullimi i kryerjes së shërbimeve, në rast se është e nevojshme;
- Verifikimi i efektit të programit tek përfituesit përfundimtarë dhe i efekteve neto të programeve tek punësimi në tërësi.

Udhëzuesi ndahet në pesë pjesë kryesore. Pjesa I përshkruan formatin e programeve të integruara të punësimit (identifikimi i profesioneve që kërkohen nga tregu i punës, hartimi i veçorive kryesore të programeve dhe rishikimi i kriterëve të pjesëmarrjes për individët dhe ndërmarrjet partnere). Pjesa II ofron një qasje të hapave për administrimin e programeve. Kjo pjesë ndahet më tej në tri seksione: seksioni i parë përshkruan procesin për përzgjedhjen e përfituesve përfundimtarë dhe ndërmarrjeve partnere, i dyti jep udhëzime mbi ndërtimin e profilit të individëve pjesëmarrës, ndërsa i treti merret me përputhjen e individëve me programet/mundësitë specifike të tregut të punës përmes hartimit të një plani individual punësimi. Pjesa III trajton monitorimin e programit, duke u fokusuar kryesisht tek monitorimi i performancës, seancat e këshillimit e vizitat në ndërmarrje dhe studimet e ndjekjes në vazhdimësi. Pjesa e IV i kushtohet vlerësimit të efektit neto të programeve tek punësimi dhe të ardhurat dhe metodave të ndryshme të vlerësimit. Pjesa V jep formate dhe modele që do të përdorën nga shërbimet e punësimit në administrimin e programit. Tabela 1 jep një përshkrim të seksioneve të ndryshme të këtij udhëzuesi.

Tabela 1: Seksionet e ndryshme të udhëzuesit

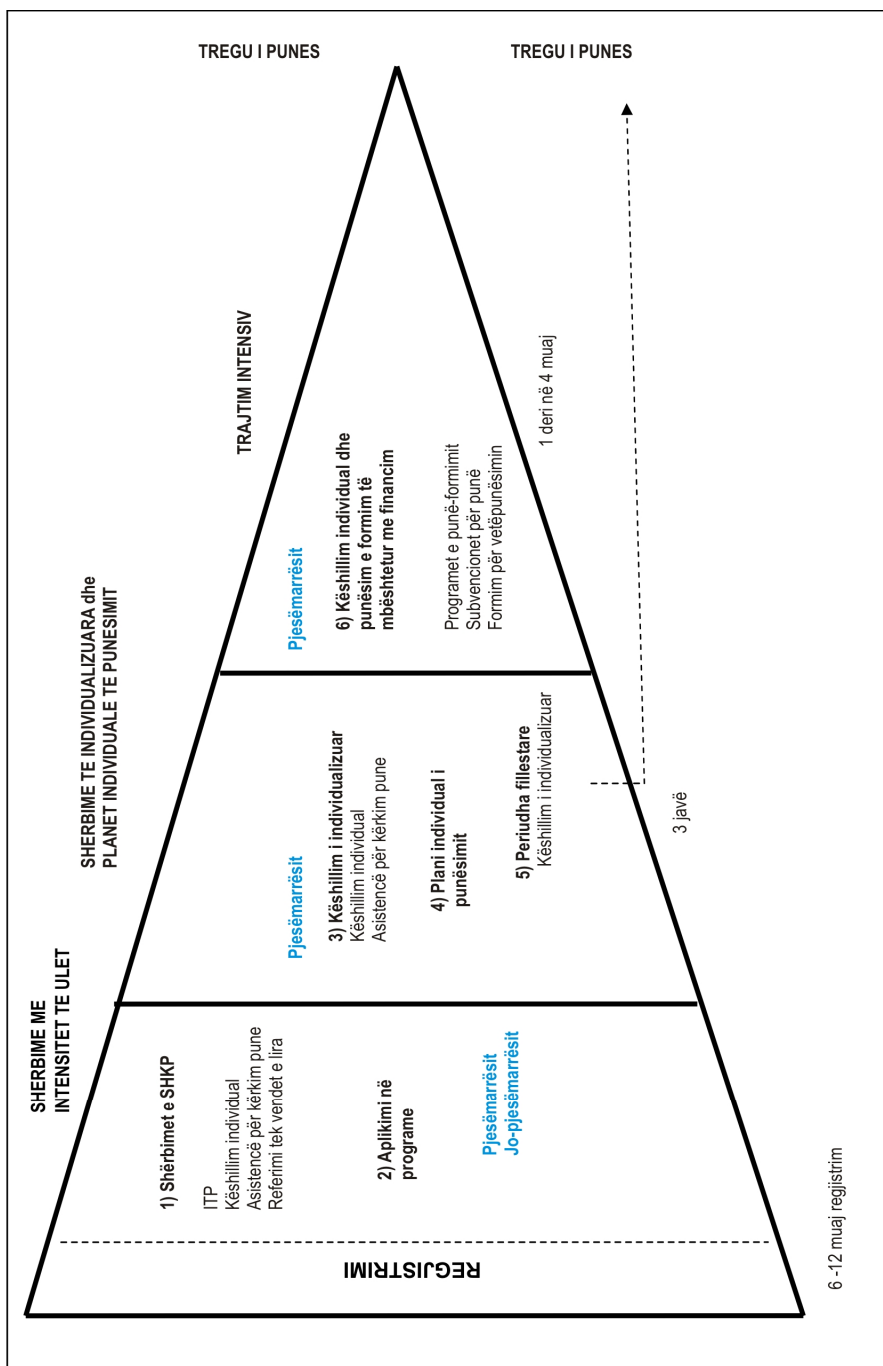
Seksioni	Përshkrim i përmblodhur
Pjesa I – Hartimi i programeve të integruara të punësimit	
1. Hartimi i programit	Sugjeron hapat që do të ndiqen për evidentimin e profesioneve prioritare dhe aftësive profesionale që nevojiten për to; përshkruan veçoritë kryesore të programit, kriteret e pjesëmarrjes për përfituesit dhe ndërmarrjet partnere, si edhe planifikon burimet njerëzore që do të administrojnë këto masa
Pjesa II – Udhëzime për administrimin e programeve	
1. Përzgjedhja e pjesëmarrësve dhe jo-pjesëmarrësve	Këshillon për procesin që do të ndiqet për përzgjedhjen e individëve që do të marrin pjesë në program dhe për ngritjen e grupeve të kontrollit.
2. Përzgjedhja e ndërmarrjeve partnere dhe e ofruesve të formimit	Sugjeron hapat që do të ndërmerren për përzgjedhjen e ndërmarrjeve partnere dhe ofruesve të formimit
3. Livrimi i programeve	Udhëzon për përputhjen e nevojave të individëve me programet dhe nevojat e tregut të punës përmes hartimit të planeve individuale të punësimit.
Pjesa III– Monitorimi	
1. Monitorimi i programeve	Udhëzon për zhvillimin e një sistemi për monitorimin e zbatimit të programeve.
Pjesa IV– Vlerësimi i efektit neto të programeve	
1. Vlerësimi i efektit neto të programeve tek punësimi dhe të ardhurat	Jep udhëzime për matjen e efektit të programeve tek punësimi dhe të ardhurat e përfituesve përfundimtarë dhe tek punësimi në tërësi.
Pjesa V–Paketa me formate dhe modele për administrimin e programeve të formimit	
	Jep shembuj të planeve individuale të punësimit, planeve të formimit, formateve të monitorimit dhe pyetësorëve të studimeve gjurmuese.

Lidhur me formulimin dhe zbatimin e programeve të punësimit, është shumë e rëndësishme të kihet parasysh se administrimi i këtyre programeve është sot një nga funksionet bazë të shumë Shërbimeve Publike të Punësimit (SHPP). Po ashtu, programet e punësimit duhen hartuar dhe zbatuar si pjesë e paketës së shërbimeve që ofrohen rëndom nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit.

Strukturimi i ofrimit të shërbimeve të punësimit sipas modelit me përshkallëzim –përfshirë këtu një përdorim më të gjërë të vetëshërbimit dhe metodave në grup – bën të mundur kryerjen e shërbimeve të personalizuar dhe, në të njëjtën kohë, trajtimin e një numri gjithnjë në rritje të papunësh në mënyrë të diferencuar.

Figura 1 vë në pah rrjedhën e punës së SHPP-së – nga asistenca me intensitet të ulët tek ajo me intensitet të lartë - dhe tregon se si duhen përshtatur programet me funksionet dhe shërbimet e tjera. Puna fillon me një seri të gjerë shërbimesh në dispozicion për të gjithë të papunët e regjistruar (informacion mbi tregun e punës, këshillim për kërkim pune, referim tek vendet e lira). Ata të papunë që nuk janë në gjendje të (ri)integrohen në tregun e punës përmes këtyre shërbimeve përzgjidhen për të kaluar tek këshillimi i individualizuar (hapi 1 në figurë). Ky stad e fut klientin tek planifikimi individual i punësimit (hapi 2) dhe tek seria e shërbimeve hyrëse (hapi 3). Ata të papunë që nuk janë në gjendje të gjejnë punë në këto tre nivele vazhdojnë me trajtimin intensiv (hapi 4), i cili përfshin këshillim të individualizuar dhe përputhje me një kombinim programesh që trajtojnë disavantazhet e shumta me të cilat përballlet klienti gjatë (ri)futjes në tregun e punës.

Figura 1: Rrjedha e punës në programet e nxitjes së punësimit



PJESA I

HARTIMI I PROGRAMEVE TË PUNËSIMIT

1. Evidentimi i sektorëve ekonomikë, profesioneve dhe aftësive profesionale prioritare

Udhëzime për evidentimin e sektorëve të ekonomisë, profesioneve dhe aftësive	
Qëllimi	Evidentimi i sektorëve ekonomikë në lindje dhe profesioneve të kërkuara nga tregu i punës në nivel kombëtar dhe lokal për planifikimin e shërbimeve dhe programeve
Detyrat	— Kryerja e një <i>Studimi për nevojat për aftësi profesionale</i>;¹ — Analizimi i konstatimeve të studimit dhe krahasimi i të dhënave me burime të tjera të informacionit mbi tregun e punës; — Përzgjedhja e profesioneve në lindje (d.m.th. ato që kërkohen aktualisht nga tregu i punës) dhe përmbajtja e aftësive të tyre profesionale; — Planifikimi i akordimit të fondeve që do të nevojiten për zbatimin e programeve aktive të tregut të punës; — Vendosja e linjave të përgjithshme për monitorim dhe vlerësim.

Evidentimi i sektorëve ekonomikë që po krijojnë vende pune, i profesioneve dhe aftësive profesionale që po kërkohen nga ndërmarrjet përbën bërthamën e këshillimit për punësim, të orientimit të karrierës dhe të formimit profesional. Evidentimi përfshin kryerjen e studimeve tek ndërmarrjet me qëllim përcaktimin e saktë të sektorëve të ekonomisë që janë në rritje, të profesioneve që nevojiten, të aftësive profesionale që kërkohen dhe të formimit që nevojitet për plotësimin e kërkesave të këtyre profesioneve.

Studimet mbi nevojat për aftësi profesionale shërbejnë për qëllime të ndryshme për një sërë aktorësh të tregut të punës. Përfituesit kryesorë të të dhënave dhe informacionit të prodhuar nga studimet për vlerësimin e nevojave për aftësi profesionale mbeten gjithësesi shërbimet e punësimit dhe institucionet e formimit.

Rezultatet e *Studimit*, me t'u verifikuar përkundrejt informacioneve të tjera mbi tregun e punës (p.sh profesionet më të kërkuara mes vendeve të lira të publikuara për punësim në muajt pararendës, rritja e punësimit sipas sektorëve ekonomikë e raportuar nga Studimi për Fuqinë Punëtore), japin informacion që bën të mundur përditësimin e informacionit për tregun e punës, rregullimin e keshillimit dhe orientimit profesional, organizimin e kurseve të reja të formimit dhe ndërprerjen e kurseve të tjera. Gjithashtu, të dhënat, të ndara sipas zonave

¹ Shih ILO, *Udhëzues për zbulim të nevojave të ndërmarrjeve për aftësi*, 2008 për orientim mbi hapat që nevojiten për kryerjen e studimeve në ndërmarrje.

gjeografike, bëjnë të mundur krahasimin e performancës së ndërmarrjeve sipas qarqeve, i sigurojnë shërbimit të punësimit informacion në lidhje me vendet e lira të punës dhe programet e tregut të punës që mund t'i ofrohen individëve të papunë të regjistruar në zyra të ndryshme punësimi.

Ekspertët e orientimit profesional i përdorin rezultatet e studimit për evidentimin e aftësive profesionale të kërkuara nga profesionet prioritare të cilat, me ndihmën e përfaqësuesve të industrisë, duhen plotësuar me përshkrim të vendit të punës dhe me proceset e punës. Kjo do të hedhë themelet për hartimin e planeve të formimit dhe materialit të formimit.

Informacioni i prodhuar nga ky ushtrim ka si qëllim kryesisht të shërbejë si urë për të siguruar përputhje midis aftësive profesionale që zotërojnë individët – punonjësit dhe punëkërkuarit – dhe aftësive profesionale që u nevojiten ndërmarrjeve. Informacioni i siguruar nga studimi përdoret nga MPÇSSHB për rishikimin e politikave të punësimit dhe formimit, ndërsa nga SHKP-ja përdoret jo vetëm për t'i siguruar klientëve informacion mbi tregun e punës, por edhe për hartimin e programeve të nxitjes së punësimit, për organizimin e formimeve për tregun e punës dhe për përputhjen e të papunëve me kërkesat e tregut të punës. Qendrat e formimit duhet t'i përdorin gjetjet e këtyre studimeve për zgjerimin/reduktimin e aktivitetëve të formimit në lidhje me aftësitë profesionale që kërkohen më shumë /më pak nga tregu i punës dhe për përpilimin e planeve të formimit që përputhin nevojat për formim me zgjidhje të përshtatshme formimi.

Për qëllime planifikimi, të dhënat e *Studimit*, të ndara sipas rajoneve, përdoren nga MPÇSSHB dhe SHKP për hartimin e projekt-planit për programet e nxitjes së punësimit që do të zbatohen në periudhën në vijim, për përcaktimin e grupeve të popullsisë që do të targetohen dhe të burimeve që do të nevojiten. MPÇSSHB, bazuar në prioritetet e politikave të saj të punësimit dhe në përputhje me burimet e disponueshme, finalizon planin vjetor për zbatimin e politikave aktive të tregut të punës (PATP) dhe cakton mjetet e nevojshme financiare për funksionimin e programeve. Gjatë kësaj faze planifikimi, MPÇSSHB, gjithashtu vendos linjat e përgjithshme për monitorimin e performancës dhe për matjen e efektit të secilit program tek punësimi dhe të ardhurat e përfituesve.

Me përfundimin e këtij procesi, dhe me sigurimin e burimeve, SHKP mund të nisë planifikimin e kryerjes së programeve të tregut të punës.

2. Hartimi i programeve aktive të tregut të punës

Udhëzime për hartimin e shërbimeve dhe programeve të punësimit

Qëllimi

Përcaktimi i gamës dhe shtrirjes së shërbimeve dhe programeve të punësimit, përcaktimi i kriterëve të pjesëmarrjes për përfituesit, ndërmarrjet partnere dhe ofruesit e formimeve, si edhe planifikimi i përdorimit të burimeve njerëzore që do të administrojnë programet në nivel lokal.

Detyrat

- Përcaktimi i veçorive kryesore të programeve aktive të punës që do t'i ofrohen individëve të papunë për të lehtësuar (ri)futjen e tyre në tregun e punës;
- Përcaktimi i kriterëve të pjesëmarrjes për përfituesit, ndërmarrjet partnere dhe ofruesit e formimeve;
- Përzgjedhja e zonave gjeografike prioritare për ndërhyrje;
- Përcaktimi i burimeve njerëzore që do të përdoren për administrimin e programeve të formimit;
- Shpallja e programeve të formimit dhe njoftimi i tyre midis përfituesve dhe ndërmarrjeve partnere potenciale.

2.1. Veçoritë kryesore të programeve aktive të punës

Një diagnostikim korrekt i shkaqeve të problemeve të punësimit është thelbi i hartimit të shërbimeve dhe programeve efektive të punësimit. Këto shkaqe zakonisht grupohen në tri kategori të mëdha: i) mospërputhje midis nivelit të aftësive profesionale të punëkërkuesve dhe aftësive profesionale që kërkohen nga ndërmarrjet (mospërputhje midis ofertës dhe kërkesës për fuqi punëtore të kualifikuar); ii) kërkesë e ulët për fuqi punëtore (numri i punonjësve që kërkojnë punë e kalon kërkesën e ndërmarrjeve/numrin e vendeve të lira të punës; kjo mund të shkaktohet gjithashtu nga kostot e larta të punës që ulin stimulën e ndërmarrjeve për të investuar); dhe iii) periudhat e papunësisë – që mund të shkaktohen nga informacion i pasaktë në lidhje me vendet e lira të punës, apo nga mospërputhja e aftësive profesionale ose nga kërkesa e ulët për punonjës – sjellin një proces dekurajimi dhe, rrjedhimisht, individët e ulin aktivitetin e tyre punëkërkues duke ulur kështu mundësinë për t'u larguar nga rradhët e papunësisë. Secili prej këtyre shkaqeve kërkon një zgjidhje më vete. Papunësia e shkaktuar nga mospërputhjet e kualifikimeve profesionale mund të trajtohet më me efikasitet përmes programeve të formimit të fokusuara në rritjen e kualifikimit të individëve të papunë; kërkesa e ulët për fuqi punëtore mund të

trajtohet duke i dhënë stimuj punëdhënësve për të marrë në punë punonjës (subvencionimet e punësimit); dekurajimi dhe ulja e intensitetit për të kërkuar punë mund të zvogëlohen përmes ofrimit të informacionit të saktë mbi tregun e punës, ofrimit të ndihmës gjatë kohës së kërkimit të punës, këshillimit dhe orientimit, si edhe përmes kushtëzimit të perfitimit të pagesës së papunësisë dhe të ndihmës ekonomike me aktivitet të detyrueshëm punëkërkues.

Megjithatë, në praktikë, problemet e punësimit në shumë tregje pune janë rezultat i kombinimit të të gjitha shkaqeve të lartpërmendura. Rrjedhimisht, preferohen programe të integruara ku kombinohen së bashku formimi, orientimi profesional, informimi mbi tregun e punës, asistenca për kërkim të punës dhe punësimi i subvencionuar, duke qenë se ato kanë një probabilitet më të lartë për të çuar në punësim të përhershëm. Vlerësimet e efekteve të programeve aktive të tregut të punës të kryera në disa vende kanë dëshmuar në favor të plotë të ndjekjes së kësaj rruge.

Veçoritë e programeve të përshkruara më poshtë, si edhe radha e propozuar në Pjesën II janë të tilla që i sigurojnë SHKP-së modalitete hartimi programesh të ndryshme nga ato të përdorura deri tani, dhe që mund të jenë më efikase dhe efektive për të lehtësuar kalimin e individëve të papunë në tregun e punës. Nga ana tjetër, duke qenë se këto programe do të zbatohen jashtë parametrave juridikë që janë në fuqi në Shqipëri për administrimin e programeve të nxitjes së punësimit, pilotimi i tyre do të shërbejë për informimin e politikëbërësve gjatë zhvillimit të politikave dhe programeve në të ardhmen.

Tabela 2: Veçoritë kryesore të programeve të nxitjes së punësimit

Titulli & Treguesit e Performancës	Përshkrimi	Të papunë që përfitojnë	Partnerë që përfitojnë	Kohëzgjatja	Kushtet
Këshillim për punësim Treguesit e performancës: <i>1. Proporcioni i përfutësve të punësuar gjatë/në fund të periudhës së kërkimit të pavarur (mbi totalin e të kështilluarve)</i> <i>2. Kosto mesatare për pjesëmarrës të punësuar gjatë/në fund të periudhës së kërkimit të pavarur</i> <i>3. Kosto mesatare për përfutës të trajtuar</i>	Këshillim i individualizuar për punësim (duke përfshirë informacion mbi tregun e punës, asistencë për kërkim pune dhe orientim profesional) që çon në përpilimin e një Plani Individual Punësimi	Të gjithë të papunët e regjistruar në SHKP për një periudhë së paku 6 muajore, të cilët : - Janë midis 16 dhe 25 vjeç; - Janë 45 vjeç ose mbi këtë moshë; - Kanë nivel të ulët arsimor/profesional; - Nuk kanë përvojë pune, ose kanë përvojë të kufizuar pune; - U përkasin familjeve që përfitojnë ndihmë ekonomike; - Janë persona me aftësi të kufizuara	Asnjë	Gjatë gjithë kohëzgjatjes së programit (që nga caktimi i pjesëmarrësve në një nga programet e specifikuar më poshtë deri në fund të programit).	- Kërkim aktiv pune nga individët e papunë gjatë periudhës fillestare - Detyrim për klientët individë të papunë të raportojnë kërkimet për punë tek specialistët e SHKP-së; - Detyrim i pjesëmarrësve të raportojnë rregullisht gjatë zbatimit të programit; - Detyrim nga ana e SHKP-së për të ofruar shërbimet dhe programet e detajuara në Planin Individual të Punësimit; - Detyrim i pjesëmarrësve të marrin pjesë në shërbimet dhe programet e detajuara në Planin Individual të Punësimit.
Programet e punë-formimit Treguesit e performancës: <i>1. Përqindja e përfutësve të punësuar gjatë ndjekjes në vazhdimësi (nga të cilët përqindja në të njëjtën ndërmarrje, përqindja në një ndërmarrje tjetër)</i> <i>2. Përqindja e përfutësve të punësuar gjatë ndjekjes në vazhdimësi në profesionin e formimit (nga të cilët përqindja në të njëjtën ndërmarrje, përqindja në një ndërmarrje tjetër)</i> <i>3. Kosto mesatare për pjesëmarrës të punësuar gjatë ndjekjes në vazhdimësi</i> <i>4. Kosto mesatare për pjesëmarrës në program</i>	Individit i papunë që përfiton nga programi punësohet nga një ndërmarrje me kontratë me afat ose pa afat sipas Kodit të Punës. Së paku 20 për qind e kohës së punës për 3 muaj do t'i kushtohet formimit për aftësitë profesionale që kërkohen nga tregu i punës. Mundësia e kombinimit të këtij programi me subvencione punësimi për një periudhë maksimale 2 muajore.	Të gjithë të papunët e regjistruar në SHKP për një periudhë së paku 6 muajore, të cilët: - Janë midis 16 dhe 25 vjeç; - Janë 45 vjeç ose mbi këtë moshë; - Kanë nivel të ulët arsimor/profesional; - Nuk kanë përvojë pune, ose kanë përvojë të kufizuar pune; - U përkasin familjeve që përfitojnë ndihmë ekonomike; - Janë persona me aftësi të kufizuara	Ndërmarrjet e sektorit privat që kanë aplikuar për programet. Në veçanti: - Ndërmarrjet me minimumi 3 dhe maksimumi 20 punëtorë; - Me një periudhë regjistrimi prej së paku 6 muajsh përpara fillimit të programit; - Që nuk kanë historik të pushimeve nga puna në 6 muajt përpara fillimit të programit; - Kanë paguar rregullisht detyrimet tatimore dhe kontributin e sigurimeve shoqërore dhe kanë një llogari bankare të kompanisë në një institucion të licencuar bankar; - Kanë ndërtim të sigurt, në përputhje me standardet për shëndetin dhe sigurinë në vendin e punës; - Kanë aftësi të ofrojnë formim për aftësi profesionale.	Minimumi 3 muaj	- Detyrim i punëdhënësit për të punësuar pjesëmarrësin për një periudhë që është sa dyfishi i kohëzgjatjes së periudhës së formimit; - Detyrim i punëdhënësit për të përgotitur në bashkëpunim me SHKP-en, një plan formimi ku të përfshihet edhe vlerësimi i aftësive profesionale në përfundim të programit; - Detyrim i punëdhënësit për të siguruar materialet e formimit, për të vënë në dispozicion punëtorë të specializuar për të mbikqyrur pjesëmarrësit dhe për të kontraktuar formim jashtë vendit të punës, në rastet kur kërkohet; - Detyrim i punëdhënësit për të formuar pjesëmarrësit për një periudhë minimale prej 20 përqind të kohës së punës, së paku për 3 muaj; - Detyrimi i SHKP-së të japë një grant formimi në shumën prej 25,000 lekësh për pjesëmarrës.

Titulli & Treguesit e Performancës	Përshkrimi	Të papunë që përfitojnë	Partnerë që përfitojnë	Kohëzgjatja	Kushtet
Subvencionet e punësimit Treguesit e performancës: 1. <i>Përqindja e punonjësve të subvencionuar të punësuar gjatë ndjekjes në vazhdimësi (nga të cilët përqindja në të njëjtën ndërmarrje, përqindja në një ndërmarrje tjetër)</i> 2. <i>Kosto mesatare për pjesëmarrës të punësuar gjatë ndjekjes në vazhdimësi</i> 3. <i>Kosto mesatare për pjesëmarrës në program</i> Për kombinim Punë-formim / Subvencionim punesimi (PF/SP) 1. <i>Përqindja e pjesëmarrësve me kombinim PF dhe SP (si një përqindja e pjesëmarrësve në PF dhe e pjesëmarrësve në SP)</i> 2. <i>Përqindja e përfituesve të punësuar gjatë ndjekjes në vazhdimësi (nga të cilët përqindja në të njëjtën ndërmarrje, përqindja në ndërmarrje të ndryshme)</i> 3. <i>Përqindja e përfituesve të punësuar gjatë ndjekjes në vazhdimësi në profesionin e formimit (nga të cilët përqindja në të njëjtën ndërmarrje, përqindja në ndërmarrje të ndryshme)</i> 4. <i>Kosto mesatare për pjesëmarrës të punësuar gjatë ndjekjes në vazhdimësi</i> 5. <i>Kosto mesatare për pjesëmarrës në kombinim programesh</i>	Të papunët që përfitojnë nga programi punësohen nga një ndërmarrje, me kontratë me kohë të përcaktuar ose jo, në përputhje me Kodin e Punës. Punëdhënësi merr rimbursim për 100 përqind të pjesës së kontributit të sigurimeve shoqërore të punëdhënësit, për një periudhë nga 1-4 muaj. Mundësi për të kombinuar këtë program me programin punë-formim për një periudhë maksimale 2 mujore.	Të gjithë individët e papunë që kanë qenë të regjistruar në SHKP së paku 12 muajt e fundit dhe që janë: - Midis 16 dhe 25 vjeç; 45 vjeç ose mbi këtë moshë; - Kanë nivel të ulët arsimor/profesional; - Nuk kanë përvojë pune, ose kanë përvojë të kufizuar pune; - U përkasin familjeve që përfitojnë ndihmë ekonomike; - Persona me aftësi të kufizuara	Ndërmarrjet e sektorit privat që kanë aplikuar për programet. Në veçanti: - Ndërmarrjet me minimumi 3 dhe maksimumi 20 punëtorë; - Me një periudhë regjistrimi prej së paku 6 muajsh përpara fillimit të programit; - Që nuk kanë historik të pushimeve nga puna në 6 muajt përpara fillimit të programit; - Kanë paguar regullisht detyrimet tatimore dhe kontributet e sigurimeve shoqërore dhe kanë një llogari bankare të kompanisë në një institucion të licencuar bankar; - Kanë ndërtim të sigurt, në përputhje me standardet për shëndetin dhe sigurinë në vendin e punës.	Minimumi 1 muaj, maksimumi 4 muaj	- Detyrim i punëdhënësit për të punësuar pjesëmarrësin për një periudhë që është sa dyfishi i kohëzgjatjes së periudhës së subvencionit; - Detyrim i SHKP-së për të rimbursuar 100 përqind pjesën e kontributit të sigurimeve shoqërore të punëdhënësit.

Titulli & Treguesit e Performancës	Përshkrimi	Të papunët që përfitojnë	Partnerë që përfitojnë	Kohëzgjatja	Kushtet
Shërbimet e vetëpunësimit Treguesit e performancës: <i>1. Përqindja e përfituesve në vetëpunësim gjatë ndjekjes në vazhdimësi</i> <i>2. Përqindja e përfituesve me plan biznesi të plotë në përfundim të programit</i> <i>3. Kosto mesatare për pjesëmarrës të vetëpunësuar gjatë ndjekjes në vazhdimësi</i> <i>4. Kosto mesatare për pjesëmarrës në program</i>	1. Këshillim i individualizuar për vetëpunësim (duke përfshirë vlerësimin e vetëpunësimit, informacion mbi shërbime këshillimore për biznes, mbi mundësi për grante dhe kredi) 2. Formim për vetëpunësim për një periudhë maksimale 3. Muajore (ose 200 orë formim)	Të papunët që përfitojnë nga programi të jenë së paku 18 vjeç, të regjistruar në SHKP prej së paku 6 muajsh dhe të jenë duke konsideruar vetëpunësimin si një mundësi karriere profesionale.	Ofruesi i formimit duhet të ketë: ■ Status ligjor/liçencim të miratuar; ■ Aftësi për të ofruar formime për vetëpunësim në cilësinë e kërkuar. ■ Aftësi për të siguruar formime individuale apo në grup; ■ Staf formimi me përvojë dhe të kualifikuar; ■ Numrin e duhur të klasave, atëlieve, sallave të formimit dhe objekteve të përgjithshme; ■ Arkitekturë, ndërtim dhe kushte pune të sigurt, mobilimin bazë, materiale dhe pajisje formimi; ■ Objektet (klasat, atëlietë, laboratorët etj.) të jenë të përdorshme dhe në një distancë të pranueshme.	Maksimumi 3 muaj ose 200 orë formimi	■ Detyrim i ofruesit të formimit të sigurojë formimin për vetëpunësim të individit/grupit për të cilin është rënë dakord dhe një certifikatë në përfundim të programit; ■ Detyrim i SHKP-së për të paguar 25,000 lekë për 3 muaj formim ose 8,000 lekë për çdo muaj me 64 orë formim/muaj për çdo pjesëmarrës të formuar për vetëpunësim.

2.1.1. Këshillimi për punësim dhe asistencë për kërkim pune

Këshillimi i individualizuar për punësim dhe asistencë për të kërkuar punë, mbështetur në informacion të përditësuar dhe të besueshëm mbi tregun e punës, është në bërthamë të çdo strategjie për të luftuar papunësinë afatgjatë dhe njihet si mjeti me koston më efektive për lehtësimin e futjes në punë. Këshillimi për punësim është një proces i zgjidhjes bashkarisht të problemit që bëhet nga një specialist i punësimit dhe nga klienti i papunë. Procesi përqendrohet në evidentimin dhe diskutimin e alternativave të punësimit të klientit, në përcaktimin bashkë me klientin të objektivave realiste për punësim dhe karrierë, në evidentimin e zgjidhjeve dhe veprimeve korrigjuese që nevojiten për realizimin e këtyre objektivave dhe në zbatimin e planit të veprimit me qëllim integrimin në tregun e punës. Ofrimi i shërbimeve të individualizuara ka veçoritë e mëposhtme:

- Shërbimi i punësimit vendos një marrëdhënie me individët e regjistruar si të papunë, me qëllim drejtimin e tyre sa më shpejt të jetë e mundur drejt punësimit apo ri-punësimit të qendrueshëm.
- Punëkërkuksi trajtohet si klient i cili meriton shërbime cilësore në përputhje me nevojat e tij. Shërbimi i punësimit dhe punëkërkuksi punojnë bashkarisht drejt një objekti të përbashkët. Këtu përfshihen si angazhimi i shërbimit të punësimit ashtu edhe iniciativa nga ana e punëkërkuksit.
- Punëkërkuksi analizohet me qëllim që të nxirren nevojat që janë vetëm të tijat personale dhe që përcaktohen prej karakteristikave personale që ai sjell në treg dhe nga kushtet ekzistuese në segmentin përkatës të tregut të punës. Shërbimi ofrohet sipas nevojave të klientit.
- Procesi i shërbimit zgjat në kohë aq sa duhet për arritjen e objektivit përfundimtar. Procesi karakterizohet nga planifikimi paraprak i aktiviteteve dhe komentimi i tyre i vazhdueshëm që ben të mundur të vlerësohet realizimi e aktiviteteve dhe rezultateve të parashikuara, si edhe të modifikohet ofrimi i shërbimit në rast se kjo del e nevojshme.

Informimi mbi tregun e punës (ITP) është kyçi për të ofruar në mënyrë të individualizuar këshillim për punësim dhe asistencë për kërkim pune. Ai jep informacion në lidhje me komunitetin të cilit i shërben shërbimi i punësimit; aktorët kryesorë të tregut të punës; punëdhënësit më të rëndësishëm që duhen monitoruar; dhe mundësitë aktuale dhe parashikimet për punësim. Informacioni mbi tregun lokal të punës informon klientët punonjës dhe punëdhënës mbi vendet e punës që hapen në treg, mbi kushtet e tregut të punës, mbi kurset e formimit si dhe informon mbi programet dhe shërbimet e shërbimit të punësimit, si edhe mbi mundësitë për sipërmarrje. Për të kuptuar dinamikën e tregut lokal të punës, specialistët e punësimit kërkojnë informacion në lidhje me sektorët ekonomikë dhe me profesionet. Analiza e degëve të ekonomisë është themelore për të kuptuar bazën ekonomike të një fushe dhe mënyrën sesi po ndryshon tregu i punës. Specialistëve u duhet të dinë nëse tregu lokal i punës ka një strukturë të shumëllojshme të degëve të ekonomisë apo jo; cilët janë sektorët ekonomikë ku është përqëndruar punësimi; cilët janë sektorët ekonomikë që shpalosin mundësi më të larta për punësim; cilat janë industritë që mund të ndikohen nga ndryshimet e teknologjive apo tregjeve; cilat janë subjektet që kanë më shumë ndryshime (pozitive apo negative); si edhe cili është ndikimi i ndërhyrjeve aktuale apo të planifikuara të qeverisë. Ky informacion mund të përdoret më pas për të kuptuar kushtet e tregut lokal të punës; për të filluar kontaktet me punëdhënësit; për të planifikuar dhe zhvilluar burimet njerëzore; dhe për të përcaktuar se cilët punëdhënës duhet të kenë prioritet në lidhje me shërbimet dhe programet. Kur përdorin informimin mbi tregun e punës (ITP), specialistët e punësimit duhet të sigurohen për: i) aktualitetin, saktësinë dhe plotësinë e informacionit; ii) besueshmërinë e tij, në mënyrë që ky informacion

të ketë nivel të lartë besimi; iii) përshtatshmërinë, në mënyrë që informacioni të përdoret për qëllimet e duhura; dhe, iv) të jetë i arritshëm në mënyrë që përdoruesit, kur t'iu nevojitet, ta kenë të disponueshëm në një format lehtësisht të kuptueshëm.

Një asistencë efikase për kërkim të një vendi pune bazohet mbi një portofol të gjerë dhe të shumëllojshëm të vendeve të lira të punës. Për ta arritur këtë, shërbimi i punësimit duhet të kuptojë kërkesat e punëdhënësve dhe mënyrën sesi këto kërkesa mund të plotësohen nga individët e regjistruar. Një portofol gjithëpërfshirës me vendet e lira të punës do t'i bënte të mundur shërbimit të punësimit të mbante individët e papunë punëkërkues pranë tregut gjatë regjistrimit të tyre. Kjo merr rëndësi të veçantë kur individët mërzhiten pasi kanë aplikuar disa herë pa sukses dhe humbin motivimin për të kërkuar një punë. Gjithashtu, shërbimet që u ofrohen punëkërkuesve të papunë kanë për qëllim mbajtjen/kthimin e tyre në aplikantë të mirë për vendet e lira, duke parandaluar marginalizimin gradual të tyre. Së fundmi, një pjesë e rënies së mundësive për punë tek individët që kanë një kohë të gjatë të papunë ndodh për arsye se punëdhënësit hezitojnë të punësojnë punëtorë që kanë kohë që kërkojnë punë, por pa sukses, e në veçanti në rast se ata u takojnë kategorive shoqërore dhe demografike që janë të mbi-përfaqësuar në kategorinë e të papunëve afatgjatë (si p.sh: përfituesit e ndihmës ekonomike, minoritetet etnike etj). Shërbimi i punësimit mund të luajë një rol të rëndësishëm për të siguruar besimin e punëdhënësve për kandidatë për të cilët normalisht nuk do të kishte interes.

Monitorimi i punëkërkimit, pra kontrolli për mënyrën sesi dhe sa herë individët e papunë – e në veçanti ata që marrin përfitime në të ardhura – kërkojnë të gjejnë punë, sa shpesh bëjnë intervista për punë dhe/ose kontaktojnë me punëdhënëse, nëse paraqiten tek ndërmarrja e ndërmjetësuar nga shërbimi i punësimit, është i rëndësishëm për të kuptuar nëse klientët janë të angazhuar siç duhet në kërkimin e tyre për punë dhe nëse janë duke u përgatitur për t'u ri-integruar në tregun e punës. Megjithatë, niveli i shërbimeve të ofruara duhet të jetë i përshtatshëm dhe punëkërkuesit nuk duhet të shtyhen drejt kërkimeve të pavlera të punës apo të aplikojnë për çfarëdolloj pune që t'ju dalë përpara.

Duke qenë se, ndër masat që mbështesin (ri)punësimin e punëkërkuesve, këshillimi për punësim dhe asistenca për kërkim të punës është masa që ka koston më efektive dhe rrit efektin e ndërhyrjeve të tjera, kjo masë do të përbëjë programin themelor aktiv të tregut të punës dhe do të ofrohet gjatë gjithë kohëzgjatjes së programeve të tjera të parashikuara nga Projekti i ILO-s (për detaje shih Pjesën II).

2.1.2 Programet e punë-formimit

Formimi është masa aktive e tregut të punës mbizotëruese që zbatohet në mbarë botën dhe që ka për qëllim zhvillimin e aftësive profesionale të punonjësve të çdo grupmoshe. Të dhënat në lidhje me faktin se sa funksionojnë programet e formimit janë të ndryshme. Faktet e fundit tregojnë se ato programe që kombinojnë qasje të ndryshme formimi kanë probabilitet më të lartë për të patur ndikime më të mëdha në tregun e punës përse i përket punësimit dhe/ose të ardhurave të pjesëmarrësve të tyre. Në veçanti, krahasuar me formimin e zhvilluar vetëm në mjediset e mësimi, formimi që ndërthur të nxënit në klasë me të nxënit në vendin e punës i rrit gjasat e tij për efekte pozitive në tregun e punës me 30 përqind, ndërsa kur ai kombinohet edhe me shërbime të tjera punësimi, probabiliteti i ndikimit pozitiv rritet me 53 përqind.²

Tri janë veçoritë kryesore për hartimin e programeve të formimit. Së pari, formimi duhet të reflektojë fushat më të kërkuara nga tregu i punës dhe të vendosë një balancë midis aftësive profesionale dhe aftësive që janë bazë për të qenë i punësueshëm në çdo lloj profesioni. Në këtë mënyrë, ndikimi final i formimit shkon përtej aftësive profesionale specifike për një ndërmarrje dhe iu bën të mundur përfituesve të lëvizin më me lehtësi nga njëra punë në tjetrën apo nga njëra ndërmarrje në tjetrën. Së dyti, qasja “puna e para” mund të jetë më e suksesshme për shkak të lidhjeve të saj të forta me kërkesat lokale. Në këtë lloj qasjeje, hapi i parë është evidentimi i një mundësie punësimi me një punëdhënës lokal dhe hapi i dytë është subvencionimi i formimit. Së treti, kombinimi i formimit institucional me formimin në vendin e punës përbën një mundësi për rritjen maksimale të përfitimeve të të dyja këtyre qasjeve pasi rrit shpejtësinë dhe fleksibilitetin e përgjigjes ndaj nevojave që dalin për aftësi profesionale të caktuara.

Programet që kombinojnë formimin me punësimin (të quajtura gjithashtu kontrata punë-formimi³) janë një shembull i ndërhyrjes me shërbime të shumta që ka për qëllim arritjen e një objektivi të dyfishtë d.m.th. rritjen e punësueshmërisë së individëve të papunë dhe sigurimin e mundësive të punësimit për ta. Zakonisht, komponenti “formim” i këtyre programeve aktive të tregut të punës parashikon një periudhë minimale të nxëni (që shpesh shprehet si përqindje e kohës së punës apo numër total orësh), i cili zhvillohet në ndërmarrjen që e merr në punë punëkërkuuesin (disa programe përfshijnë gjithashtu një komponent formimi jashtë vendit të punës). Ky proces të mësuarit rezulton në arritjen e aftësive profesionale që njihen e pranohen në tregun e punës. Kjo merr formën e një certifikate të lëshuar nga autoriteti për formimet

² J. Fares, O.S. Puerto, *Towards comprehensive training*, Banka Botërore Mimeo, Uashington D.C. 2008.

³ Kontratat e punë-formimit ndryshojnë nga mësimi i profesionit (çirakëria) në masën që të parat janë një program aktiv i tregut të punës të ofruar nga shërbimi i punësimit për t'i pajisur individët e papunë - shpesh të rinj ose punëkërkuës për herë të parë ose të papunë që hasin vështirësi në tregun e punës – me përvojë pune dhe aftësi specifike për një punë, ndërsa e dyta është një formë e arsimit profesional që i ofron të rinjve praktikë të detyrueshme në ndërmarrje si pjesë e arsimit të tyre të rregullt shkollor.

profesionale ose nga ndërmarrja ose nga shërbimi i punësimit. Pjesa “punë” e programit parashikon një kontratë punësimi, e cila në disa raste ofron një reduktim të kostove të pagave për ndërmarrjet punësuese përmes një faljeje të pjesshme të kontributeve për sigurimet shoqërore.

Në kuadrin e këtyre programeve, ndërmarrjet punësojnë të papunë të regjistruar të propozuar nga shërbimi i punësimit me kontratë me afat të përcaktuar apo të papërcaktuar (me shkrim) punësimi. Ndërmarrjet përfitojnë një pagesë për formimin për çdo individ të papunë, me kusht që formimi të zërë së paku 20 përqind të kohës së punës (p.sh. 8 orë formim për një javë pune 40 orëshe) për një periudhë minimale prej tre muajsh. Pagesa për formim ka për qëllim të mbulojë të gjitha shpenzimet e formimit (në punë dhe jashtë punës, materialet e formimit, instruktorët, etj.) që punëdhënësi duhet të bëjë për të përgatitur punëtorin për të kryer punë specifike.

Studimi për nevojat për aftësi profesionale jep, ndër të tjera, informacion mbi përmbajtjen e shprehive dhe aftësive kryesore profesionale dhe jo-profesionale të profesioneve të kërkuara nga ndërmarrjet. Gjithashtu, krahas informacionit të *Studimit për aftësitë*, specialisti i SHKP-së do të kryejë një analizë funksionale në ndërmarrjen partnere për të specifikuar dijet dhe aftësitë profesionale dhe aplikimin e tyre në vendin e punës. Kjo është e nevojshme për të përshtatur strukturën e formimit që do të ofrohet nga ndërmarrja me kompetencat e profesionit (një shembull i marrëdhënies midis kompetencave për vendin e punës dhe planit të formimit përshkruhet në Kutinë 1).

Përmbajtja e formimit dhe mënyra e kryerjes së formimit (vetëm në vendin e punës apo një kombinim midis në vendin e punës dhe jashtë tij) do të përcaktohen në konsultim të përbashkët midis specialistit të SHKP-së dhe punëdhënësit dhe do të varen pjesërisht nga tiparet individuale të individëve të papunë që do të punësohen dhe pjesërisht nga detyrat e vendit të punës. Duke qenë se nevojat për formim të klientëve të targetuar janë të ndryshme, përzgjedhja e qasjes më të mirë të formimit – formim në vendin e punës apo kombinim i formimit në vendin e punës dhe jashtë tij – si edhe kohëzgjatja e tij optimale do të jetë e ndryshme për individë të ndryshëm. Kjo reflektohet në Planin Individual të Punësimit (PIP) të hartuar nga specialisti i punësimit me klientin gjatë seancave këshillimore.

Ndërmarrja partnere përgjigjet gjithashtu për përzgjedhjen e materialit të përshtatshëm didaktik dhe hartimin e një procesi vlerësimi të besueshëm.

Kutia 1. Marrëdhënia midis kompetencave dhe planit të formimit

KOMPETENCAT		PLANI I FORMIMIT	
Përshkrimi	Mbajtja e regjistrave ditorë financiarë për qëllime kontabiliteti Këtu përfshihen regjistra të zakonshëm financiarë si: petty cash, regjistrat e pagesave në dorë, rakordimet bankare dhe llogaritë. Kjo njësi mund të vlerësohet më vete ose në kombinim me njësi të tjera që bashkë përbëjnë një punë. Aftësi të tjera të lidhura me sa më sipër janë: — Përgatitja dhe përpunimi i dokumentacionit financiar për lëvizjet e pagesave në dorë dhe për regjistrat kontabël — Monitorimi i kontrollit të pagesave në dorë për qëllime kontabiliteti — Mbajtja e regjistrave financiarë për qëllime raportimi.	Përshkrimi	Mbajtja e regjistrave ditorë financiarë për qëllime kontabiliteti Procesi i mësimit përfshin mbajtjen e regjistrave të zakonshëm financiarë të tillë si: petty cash, regjistra të pagesave në dorë, rakordime bankare dhe llogari. Ai mund të vlerësohet më vete ose në kombinim me komponentë të tjerë të programit si p.sh: — Përgatitja dhe përpunimi i dokumentacionit financiar për pagesat në dorë dhe regjistrat kontabël — Monitorimi i kontrollit të pagesave në dorë për qëllime kontabiliteti — Mbajtja e regjistrave financiarë për qëllime raportimi.
Elementët e kompetences	Futja e transaksioneve pagesa në dorë në regjistrat përkatës: • Transaksionet futen në regjistrat e pagesave në dorë dhe bëhet totali • Hyrjet kontrollohen krahasuar me dokumentet individuale • Regjistrat e pagesave në dorë kontrollohen në mënyrë të kryqëzuar dhe rakordohen • Gabimet në regjistrat e pagesave në dorë mbahen shënim dhe raportohen tek personi/seksioni i caktuar për zgjidhje në afatet e caktuara	Rezultatet e të mësuarit	Në fund të programit, personi do të jetë në gjendje të fusë transaksionet e pagesave në dorë në regjistrat e pagesave në dorë, në mënyrë më specifike: • Të fusë transaksionet në regjistrat e pagesave në dorë dhe të nxjerrë totalin • Të kontrollojë hyrjet në regjistrat e pagesave në dorë kundrejt dokumenteve individuale • Të bëjë rakordin e regjistrave të pagesave në dorë • Të mbajë shënim gabimet në regjistrat e pagesave në dorë dhe t'i raportojë tek personi/seksioni i caktuar për zgjidhje në afatet e caktuara

Udhëuesi për evidentim	Aspekte të rëndësishme:	Metodat e vlerësimit	Elementët e vlerësimit: <u>Për të demonstruar kompetencën, kandidati do të:</u>
	- Evidentohet gama e regjistrave të pagesave në dorë dhe kuptohet qëllimi dhe funksioni i tyre; - Evidentohen dokumentet që janë burimi; - Evidentohet informacioni i duhur në dokumentet burim; - Informacioni i duhur transferohet me saktësi në regjistrat e pagesave në dorë; - Regjistrat rakordohen me dokumentet burimore për saktësi - Evidentohen gabimet - Bëhen korrigjimet që janë brenda kompetencave sipas politikave dhe procedurave të ndërmarrjes - Korrigjimet që janë jashtë kompetencave i referohen autoritetit përkatës; - Nga regjistrat e pagesave në dorë nxirret totali me saktësi sipas politikave dhe procedurave të ndërmarrjes - Regjistrohet informacioni në rend kronologjik - Paraja në dorë përdoret sipas politikave dhe procedurave të ndërmarrjes - Evidentohen regjistra të ndryshëm kreditimi dhe kuptohet qëllimi dhe funksioni i tyre - Informacion nga dokumentet burimore transferohet me saktësi në regjistrat e kreditimit - Regjistrat e kreditimit kontrollohen në mënyrë të kryqëzuar, verifikohen dhe kontrollohen kundrejt dokumenteve burimore për të siguruar saktësinë e tyre; - Gabimet në regjistrat e kreditimit raportohen tek personi përkatës dhe regullohen sipas politikave dhe procedurave të ndërmarrjes.		1.1. evidentojë gamën e regjistrave të pagesave në dorë dhe të shpjegojë në mënyrë të saktë (me shkrim e me gojë) qëllimin dhe funksionin e tyre; 1.2. evidentojë llojet e ndryshme të dokumenteve burim që duhen përdorur për të kontrolluar hyrjet; 1.3. evidentojë informacionin e duhur brenda burimit; 1.4. transferojë me saktësi informacionin e duhur në regjistrat e pagesave në dorë; 1.5. verifikojë regjistrat me dokumentet burimore për saktësi duke përdorur funksione matematikore 1.6. evidentojë gabimet duke përdorur funksione të ndryshme matematikore; 1.7. bëjë korrigjimet brenda kompetencës në përputhje me politikat dhe procedurat ekzistuese; 1.8. sigurohet që korrigjimet jashtë kompetencës t'i referohen autoritetit përkatës; 1.9. nxjerrë me saktësi totalin e regjistrave të pagesave në dorë sipas politikave dhe procedurave ekzistuese; 1.10. regjistrojë informacionin në rend kronologjik 1.11. përdorë paranë në dorë sipas politikave dhe procedurave ekzistuese; 1.12. evidentojë regjistra të ndryshëm kreditimi dhe shpjegojë saktë (me shkrim dhe gojë) qëllimin dhe funksionin e tyre (përsëritni nga 1.2 deri tek 1.8 për regjistrat e kreditimit).

Konteksti i vlerësimit:

Evidentimi i kompetencës mund të bëhet në situata të ndryshme, duke përfshirë:

- vlerësimin në vendin e punës
- vlerësimin jashtë vendit të punës
- vendosjen në një ndërmarrje
- përdorimin e një mjedisi pune të simuluar
- Njohjen e Dijëve të Mëparshme

Metodat për të bërë evidentimin mund të jenë:

- demonstrimi dhe të pyeturit
- performanca në vendin e punës
- loja me role
- projektet/detyrat
- provimet me shkrim (përdorim dhe kuptim me gojë)
- portfoli i dokumenteve të punës
- raportime të palëve të treta

Metodat e vlerësimit

Vlerësimi mund të bëhet:

- në vendin e punës, jashtë vendit të punës
- duke përdorur një mjedis pune të simuluar
- përmes Njohjes së Dijëve të Mëparshme

Metodat e vlerësimit mund të përfshijnë:

- demonstrimet
- performancën në vendin e punës
- lojën me role
- projektet/detyrat
- provimet me shkrim dhe me gojë
- portfolin e dokumenteve të punës
- raportimet e palëve të treta.

Njohuritë dhe aftësitë profesionale

Njohuritë

- sistemi dhe procedurat e kontabilitetit të ndërmarrjes
- politikat dhe procedurat e ndërmarrjes
- dokumentet përkatës burimorë
- përkufizimi i kreditimeve/kreditorëve dhe debive/debitorëve
- teknikat e rakordimit
- kufiri i shtrirjes së përgjegjësisë/kompetencës personale

Aftësi profesionale

lexim-shkrimi: lexon dhe kupton procedurat financiare të ndërmarrjes; përzgjedh dhe aplikon procedurat dhe strategjitë që nevojiten për një gamë detyrash pas leximit të teksteve të duhura; ndjek instruksionet me shkrim, sipas rradhës;

numërimi: përdor njohuri të koncepteve matematikore; llogarit me herë; interpreton, krahason dhe llogarit me numra të plotë dhe para; me numra dhjetorë dhe përqindje në ndonjë situatë të pazakonshe

zgjidhje problemesh: përdor përafërsinë duke iu referuar përvojës përkatëse për të kontrolluar mospërputhjet;

komunikimi: dëgjon dhe ndjek udhëzimet gojore, bën pyetje për të sqaruar informacionin;

verifikimi: kontrollon llogaritjet

Njohuritë dhe aftësitë profesionale

Njohuritë dhe aftësitë profesionale specifike

- sistemi dhe procedurat e kontabilitetit të ndërmarrjes
- politikat dhe procedurat e ndërmarrjes
- dokumentet e duhur burimorë
- përkufizimi i kreditimeve/kreditorëve dhe debive/debitorëve
- teknikat e rakordimit
- kufiri i shtrirjes së përgjegjësisë/kompetencës personale

lexim-shkrimi: leximi dhe kuptimi i procedurave financiare të ndërmarrjes; përzgjedhja dhe aplikimi i procedurave dhe strategjive që nevojiten për të kryer një gamë detyrash pas leximit të teksteve të duhura; ndjekja e udhëzimeve me shkrim, sipas rradhës;

numërimi: përdorimi i njohurive të koncepteve matematikore; bërja e llogarive; interpretimi dhe krahasimi i shifrave; kryerja e llogarive me numra të plotë, me numra dhjetorë dhe përqindje; kontrolli i llogarive;

zgjidhje problemesh: përdorimi i vlerësimit të përafërt duke iu referuar përvojës përkatëse për të kontrolluar mospërputhjet;

komunikimi: dëgjimi dhe ndjekja e udhëzimeve gojore, drejtimi i pyetjeve për të sqaruar informacionin;

2.1.3 Subvencionet e punësimit

Subvencionet e punësimit hartohen si stimuj për ndërmarrjet që ato të pajtojnë punonjës duke reduktuar kostot e fuqisë punëtore që përmban marrja në punë. Këto programe mund të parashikojnë një falje të plotë ose të pjesshme të pjesës së kontributit të punëdhënësit për sigurimet shoqërore dhe/ose financimin e një përqindjeje të pagës së punëtorit (zakonisht të llogaritur mbi bazën e pagës minimale). Gjithashtu, ato, normalisht, përfshijnë një detyrim për punëdhënësin për të mbajtur në punë punëtorin e punësuar me subvencion për një periudhë minimale pas përfundimit të programit.

Konstatimet e një sërë vlerësimesh të kryera për programet e subvencionimit të punësimit sugjerojnë që këto të fundit mund të rrisin mundësinë që individët në disavantazh të punësohen për plotësimin e vendeve të lira të punës. Nga ana tjetër, ka pak fakte që këto programe rrisin faktikisht numrin e vendeve të disponueshme të punës. Në shumicën e rasteve, individët e papunë të punësuar përmes subvencioneve të punësimit, zëvendësojnë të tjerët që do të ishin punësuar pa programin, dhe efektet pozitive të kësaj mase sfumohen nga humbjet që përjetojnë individët që zëvendësohen nga pjesëmarrësit e programit.⁴ Megjithatë, këto programe ofrojnë avantazh për individët që, krahasuar me punëkërkues të tjerë, plotësojnë kriteret për të pasur paga të subvencionuara, dhe një rishpërndarje e tillë e mundësive të punës mund të argumentohet me arsyetimin për të siguruar drejtësi. Individëve në disavantazh iu jepet një shans për të fituar përvojë pune, për të mbajtur lidhjet me tregun e punës dhe për të marrë pjesë në përfitimet që ka punësimi i paguar. Rrjedhimisht, subvencionet e pagave kanë një ndikim pozitiv në rast se, ndër të papunët, targetojnë ato grupe që janë më në disavantazh.

Në këtë kontekst, programet e subvencionimit të punësimit që do të ofrohen nën kujdesin e Projektit të ILO-s parashikojnë rimbursimin e pjesës së kontributeve shoqërore që duhet të paguhet nga punëdhënësi për një periudhë kohore nga një deri në katër muaj, me detyrimin e punëdhënësit që t'i mbajë punëtorët në punë për një periudhë minimale shtesë të barabartë me kohëzgjatjen e subvencionit.

⁴ *Deadweight loss* do të thotë që rezultatet e programit nuk janë të ndryshme nga ato që mund të kishin qenë edhe pa programin. *Efekti i zhvendosjes* ka të bëjë me zhvendosjen e produktit në treg. Një firmë me punëtorë të subvencionuar rrit produktin, por zhvendos produktin nga kompanitë pa punëtorë me subvencion. *Efekti i zëvendësimit* ndodh kur një punëtor i punësuar në një punë të subvencionuar zëvendëson një punëtor të pasubvencionuar i cili përndryshe do të ishte marrë në punë. Efekti neto i punësimit është rrjedhimisht zero. Shih Banka Botërore, *Impacts of Active Labour Market Policies*, Washington D.C., 2004

2.1.4 Formimi për vetëpunësim

Nxitja e vetëpunësimit përfshin dy hapa. Hapi i parë ka të bëjë me ofrimin e informacionit dhe rritjen e ndërgjegjësimit se çfarë përfaqëson vetëpunësimi dhe çfarë nevojitet për të filluar dhe manaxhuar një biznes, në mënyrë që individët ta shqyrtojnë atë në mënyrë realiste si një mundësi kariere. Në rast se një individ vendos ta eksplorojë më tej këtë mundësi për karrierë apo vendos të fillojë biznesin e tij/saj, hapi i dytë parashikon sigurimin e një pakete masash mbështetëse që nisin nga formimi për aftësitë profesionale sipërmarrëse deri te këshillimi përpara dhe pas hapjes së biznesit, si edhe tek aksesimi ndaj granteve dhe/ose kredive. Sot, asistenca për t'u futur në vetëpunësim është pjesë e paketës së programeve aktive të tregut të punës që ofrohen nga shërbimi i punësimit.

Efikasiteti i iniciativave të vetëpunësimit të menaxhuara nga shërbimi i punësimit vërtitet rreth tre veçorive kryesore që janë:

- *Gama e shërbimeve të ofruara:* programet që kanë rezultate të dukshme janë një kombinim i shërbimeve të këshillimit, të formimit dhe të granteve/kredive, duke pranuar faktin që individët që hyjnë në rrugën e vetëpunësimit kanë një sërë nevojash, secila prej të cilave duhet të trajtohet në kohë dhe me efikasitet.
- *Stafi mbështetës i formuar mirë:* aftësitë teknike dhe sipërmarrëse të stafit mbështetës të një programi vetëpunësimi janë themelore për të garantuar rezultate të mira. Mungesa e impaktit të programeve shpesh mund t'i vishet cilësisë së dobët të asistencës së ofruar. Një element shumë i rëndësishëm është fleksibiliteti dhe përshtatshmëria e ofrimit të shërbimeve të programit.
- *Targetimi dhe përzgjedhja e duhur:* individët e papunë nuk përbëjnë një grup homogjen dhe programet duhet të përpiqen të evidentojnë ndryshimet midis tyre përsa i takon aftësive profesionale, përvojës, statusit, aspiratave dhe kapacitetit për të siguruar fonde – të gjitha këto ndikojnë në aftësinë e tyre për ngritjen dhe drejtimin me sukses të një biznesi.

Për të pasuruar ofertën e programeve të punësimit të disponueshme nga SHKP, Projekti i ILO-s do të ofrojë dy lloje shërbimesh vetëpunësimi: i) këshillim dhe orientim për vetëpunësim dhe ii) formim për aftësi profesionale lidhur me biznesin i cili do t'iu besohet ofruesve jashtë SHKP-së.

2.2. Kriteret e pjesëmarrjes për përfituesit përfundimtarë

Kriteret minimale të pjesëmarrjes në programme për përfituesit përfundimtarë bazohen tek faktorët që përcaktojnë disavantazhin në tregun e punës në Shqipëri:

1. Grupmosha: të rinj të moshës 16 - 25 vjeç dhe individë mbi 45 vjeç. Për përfituesit nën 18 vjeç kërkohet leja e prindërve. Gjithashtu, të papunët në moshë të re duhet të plotësojnë së paku dy nga kriteret e mëposhtme (kryesisht në lidhje me nivelin arsimor, aftësitë profesionale, përvojën e punës dhe karakteristikat familjare).
2. Kohëzgjatja e papunësisë: Kërkesa minimale është që përfituesit të kenë qenë të regjistruar në shërbimin e punësimit prej së paku gjashtë muajsh (dymbëdhjetë muaj e lart për subvencione punësimi).
3. Niveli arsimor: Prioritet do t'i jepet të papunëve të regjistruar me arsim tetëvjeçar ose më pak dhe/ose me arsim të mesëm (midis të papunëve me moshë më të madhe – 45 vjeç e lart – me arsim të mesëm, prioritet do t'i jepet atyre me arsim të mesëm të përgjithshëm).
4. Aftësitë profesionale: Prioritet do t'i jepet të papunëve pa aftësi profesionale ose që kanë kualifikime profesionale që nuk kërkohen më nga tregu i punës.
5. Gjinia: Për nxitjen e mundësive të barabarta, programi do të rezervojë 50 përqind të masave të disponueshme për gratë. Në rast se zyra lokale e punësimit nuk arrin dot numrin e parashikuar të grave pjesëmarrëse, programet e disponueshme do të ricaktohen tek një zyrë tjetër lokale me qëllim sigurimin e balancës gjinore.
6. Përvoja e punës: Programet do të përqendrohen kryesisht tek punëkërkuesit që kërkojnë punë për herë të parë, pa përvojë paraprake pune dhe tek të papunët përvoja e punës e të cilëve është në profesione të tilla për të cilat tregu i punës nuk ka më nevojë.
7. Karakteristikat familjare: Prioritet do t'i jepet atyre të papunëve që i takojnë familjeve që përfitojnë ndihmë ekonomike. Përfituesit e ndihmës ekonomike duhet të informohen paraprakisht se në rast se do të marrin pjesë në program, zyra kompetente e mbrojtjes sociale do të informohet dhe do t'i jepet një kopje e planit individual të punësimit, me datat e fillimit dhe mbarimit të programit. Në rast se ofrohet një vend pune dhe përfituesi e refuzon atë, ky individ do të humbë të drejtën për të qenë i regjistruar si i papunë.
8. Aftësia e kufizuar: Të gjitha masat janë disponibël për personat me aftësi të kufizuara pavarësisht nëse ata përfitojnë ose jo nga pensioni/përfitimi për aftësitë e kufizuara.

2.3 Kriteret e pjesëmarrjes për ndërmarrjet partnere

Ndërmarrjet që dëshirojnë të hyjnë në marrëdhënie partneriteti me Shërbimin Kombëtar të Punësimit duhet të plotësojnë kriteret minimale të mëposhtme:

1. Ndërmarrja të jetë regjistruar/liçencuar qysh prej minimalisht 6 muajsh përpara fillimit të programit. Zyrat e punësimit do të hyjnë në marrëdhënie partneriteti vetëm me ndërmarrjet e ekonomisë formale që plotësojnë kërkesat e legjislacionit për mbrojtjen e punësimit;
2. Ndërmarrja të ketë kryer rregullisht pagesat e detyrimeve tatimore dhe të kontributeve të sigurimeve shoqërore deri në tremujorin e fundit përpara aplikimit dhe të zotërojë një llogari bankare në një institucion bankar të liçencuar;
3. Ndërmarrja të ketë së paku tre punëtorë (duke përfshirë edhe pronarin). Në programe do të marrin pjesë vetëm ato ndërmarrje që kanë nga 3 deri 20 punëtorë. Ndërmarrjeve do t'iu lejohej një numër përfituesish në raport të drejtë me fuqinë e tyre punëtore (p.sh. një ndërmarrje me tre punëtorë mund të ketë vetëm një përfitues; një kompani me gjashtë punëtorë mund të ketë 2, e kështu me rradhë).
4. Ndërmarrja të mos ketë historik pushimesh nga puna në 6 muajt përpara aplikimit;
5. Ndërmarrja të ketë kushte të sigurta të punës, të ndërtimit dhe organizimit të objekteve.

Për të shmangur abuzimet, zyrat lokale të punësimit do të verifikojnë, në momentin e aplikimit, nëse ndërmarrja në fjalë ka patur partneritete të mëparshme me shërbimin e punësimit për zbatimin e programeve aktive të tregut të punës dhe nëse i ka mbajtur punëtorët e punësuar përmes programit. Në rast se ndërmarrjet i kanë larguar nga puna punëtorët e punësuar përmes programit aktiv – jo për faj të punëtorëve – kësaj ndërmarrjeje nuk do t'iu lejohej të marrë pjesë në programe të reja për një periudhë prej të paktën 24 muajsh.

Përparësi do t'iu jepet ndërmarrjeve private në ata sektorë ekonomikë që – sipas rezultateve të *Studimit të Nevojave për Aftësi* – pritet që në të ardhmen të rrisin nivelin e tyre të punësimit në rrethet e targetura. Kriteret shtesë pjesëmarrjeje në program do të zbatohen për ndërmarrjet që do të bëjnë partneritet me SHKP-ën për programet e punë-formimit (shih Pjesën II).

2.4. Alokimi i burimeve njerëzore në nivel lokal

Programet e nxitjes së punësimit të përshkruara më lart do të zbatohen në rrethet e përzgjedhura midis atyre që kanë nivel papunësie më të lartë nga mesatarja në shkallë kombëtare, me një shpërndarje të barabartë midis veriut, jugut, dhe qendrës së vendit.

Çdo zyrë punësimi duhet të planifikojë paraprakisht dhe të alokojë burimet njerëzore që do të nevojiten për administrimin dhe monitorimin e zbatimit të programeve aktive të tregut të punës. Ky planifikim duhet të bëhet mbi bazën e numrit të përgjithshëm të përfituesve që do të trajtohen dhe kërkesave të përcaktuara të monitorimit. Minimalisht, burimet njerëzore që duhet të angazhohen përfshijnë: i) një numër të mjaftueshëm personeli të SHKP-së për këshillim dhe lloje të tjera asistence për përfituesit dhe ndërmarrjet partnere, ii) një specialist orientimi profesional që përgjigjet për hartimin e planeve individuale të formimit dhe që verifikon përvetësimin e kompetencave të vëndit të punës, iii) një staf të nivelit të lartë që përgjigjet për monitorimin e ecurisë së programit dhe që raporton në nivel qendror, dhe iv) një nëpunës finance përgjegjës për disbursimin e financimit të parashikuar nga programi.

2.5 Njoftimi dhe shpallja e programeve

Thirrja për Aplikim botohet në median kombëtare/rajonale dhe në buletin e njoftimeve zyrtare. Gjithashtu, vendoset një lajmërim në të gjitha zyrat e punësimit për shprehje interesi nga të gjithë të papunët e regjistruar që plotësojnë kushtet e përcaktuara për përfitim.

Megjithatë, metoda më efiëake për njoftim është në nivel lokal përmes shpërndarjes së informacionit mes klientëve të SHKP-së (si të papunët dhe ndërmarrjet), organizatave lokale të punëdhënësve, dhomave të tregtisë, si edhe midis grupeve që përfaqësojnë interesat e përfituesve (zyrat e rinisë, organizatat joqeveritare, shoqatat e personave me aftësi të kufizuara etj).

I gjithë personeli i zyrës lokale të punësimit duhet të familjarizohet me karakteristikat bazë të çdo programi (grupin e targetuar, kriteret dhe kërkesat për aplikim) dhe duhet të jetë në gjendje t'i ofrojë informacion të saktë individëve të papunë dhe ndërmarrjeve. Përfjashtuar rastin kur janë përcaktuar data fikse për fillimin dhe mbarimin e zbatimit të programeve, personelit të SHKP-së i kërkohet të ofrojë informacion mbi programet për klientët potencialë që nga data e lançimit të programit.

PJESA II

ADMINISTRIMI I PROGRAMEVE TË PUNËSIMIT

1. Livrimi i programeve të nxitjes së punësimit

Udhëzime për administrimin e programeve dhe shërbimeve shumëplanëshe të punësimit	
Qëllimi	Lehtësimi i kalimit të të papunëve me disavantazh drejt tregut të punës
Detyrat	— Përzgjedhja e individëve dhe ndërmarrjeve partnere për të marrë pjesë në program sipas kriterëve të përcaktuara; — Ngritja e grupeve <i>ex-ante</i> të kontrollit për qëllime monitorimi dhe vlerësimi; — Ofrimi i këshillimit për punësim dhe asistencës për të kërkuar punë për përfituesit përfundimtarë; — Përputhja e nevojave të individëve me programet dhe kërkesat e tregut të punës përmes hartimit të planeve individuale të punësimit (PIP)

1.1 Përzgjedhja e përfituesve përfundimtarë dhe e ndërmarrjeve partnere

Të gjitha aplikimet e marra - qoftë përmes aplikimeve individuale qoftë përmes referimeve të specialistëve – kontrollohen për përputhshmëri me kriteret e përgjithshme të pranimit (shih Pjesën I). Kjo përzgjedhje paraprake është e një natyre tërësisht administrative dhe kryhet mbi bazën e dokumenteve të disponueshme në zyrat e punësimit, siç është informacioni në regjistrat e papunësisë dhe ai i dhënë nga punëdhënësit. Zyra lokale e punësimit duhet të mbajë regjistra të të gjitha aplikimeve të marra dhe të procesit të shqyrtimit dhe përzgjedhjes së tyre (shih tabelat 3 për formatet).

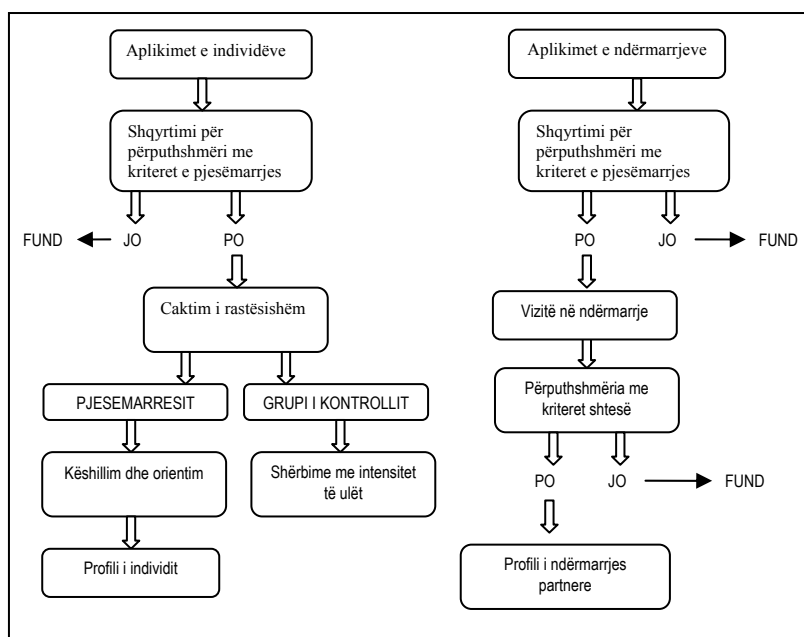
Pasi individët që kanë aplikuar i janë nënshtruar procesit të kontrollit për përputhshmëri me kriteret e përcaktuara të hyrjes, ata ndahen në mënyrë të rastësishme në dy grupe të veçanta (pjesëmarrës dhe jo-pjesëmarrës). Caktimi i rastësishëm mund të bëhet sipas datës së lindjes (të gjithë të lindurit nga data 1-15 e muajit janë pjesëmarrës, ndërsa ata që kanë lindur pas datës 16 janë jo-pjesëmarrës) ose sipas numrit të regjistrimit (p.sh. të gjithë ata numri i regjistrimit të të cilëve mbaron me numër tek janë pjesëmarrës). Kjo do të bëjë të mundur ngritjen e grupeve të rastësishme *ex-ante* të kontrollit përkundrejt të cilëve do të matet performanca (rezultatet) e pjesëmarrësve.

Çdo zyrë lokale punësimi do të ketë një numër maksimal pjesëmarrësish që do të trajtojë. Ky numër do të përcaktohet mbi bazën e dy kriterëve: i) raporti i hyrje-daljeve të zyrës dhe ii) numri i specialistëve që ofrojnë shërbime për klientët. Në rast se numri i pjesëmarrësve potencialë të përzgjedhur e tejkalon numrin e përcaktuar për trajtim do të përpilohet një listë pritjeje për ndërhyrje në të ardhmen. Edhe kjo përzgjedhje e nivelit të dytë do të bëhet përsëri në

mënyrë rastësore mbi bazën e shifrës së fundit të numrit në regjistrin e papunësisë (numër çift = pjesëmarrës; numër tek = grup kontrolli apo data e lindjes në varësi të mënyrave të përdorura në përzgjedhjen e parë). Në rast se numri i pjesëmarrësve potencialë është më i ulët se ai i përcaktuar për trajtim, pjesëmarrësit do të përzgjidhen me metodën e rastit nga individët që bëjnë pjesë në grupin e kontrollit (në mënyrë rastësore, mbi bazën e shifrës së fundit të numrit në regjistrin e papunësisë apo të datës së lindjes). Caktimi i specialistëve të SHKP-së do të bëhet sipas ngarkesës së rasteve (pra, çdo specialist do të përgjigjet për një numër specifik individësh pjesëmarrës të papunë që do të trajtohen).

Grupi i individëve të papunë i caktuar në mënyrë rastësore për të marrë pjesë në program kontaktohet për një seancë këshillimore. Individui i papunë i caktuar në grupin e kontrollit do të marrë vetëm shërbime me intensitet të ulët (informacion mbi tregun e punës dhe asistencë për kërkim pune). Numri i individëve të papunë që do të caktohet në grupin e kontrollit do të jetë afërsisht 10 përqind e numrit të përfutuesve përfundimtarë. Regjistrat për këtë grup mbahen veçmas dhe performanca e tyre në tregun e punës monitorohet në mënyrë të regullt. Një ilustrim grafik i kësaj faze të parë jepet në figurën 2.

Figura 2: Përzgjedhja e pjesëmarrësve të programit dhe e ndërmarrjeve partnere



Për ndërmarrjet, shqyrtimi në nivel të dytë i përzgjedhjes ka të bëjë me verifikimin e të drejtës për pjesëmarrje që bëhet përmes vëzhgimeve direkte, d.m.th. ndërmarrja vizitohet nga një specialist punësimi, i cili verifikon nëse plotësohen apo jo kushtet minimale. Vizita në ndërmarrje përdoret për të prodhuar/përditësuar informacionin në kartelën e regjistrimit të ndërmarrjes dhe për të verifikuar: i) aftësinë e ndërmarrjes për të ofruar punësim dhe/ose formim në profesionet prioritare; ii) përputhshmërinë me standardet për shëndetin dhe sigurinë në punë; dhe iii) (për programet e punë-formimit) disponueshmërinë e punonjësve të kualifikuar për të mbikqyrur kursantët dhe për të përcuruar njohuritë. Gjithashtu, vizita në ndërmarrje është funksionale për të mbledhur informacion mbi kërkesat e vendit të punës: profesionin, detyrën dhe aftësitë që nevojiten, orarin e punës, si edhe kushte të tjera të punës. Një ndër objektivat e vizitës në ndërmarrje është të krijohet një profil i ndërmarrjes dhe i vendeve të disponueshme të punës/formimit. Ky informacion do të përdoret për të siguruar përputhjen e kërkesave të ndërmarrjeve me karakteristikat e individëve të papunë. Në rast se ndërmarrja ka patur partneritete të mëparshme me zyrën e punësimit për lloje të tjera programesh, shqyrtimi në nivel të dytë i përzgjedhjes ka gjithashtu si qëllim të verifikojë nëse përfituesit e mëparshëm vazhdojnë të jenë të punësuar.

Ndërmarrjet që kanë aplikuar për të marrë pjesë në programet e punë-formimit, përveç kriterëve minimale të përcaktuara për pjesëmarrje në programe duhet të kenë atëllie, pajisje, mjedise të përgjithshme që të jenë të përshtatshme për ofrimin e formimeve individuale dhe të jenë në gjendje të ofrojnë një çerfëtitatë të aftësive që të njihet nga tregu i punës.⁵

Dokumentet që regjistrojnë procesin e përzgjedhjes së individëve dhe ndërmarrjeve partnere përgatiten nga specialistët e SHKP-së dhe miratohen nga Drejtori dhe Këshilli Vendor Tripalësh i zyrës lokale të punësimit. Këto dokumente do t'i paraqiten Bordit Rajonal gjatë miratimit të përputhjes midis përfituesit dhe ndërmarrjes partnere.

⁵ Udhëzimet për të vlerësuar efikasitetin e brendshme dhe të jashtme të sistemeve të formimit (*Guidelines to assess internal and external efficiency of training systems*), botuar nga ILO mund të përdoren si kuadër për vlerësimin e kapacitetit për formim të ndërmarrjeve.

Tabela 3a: Shembull i kartelës për raportimin e përzgjedhjes së individëve pjesëmarrës/jo-pjesëmarrës (në mënyrë rastësore sipas ditëlindjes)

Nr. i Regjistrimit	Emri	Karakteristikat individuale						Karakteristikat familjare				Statusi paraprak
		Ditëlindja	Data e regjistrimit	Gjinia	Arsimi	Përvoja e punës	Karakteristika të tjera	Nr. i antarëve	Antarët individë të papunë	Të ardhurat mujore	Ndihma ekonomike	
11111	Personi A	5-maj-64	21-prill-06	M	Tetëvjeçare (e papërfunduar)	Po (jo e duhur)	Aftësi e kufizuar në krah/këmbë	6	2	€ 100	✓	Pjesëmarrës
11123	Personi B	22-dhjetor-87	25-maj-07	F	E mesme (e përfunduar)	Jo	Nuk Aplikohet (NA)	5	2	€100	X	Kontrolli
11127	Personi C	1-prill-85	2-shkurt-05	F	Tetëvjeçare(e përfunduar)	Po	NA	4	1	€150	✓	Pjesëmarrës
11131	Personi D	6-janar-61	2-janar-08	M	E mesme (e papërfunduar)	Jo	NA	7	1	€150	X	Pjesëmarrës
.....												

Data _____
Përgatitur nga: _____
Miratuar nga: _____

Tabela 3b: Shembull i kartelës për raportimin e përzgjedhjes së ndërmarrjes partnere

N.	Emri	Shqyrtimi në nivel të parë (përputhja me kriteret e publikuara)						Shqyrtimi në nivel të dytë (vëzhgime direkte)				Statusi i miratimit
		Regjistrimi (përpara datës 1-mars-08)	Profesion që kërkohet	N. i punëtorëve	Plotësimi i detyrimeve tatimore	Pagesat e kontributit të sigurimeve shoqërore	Përvoja e mëparshme me SHKP	Largim punëtorësh nga puna	Atëlie (vendpunishte)	Staf i kualifikuar	Përputhje me sigurinë&shëndetin në punë	
1	Ndërmarrja A	22-janar-08	✓	10	✓	✓	X	NA	✓	X	X	Refuzuar
2	Ndërmarrja B	22-prill-08	✓	5	✓	✓	X	NA	X	✓	X	Refuzuar
3	Ndërmarrja C	1-mars-07	✓	8	✓	✓	✓	Jo	✓	✓	✓	Miratuar
..		...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

Data _____
Përgatitur nga: _____
Miratuar nga: _____

1.2 Krijimi i profilit të pjesëmarrësve individualë

Individët e caktuar për të marrë pjesë në program do të takohen me specialistin e punësimit për një seancë këshillimi të thelluar. Kjo seancë ka për qëllim mbledhjen e informacionit që nevojitet për ndërtimin e profilit të klientit të papunë. Ky profil do të shërbejë si bazë për Planin Individual të Punësimit (PIP) (shih seksionin e Mjeteve për formatin e tij). Kutia 2 jep disa të dhëna për mënyrën e strukturimit të intervistave.

Faza e parë e asistencës – d.m.th. hapi i parë në planifikimin individual të punësimit –parashikon ofrimin e këshillimit dhe orientimit të targetuar, në mënyrë që specialisti të krijojë një marrëdhënie me individin e papunë me qëllim kanalizimin e tij/saj sa më shpejt të jetë e mundur drejt një punësimi të qëndrueshëm. Gjatë seancës së parë të këshillimit (që mund të zgjasë nga një orë deri në një orë e gjysëm), specialisti:

1. plotëson informacionin që disponohet në regjistra për individin, pikërisht përsa i përket nivelit arsimor, kualifikimeve që ka marrë në kuadrin e ekonomisë formale apo informale, përvojave të mëparshme të punësimit dhe interesave personale. Kjo pjesë e parë e seancës së këshillimit duhet gjithashtu të përdoret për të mbledhur informacion për familjen (përbërja familjare dhe statusi i aktivitetit të anëtarëve të saj; përkatësia në një grupim etnik, mbështetjet ekonomike të disponueshme – që nga ndihma ekonomike, famijare, fisnore) dhe pengesa të tjera që mund të ndikojnë në kryerjen e disa detyrave (p.sh. alergji ndaj substancave, probleme me ekuilibrin, sëmundje kardiovaskulare, etj.)
2. verifikon nëse individi i papunë i plotëson të gjitha kërkesat e programit;
3. vlerëson interesat për punë të përfituesit, përfshirë edhe pritshmëritë nga vendi i punës, orarin e pranueshëm të punës; disponibilitetin për të pranuar një vend pune që është në një fare distance nga vendbanimi i tij/saj, etj.
4. kontrollon metodat që punëkërkuksi ka përdorur për të gjetur një vend pune dhe i ofron këshillim si të përmirësojë përpjekjet për të gjetur punë. Specialisti i punësimit gjithashtu i vjen në ndihmë individit të papunë për të shkruar CV-në dhe letra aplikimi për vende të lira pune;
5. i siguron klientit informacion mbi kërkesën për fuqi punëtore në tregun e punës (ndërmarrjet dhe sektorët që po krijojnë më shumë vende pune në momentin në fjalë, si edhe vendet e lira të punës ekzistuese, etj.).

Një karakteristikë kryesore e kësaj seance të parë këshillimi është asistenca për të gjetur një vend pune. Specialisti i punësimit diskuton me pjesëmarrësin

metodën e tij/saj për kërkimin e punës, ndërmarrjet tek të cilat ka aplikuar individ i papunë, shpeshtësinë e intervistave për punë dhe arsyet përse ai/ajo nuk ka qenë në gjendje të marrë punën për të cilën ka aplikuar. Bazuar në profilin e punëkërkuesit, specialisti i punësimit do ta drejtojë pjesëmarrësin drejt atyre sektorëve ekonomikë dhe ndërmarrjeve që po krijojnë vende pune, do t'i japë informacion mbi vendet e lira të punës për momentin, do ta ndihmojë të shkruajë një CV dhe të përgatitet për intervista pune. Kjo pjesë e programit ka për qëllim mbështetjen e klientëve individë të papunë për t'u bërë më efikasë në kërkimin e tyre për punë dhe për t'u fokusuar në shërbime më intensive vetëm për ata pjesëmarrës që nuk do të jenë në gjendje të (ri)hyjnë në tregun e punës pa asistencë tjetër më intensive.

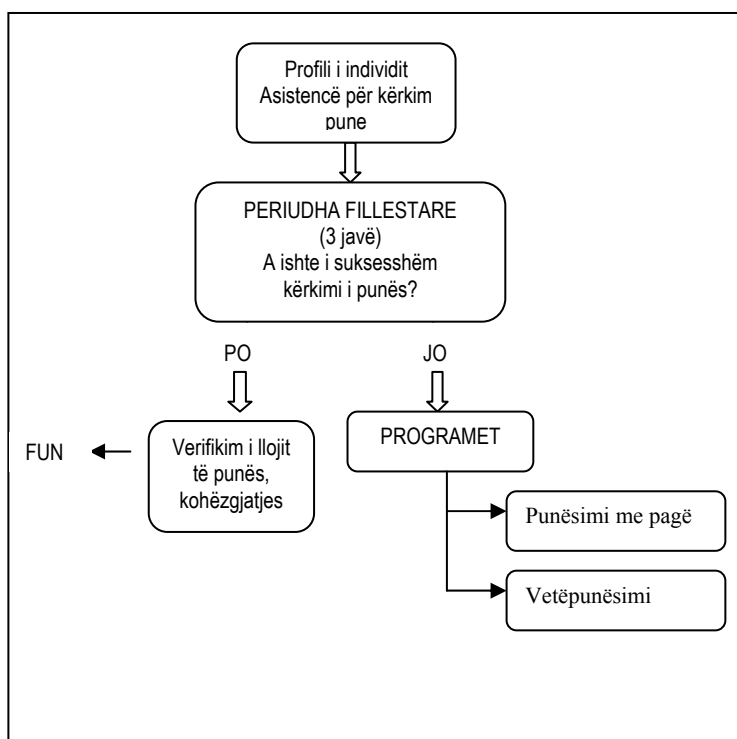
Specialisti i punësimit do të informojë klientin që paketa e asistencës parashikon një periudhë të pavarur kërkimi për punë prej tri javësh (periudha fillestare). Gjatë kësaj periudhe, individ i papunë raporton çdo javë tek specialisti i punësimit në lidhje me ecurinë (ose mosecurinë), si p.sh. numrin e aplikimeve të bëra për një vend pune, numrin e intervistave, numrin dhe llojet e ndërmarrjeve me të cilat ka kontaktuar etj. Gjatë këtyre seancave javore (monitorimi i kërkimit të punës), specialisti i punësimit i SHKP-së verifikon nëse punëkërkuesi ka gjetur punë, nëse ai/ajo e ka pranuar ofertën për punë dhe nëse këshillimi për kërkimin e vendit të punës ishte i dobishëm ose jo. Këto seanca do të përdoren gjithashtu për të pasuruar informacionin mbi klientët dhe, në mënyrë specifike, për të vënë në pah disavantazhet specifike me të cilat përballlet individ gjatë kërkimit të punës. Gjatë njërës prej këtyre seancave, individ i papunë do të kalojë përmes një vlerësimi të nevojave për formim që organizohet nga një specialist i orientimit profesional me qëllim verifikimin e nivelit të aftësive profesionale dhe jo-profesionale të individit. Kjo mund të jetë e dobishme në një fazë të mëvonshme në rast se individ i papunë nuk ka mundësi të gjejë vetë një punë për shkak se i mungojnë ato aftësi profesionale që kërkon tregu i punës.

Kutia 2: Udhëzime për intervistimin e klientëve

- Përdorni aftësitë e dëgjimit aktiv (“dëgjimi” i mesazheve verbale dhe joverbale) për ta bërë klientin të flasë hapur. Përqendrohuni tek ajo që thotë klienti; mbaj shënime herë pas here, por mbaj kontakt me sy.
- Tregoni interes për ato që thotë personi: mos bëni asgjë tjetër kur personi është duke folur. Në rast se është e mundur, eliminoni sa më shumë telefonatat, ose mbajeni kohëzgjatjen e tyre në minimum. Telefonatat e gjata tregojnë mungesë respekti për klientin dhe humbje përqëndrimi.
- Mos hezitoni të bëni pyetje në rast paqartësish, por mos e ndërprisni personin shpesh. Ndonjëherë ndërperja është e nevojshme, sidomos në rast se klienti është llafazan dhe e çon bisedën në rrugë pa interes. Në këto raste, përqendrojeni bisedën tek tema e interesit: mos harroni që jeni dëgjuesi, por që, gjithashtu, bisedën duhet ta drejtoni ju.
- Tregoni kuriozitet: pyeteni veten për arsyen e disa përgjigjeve. Kjo do të bëjë të mundur mbledhjen e informacionit gjithëpërfshirës, por asnjëherë mos kërkonit të merrni informacion që nuk ka lidhje me qëllimin e intervistës.
- Provoni që kujdeseni për privacinë dhe të dhënat personale të klientit. Mos i lini dosjet me të dhënat personale vend e pavend, ku të mund të lexohen nga persona të paautorizuar (klienti do ta vërë re dhe nuk ka për t’ju dhënë informacion konfidencial).

Informacioni në lidhje me rezultatet e kërkimit për punë – në veçanti reagimi i ndërmarrjes ndaj individit të papunë – do të regjistrohet nga specialisti i punësimit në planin individual të punësimit. Në rast se individi i papunë nuk ia arrin të përmirësojë pozitën e tij/saj në tregun e punës gjatë tre javëve të periudhës fillestare — d.m.th. individi ende nuk ka asnjë rast konkret pune — atëherë lind nevoja për një trajtim më intensiv. Në këtë stad, specialisti i punësimit kalon në fazën e dytë të planit individual të punësimit (i cili parashikon të drejta dhe detyrime për të gjitha palët e interesuara dhe angazhim financiar). Në rast se individi i papunë arrin të gjejë një punë, specialisti i punësimit do të regjistrojë detajet (punëdhënësin, llojin e punës, kohëzgjatjen, etj.) dhe do të verifikojë që punësimi është në përputhje me legjislacionin e punës. Ilustrimi grafik i këtij procesi jepet në figurën 3.

Figura 3: Faza e parë e planifikimit individual të punësimit



1.3. Përputhja e nevojave të individëve me programet dhe kërkesat e tregut të punës

Faza e dytë e planifikimit individual të punësimit kërkon nga specialisti i punësimit të identifikojë bashkë me klientin që nuk ka qenë në gjendje të gjejë punë gjatë fazës fillestare, problemin specifik që ai ka ndeshur për të hyrë në tregun e punës. Një evidentim i saktë i vështirësisë specifike në tregun e punës nga ana e klientit do të ndihmonte specialistin e punësimit të zgjidhte kombinimin më të mirë të shërbimeve dhe programeve.

Plani individual i punësimit (PIP) është një plan me shkrim, që përvijon objektivin e punësimit të një individi dhe shërbimet që do të ofrohen për realizimin e këtij objekti. PIP formalizon procesin e planifikimit përmes të cilit përcaktohen objektivi i punësimit, ofrimi i shërbimeve dhe afatet. PIP përcakton objektivin e punësimit të individit në përputhje me pikat e tij të forta, burimet, prioritetet, vështirësitë, aftësitë dhe ofron një kuadër për monitorimin e ecurisë.

PIP gjithashtu informon individin për të drejtat e tij, si edhe për përgjegjësitë në procesin e gjetjes së punës. Plani Individual i Punësimit duhet të hartohet, miratohet dhe nënshkruhet nga klienti dhe specialisti i punësimit së bashku. Plani hartohet duke përdorur formatin e planifikimit individual (Mjeti 1), që përmban sa më poshtë vijon:

1. një përmbledhje të disavantazhit në treg të punës të individit, profesionin e tij dhe kodin (në përputhje me Klasifikimin Shqiptar të Profesioneve) dhe numrin e klientit sipas regjistrimit të punësimit;
2. objektivin e punësimit;
3. shërbimin/programin specifik që do të ofrohet (një përshkrim të tij);
4. identifikimin e ndërmarrjes partnere dhe procesin e përdorur për realizimin e shërbimeve (rezultatit e procesit të përputhjes);
5. datën e fillimit të çdo programi dhe kohëzgjatjen e pritshme;
6. kriteret/treguesit që do të përdoren për të përcaktuar ecurinë drejt arritjes së objektivit të punësimit;
7. termat dhe kushtet sipas të cilave do të ofrohet programi;
8. të drejtat dhe përgjegjësitë individuale gjatë kohëzgjatjes së programit;
9. firmën e klientit dhe të specialistit të punësimit, si edhe datën.

Përzgjedhja e programit specifik bëhet përmes procesit të përputhjes, d.m.th. karakteristikat dhe aspiratat e klientit, si edhe disavantazhi me të cilin përballet ai përputhen me programet në dispozicion. Në këtë fazë, profili individual dhe aspiratat e individit do të tregojnë se cili program është më i përshtatshëm, programi për punësim me pagë apo për vetëpunësim. Në rast se individ i vendos të ndjekë linjën e vetëpunësimit, atij do t'i jepet këshillim i mëtejshëm që do të çojë drejt formimit për vetëpunësim (shih paragrafin 1.3.3). Në rast se objektivi i punësimit është punësimi me pagë, individ i kanalizohet drejt përputhjes me një program (ose formimi ose punësimi me subvencion).

Një proces i dytë përputhjeje ndodh për të identifikuar ndërmarrjen partnere ku do të vendoset përfituesi: ndërtimi i profilit të ndërmarrjeve do të bëjë të mundur përputhjen e kërkesave të ndërmarrjeve me programet dhe karakteristikat e individit (shih figurën 4 më poshtë për një ilustrim grafik të këtij procesi). Specialisti i punësimit duhet të kqyrë të gjithë ofruesit që kanë aplikuar dhe të evidentojë ata që janë në pozitë më të mirë për t'i ofruar individit atë që ka nevojë. Në rast se programi i punë-formimit konsiderohet se

përmban ato veçori që plotësojnë më mirë disavantazhet e individit të papunë, specialisti i punësimit do të verifikojë me ndërmarrjet që kanë aplikuar nëse individ mund të ketë mundësi me ndonjërin prej tyre (ndërmarrja mund të intervistojë klientin dhe ta marrë atë në provë për një periudhë maksimumi 2 javore). Në rast se merret në konsideratë një subvencionim punësimi, specialisti i punësimit do të kontrollojë profilin e ndërmarrjeve për të parë se cila prej tyre përputhet më mirë me karakteristikat e pjesëmarrësit. Në rast se nuk mund të sigurohet përputhja e klientit me asnjë nga ndërmarrjet që kanë aplikuar, specialistit të punësimit i kërkohet të evidentojë, midis ndërmarrjeve që operojnë në atë rajon, një kompani që është e gatshme të hyjë në marrëdhënie partneriteti me SHKP-ën dhe ta marrë në punë këtë individ të papunë.

Gjetja e punonjësit të duhur është me rëndësi kritike për një ndërmarrje, prandaj mbledhja e kërkesave të punëdhënësit dhe e specifikimeve të vendit të punës (profili i ndërmarrjes) është me shumë rëndësi për një përputhje të suksesshme. Kur specialisti i punësimit kontakton me një punëdhënës për vendosjen në punë të një përfituesi, specialisti i punësimit ka bërë një përputhje paraprake të vendit të punës me profilin e punëkërkuesit, me objektivat e tij të punësimit, me kapacitetin e tij për të kryer mirë punën dhe me interesat e qëndrimet e tij.

1.3.1 Përputhja e nevojave të individit me ndërmarrjet partnere për programet e punë-formimit

Ndërmarrjet partnere, në programet e punë-formimit, i punësojnë pjesëmarrësit e programit me kontratë pune (e cila mund të jetë për një periudhë kohore të përcaktuar ose të papërcaktuar) dhe ofrojnë formim për një periudhë minimumi prej tre muajsh. Periudha e formimit nuk duhet të jetë më pak se 20 përqind e kohës së punës (p.sh. 8 orë formim për një javë pune me 40 orë, në total minimalisht 96 orë formim). Kontrata e punës nuk mund të jetë më pak se dyfishi i kohëzgjatjes minimale të formimit (pra 6 muaj) dhe firmoset nga punëdhënësi dhe punëtori i punësuar rishtas (SHKP mban një kopje të kontratës së punës në dosjen personale të pjesëmarrësit). Ndërmarrjet kanë të drejtën e një fondi të përgjithshëm për çdo individ të papunë, i cili është 25,000 Lekë (250 USD) për të mbuluar shpenzimet e formimit (në vendin e punës ose jashtë tij, materialet e formimit, instruktorët, etj).

Duke qenë se këto programe kanë si synim realizimin e një objekti të dyfishtë, të rrisin punësueshmërinë e individëve të papunë dhe t'iu sigurojnë atyre mundësi punësimi, ato janë veçanërisht të përshtatshme për ata individë të papunë që kanë nivel të ulët kualifikimi apo që kanë aftësi që nuk kërkohen më

nga tregu i punës. Vlerësimi i nevojave për formim nëpër të cilin ka kaluar pjesëmarrësi gjatë periudhës fillestare do të jetë me shumë rëndësi për zhvillimin e një plani individual formimi, i cili do të përcaktojë llojin e formimit që i përgjigjet njëherësh si nevojave të individëve ashtu edhe të ndërmarrjes partnere. Një model i planit të formimit jepet në Mjetin 2. Ky plan do të përpilohet nga ndërmarrja në bashkëpunim me specialistin e punësimit të SHKP-së. Plani i formimit bëhet pjesë integrale e kontratës që punëdhënësi lidh me SHKP-ën. Kontrata specifikon të drejtat dhe detyrimet e punëdhënësit (formimi i individit për një periudhë minimumi prej 96 orësh në profesionin e caktuar, dhënia e certifikatës për aftësitë e fituara në fund të ciklit të formimit dhe mbajtja e individit në punë për një periudhë së paku sa dyfishi i kohëzgjatjes së formimit) si edhe ato të SHKP-së (monitorimi dhe verifikimi i aftësive të fituara dhe pagesa e shumës së caktuar për formimin).

Nëse formimi i nevojshëm nuk mund të sigurohet plotësisht gjatë punës, do të jetë përgjegjësi e ndërmarrjes të kontraktoshë formim jashtë vendit të punës dhe të paguajë për të me fondin që mori nga SHKP-ja. Kohëzgjatja e formimit – dhe mënyrat e ofrimit të tij – mund të variojnë sipas nevojave të individëve. Data e fillimit dhe kohëzgjatja e pritshme e programit, si edhe metodat e formimit - duhet të diskutohen me ndërmarrjen përkatëse në momentin e përfundimit të përputhjes, pra, kur ndërmarrja në parim ka pranuar punëtorin e ri dhe përpara firmosjes së kontratës me SHKP-ën.

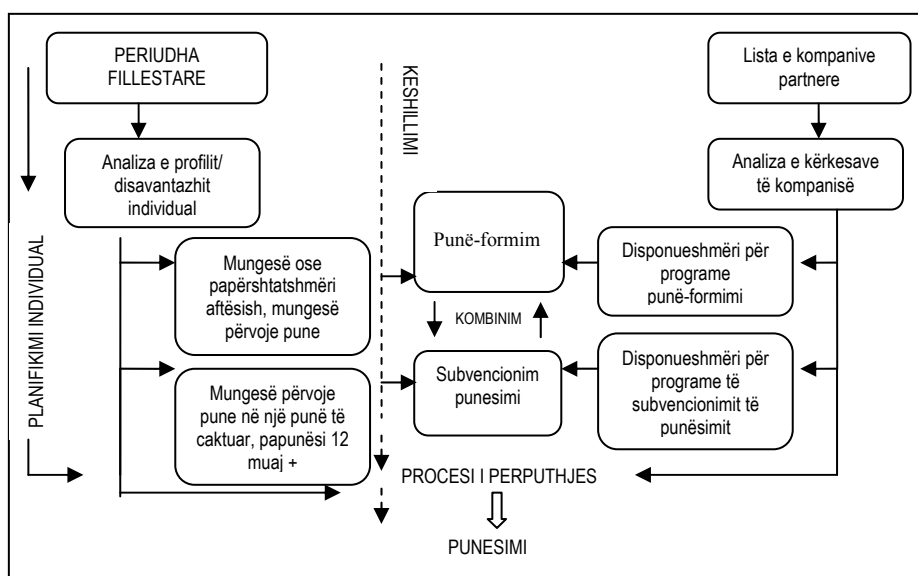
Numri i përgjithshëm i përfituesve që mund të punësohen në një ndërmarrje të vetme do të varet kryesisht nga madhësia e kompanisë dhe kapaciteti i saj për të formuar siç duhet dhe për të mbikqyrur më shumë se një pjesëmarrës në të njëjtën kohë. Raporti punëtorë/kursantë në çdo kompani nuk duhet asnjëherë të kalojë raportin 3:1. Kompani të vogla me 3-5 punëtorë do të lejohen të formojnë maksimumi një individ të papunë; ndërmarrjet me 6-10 punëtorë mund të formojnë deri në dy përfitues, etj.

Në kohën kur plani individual i punësimit është hartuar (duke dhënë detajet e programit) dhe kur është bërë një përputhje paraprake, zyra e punësimit do të paraqesë për miratim PIP-in përkatës dhe projekt-kontratën me ndërmarrjen partnere tek Këshilli Vendor Tripalësh. Këshilli Vendor Tripalësh do të shqyrtojë përfitimin social-ekonomik të procesit të përputhjes si për individin dhe për ekonominë vendore. Bordi Rajonal do të shqyrtojë procesin e përzgjedhjes dhe të përputhjes, planin individual dhe përputhshmërinë e tij me kriteret e caktuara. Miratimi (apo refuzimi) i Bordit Rajonal do t'iu komunikohet (me shkrim) si individëve të papunë, ashtu edhe ndërmarrjeve. Pas

miratimit dhe pas lidhjes së kontratës midis pjesëmarrësit dhe ndërmarrjes, zyra lokale e punësimit mund të nënshkruajë marrëveshjen me ndërmarrjen.

Gjatë periudhës së programit të punë-formimit, specialisti përgjegjës i punësimit do të mbajë kontakte si me pjesëmarrësin, ashtu edhe me ndërmarrjen (shih Pjesën III për detaje). Ndërkaq nevojitet një monitorim i vazhdueshëm i ecurisë së individit për të konstatuar problemet që mund të lindin (p.sh. mund të ketë nevojë të ndryshohet kohëzgjatja e programit), për të verifikuar sa e kënaqur është ndërmarrja me individin që ka punësuar dhe për të vlerësuar nëse programi po çon ose jo në punësim të përhershëm. Në rast se lind ndonjë problem gjatë zbatimit të programit, specialisti i punësimit duhet të bisedojë si me pjesëmarrësin, ashtu edhe me ndërmarrjen në lidhje me metodën më të mirë për të kapërcyer situatën e krijuar. Kështu p.sh., në rast se periudha e formimit sipas parashikimeve fillestare del që është shumë e shkurtër, specialisti i punësimit mund t'i sugjerojë pjesëmarrësit dhe punëdhënësit të kombinojnë kontratën e punë-formimit me një periudhë subvencionimi të punësimit (maksimumi 2 muaj). Një veprim i tillë duhet t'i bëhet i ditur Këshillit Vendor Tripalësh dhe të miratohet nga Bordi Rajonal, duke qenë se përbën një ndryshim themelor të planit individual të punësimit, dhe kërkon lidhjen e një kontrate shtesë midis SHKP-së dhe punëdhënësit.

Figura 4: Procesi i përputhjes midis individit, programit dhe ndërmarrjes partnere



1.3.2 Përputhja e nevojave të individit me ndërmarrjet partnere për programet e subvencionimit të punësimit

Subvencionet e punësimit sigurojnë stimuj për ndërmarrjet që të punësojnë punonjës që normalisht nuk do t'i kishin punësuar. Stimujt janë të natyrës që reduktojnë kostot që ka ndërmarrja për punën. Subvencioni i punësimit parashikon rimbursimin e plotë (100 përqind) të pjesës së punëdhënësit për sigurimet shoqërore për një periudhë nga një deri në katër muaj (në varësi të madhësisë së disavantazhit), me detyrimin që punëdhënësi t'i mbajë punëtorët për një periudhë minimale shtesë sa kohëzgjatja e subvencionit. Ndërmarrja partnere lidh një kontratë pune (që mund të jetë me kohë të përcaktuar ose të papërcaktuar) me pjesëmarrësin, në përputhje me kërkesat e legjislacionit të punës. Kohëzgjatja e kontratës nuk mund të jetë më pak se dyfishi i kohëzgjatjes së subvencionit të punësimit (p.sh. një subvencion punësimi prej katër muajsh kërkon një kohëzgjatje minimale të kontratës së punës prej tetë muajsh). SHKP-ja mban në dosjen personale të pjesëmarrësit një kopje të kontratës së punës të nënshkruar nga ndërmarrja dhe punëtori. Kohëzgjatja e subvencionit të punësimit duhet të bisedohet me ndërmarrjen partnere dhe do të varet pak a shumë nga përputhja e karakteristikave të individit dhe aftësive të tij me kërkesat e ndërmarrjes (pra, sa më e pasaktë të jetë përputhja, aq më i gjatë është subvencionimi i punësimit). Rezultati i këtij bisedimi vendoset në kontratën që nënshkruhet midis SHKP-së dhe ndërmarrjes partnere. Kjo kontratë përmbledh të drejtat dhe detyrimet e ndërmarrjes partnere (rimbursimin e pjesës së kontributit të sigurimeve shoqërore me të paraqitur faturën e pagesës së kryer, detyrimin për të mbajtur në punë punëtorët për një periudhë të caktuar, etj.) dhe ato të SHKP-së (monitorimin e statusit të punësimit dhe pagesën e pjesës së kontributit të sigurimeve shoqërore për periudhën e rënë dakord).

Duke patur në konsideratë natyrën e subvencioneve të punësimit dhe rreziqet që përmbajnë ato përsa i përket efekteve të zëvendësimit dhe zhvendosjes, ato do t'iu ofrohen të papunëve që përballen me disavantazhe serioze në tregun e punës. Një tregues disavantazhi mund të jetë një periudhë papunësie mbi 12 muaj.

Numri i përgjithshëm i përfituesve që mund të vendosen në një ndërmarrje do të varet kryesisht nga madhësia e kompanisë. Raporti i punonjsëve në çdo kompani nuk duhet të jetë asnjëherë më shumë se 3:1. Kompani të vogla me 3-5 punëtorë do të lejohen të punësojnë një individ të papunë; ndërmarrjet me 6-10 punëtorë mund të punësojnë deri në dy përfitues e kështu me rradhë.

Në kohën kur plani individual i punësimit është hartuar (duke dhënë detajet e programit të subvencionimit të punësimit) dhe kur është bërë një përputhje paraprake, zyra e punësimit paraqet për miratim PIP-in përkatës dhe projekt-kontratën me ndërmarrjen partnere tek Këshilli Vendor Tripalësh. Këshilli

Vendor Tripalësh do të shqyrtojë përfitimin social-ekonomik të procesit të përputhjes si për individin dhe për ekonominë vendore. Bordi Rajonal shqyrton procesin e përzgjedhjes dhe të përputhjes, planin individual dhe përputhshmërinë e tij me kriteret e caktuara. Miratimi (apo refuzimi) i Bordit Rajonal do t'i komunikohet (me shkrim) si individëve të papunë, ashtu edhe ndërmarrjeve. Pas miratimit dhe pas lidhjes së kontratës midis pjesëmarrësit dhe ndërmarrjes, zyra lokale e punësimit mund të nënshkruajë marrëveshjen me ndërmarrjen.

Gjatë periudhës së programit të subvencionimit të punësimit, specialisti përgjegjës i punësimit do të mbajë kontakte si me pjesëmarrësin, ashtu edhe me ndërmarrjen (shih Pjesën III për detaje). Ndërkaq nevojitet një monitorim i vazhdueshëm i ecurisë së individit për të konstatuar problemet që mund të lindin (p.sh. mund të ketë nevojë të ndryshohet kohëzgjatja e programit), për të verifikuar sa e kënaqur është ndërmarrja me individin që ka punësuar dhe për të vlerësuar nëse programi po çon ose jo në punësim të përhershëm. Në rast se lind ndonjë problem gjatë zbatimit të programit, specialisti i punësimit duhet të bisedojë si me pjesëmarrësin, ashtu edhe me ndërmarrjen në lidhje me metodën më të mirë që duhet përdorur për të kapërcyer situatën e krijuar. Kështu p.sh., në rast se gjatë periudhës së programit të subvencionimit të punësimit del në pah se përfituesi ka nevojë për formim për të kryer punën e ngarkuar, specialisti i punësimit mund t'i sugjerojë pjesëmarrësit dhe punëdhënësit të kombinojnë kontratën e subvencionimit të punësimit me një periudhë kontrate punë-formimi (maksimumi 2 muaj). Në këtë rast, punëdhënësit do t'i jepet një fond formimi prej 8,000 Lek për çdo 32 orë formim të ofruar. Kjo do të kërkonte hartimin e një programi formimi dhe dhënien e një çertifikate për aftësitë e fituara. Një veprim i tillë duhet t'i bëhet i ditur Këshillit Vendor Tripalësh dhe të miratohet nga Bordi Rajonal, duke qenë se përbën një ndryshim themelor të planit individual, dhe kërkon lidhjen një kontrate shtesë midis SHKP-së dhe punëdhënësit.

1.3.3 Përputhja e nevojave të individit me programet e vetëpunësimit

Seancat e këshillimit për planifikimin individual të punësimit do të tregojnë nëse individët duan të hyjnë në rrugën e vetëpunësimit. Në këtë rast, aspiratat konfirmohen në fund të periudhës fillestare dhe specialisti i punësimit do t'i drejtojë pjesëmarrësit drejt shërbimeve të disponueshme të vetpunësimit (Figura 5 jep një ilustrim grafik të këtij procesi). Këtu përfshihen:

- *Këshillimi për vetëpunësim:* kjo fazë e parë ka për qëllim të evidentojë nëse individit ka parametrat e duhura për t'u bërë sipërmarrës, nëse përvoja e tij e mëparshme ia ka siguruar aftësitë profesionale të nevojshme për ta kryer aktivitetin dhe nëse ai ka aftësi biznesi dhe

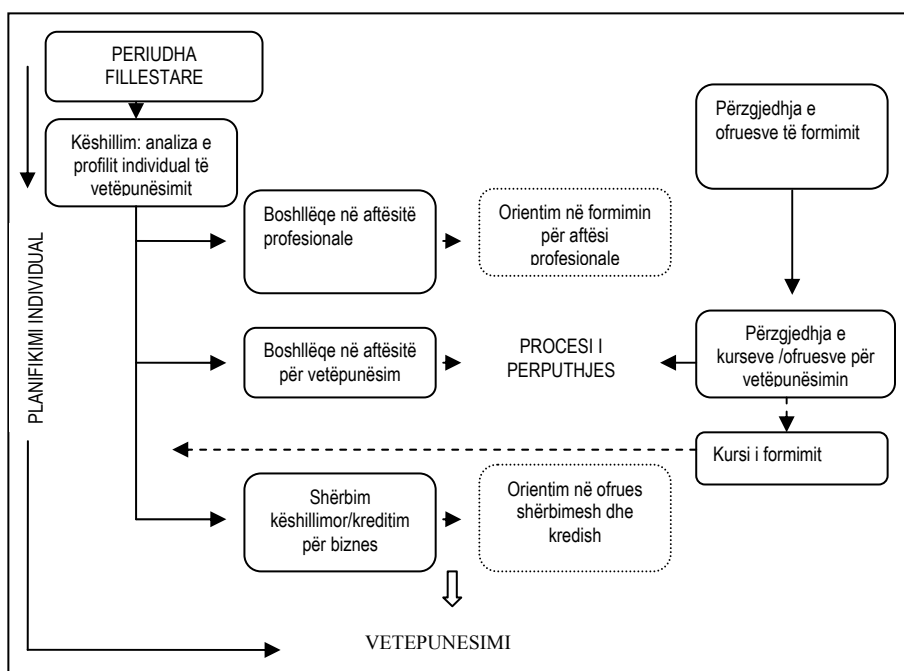
menaxhimi për të hapur dhe vënë në punë një biznes. Instrumentet e nevojshme për të bërë këtë vlerësim do t'i jepen specialistit të punësimit nga Projekti i ILO-s.⁶ Në rast se nuk evidentohen boshllëqe, pjesëmarrësi referohet tek ofrues të jashtëm këshillimi enkas për fushën e biznesit dhe atë financiare (shih më poshtë). Në rast se individ i ka mangësi në ndjekjen e rrugës drejt vetëpunësimit, roli i specialistit të punësimit është të ndihmojë pjesëmarrësin të planifikojë rrugën më të mirë për t'i tejkaluar ato. Kështu p.sh., në rast se personit i mungojnë aftësitë profesionale që kërkohen për të kryer aktivitetin, ai do të marrë informacion mbi programet e formimit që ofrohen në qendrat publike apo private të formimit (programi nuk mbulon kosto të kurseve të formimit profesional). Në rast se individ i ka aftësitë profesionale që duhen për kryerjen e punës, por i mungojnë aftësitë për biznes, atëherë mund të sugjerohet formimi për vetëpunësim.

- *Formimi profesional dhe/ose për aftësi biznesi:* siç përmendet më lart, Projekti i ILO-s nuk do të mbulojë kostot që lidhen me marrjen e aftësive profesionale të individit. Kurset e formimit që do t'i japin individëve aftësitë për vetëpunësim të nevojshme për ngritjen dhe funksionimin e një biznesi do të kontraktohen nga SHKP-ja në treg. Kjo do të kërkojë që çdo zyrë lokale punësimi të kërkojë ofrues lokalë formimi, të verifikojë aftësitë e tyre për formim dhe të shohë nëse janë të gatshëm për të hyrë në partneritet me SHKP-ën për t'i ofruar aftësi vetëpunësimi individëve të papunë. Procesi për përzgjedhjen dhe kontraktimin e ofruesve të formimit jepet më poshtë.
- *Informacioni mbi shërbimet këshillimore dhe ofruesit e kredive tregtare dhe jotregtare:* çdo zyrë lokale punësimi do t'i kërkojë të kërkojë ofrues shërbimesh këshillimore biznesi dhe institucione që japin grante/kredi. Ky kërkim do t'i sigurojë përfituesve informacionin në kohën e duhur dhe të përditësuar duke iu ardhur sa më mirë në ndihmë në fazat finale të ngritjes së biznesit. Megjithatë, kostot e këtyre shërbimeve nuk do të mbulohen nga programi.

Rezultatet e këtij procesi këshillimi dhe përputhjeje regjistrohen në planin individual të punësimit.

⁶ Shih *Biz-Up: Self-employment skills for young people* (Si të filloni biznesin tuaj - Aftësitë e vetëpunësimit për të rinjtë) ILO 2007.

Figura 5: Përputhja e individëve me programet e vetëpunësimit dhe ofruesit e formimit



Përzgjedhja e ofruesve të formimit për vetëpunësim

Institucionet e formimit duhet të plotësojnë disa kriterë minimale që të jenë të pranueshme për t'u rreshtuar në listën e shkurtër për vlerësim të mëtejshëm. Që të jenë të pranueshme, institucionet e formimit kandidate duhet të plotësojnë kriteret minimale të mëposhtme:

1. Statusin ligjor dhe pronësinë të miratuar;
2. Aftësinë për të ofruar formim për vetëpunësim ose për fillim biznesi me cilësinë e duhur. Cilësia mund të vlerësohet duke verifikuar se sa pjesëmarrës në kurset e formimit mbi vetëpunësimin/nisjen e një biznesi kanë hartuar një plan biznesi dhe sa kanë hapur një biznes në realitet;
3. Aftësinë për të ofruar formim për individë ose për grupe individësh në përputhje me nevojat e kursantëve dhe tregut të punës;
4. Personel formimi të kualifikuar dhe me eksperiencë;
5. Numrin e duhur të klasave, punishteve, mjediseve të formimit dhe të shërbimeve të përgjithshme;

6. Kushte të sigurta pune, mjedise të sigurta dhe orendi, materiale formimi dhe pajisje themelore;
7. Mjedise (klasat, punishtet, laboratorët, etj.) të përdorshme dhe në një distancë të pranueshme.

Përveç këtyre, specialistët e punësimit të Shërbimit Kombëtar të Punësimit duhet t'i bëjnë një vlerësim të plotë cilësisë së institucioneve të formimit. Shqyrtimi i nivelit të dytë bëhet përmes vëzhgimit të drejtpërdrejtë në terren, d.m.th. institucioni i formimit vizitohet për të verifikuar që janë plotësuar kushtet minimale për formim dhe se ofruesi i formimit është i aftë për të ofruar programe formimi për çështjet e vetëpunësimit. Zyra lokale e Punësimit mban shënime e të dhëna për këtë proces shqyrtimi (shiko tabelën 4 për një model).

Përzgjedhja e ofruesve të formimit, pra institucionit të formimit ku do të vendoset përfituesi, kryhet përmes procesit të shqyrtimit. Specialistët e punësimit duhet të shqyrtojnë të gjithë ofruesit e formimit dhe të identifikojnë ata që mund ta ofrojnë më mirë programin e formimit për të cilin ka nevojë individi. Specialisti i punësimit në bashkëpunim me ofruesin e formimit duhet të shqyrtojnë nëse individi mund të futet në një formim për vetëpunësimin. Nëse përgjigja është pozitive, specialisti do të bisedojë për kohëzgjatjen e programit - i cili nuk mund të jetë më i gjatë se tre muaj ose 200 orë formimi – si edhe për të drejtat dhe detyrimet e SHKP-së dhe të ofruesit të formimit. SHKP do të mbulojë deri në 25000 lekë (250USD) të kostos së formimit për person, gjë që do të thotë një mesatare prej 8000 lekësh për çdo muaj kalendarik formimi (për një numër të paktën 64 orë formimi në muaj).

Sapo hartohet plani individual i punësimit (që jep detajet e programit) dhe kryhet një përputhje paraprake, Zyra e Punësimit i paraqet Këshillit Vendor Tripalësh për miratim planin përkatës individual të punësimit dhe projektin e kontratës me ofruesin e formimit. Këshilli Vendor Tripalësh do të shqyrtojë përfitimin social-ekonomik të procesit të përputhjes si për individin dhe për ekonominë vendore. Bordi Rajonal analizon procesin e përzgjedhjes dhe të përputhjes, planin individual të përgatitur dhe përputhshmërinë e tij me kriteret e përcaktuara. Miratimi (ose refuzimi) i bërë nga Bordi Rajonal i komunikohet edhe individit, edhe ofruesit të formimit. Pas miratimit, Zyra lokale e Punësimit mund të nënshkruajë marrëveshjen me ofruesin e formimit.

Tabela 4: Shembull i kartelës raportuese për përzgjedhjen e ofruesit të formimit mbi vetëpunësimin

N.	Emri	Shqyrtimi në nivel të parë (përputhshmëria me kriteret minimale)						Shqyrtimi në nivel të dytë (vëzhgim i drejtpërdrejtë)			Statusi i miratimit
		Statusi ligjor	Formim individual	Aftësitë për biznes	N. i stafit	Objekte	N. i pjesëmarrësve të suksesshëm	Klasa	Punishte	Përputhshmëria me kushtet e sigurisë dhe shëndetit në punë	
1	Ofruesi A	✓	X	✓	✓	X	X	✓	X	✓	Refuzuar
2	Ofruesi B	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Miratur
3	Ofruesi C	✓	✓	✓	✓	X	X	✓	X	X	Refuzuar
..	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Data _____ Përgatitur nga: _____ Miratur nga _____											

PJESA III

MONITORIMI I PROGRAMEVE TË PUNËSIMIT

1. Krijimi i një sistemi monitorimi për programet e nxitjes së punësimit⁷

Udhëzime për monitorimin e programeve të nxitjes së punësimit	
Qëllimi	Verifikimi i përparimit të individit gjatë dhe pas pjesëmarrjes në program dhe regjistrimi i të dhënave administrative për qëllime vlerësimi
Detyrat	— Krijimi i një sistemi monitorimi që lejon grumbullimin e të dhënave të krahasueshme në nivel rajonal mbi programet dhe individët; — Kryerja e vizitave monitoruese dhe seancave të këshillimit gjatë zbatimit të programit; — Regjistrimi i të dhënave mbi zbatimin e programit; — Kryerja e studimeve të ndjekjes në vazhdimësi për të matur përqindjet bruto të vendosjeve në punë (të ri-punësimit të pjesëmarrësve); — Raportimi mbi zbatimin e programeve.

Për të verifikuar përparimin që ka bërë klienti drejt arritjes së objektivit përfundimtar të programeve të punësimit – d.m.th. drejt (ri)punësimit - është e domosdoshme të krijohet një sistem monitorimi i cili lejon matjen e performacës ndër individët, programet dhe rajonet.

Monitorimi gjykon për rezultatet bruto të programit përkundrejt synimeve të vendosura. Këto mund të përfshijnë numrin e pjesëmarrësve nga grupi i synuar, koston e pritshme të programit, përqindjen e numrit të pjesëmarrësve që përfundojnë programin, statusin e punësimit dhe kualifikimin e arritur pas pjesëmarrjes në program. Monitorimi është një ushtrim i dobishëm për të vlerësuar suksesin apo dështimin e programit, por ai nuk ofron shpjegime për të. Avantazhi kryesor i tij është se ai siguron informacion të shpejtë mbi programin (përkundrejt vlerësimit, që shpesh është një proces më afatgjatë). Monitorimi ofron mendime të vlefshme për përmirësimin e zbatimit të programit të monitoruar dhe ndihmon drejtpërdrejtë administratorët në punën e tyre.

Duke vlerësuar zbatimin e politikës dhe rezultatet, vlerësimi synon të përcaktojë pse një program është apo nuk është i suksesshëm. Vlerësimi mund të kryhet në

⁷ Kjo pjesë mbështetet në C. O’Leary, A. Nesporova, A. Samorodov, Manual për vlerësimin e politikave të tregut të punës në ekonominë në tranzicion (Manual on the evaluation of labour market policies in transition economies), ILO Geneva, 2001.

të gjithë fazat e programit: të formësimit, zbatimit dhe rezultateve.⁸ Në fazën e rezultateve, ai quhet vlerësimi i efektit. Efektet e programit maten dhe krahasohen me atë që mund të kishte ndodhur pa pasur një program me qëllim që të ofrohen mendime për të ardhmen. Monitorimi plotëson vlerësimin, por i vetëm ai nuk është i mjaftueshëm në vetvete për të patur një pamje të plotë mbi efektivitetin e programeve sepse ai nuk merr në konsideratë efektet dytësore.

Sistemet për monitorimin e suksesit në (ri)punësim të pjesëmarrësve të programit janë baza e menaxhimit të performancës. Të dhënat që monitorohen përmbledhen në matësa të saktë të quajtur treguesit e performancës që janë të standardizuar në rajonet ku zbatohen programet. Këto sisteme prodhojnë të dhëna mbi *rezultatet e programit* dhe kur ato shprehen në terma relative, ato lehtësojnë bërjen e krahasimeve ndërmjet rajoneve si dhe ndërmjet programeve. Monitorimi i performancës së rezultatit bruto të programit zakonisht bëhet mbi baza vjetore.

Ka dy përparësi kryesore në përdorimin e monitorimit të performancës: i) ai ofron bazën për një sistem të menaxhimit të informacionit për aktivitetet e programit; dhe ii) ai lejon autoritetet qendrore të decentralizojnë deri në nivel lokal vendimet për sa i përket përdorimit të programit. Kur monitorimi i performancës përfshin studime të ndjekjes në vazhdimësi (pyetësorë për gjurmimin e të dhënave), sistemi i informacionit të gjeneruar kështu siguron themelin për kryerjen e vlerësimit të efektit neto.

Një sistem efektiv i monitorimit të performancës siguron informacion mbi performancën e programit për të ndihmuar administratorët e programit, por nuk duhet të vërë një barrë të madhe administrative tek zyrat lokale të punësimit. Prandaj, lista e treguesve të performancës për çdo program duhet të jetë e shkurtër; llogaritja e tyre duhet të standardizohet për të gjitha rajonet dhe ato duhet të hartohen për të matur rezultatet më shumë sesa procesin.

Përcaktimi i treguesve në terma relative ndihmon për të krahasuar performancën në rajone që janë të ndryshme për nga performanca ekonomike dhe baza industriale si dhe për të krahasuar performancën për programet me kohëzgjatje të ndryshme dhe shkallë të ndryshme. Sisteme të tilla e organizojnë informacionin mbi karakteristikat e punëkërkuësve, të punëdhënësve që marrin punonjës në punë, të shërbimeve të punësimit që janë të disponueshme dhe të ofruesve të shërbimeve.

⁸ Ajo që quhet vlerësimi i procesit përfshin fazat e formësimit dhe të zbatimit. Vlerësimi i procesit përdor informacionin e ofruar nga ushtrimi i monitorimit, por qëllimi i tij është të shpjegojë pse nuk janë arritur synimet. Shikoni P. Gaele, *A Framework for active labour market policy evaluation*, ILO, Geneva, 1999.

Nëse shërbimi i punësimit përdor një sistem të kompjuterizuar për regjistrimin e punëkërkuesve, sistemi i monitorimit të performancës duhet të jetë pjesë përbërëse e tij (shikoni kutinë 1 për një shembull). Nëse regjistri i punësimit nuk është i kompjuterizuar, mund të përdoret një program kompjuterik të dhënash për të regjistruar informacion përmbledhës mbi individët, ndërmarrjet partnere, ofruesit e formimit, kohëzgjatjen e programeve si edhe kostot e tyre të përgjithshme (një model është dhënë në paketën e mjeteve).

Llogaritja e gjithë kostos që shpenzohet për të ndihmuar individët të (ri)punësohen është e rëndësishme për të matur efektivitetin e shpenzimeve. Shpenzime të tilla përfshijnë disbursimet e bëra (pagesat për formim, subvencionet për punësimin, asistencën për vetëpunësim) si edhe një vlerësim të shpenzimeve administrative për të drejtuar programet. Shpenzimet administrative mund të llogariten në dy mënyra. Mënyra e parë është të pjestohen të gjitha shpenzimet administrative me numrin e përgjithshëm të të papunëve të regjistruar për të marrë një shumë mesatare për të papunë në vit. Mënyra e dytë është të llogariten orët e shpenzuara nga një specialist për këshillimin e një pjesëmarrësi (kjo arrihet duke shumëzuar numrin e orëve/staf që i ofrohen një individ gjatë zbatimit të programit me koston për orë të një specialisti). Kjo sasi i shtohet kostove administrative mesatare (minus kostot e stafit në front), d.m.th. kosto mesatare/të papunë/muaj. Vlerësimi i orëve/staf të shpenzuara për të ndihmuar individët përfshin: asistencën për kërkimin e punës, këshillimin, përgatitjen e planeve individuale të punësimit, përputhjen me një ofrues formimi ose ndërmarrje partnere, vizitat monitoruese dhe këshillimin gjatë pjesëmarrjes në program.

Kutia 3: Baza e të dhënave e Shërbimit Publik të Punësimit (SHPP) të Austrisë

Baza e të dhënave e Shërbimit Publik të Punësimit (SHPP) të Austrisë është një sistem qendror i menaxhimit të informacionit për politikën austriake të tregut të punës. Kjo bazë të dhënash është një mjet për monitorimin dhe planifikimin e ndërtuar me synimin për të kryer edhe funksionet e planifikimit strategjik (menaxhimin me anë të objektivave), edhe funksionet e statistikave mbi punësimin. Ky sistem e grumbullon informacionin nga burime të ndryshme në një bazë të dhënash për ta pasur atë gati për vlerësime krahasuese të thjeshta, të shpejta e të standardizuara. Burimet e ndryshme të të dhënave rrjedhin kryesisht nga aplikime të Teknologjive të Informacionit që përdoren në Shërbimin Publik të Punësimit në punën e tij të përditshme. Me kryesoret prej tyre janë:

- regjistri qendror i individëve të papunë, i punëkërkuësve dhe i personave që kërkojnë të mësojnë një profesion, përfshirë këtu edhe informacionin e individualizuar bashkë me periudhat e regjistrimit të personave dhe statusin e përfutjesit (pagesë papunësie, ndihmë papunësie, ndihmë sociale);
- aplikimet për skemat e mbështetjes së tregut të punës, përfshirë informacionin për llojin dhe kohëzgjatjen e mbështetjes, informacionin për operatorët e një mase apo programi, pra, për ofruesit e formimit, ndërmarrjet partnere e kështu me radhë;
- regjistri i ndërmarrjeve dhe i vendeve të lira të punës, përfshirë këtu aplikimet për partneritete në programe;

Për qëllimet e monitorimit të programit, Shërbimi Publik i Punësimit bazohet në informacionin e siguruar nga të gjitha burimet e mësipërme. Sistemi i monitorimit është i nënndarë në tri module:

- Monitorimi në vazhdimësi i karrierës së individëve që kanë marrë pjesë në programet e kryera nga Shërbimi Publik i Punësimit, pra ai përpqet që të gjejë se cili është "destinacioni i daljes". Duke vepruar kështu, sistemi vlerëson sipas kriterëve të përcaktuara periudhën e kohës para dhe pas pjesëmarrjes në program me qëllim që të përcaktohet efektiviteti i programeve të kryera;
- Monitorimi i karrierës analizon zhvillimet e sistemeve të punësimit në tërësi dhe përqendrohet në hyrje-daljet nisur nga ndryshimet që duken tek stoqet. Për shembull, sa vende të reja pune janë krijuar, nga kush, në cilët sektorë; sa prej marrëdhënieve ekzistuese janë përmbyllur; nga vijnë individët e papunë (punësimi, jo-punësimi) dhe ku shkojnë ata, e kështu me radhë.
- Monitorimi i ndërmarrjeve merret me situatën e burimeve njerëzore të kompanive dhe të sektorëve në tërësi. Për shembull, ku ka rritje dhe ku ka shkurtim të stafit; ku ka luhatje të lartë dhe të ulët stafi; a ndryshojnë ndërmarrjet me vende pune të subvencionuara nga ato pa subvencione, e kështu me radhë. Monitorimi i ndërmarrjeve përfshin të gjitha numrat e llogarive të regjistruara të punëdhënësve; kështu ky sistem vetëm sa kap individët që në pikëpamje të siguracionit, janë të lidhur me llogarinë e një punëdhënësi të caktuar.

Baza e të dhënave e Shërbimit Publik të Punësimit përdor si tregues: i) dimensionet personale (cilësitë individuale të tilla si gjinia, mosha, kombësia, arsimimi, aftësia e kufizuar, profesioni); ii) dimensionet që lidhen me politikën (rajoni, data, lloji i programit, periudha e pjesëmarrjes, kodi i përfundimit) dhe iii) dimensionet që lidhen me karrierën (karrierat e mëparshme dhe në vazhdimësi, pra kohëzgjatja e papunësisë para programit, pozicioni në tregun e punës, treguesi kryesor i statusit në Shërbimin Publik të Punësimit - punësimi, papunësia, qenia jashtë fuqisë punëtore,- periudhat para e pas monitorimit, aktiviteti ekonomik NACE dhe madhësia e punëdhënësit).

Burimi: A. Buzek et al, *Labour market monitoring based on the Data Warehouse of the Public Employment Service*, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit Bundesminister, Vienna, March 2004, downloadable at: <http://www.bmefj.gv.at/NR/rdonlyres/3BD3E38A-3839-4E35-AC40-609E55A5621E/17765/LabourMarketMonitoringDWH2003.pdf>

Informacioni i prodhuar gjatë zbatimit të programeve sistemohet çdo tre muaj nga Zyra lokale e Punësimit për të raportuar tek Ministria përgjegjëse për punësimin dhe tek Shërbimi Qendror i Punësimit. Shembuj të të dhënave që paraqiten në raportet tre mujore jepen në Tabelën 5.

Tabela 5: Shembuj të të dhënave mbi zbatimin e programit për qëllime raportimi

Pjesëmarrësit	Kompanitë partnere	Grupi i kontrollit
Numri i aplikimeve të mbledhura (sipas karakteristikave individuale të individëve)	Numri i aplikimeve të mbledhura (sipas karakteristikave të kompanisë)	Individët në grupet e kontrollit sipas karakteristikave individuale
Përqindja e miratimeve	Përqindja e miratimeve	Numri i përgjithshëm i orëve të këshillimit të ofruara
Numri i pjesëmarrësve si përqindje e të gjithë të papunëve (ose e grupeve të të papunëve)	Numri mesatar i punonjësve/kursantëve për ndërmarrje	Pjesa e individëve që gjejnë punë, sipas karakteristikave individuale dhe llojit të punësimit (të dhëna administrative)
Numri i pjesëmarrësve si përqindje e të papunëve afatgjatë	Kostoja mesatare mujore për kompani partnere/ofrues formimi	
Numri i përgjithshëm i orëve të këshillimit të ofruara	Numri i vizitave monitoruese për kompani/ofrues formimi	
Numri i Planeve Individuale të Punësimit të hartuara		
Numri i individëve që hyjnë në çdo program sipas karakteristikave individuale		
Numri i pjesëmarrësve individualë që largohen nga programi para përfundimit të tij (braktisjet)		
Kostoja mesatare mujore për një pjesëmarrës në program		

Krijimi i sistemit të monitorimit të performancës përfshin dy hapa kryesorë: i) përcaktimi i objektivave të programit dhe ii) hartimi i treguesve të performancës për të matur arritjen e objektivave. Hartimi i treguesve të performancës duhet të jetë rezultat i një procesi konsultimesh ndërmjet politikëbërësve (Ministria përgjegjëse për punësimin) dhe administratorit (zyrat e punës në nivel lokal dhe qendror).

Objekti i programeve të tregut të punës është (ri)punësimi i personave të papunë. Dy kategoritë e treguesve të performancës që masin suksesin në arritjen e këtij qëllimi janë: përqindja e (ri)punësimit (mbështetur në matjen që i bëhet punësimit gjatë ndjekjes në vazhdimësi) dhe kostot e programeve.

Tabela 6 ofron shembuj të treguesve të performancës të programeve të formimit, të subvencionimit për punësim dhe të programeve të vetë-punësimit, si edhe metodën e llogaritjes së tyre.

Tabela 6: Treguesit e performancës (programet e formimit, të subvencionimit për punësim dhe të vetëpunësimit)

Treguesi i performancës	Mënyra e llogaritjes
	Formim
Kostoja mesatare për kursant që rezultojnë i punësuar në kohën e ndjekjes në vazhdimësi	= kostoja e përgjithshme e kurseve të formimit/numrin e kursantëve që rezultojnë të punësuar në kohën e ndjekjes në vazhdimësi
Përqindja e kursantëve që rezultojnë të punësuar në kohën e ndjekjes në vazhdimësi	= numri i kursantëve që rezultojnë të punësuar në kohën e ndjekjes në vazhdimësi/numrin e kursantëve që hynë në kurset e formimit
Kostoja mesatare për çdo person pjesëmarrës në program formimi	= kostoja e përgjithshme për kurset e përfunduara/numrin e personave që hynë në kurset e formimit
Kostoja mesatare për çdo kursant për orë formimi	= kostoja e përgjithshme për kurset e përfunduara/numrin e orëve të formimit të ofruara për klient
Përqindja e pjesëmarrësve në program që i përfunduan me sukses kurset e formimit	= numri i personave që përfundojnë kurset e formimit/numrin e personave që hynë në kurset e formimit
Përqindja e kursantëve që, në kohën e ndjekjes në vazhdimësi, rezultojnë të punësuar në profesionet për të cilat janë formuar	= numri i kursantëve që punojnë në profesionin për të cilin janë formuar/numrin e kursantëve të punësuar në kohën e ndjekjes në vazhdimësi
Subvencionim për punësim	
Përqindja e punëtorëve të subvencionuar që rezultojnë në punë të rregullt në kohën e ndjekjes në vazhdimësi	= numri i punëtorëve të subvencionuar që rezultojnë të punësuar në kohën e ndjekjes në vazhdimësi/numrin e punëkërkuësve që hynë në programe subvencionimi
Përqindja e punëtorëve të subvencionuar që, në kohën e ndjekjes në vazhdimësi, rezultojnë të punësuar në ndërmarrjet e subvencionuara	= numri i punëtorëve të subvencionuar që rezultojnë të punësuar në ndërmarrjet e subvencionuara/numrin e punëtorëve të subvencionuar që rezultojnë të punësuar në kohën e ndjekjes në vazhdimësi
Kostoja mesatare e çdo punëtori të subvencionuar ende i punësuar në kohën e ndjekjes në vazhdimësi	= kostoja e përgjithshme e subvencionit për punësim/numrin e punëtorëve të subvencionuar që rezultojnë të punësuar në kohën e ndjekjes në vazhdimësi
Kostoja mesatare e subvencionimit të pagës për punëtor të subvencionuar	= kostoja e përgjithshme e subvencionit /numrin e personave që hyjnë në subvencionimin për punësim
Asistenca për vetëpunësim	
Ndihma mesatare për person që ende është i vetëpunësuar në kohën e ndjekjes në vazhdimësi	= kostoja e përgjithshme e asistencës/numrin e të vetëpunësuarve në kohën e ndjekjes në vazhdimësi
Përqindja e personave ende të vetëpunësuar në kohën e ndjekjes në vazhdimësi	= numri i pjesëmarrësve të vetë-punësuar në kohën e ndjekjes në vazhdimësi/numrin e personave që hynë në programe vetëpunësimi
Subvencioni mesatar për person të vetë-punësuar	= kostoja e përgjithshme e asistencës/numrin e personave që hynë në programe vetëpunësimi
Punësimi mesatar i shtuar që vjen nga ndihma për vetëpunësim në kohën e ndjekjes në vazhdimësi	= numri i vendeve shtesë të krijuara/punëtorët e punësuar nga i vetëpunësuar i asistuar nga programi

Për ta vënë në veprim sistemin për monitorimin e performancës, të dhënat nga dokumentat administrative (që përmbajnë karakteristika individuale të tilla si mosha, gjinia, niveli i arsimimit, historia e papunësisë, aftësitë e zotëruara dhe informacion në lidhje me pengesat e punësimit – braktisja e shkollës herët, i papunë afatgjatë, shkalla e aftësisë së kufizuar) kombinohen me të dhënat mbi rezultatet e pjesëmarrësve gjatë ndjekjes në vazhdimësi, të dhëna të cilat grumbullohen ose përmes dokumentave ekzistues administrativë, ose përmes studimeve që gjurmojnë pjesëmarrësit në program (shikoni paragrafin 3 për detaje në lidhje me studimet e gjurmimit të pjesëmarrësve). Për të matur punësimin gjatë ndjekjes në vazhdimësi përmes dokumentave administrativë, të dhënat për daljen e pjesëmarrësve shqyrtohen për të verifikuar nëse klienti është fshirë nga regjistri (dhe nuk ka hyrë përsëri). Kur sistemi i shërbimit të punësimit është i lidhur me sisteme të tjera të informatizuara që regjistrojnë pagesat për kontributet e sigurimeve shoqërore ose taksat, të dhënat në lidhje me daljet nga regjistri kontrollohen me të dhënat mbi punëtorët e regjistruar (punëmarrësit me rrogë dhe të vetëpunësuarit). Gabimi kryesor që ka përlllogaritja e punësimit gjatë ndjekjes në vazhdimësi përmes të dhënave administrative është mungesa e kapjes së përfituesve që janë të (vetë)punësuar në ekonominë informale. Nëse punësimi në ekonominë informale është i shpeshtë, atëherë matja e (ri)punësimit gjatë ndjekjes në vazhdimësi ka mundësi të dalë nën vlerat reale.

Të dhënat për përlllogaritjen e treguesve të performancës grumbullohen dhe organizohen në nivel individ. Përveç kësaj, të dhënat mbi karakteristikat e tregut lokal të punës, për shembull, niveli i papunësisë, rritja e punësimit në 12 muajt e fundit, niveli i hyrjeve dhe i daljeve të regjistrimit sipas karakteristikave individuale mund të përdoren për të përcaktuar objektiva rajonale dhe për të përshtatur treguesit me qëllim që të pasqyrojnë kushtet e tregut të punës dhe karakteristikat demografike të popullatës së cilës i shërbehet.

Për krahasimin e performancës së programeve në rajone të ndryshme është e nevojshme të korrigjohen treguesit e performancës në përshtatje me kushtet ekonomike rajonale të cilat mund të kenë një ndikim në mundësinë për (ri)punësim (faktorët kontekstualë). Po ashtu, një korrigjim i tillë mund të përmirësojë targetimin dhe të shmangë creaming (skremimin), pra, praktikën e zgjedhjes së kandidatëve më të kualifikuar për pjesëmarrje në program që bëhet me qëllimin e rritjes së suksesit të programit. Ndryshueshmëritë (pozitive ose negative) nga mesatarja kombëtare e faktorëve të tillë si niveli i papunësisë, të ardhurat mesatare mujore, dendësia e popullsisë, përqindja e të papunëve të regjistruar që marrin pagesë papunësie dhe niveli i hyrje/daljeve duhet të merren

në konsideratë kur përlllogaritet niveli i (ri)punësimit dhe kostot e tij. Për shembull, programet e zbatuara në një rajon i cili ka tregues më të lartë se mesatarja kombëtare në pikëpamje të nivelit të papunësisë dhe të përqindjes së të papunëve që marrin përfitime dhe që ka tregues më të ulët në të ardhurat mesatare dhe në rritjen e punësimit, gjatë ndjekjes në vazhdimësi do të priren të kenë nivel më të ulët (ri)punësimi dhe kosto më të lartë për pjesëmarrës të punësuar.

Korrigjimi mund të bëhet duke përdorur metodën e ponderimit, e cila ndërtohet mbi bazën e të dhënave të prodhuara në nivel lokal gjatë zbatimit të programeve për herë të parë. Duke studiuar ndryshimet lidhur me përqindjet e (ri)punësimit dhe kostot në rajone të ndryshme në pikëpamje të mesatares kombëtare dhe duke i krahasuar ato me variacionet në kushtet e tregut të punës, bëhet e mundur që të përlllogaritet pika e variacionit për secilin rajon.⁹

2. Seancat e këshillimit dhe vizitat në ndërmarrje gjatë zbatimit të programit

Specialistit të punësimit i kërkohet që të kryejë me klientët individualë, përgjatë gjithë pjesëmarrjes së tyre në program, një numër seancash këshillimi. Pra, pjesëmarrësi në program duhet t'i bëjë specialistit të punësimit një vizitë në zyrë dhe të diskutojë mbi përparimin, problemet, gjërat që po shkojnë mirë, nivelin e kënaqshmërisë nga shërbimet, ankesat ndaj ndërmarrjes, e kështu me radhë. Rezultatet e çdo seance duhet të shënohen në planin individual të punësimit (PIP). Mund të ndodhë që pas një periudhe kohe, PIP të mos jetë më i përshtatshëm. Nëse ndodh kështu, specialisti i punësimit mundet që, në marrëveshje me klientin, të modifikojë përmbajtjen e tij për ta bërë më realist. Seancat e këshillimit individual gjatë pjesëmarrjes në program duhet të organizohen jashtë vendit të punës apo të formimit, me qëllim që individëve t'iu jepet mundësia për të diskutuar lirisht mbi problemet dhe vështirësitë që janë duke hasur. Në këtë mënyrë, specialisti mund të zbulojë qysh herët probleme të mundshme të cilat mund të bëjnë që pjesëmarrësit ta braktisin programin e formimit ose të pushohen më herët nga puna. Seancat e këshillimit gjatë pjesëmarrjes në program mund të jenë nga dy për programet e shkurtra në katër për programet e gjata. Nga pikëpamja kohore, këto duhet të caktohen afër vizitave monitoruese tek ndërmarrjet partnere/ofruesit e formimit.

⁹ Për shembuj ilustrues, shikoni C. O'Leary, A. Nesporova, A. Samorodov, *Manual on the evaluation of labour market policies in transition economies*, ILO Geneva, 2001, Annex 2 and H. Mosley, K. U. Mueller "Benchmarking employment Services in Germany", in J. de Koning (ed.), *The evaluation of active labour market policies. Measures, public private partnership and benchmarking*, 2007.

Specialisti i punësimit i ngarkuar për një klient, gjatë periudhës së programit, duhet të kryejë vizita monitorimi në ndërmarrjen partnere, mesatarisht tre për program: në fillim të pjesëmarrjes në program, nga mesi dhe një vizitë nga fundi i tij. Nëse kohëzgjatja e programit është e shkurtër, për shembull, tre muaj, atëherë vizitat mund të kufizohen në dy (një në fillim dhe një afër fundit). Nëse programi zgjat për një kohë të gjatë, për shembull, 9 ose 12 muaj, atëherë numri i vizitave duhet të jetë katër. Vizita të tilla janë të rëndësishme për të verifikuar përparimin e bërë nga individit dhe për të kontrolluar nëse ndërmarrja po i përmbush detyrimet e saj të punësimit/formimit.

Po ashtu, vizitat tek punëdhënësit janë të rëndësishme për të matur nivelin e kënaqshmërisë së ndërmarrjes/ofruesit të formimit me pjesëmarrësit individualë ofruar atyre. Vizitat monitoruese në ndërmarrjet partnere dhe ofruesit e formimeve duhet të planifikohen me kujdes për t'iu dhënë specialistëve mundësinë të diskutojnë me punëdhënësin, instruktorët, mbikëqyrësit dhe shokët e punës të punëtorit/kursantit se si po performon klienti, si edhe për të verifikuar praninë e individit në vendin e formimit/vendit të punës dhe kushtet e punës dhe të formimit.

Vizitat në ndërmarrje duhet të njoftohen, pra specialisti i punësimit duhet të informojë që më parë ofruesin e formimit/ndërmarrjen me qëllim që të flasë me stafin e njoftuar (instruktorët, mbikëqyrësit, e kështu me radhë). Caktimi i takimeve që më parë shmang vajtjet disaherëshe për të gjetur/takuar personat përgjegjës. Megjithatë, nëse, gjatë seancave individuale të këshillimit ose gjatë vizitave tek ofruesi i formimit/ndërmarrja, zbulohet një problem, specialisti mund të kryejë kontrolle të befasishme (vizita të paparalajmëruara).

Gjatë vizitave monitoruese, specialisti i punësimit duhet të verifikojë: i) prezencën e rregullt të individit në vendin e formimit/punës; ii) prezencën e instruktorëve/mbikëqyrësve të caktuar për klientin; iii) respektimin e detyrave të punës/formimit sipas marrëveshjes së arritur (për shembull, një punëtor i subvecionuar i punësuar për të kryer një punë specifike duhet të shpenzojë shumicën e kohës së tij të punës duke kryer pikërisht atë punë; nëse klienti gjendet duke kryer detyra që nuk përfshihen në përshkrimin e tij të punës, atëherë kjo duhet të shpjegohet); dhe iv) të mësuarit e sjelljeve dhe qëndrimeve në lidhje me korrektesën, mënyrën e veshjes dhe të komunikimit, gjëra që lidhen me gatishmërinë për punë.

3. Studimet e ndjekjes në vazhdimësi (gjurmuese) për të matur efektin e programit

Nëse nga burimet ekzistuese të të dhënave (siç janë daljet nga regjistri i papunësisë, regjistrat për kontributet e sigurimeve shoqërore ose për pagesat e taksave) nuk mund të nxirren të dhëna të sigurta mbi punësimin e pjesëmarrësve pas programit, është e nevojshme të kryhen studime gjurmimi mbi përfituesit e programit për të matur nivelin e tyre të punësimit.¹⁰

Nëse është ngritur një grup kontrolli ex-ante, studimi i ndjekjes në vazhdimësi – i kryer për pjesëmarrësit dhe jopjesëmarrësit në program – shërben gjithashtu për të llogaritur efektin neto të programeve (vlerësimi eksperimental). Nëse të dyja grupet janë homogjene dhe janë përzgjedhur në mënyrë rastësore, diferenca e mesatareve të niveleve përkatëse të përqindjes së punësimit do të masë efektin deadweight, që do të thotë sa pjesëmarrës do të kishin gjetur punë edhe në mungesë të programit.

Gjashtë muaj pas përfundimit të programit të fundit, çdo zyrë lokale punësimi administron një pyetësor gjurmimi mbi pjesëmarrësit për të verifikuar gjendjen e tyre përsa i përket punësimit dhe nivelit të të ardhurave. Në rastin më të mirë, intervistohen të gjithë pjesëmarrësit me intervista ballë për ballë ose me telefon apo postë. Prandaj është e rëndësishme të mbahet dhe të përditësohet sa më shumë të jetë e mundur informacioni për kontaktet me klientët (individë dhe ndërmarrje). Meqenëse monitorimi dhe vlerësimi i programeve duhet të jenë një praktikë standarde e shërbimit të punësimit, pjesëmarrja në studimet e ndjekjes në vazhdimësi duhet të jetë një kusht i përcaktuar në marrëveshjen e hartuar nga shërbimi i punësimit.¹¹

Në rastin më të keq, në mënyrë që studimi të prodhojë të dhëna të besueshme e të sigurta, duhet që të merren përgjigje nga të paktën 80% e pyetësorëve të shpërndarë. Nëse numri i pjesëmarrësve është i madh, duhet të hartohet një kampion përfaqësues për çdo rajon që ka zbatuar programin për të siguruar vlefshmërinë e të dhënave të grumbulluara.¹²

¹⁰ Këto studime janë quajtur “gjurmuese” sepse ato “gjurmojnë” pjesëmarrësit dhe jopjesëmarrësit pas një periudhe kohe për të verifikuar statusin e punësimit dhe të të ardhurave të tyre.

¹¹ Kjo mund të bëhet duke futur në planin individual të punësimit dhe në marrëveshjen e arritur me ofruesit e formimeve dhe ndërmarrjet partnere një klauzolë që thotë: “Punëdhënësit/ofruesit të formimit dhe punonjësit/kursantit mund t’i kërkohet, pas përfundimit të programit ose në faza të ndryshme të tij, të marrin pjesë në një vlerësim”.

¹² Një shembull se si hartohet një model për kërkim sasior dhe hapat që ndërmerren për të kryer një studim, jepet në *Guidelines to detect the skills needs of enterprises*, ILO Budapest, 2009.

Pyetëtori hartohet në mënyrë të tillë që të mund të verifikojë edhe sasinë, edhe cilësinë e punësimit dhe të masë përshtatshmërinë e ofrimit të shërbimit me rezultatet e punësimit (shih seksionin e Mjeteve për një model). Pyetëtori ndahet në 5 pjesë. Pjesa A ka për qëllim të grumbullojë informacion të përgjithshëm mbi personin dhe programin që ai/ajo ka ndjekur. Kjo pjesë e pyetësit mund të kapërcehet nëse të dhënat personale të grumbulluara përmes regjistrimit në shërbimin e punësimit dhe gjatë monitorimit të programit janë të besueshme dhe të përditësuara. Këto të dhëna – të gjeneruara nëpërmjet sistemit të regjistrimit/monitorimit ose me anë të studimeve – do të japin informacion mbi individin (gjininë, moshën, nivelin arsimor/kualifikimet, kohëzgjatjen e papunësisë dhe informacion mbi pengesat për punësim – braktisja e shkollës, i papunë afatgjatë, shkalla e aftësisë së kufizuar) dhe mbi programet (llojin e programit, datat e ndjekjes, përfundimin/mospërfundimin dhe kështu me rradhë).

Ju lutemi kushtojini vëmendje pyetjes A10 përmes së cilës identifikohet statusi i të intervistuarit (në formim, i papunë, punonjës ose i vetëpunësuar). Sipas klasifikimit që del, intervistuesi do të administrojë vetëm pjesët B, C, D ose E ose do ta përfundojë intervistën nëse personi nuk është pjesë e fuqisë punëtore. Pjesa B synon të grumbullojë të dhëna për pjesëmarrësit në program që i janë kthyer arsimimit ose janë në formim të mëtejshëm. Pjesa C synon të mbledhë informacion për pjesëmarrësit që janë të papunë. Pjesa D ka lidhje me ata pjesëmarrës që janë punonjës me pagë dhe pjesa E me ata që janë të vetëpunësuar. Për ata që nuk marrin pjesë në program, pyetëtori duhet t'i kapërcejë të gjitha ato pyetje që kanë të bëjnë me pjesëmarrjen në program dhe të përqendrohet vetëm tek pyetjet mbi situatën aktuale të aktivitetit (një shembull jepet në seksionin e Mjeteve të këtij Udhëzuesi). Nëse pjesëmarrja në sistemin e pagesës së papunësisë apo të ndihmës sociale është një parakusht për pjesëmarrje në programet e papunësisë, pyetëtori duhet të regjistrojë edhe numrin e përgjithshëm të muajve/përfitim të marrë gjatë kohës së pjesëmarrjes në program.

Pyetësorët i dërgohen Departamentit të Statistikave në SHKP për të hedhur të dhënat. Në nivel qendror, pyetësorët kontrollohen nëse ka mospërputhje dhe të dhënat përkatëse futen duke përdorur një program kompjuterik që bën të mundur përjashtimin e të dhënave të papranueshme dhe ndjek në mënyrë automatike modelin e kapërcimit. Sapo përfundon futja e të dhënave dhe pastrimi i tyre, mund të prodhohen tabela statistikore. Në tabelën 7 paraqitet informacioni minimal që duhet të prodhojë studimi gjurmues.

Tabela 7: Treguesit e efektit për të vlerësuar performancën e programeve të formimit

Treguesit e efektit	Përshkrimi	Ndarja
Përqindja e kalimit të menjëhershëm	Numri i përfituesve të marrë në punë në fund të skemës (ose me të ardhura më të mira) ----- Totalin e të vendosurve në punë në atë periudhë kohe	– Sipas gjinisë, grupmoshës, përkatësisë etnike, kohëzgjatjes së papunësisë dhe llojit të disavantazhit
Përqindja neto e të vendosurve në punë (individët) (*)	Totali i vendosjeve në punë minus deadweight dhe zëvendësimin ----- Totalin e vendosjeve në punë	– Sipas gjinisë, grupmoshës, etnisë, kohëzgjatjes së papunësisë dhe llojit të disavantazhit
Përqindja neto e të vendosurve në punë (kompanitë)	Totali i vendosjeve në punë minus deadweight dhe zëvendësimin ----- Totalin e marrjeve në punë	– Sipas sektorit dhe madhësisë
Cilësia e punësimeve	% e përfituesve që pas 6 muajve rezultojnë të punësuar në punë të përhershme dhe me kohë të plotë ---- % e vendeve të punës të përhershme dhe me kohë të plotë në rajon	– Sipas gjinisë, grupmoshës, etnisë, kohëzgjatjes së papunësisë dhe llojit të disavantazhit
Kostoja mesatare për pjesëmarrës që rezultojnë të punësuar gjatë ndjekjes në vazhdimësi	Kostoja e përgjithshme e programit ---- Numrin e individëve që rezultojnë të punësuar gjatë ndjekjes në vazhdimësi	– Sipas koston direkte (pagesat për individët dhe kompanitë) – Sipas koston indirekte (shpenzimet për stafin e SHKP-së të përfshirë në programet dhe shpenzimet administrative)

(*) Në mënyrë alternative, përqindja e punësimit bruto të pjesëmarrësve në program minus përqindjen e punësimit bruto të jo-pjesëmarrësve në program tregon efektin neto të programit.

Të dhënat e marra nga intervistimi i pjesëmarrësve në program dhe nga intervistimi i jo-pjesëmarrësve lejojnë të identifikohen ndryshimet lidhur me nivelin e punësimit dhe të të ardhurave midis dy grupeve, ndryshime që mund t'i vishen pjesëmarrjes në program.

Meqënëse përfitimet e plota nga pjesëmarrja në program mund të tregohen nga përfituesit vetëm në një periudhë më të gjatë, performanca e pjesëmarrësve në treg të punës duhet të matet në intervale të rregullta (12 muaj pas përfundimit të programit dhe përsëri pas 24 muajve). Në fakt, është shumë e mundshme që programi të sjellë si rezultat punësueshmëri më të lartë dhe rritje të kapacitetit të pjesëmarrësve për të lëvizur nga një kompani në një tjetër. Përveç këtyre, për

programe që përfshijnë formimin është e një rëndësie të veçantë të verifikohet nëse pjesëmarrësit që janë të punësuar ose të vetëpunësuar po përdorin shprehitë e mësuara dhe/ose nëse janë punësuar në profesionin për të cilin u formuan.

PJESA IV

VLERËSIMI I PROGRAMEVE TË PUNËSIMIT

1. Vlerësimi i efektit neto tek punësimi dhe të ardhurat

Udhëzime për të matur efektin neto të programeve të nxitjes së punësimit
Qëllimi Të matet efekti neto i programeve në lidhje me punësimin dhe të ardhurat e përfituesve, dhe cili program është më i përshtatshëm dhe për kë është më i përshtatshëm
Detyrat — Vlerësimi i efektit neto të programeve tek (ri)punësimi dhe të ardhurat; — Raportimi i gjetjeve tek autoritetet qendrore të punësimit; — Përshtatja e hartimit të programeve në bazë të gjetjeve.

Efekti i të gjithë programeve të zbatuara duhet të vlerësohet përsa i takon punësimit dhe të ardhurave të pjesëmarrësve në krahasim me punësimin dhe të ardhurat e jo-pjesëmarrësve. Vlerësimet e efektit neto masin ndikimet neto të programeve tek punësimi në tërësi duke vlerësuar efektet deadweight, zëvendësim dhe zhvendosje. Një vlerësim i tillë është tejet i nevojshëm: i) për të vendosur nëse programet ishin hartuar, targetuar, renditur dhe administruar siç duhet; ii) për të matur efektin tek individët në lidhje me punësimin dhe të ardhurat; iii) për të krahasuar rezultatet e programeve të ndryshme; dhe iv) për të treguar se cili program ecën mirë dhe për kë ecën mirë.

Në vlerësimin e efektit neto, rezultatet e pjesëmarrësve të programit gjykohen në lidhje me një grup të përshtatshëm krahasimi (kontrolli). Një grup i përshtatshëm mund të specifikohet ose si pjesë e një eksperimenti klasik në terren ku pjesëmarrësit dhe grupet e krahasimit caktohen në mënyrë të rastësishme (vlerësimi eksperimental), ose sipas metodave thuajse-eksperimentale të cilat, nëpërmjet mjeteve statistikore, synojnë të arrijnë idenë sikur ka patur një caktim të rastësishëm (vlerësim joeksperimental). Eksperimentet e formatit klasik janë idealet për vlerësimin e efektit neto, por në përgjithësi vlerësimet përdorin metodat thuajse-eksperimentale meqenëse ato kushtojnë më pak dhe janë më të shpejta sesa eksperimentet klasike dhe shpesh kryhen përmes të dhënave administrative ekzistuese.

Analiza e efektit neto plotëson monitorimin e performancës: llogaritjet e efektit neto sigurojnë të dhëna për vlerën e shtuar të ndërhyrjeve, por ato janë vetëm një fotografi e çastit në një moment të dhënë. Monitorimi i performancës siguron në mënyrë të vazhdueshme informacion të saktë në lidhje me një zonë

të gjerë gjeografike. Standardet për masat e rezultateve bruto, të nxjerra nga sistemi i monitorimit të performancës, mund të vlerësohen me referim duke përdorur llogaritjet e efektit neto.

Të dhënat për përlogaritjen e efektit neto vijnë nga tri burime: 1) të dhëna administrative nga shërbimi i punësimit për të papunët e regjistruar dhe për zbatimin e programeve; 2) të dhëna për statusin e aktivitetit të pjesëmarrësve pas përfundimit të programit (studime gjurmuese), dhe 3) të dhëna për statusin e aktivitetit të grupit të krahasimit (kontrollit).

Kutia 4: Terma të përdorur rëndom për vlerësimin e efektit

Deadweight Loss: rezultatet e programit nuk janë të ndryshme nga ç'do të kishte ndodhur në mungesë të programit. P.sh. programi i subvencioneve të pagës e vendos punonjësin në një kompani që do ta kishte marrë atë në punë edhe pa qenë subvencioni.

Efekti i zëvendësimit: një punonjës i punësuar në një punë me subvencion zëvendëson një punonjës të pasubvencionuar i cili përndryshe do të kishte qenë punësuar. Rrjedhimisht, efekti neto i punësimit është zero.

Efekti i zhvendosjes: Kjo zakonisht i referohet zhvendosjes në tregun e produktit. Një kompani me punonjës të subvencionuar rrit output-in, por zhvendos/pakëson output-in ndër kompanitë që nuk kanë punonjës të subvencionuar. Gjithashtu, kjo mund të ndodhë kur ndihmohen individët të krijojnë ndërmarrjet e tyre.

Shtesat: kanë të bëjnë me rritjen neto të vendeve të krijuara të punës. Është numri total i vendeve të punës të subvencionuara, pasi hiqen efektet e deadweight, zëvendësimit dhe zhvendosjes.

Grupi i trajtimit dhe i kontrollit: Përfutjesit e programit përbëjnë grupin e "trajtimit". Në një vlerësim shkencor, rezultatet e tyre krahasohen me një grup "kontrolli" individësh të cilët nuk kanë marrë pjesë në këtë program. Grupet e trajtimit dhe kontrollit mund të përcaktohen në mënyrë të rastësishme ex-ante (përpara programit) apo të zgjidhen ex-post (pas programit).

Anshmëria e përzgjedhjes: Rezultatet e programit ndikohen nga faktorë të pavëzhgueshëm të cilët janë të pakontrollueshëm në një vlerësim (si p.sh. aftësitë individuale, gatishmëria për të punuar). Këta faktorë mund të lindin edhe si nënprodukt i procesit të përzgjedhjes në programe ku individët "që kanë më shumë gjasa të dalin me sukses" përzgjidhen nëpër programe ("creaming").

Anshmëria e rastësisë: Kjo i referohet anshmërisë në eksperimente me caktim të rastësishëm. Praktikisht, kjo do të thotë që sjellja e individëve në një eksperiment do të jetë e ndryshme për shkak të vetë eksperimentit dhe jo për shkak të objektivit të këtij eksperimenti. Individët në një eksperiment e dinë që janë pjesë e një grupi trajtimi dhe mund të veprojnë ndryshe dhe e njëjta gjë mund të jetë e vërtetë për individët në grupet e kontrollit.

Burimi: ILO

2. Përzgjedhja e qasjes së vlerësimit

Ka dy lloj teknikash të vlerësimit të efektivitetit të programeve të punësimit: eksperimentale dhe thuajse-eksperimentale. Vlerësimet eksperimentale apo të ashtu-quajtura klasike kërkojnë përzgjedhjen e grupeve "të kontrollit" dhe "të trajtimit" – ata që marrin asistencë dhe ata që nuk përfitojnë asistencë – përpara ndërhyrjes. Në rast se një numër i madh individësh caktohen në mënyrë të rastësishme për të qenë pjesë e grupeve të trajtimit dhe kontrollit, karakteristikat mesatare të të dy grupeve nuk duhet të jenë shumë të ndryshme. Kështu, çdo dallim në rezultate mund t'i atribuohet pjesëmarrjes në program. Studimet thuajse-eksperimentale përzgjedhin grupet e trajtimit dhe të kontrollit pas ndërhyrjes. Për të llogaritur efektivitetin e programit përdoren teknika statistikore për të korrigjuar diferencat e karakteristikave midis dy grupeve.

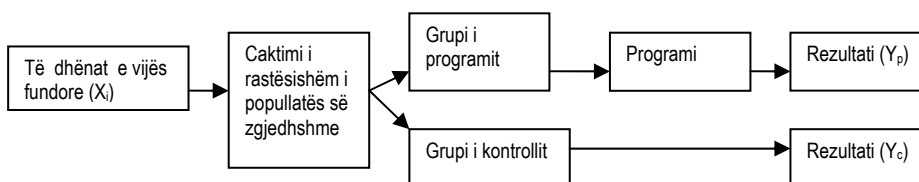
2.1. Teknikat eksperimentale

Përsa i takon orientimit të politikave, përlllogaritjet e thjeshta (të papërshtatura) të efektit janë më të lehtat për t'u kuptuar. Kjo përbën edhe anën kryesore tërheqëse të vlerësimit të programit me metodën e eksperimentit klasik (social) ku caktimi bëhet i rastësishëm. Në ato raste kur është arritur ky caktim, për të përlllogaritur në mënyrë të besueshme efektet neto të programit nuk ka nevojë për modelim të sjelljes dhe për metoda ekonometrike. Kur kemi kampione të mëdha që caktohen në mënyrë të rastësishme tek grupi i trajtimit dhe tek ai i kontrollit, midis karakteristikave të vëzhgueshme dhe të pavëzhgueshme të të dy grupeve nuk duhet të ketë ndryshime, kështu që, çdo diferencë në rezultate mund t'i atribuohet ekspozimit në program. Efektet e programit llogariten si diferenca e thjeshtë midis mesatares së kampionit të pjesëmarrësve në program dhe mesatares së anëtarëve të grupit të kontrollit përsa i përket matjeve të rezultateve për të cilat ka interes (ri-punësimi dhe të ardhurat).¹³

Me rëndësi për eksperimentin social është koncepti i caktimit në mënyrë të rastësishme. Figura 6 pasqyron një model të thjeshtë të caktimit në mënyrë të rastësishme.

¹³ Normalisht, vlerësimi i efektit neto zbulon: i) nëse pjesëmarrësit dhe jopjesëmarrësit u (ri)punësuan ndonjëherë në punë jo të subvencionuar apo në vetëpunësim; ii) nëse ata janë aktualisht të punësuar në punë jo të subvencionuar apo në vetëpunësim; iii) pagën ose fitimet mujore mesatare në punën aktuale; iv) muajt që kanë marrë kompensimin për papunësinë kur ishin të papunë dhe v) sasinë e kompensimit për papunësinë që kanë marrë ndërsa ishin të papunë.

Figura 6. Model i thjeshtë i caktimit të rastësishëm



Shembull i vlerësimit me teknikat eksperimentale

Duke qenë se niveli arsimor është një përcaktues kyç për suksesin e punësimit, Ministria e Punës po planifikon të zbatojë një program që ka për qëllim të rrisë nivelin e kualifikimit të të rinjve të papunë (të rinj 5 deri 24 vjeç të regjistruar në zyrën e punësimit) me nivel të ulët arsimor (arsim tetëvjeçar ose më pak), të cilët kanë qenë të papunë për gjashtë muaj a më shumë. Për të bërë një eksperiment social duhet të ndërmerren këto hapa:

1. Hapi i parë është nxjerrja nga regjistri i papunësisë i të gjithë individëve që plotësojnë kriteret e pjesëmarrjes. Kriteri i parë ka të bëjë me grup moshën, pra, të gjithë personat e regjistruar të papunë të cilët në datën e përzgjedhjes janë mbi 15 vjeç dhe më pak se 25 (p.sh nëse data e përzgjedhjes është 1 janar 2009, të gjithë personat e lindur pas datës 31 dhjetor 1984 deri më 31 dhjetor 1993). Kriteri i dytë për përzgjedhje është niveli arsimor, pra, të gjithë të papunët e regjistruar të lindur pas datës 31 dhjetor 1984 deri më 31 dhjetor 1993 dhe që janë të regjistruar me arsim tetëvjeçar ose më pak (normalisht këtu përfshihen edhe ata individë të cilët janë regjistruar në shkollën e mesme, por që nuk kanë arritur ta përfundojnë atë). Kriteri i tretë ka të bëjë me kohëzgjatjen e papunësisë, pra të gjithë individët e regjistruar që plotësojnë dy kriteret e para dhe që kanë një datë regjistrimi në shërbimet e punësimit përpara datës 1 korrik 2008. Në rast se shërbimi i punësimit përdor një sistem të informatizuar regjistrimi, popullata e targetuar mund të nxirret duke përdorur bazën e të dhënave, sipas parametrave të lartëpërmendur. Në rast se shërbimi i punësimit nuk ka një sistem të informatizuar regjistrimi, procesi do të bëhet në mënyrë manuale. Hapi i parë do të sigurojë popullatën që plotëson kriteret për të marrë pjesë në programin e parashikuar.
2. Në momentin e evidentimit të popullatës që plotëson kriteret për të marrë pjesë në program (pra, të popullatës së zgjedhshme), shpallet programi për t'iu kërkuar individëve të zgjedhshëm të aplikojnë. Kjo bëhet për dy qëllime. Së pari, jo të gjithë individët e zgjedhshëm do të aplikojnë për të

marrë pjesë (kjo do të ndodhë për shkak të punës në ekonominë informale, detyrave të përkujdesjes apo mungesës së dijenisë për ekzistencën e këtij programi). Praktika e shëndoshë do të ishte të kontaktoheshin individët e zgjedhshëm por që nuk kanë aplikuar për të kuptuar se përse e kanë bërë një gjë të tillë. Në rast se shërbimi i punësimit ka një sistem sanksionimi – d.m.th të papunët e regjistruar, në veçanti ata që marrin përfitime janë të detyruar të pranojnë një punësim të përshtatshëm në rastet kur ky ofrohet, apo të marrin pjesë në programe – personat që nuk aplikojnë apo që refuzojnë të marrin pjesë mund të çregjistrohen nga regjistri i papunësisë. Së dyti, aplikimi për të marrë pjesë në një program do të nxjerrë “motivimin” e individëve, që përbën edhe një nga karakteristikat e pavëzhgueshme më të vështira për t’u matur. Të gjithë individët që aplikojnë për një program dhe që plotësojnë kriteret e vendosura të pjesëmarrjes do të përbëjnë “Vijën fundore” të figurës 6. Më poshtë paraqitet një shembull i vijës fundore.

Tabela 8: Nxjerrja e të dhënave nga regjistri për të ndërtuar vijën fundore

Zyra e Punësimit Nr.1			
	Totali	Burra	Gra
Numri i përgjithshëm i të papunëve të regjistruar (01.01.2009) nga të cilët	36,890	18,220	18,670
Të rinj (data e lindjes pas 31.12.1984 dhe përpara 31.12.1993), nga të cilët	11,290	5,790	5,500
Me nivel të ulët arsimor (Niveli arsimor I dhe II), nga të cilët	8,740	4,850	3,890
Të papunë 6 muaj + (të regjistruar përpara 01.07.2008)	5,210	2,616	2,594
<i>Totali i popullatës së zgjedhshme</i>	5,210	2,616	2,594
Aplikimet e vlefshme /vija fundore	4,302	2,252	2,050
Zyra e Punësimit Nr.2			
	Totali	Burra	Gra
Numri i përgjithshëm i të papunëve të regjistruar (01.01.2009), nga të cilët	92,346	46,248	46,098
Të rinj (data e lindjes pas 31.12.1984 dhe përpara 31.12.1993), nga të cilët	18,496	9,354	9,142
Me nivel të ulët arsimor (Niveli arsimor I dhe II), nga të cilët	11,254	6,246	5,008
Të papunë 6 muaj + (të regjistruar përpara 01.07.2008)	8,520	4,322	4,198
<i>Totali i popullatës së zgjedhshme</i>	8,520	4,322	4,198
Aplikimet e vlefshme /vija fundore	5,960	3,108	2,852
TOTALI			
<i>Totali i popullatës së zgjedhshme</i>	13,730	6,938	6,792
<i>Vija fundore (totali i aplikimeve të vlefshme)</i>	10,262 (74.7%)	5,360 (52.2%)	4,902 (47.8%)

3. Aplikantët e zgjedhshëm (pra, që plotësojnë kriteret e pjesëmarrjes) do t'i nënshtrohen procesit të caktimit të rastësishëm në grup pjesëmarrësish dhe në grup jo-pjesëmarrësish. Nxirren nga regjistri të dhënat individuale të aplikantëve të zgjedhshëm dhe aplikohet kriteri rastësor (p.sh data e muajit të lindjes). Kjo do të krijojë listën e pjesëmarrësve (që do të ekspozohen ndaj programit) dhe listën e jo-pjesëmarrësve.
4. Në fund të programit, lista e jo-pjesëmarrësve pastrohet, pra, individët që nuk e përfunduan programin veçohen nga lista kryesore. Gjashtë muaj pas përfundimit të programit bëhet verifikimi i (ri)punësimit dhe të ardhurave. Në rast se kjo gjë bëhet përmes regjistrave administrative, të dhënat individuale mbi “daljet në punësim” kontrollohen për të llogaritur sa prej pjesëmarrësve dhe jo-pjesëmarrësve janë çregjistruar sepse gjetën punë. Këto të dhëna përqasen me të dhënat individuale të punësimit të regjistruar (pagesat e sigurimeve shoqërore dhe/ose taksat e listë pagesave). Në rast se për individë të veçantë ka mospërputhje të dhënash (pra, personi del si i punësuar nga regjistrat e shërbimit të punësimit, por ai/ajo nuk është i regjistruar si i (vetë) punësuar), këta individë nuk mund të konsiderohen si “të riintegruar në punësim të rregullt”. Të dhënat për kontributet e sigurimeve shoqërore dhe taksat gjithashtu sigurojnë informacion mbi nivelin aktual të të ardhurave. Kjo do të duhet të krahasohet me të dhënat e regjistrat të papunësisë në lidhje me “nivelin e të ardhurave në punën e fundit”. Në rast se matja e (ri)punësimit dhe të ardhurave bëhet përmes studimeve gjurmuese, shërbimet e punësimit kontaktojnë me pjesëmarrësit dhe jo-pjesëmarrësit për të administruar pyetësorin (shpesh kjo bëhet me anë të intervistave në telefon). Të dhënat që merren nga pyetësorët përpunohen për të matur nivelin e (ri)punësimit dhe të të ardhurave. Diferencat e mesatareve midis pjesëmarrësve dhe jo-pjesëmarrësve do të japin efektin neto të programit.

Caktimi i rastësishëm është i rëndësishëm sepse, mjaft që kampioni të jetë i madh mjaftueshëm, ky lloj caktimi siguron që nuk ka diferenca sistematike midis individëve në program dhe grupeve të kontrollit në kohën kur ata janë futur apo caktuar. Avantazhi kryesor i kësaj teknike është se: i) në rast se eksperimenti kryhet siç duhet, ai siguron fakte të forta për efektet neto të programit dhe rezultatet janë të qarta dhe të thjeshta për t'u shpjeguar; ii) në dallim me teknikat joeksperimentale, nuk është nevoja të përdoren teknika statistikore komplekse; iii) mund të jetë një mekanizëm i drejtë i akordimit të ndërhyrjeve kur ka fonde të kufizuara; dhe iv) rezultatet, të kombinuara me matje të kostove të programit, mund të përfshihen lehtësisht në një analizë të kosto-përfitimit.

Disavantazhet kryesore të kësaj teknike eksperimentale kanë të bëjnë me utilitetin publik, kufizimet metodologjike dhe etike, si edhe me kostot. Përsa i përket utiliteteve publike, për shumë nga çështjet me interes për politikë-bërësit (p.sh. përse funksionoi apo dështoi programi; cilët faktorë do të ndikojnë në vendimin e individit për të marrë pjesë në ndërhyrjet jo të detyrueshme; cilat janë kostot e ndërhyrjeve të ndryshme) nuk ka përgjigje. Metodologjikisht, këto vlerësime nuk kanë qenë në gjendje të zbulojnë rrjedhojat e pamenduara (e pasynuara) të një programi. Informacioni në lidhje me rezultatet përgjithësisht siguron një vlerësim mesatar të efektit apo të pikëve të fituara. Një rezultat mesatar mund të fshehë variacionet e efektit ndër individët që marrin trajtim. Kjo është në veçanti problematike kur efektet e trajtimit kanë një variacion të madh, në veçanti për nëngrupet (si p.sh. më të rinjtë dhe më të moshuarit, gratë dhe burrat).

Një argument tjetër kundër teknikave eksperimentale ka të bëjë me aspektin etik të mohimit të shërbimeve ekzistuese – që mendohen të jenë me përfitim – për pjesëtarët e grupit të kontrollit për qëllime vlerësimi. Së fundi, eksperimentet sociale të politikave janë të kushtueshme dhe duhet njëfarë kohe që rezultatet e tyre të bëhen të disponueshme (në shumicën e rasteve të paktën dy deri tre vjet). Pyetjet që duhen shqyrtuar për të vendosur nëse vlerësimi eksperimental është ose jo metodologjia e duhur e vlerësimit për një program specifik, janë: i) a është buxheti i mjaftueshëm për të bërë një vlerësim të plotë eksperimental; ii) a mund të presin vendimet që duhen marrë derisa të bëhen të disponueshme rezultatet, iii) a ka administratori dhe/ose agjencia e vlerësimit kapacitetin teknik dhe administrativ për të bërë një vlerësim bazuar mbi një eksperiment social.

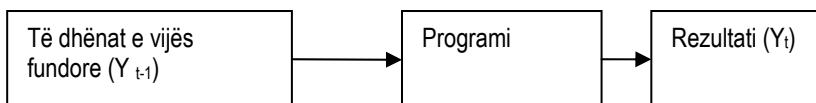
2.2. Teknikat jo-eksperimentale

Në rastet kur caktimi i pjesëmarrësve/jo-pjesëmarrësve nga popullata e individëve punëkërkues nuk është i rastësishëm, atëherë duhen përdorur metoda statistikore korrigjimi për të nxjerrë në pah efektet neto të programeve. Vlerësimi i efekteve neto kërkon korrigjimin e anshmërisë së mundshme të përzgjedhjes që është prezent në rast se personat që kanë hyrë në program janë mesatarisht të ndryshëm nga anëtarët e grupit të krahasimit përsa i takon kualifikimeve dhe aftësive të tyre të punës. Një thujasë - eksperiment është një imitim i një eksperimenti klasik duke përdorur mjete statistikore për të krijuar grupe pjesëmarrësish dhe grupe krahasimi që të jenë përfaqësues të kornizës së kampionimit.

Në këto teknika, grupi i trajtimit dhe ai i kontrollit përzgjidhen *pas* ndërhyrjes. Për të kapur efektin e programit, përdoren teknika ekonometrike që korrigjojnë diferencat në karakteristika midis dy grupeve. Aspekti kryesor tërheqës për përdorimin e kësaj teknike vlerësimi qëndron tek kostot relativisht të ulta dhe në faktin që ndërhyrjet mund të bëhen në çdo kohë. Vështirësia kryesore e këtyre teknikave – në rast se bëhen ashtu siç duhet – është se ato janë statistikisht të ndërlikuara. Atributet e individëve në grupin e trajtimit dhe në atë të kontrollit janë të ndryshme; teknikat për përshtatjen e diferencave në attribute të vëzhgueshme (si gjinia, arsimimi, mosha, krahina) janë relativisht të drejtpërdrejta, por janë objekt i gabimeve të specifikimit; korrigjimi i karakteristikave të pavëzhgueshme (si p.sh. motivimi, lidhjet familjare) kërkon një procedurë komplekse që mund të sjellë rezultate të ndryshme në varësi të specifikimeve të përdorura. Account for

Qasja më pak e kushtueshme është përdorimi i përvojës së mëparshme të pjesëmarrësve të programit në mënyrë që ata të veprojnë si grup krahasim për vetveten (si ishin përpara dhe si janë pas pjesëmarrjes në program). Kjo qasje nuk kushton ngaqë ose bazohet në të dhëna administrative ose përndryshe përgjysmon numrin e intervistave gjurmuese. Përdorimi i pjesëmarrësve si grupi i tyre i krahasimit regullon në mënyrë automatike llogaritjet e efektit për karakteristikat e dukshme dhe të padukshme. Në përgjithësi, këto modele konsiderohen të dobta sepse nuk janë në gjendje të analizojnë siç duhet gamën e gjerë të shpjegimeve alternative për efekte të dukshme të programit. Ky lloj modeli nuk siguron ndonjë informacion të vlefshëm dhe të besueshëm në lidhje me atë që mund të kishte ndodhur në rast se politika apo programi nuk do të ishin ofruar, ose në rast se do të ishte bërë ndonjë ndërhyrje tjetër. Në të vërtetë, modeli me një grup të vetëm para dhe pas programit zbatohet shumë rrallë pa disa rifinitura shtesë (ose kontrolle) për të nxjerrë përfundime shkakësore të vlefshme. Për të shpjeguar modelin, në Figurën 7 jepet një shembull i thjeshtë.

Figura 7: Modeli me një grup të vetëm para- dhe pas- programit



Programi që merret në shqyrtim drejtohet drejt një popullate të caktuar apo nën-grupi të kësaj popullate. Përpara futjes së programit të ri, të dhënat mbledhen mbi rezultatet (ose variablat e tyre) që programi synon të influencojë (Y_{t-1}). Kjo fazë

konsiderohet si faza e mbledhjes së të dhënave të vijës fundore ose si para-programi. Në momentin që janë mbledhur të dhënat, mund të futet programi ri. Në një moment, pas futjes së programit mblidhen të dhëna ndjekëse apo pas-programi mbi rezultatet (Y_t). Efekti i programit të ri del si diferenca midis $Y_t - Y_{t-1}$. Kjo llogaritje mund të rregullohet (duke përdorur analizën e regresionit) për të shpjeguar faktorë që dihen se kanë ndikuar rezultatet përveç programit. Një përshtatje e tillë kërkon të kontrollojë ndryshimet që mund të kishin ndikuar në diferencën e vëzhguar pavarësisht nga efekti i programit. Problemi me këtë model është që për diferencën mund të jenë përgjegjës shumë ngjarje dhe faktorë. Këto ngjarje shpesh njihen si “kërcënime” për vlefshmërinë e brendshme.

Shembull i modelit të vlerësimit para- dhe pas-programit (pothuaj eksperimental jo me grup krahasimi ekuivalent)

Skenari është i njëjti i shembullit të mëparshëm, d.m.th. program formimi që ka në fokus të rinjtë me arsim të ulët. Variablat e interesit janë: niveli i kualifikimit (programi ka si synim rritjen e nivelit të kualifikimit të pjesëmarrësve në III), kohëzgjatja e papunësisë (programi ka si qëllim reduktimin e numrit të muajve të papunësisë brenda periudhash 12 mujore për të rinjtë me nivel të ulët arsimor). Të dhënat individuale të aplikantëve të zgjedhshëm nxirren nga regjistri/mblidhen përpara pjesëmarrjes (shih tabelën 9, kolona e quajtur “para-programit”).

Dy vjet pas mbylljes së programit maten dy variablat e interesit qoftë përmes të dhënave administrative, qoftë përmes studimeve gjurmuese (shih shembullin 1 për shpjegimin). Të dhënat që dalin nga analiza përpunohen për të matur sa pjesëmarrës kanë arritur nivelin III të kualifikimit dhe për të matur kohëzgjatjen mesatare të periudhës së papunësisë brenda 12 muajve pas pjesëmarrjes në program. Shembuj të të dhënave (të papërshtatura) që mund të gjenerohen jepen në tabelën 9.

Tabela tregon që pjesëmarrësit e programit të administruar nga zyra e punësimit Nr. 1 patën një braktisje prej 3 përqind; që 55.5 përqind e pjesëmarrësve që kanë përfunduar programin kanë arritur një nivel III kualifikimi dhe që kohëzgjatja mesatare e papunësisë për pjesëmarrësit në një periudhë 12 mujore është ulur (akoma më shumë për pjesëmarrësit me nivelin më të ulët arsimor). Megjithatë, të supozojmë që gjatë periudhës së zbatimit të programit qeveria futi një përjashtim për pagesën e kontributit të sigurimeve shoqërore për ndërmarrjet që punësojnë individë me nivel arsimor I dhe II. Ulja e kohëzgjatjes së papunësisë

për pjesëmarrësit tanë mund të jetë më shumë rrjedhojë e kësaj ndërhyrjeje, sesa një efekt i programit të formimit. Mund të aplikohen metodat statistikore të korrigjimit për të marrë në konsideratë këtë ndryshim (duke qenë se ndërhyrja është e njohur).

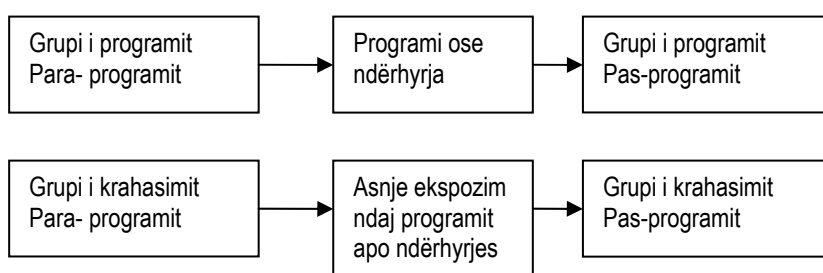
Tabela 9: Shembuj të të dhënave të mbledhura para- dhe pas- programit

Zyra e punësimit Nr.1	Para-programit			Pas-programit			
	Totali	Burra	Gra		Totali	Burra	Gra
Aplikimet e vlefshme	4,302	2,252	2,050	Pjesëmarrësit (-braktisjet)	4,172	2,196	1,976
Aplikantë të nivelit I	974	410	564	a) Arritur nivelit II	160	120	40
Aplikantë të nivelit II	3,328	1,842	1,486	b) Arritur nivelit III	2,318	1,432	886
Mesatarja e muajve të papunësisë (në 12muaj) për nivelin I	9,5m	9m	10m	a) Periudhë mesatare papunësie (në 12 muaj)	8,5	8,5m	8,5m
Mesatarja e muajve të papunësisë (në 12muaj) për nivelin II	8,5m	9m	8m	b) Periudhë mesatare papunësie (në 12 muaj)	8,25	8,5	8m
Zyra e punës Nr. 2	Para-programit			Pas-programit			
	Totali	Burra	Gra		Totali	Burra	Gra
Aplikimet e vlefshme	5,960	3,108	2,852	Pjesëmarrësit (-braktisjet)	5,960	3,108	2,852
Aplikantë të nivelit I	2,042	436	1,606	a) Arritur nivelit II	1,250	148	1,102
Aplikantë të nivelit II	3,918	2,672	1,246	b) Arritur nNiveli III	2,174	1,298	876
Mesatarja e muajve të papunësisë (në 12muaj) për nivelin I	9,5m	8m	11m	a) Periudhë mesatare papunësie (në 12 muaj)	8,5m	8m	9m
Mesatarja e muajve të papunësisë (në 12muaj) për nivelin II	8,5m	8m	9m	b) Periudhë mesatare papunësie (në 12 muaj)	8m	7m	9m

Një alternativë e analizës para-pas është përzgjedhja e një grupi krahasimi dhe përdorimi i metodave statistikore të përshtatjes. Kjo nënkupton përzgjedhjen e një grupi pjesëmarrës dhe të një grupi krahasimi për të njëjtën periudhë kohore; mbledhjen e të dhënave në lidhje me karakteristikat e dukshme siç janë mosha, gjinia, profesioni i mëparshëm, dhe niveli i arsimit si për pjesëmarrësit ashtu

edhe për jo-pjesëmarrësit. Këta faktorë do të bëjnë të mundur përdorimin e metodave statistikore për të kontrolluar heterogjenitetin midis dy grupeve për llogaritjen e efekteve neto të programit. Koncepti që është në themel të kësaj përzgjedhje është të sigurojë një grup krahasimi që të jetë i ngjashëm sa më shumë me grupin e programit në të gjitha aspektet. Kjo është një formë hartimi më e fortë se modeli i para- dhe pas- programit të të njëjtit grup sepse përfshin një grup krahasimi.

Figura 8: Modeli me grup krahasimi jo-ekuivalent



Përputhja e karakteristikave të vëzhgueshme me ato të pavëzhgueshme ndërton një model, i cili parashikon nëse një individ do të zgjedhë të marrë pjesë në një program. Në një situatë ideale, ky model do të përfshinte faktorë të dukshëm, plus faktorëve të tjerë që shpjegojnë pjesëmarrjen, por që nuk shpjegojnë suksesin e punësimit. Sapo modeli llogaritet mbi të gjithë kampionin, ai mund të përdoret për të përzgjedhur jo-pjesëmarrës me pikët (rezultate) më afër secilit pjesëmarrës. Pikët (rezultatet) e pjesëmarrësit gjenden duke vlerësuar modelin e pjesëmarrjes me karakteristikat individuale.

Shembull i modelit me grup krahasimi jo-ekuivalent (vlerësimi pothuaj eksperimental)

Skenari është i njëjtë si në shembujt 1 dhe 2. Në mënyrë më specifike, llogaritja e të dhënave në krye të figurës 8 bëhet njësoj si në shembullin 2. Për ndërtimin e grupit të krahasimit, vlerësuesi duhet të mbledhë të njëjtin lloj të dhënash për një grup tjetër individësh të papunë. Ky grup mund të përfshijë individë të papunë me të njëjtat karakteristika si të pjesëmarrësve, por të regjistruar në një periudhë të mëparshme (p.sh. në rast se programi zbatohet gjatë periudhës 2009 dhe 2010, grupi i krahasimit mund të nxiret nga regjistri i viteve 2006-2007), ose individë të regjistruar gjatë të njëjtës periudhë me pjesëmarrësit, pak a shumë me të njëjtat karakteristika, por që nuk kanë aplikuar për programin. Në

rastin e parë, modeli do të duhet të marrë në konsideratë diferencat si pasojë e përzgjedhjes së grupit të kontrollit nga një periudhë e mëparshme si p.sh. stadi i ndryshëm i ciklit makroekonomik; në rastin e dytë, modeli do të duhet të marrë në konsideratë diferencat individuale (p.sh. motivimin e pjesëmarrësve për të aplikuar dhe të jo-pjesëmarrësve për të mos aplikuar, apo diferencat në kohëzgjatjen e punësimit, nivelin arsimor, etj.).

Modeli i mosvazhdimësisë së regresionit është një metodë e zhvilluar kohët e fundit, por që është përcaktuar si metoda thujse-eksperimentale që i afrohet më shumë modelit eksperimental në eliminimin e anshmërisë së përzgjedhjes. Të gjithë individët në studim vlerësohen para se të marrin trajtim dhe pastaj rri-vlerësohen pasi marrin trajtimin. Gjithësesi, tipari unikal është procesi i alokimit ku pjesëmarrësit e studimit i alokohen kushteve të trajtimit dhe atyre të kontrollit vetëm mbi baza të një pikavarazhi të ndërprerë sipas një matjeje përpara programit. Në forma të tjera të vlerësimit thujse eksperimental, procesi i alokimit nuk kontrollohet dhe grupet e trajtimit dhe kontrollit vetë-zgjidhen. Është ky tipar që e bën këtë qasje shumë më të shëndoshë se çdo formë tjetër thujse-eksperimentale. E vetmja anshmëri midis grupeve të trajtimit dhe krahasimit është diferenca në pikë në matjen përpara programit (p.sh. numri i javëve të kohëzgjatjes së papunësisë). Asnjë variabël tjetër nuk e influencon procesin e përzgjedhjes. Nuk ndodh kështu në forma të tjera thujse-eksperimentale ku vetëm një numër i kufizuar variablash kontrollohen dhe ku një numër i pafund variablash të panjohur mund të influenconin rezultatet e vlerësimit. Për më tepër, burimi i anshmërisë së përzgjedhjes jo vetëm që është i ditur, por edhe është i njohur nga pikëpamja sasiore nga matja e para-programit. Rrjedhimisht, kjo bën të mundur që ai të kontrollohet përmes analizës së regresionit.

2.3 Vlerësimet makroekonomike

Duke qenë se qëllimi final i politikave aktive është ulja e nivelit të përgjithshëm të papunësisë dhe/ose rritja e të ardhurave, një qasje e dukshme për vlerësimin e efikasitetit të tyre është përpjekja për të vendosur një marrëdhënie të shëndoshë ekonometrike midis agregatëve kryesorë makroekonomikë si p.sh: papunësia apo pagat reale dhe përmasave të ndryshme të madhësisë së politikave aktive.

Mund të përdoren dy lloje analizash, secila prej të cilave i korrespondon një kalendari të ndryshëm. Si fillim, vlerësuesit mund të përdorin një model makroekonomik – aktualisht modeli më i përdorur është modeli Layard-Nickell – dhe të dhëna makroekonomike për të vlerësuar çfarë ka ndodhur në ekonomi dhe për të llogaritur efektet e politikave të veçanta të punësimit. Së dyti, ata

mund të përdorin modele makro-ekonomike për të simuluar çfarë do të ndodhte në ekonomi në rast se programi do të zbatohet.¹⁴

Kjo qasje do të bënte të mundur hulumtimin e efekteve të politikave aktive të tregut të punës mbi disa variabla të tregut të punës. Politikat aktive (të shprehura si shpenzime për individë të papunë) janë në përgjithësi ofrim shërbimesh publike punësimi, programe formimi për të papunë të rritur dhe për persona në rrezik, subvencione për punësim të regullt në sektorin privat dhe krijim i drejtpërdrejtë vendesh pune në sektorin publik apo jo fitimprurës. Shërbimet e punësimit, formimi dhe subvencionet gjithashtu bashkohen për të krijuar një variabël që mat shpenzimet e përgjithshme të cilat synojnë përmirësimin e eficiencës së tregut të punës. Objektivat janë matja e ndikimit të politikave aktive të tregut të punës në variabla si niveli i papunësisë; shpeshtësia e papunësisë afatgjatë; nivelet e rritjes së punësimit, niveli i pjesëmarrjes së krahut të punës dhe shpërndarja e pagave.

Ndikimi i politikave pasive të tregut të punës dhe i marrëveshjeve institucionale mund të kontrollohen përmes variablave të tilla si: koeficienti i zëvendësimit, kohëzgjatja e pagesës së papunësisë, shkalla e centralizimit të negocimit të pagave, shkalla e eficiencës institucionale, shkalla e legjislacionit të mbrojtjes së punësimit etj.

2.4 Analizat e kosto-përfitimit

Analiza e kosto-përfitimit llogarit, në terma monetare, kostot dhe përfitimet e një programi të veçantë. Ajo krahason dy rrjedha alternative të ngjarjeve, të cilat duhet të përcaktohen qartë dhe vlerëson efektin e programit si diferenca midis të dyjave. Alternativa mund të jetë çfarë ndodh në kuadrin e një projekti tjetër, por, përgjithësisht, përfaqëson çfarë ndodh në rast se nuk zbatohet asnjë politikë. Përfitimet përfshijnë efektet neto të programeve tek pjesëmarrësit (krahasuar me jo-pjesëmarrësit), si edhe përfitimet e tjera që lindin për pjesën tjetër të ekonomisë (p.sh. rënie të krimin). Kostot përfshijnë shpenzimet që ka programi. Kjo teknikë përdoret në përgjithësi si një analizë ex-ante e iniciativave që janë në konsiderim e sipër, por që mund të kryhet edhe ex-post.

Vlerësimi përcakton se cilat efekte duhen llogaritur dhe sesi duhen vlerësuar ato (fitime dhe humbje) dhe si duhen agreguar. Në përgjithësi, zgjedhja përfundimtare do të ketë humbje për disa, por parimi është të zbatohet një ndërhyrje që është në interes të publikut. Vlerësimi bazohet në “gatishmërinë për të paguar” të individëve që ndikohen, d.m.th. një analize kostoje e mundësisë. Një ndikim i favorshëm vlerësohet me maksimumin e shumës që përfituesit janë të gatshëm të paguajnë dhe ndikim i pafavorshëm konsiderohet

¹⁴ Për një shpjegim të thjeshtë të modelit Layard-Nickell, shih P. Gaëlle, Një kuadër për vlerësimin e politikave të tregut aktiv të punës “*A framework for active labour market policy evaluation*”, ILO Employment and Training Papers N. 49, Geneva, 1999.

shuma minimale që personat e dëmtuar do të ishin të gatshëm të pranonin si kompensim. Raporti përfitim kosto (vlera e përfitimevet pjesëtuar me vlerën e kostove) është treguesi i efikasitetit të një programi.

Kjo teknikë është tepër ambicioze dhe është e vështirë në praktikë të ketë një alternativë të qartë ndaj programit që merret në konsideratë. Për më tepër, disa efekte janë të vështira për t'u matur në terma monetare. Kështu p.sh., për të vlerësuar efektet psikologjike shpesh përdoret metoda e preferencave të shfaqura. Kjo bazohet në vëzhgimin e sjelljes së individëve me karakteristika të ngjashme me ato të pjesëmarrësve të programit (në veçanti, mënyra sesi ata zgjedhin midis dy alternativave). Një çështje tjetër është që efektet e programit nuk ndodhin të gjitha në të njëjtën kohë. Duhet të zgjidhet një periudhë vlerësimi. Në përgjithësi, konsiderohen vetëm efektet afatshkurtra. Megjithatë, kur dikush kërkon të vlerësojë efektet afatgjata, kostot dhe përfitimet duhet të merren në konsideratë për një numër vitesh. Në këtë rast, dikush duhet të llogarisë në vitin aktual vlerën e të gjitha kostove dhe përfitimeve të ardhshme (d.m.th. vlerën e tyre aktuale). Vlera e ardhshme e përfitimeve zbritet me një përqindje të ngjashme me përqindjet e interesit.

Kjo lloj analize bën të mundur studimin jo vetëm të përfitimeve neto për shoqërinë, por edhe për grupe të ndryshme individësh (efekti rishpërndarës i programit). Rezultatet e tij mund të jenë një instrument shumë i dobishëm për hartimin e politikave të ardhshme. Ndonëse nuk mund të arrihet një vlerësim perfekt i politikave, analizat e përfitimit të kostove mund të ulin rrezikun për vendime joefikase dhe rrjedhimisht mund të kontribuojnë në bërjen e vendim-marrjes më të përgjegjshme.

3. Përdorimi i gjetjeve të vlerësimit

Vlerësimi i programeve aktive të tregut të punës parashikohet të vlerësojë efektin indirekt, të përcaktojë efektet e ndryshme për kategori të ndryshme të përfituesve (sipas gjinisë, grupmoshës, nivelit arsimor dhe rajoneve), të diskutojë qendrueshmërinë afatgjatë të vendeve të punës dhe të identifikojë mësimet e nxjerra nga hartimi i programit të ri apo përmirësimi i programeve ekzistuese. Gjithashtu, raporti i vlerësimit merr në shqyrtim përshtatshmërinë e programit me kërkesat e tregut të punës dhe me nevojat e pjesëmarrësve, si dhe shërbimet e tjera të administruara përpara dhe/pas programit (p.sh. orientim karriere, aftësi për kërkim pune, planifikim punësimi, shërbime të vendosjes në punë, etj.). Mbështetur në vlerësimin e efekteve të programeve dhe duke përdorur të dhëna administrative për kostot e programit, vlerësimi gjithashtu do të: i) ofrojë një parashikim të përqindjes së kthimit të çdo programi në lidhje me koston e përgjithshme për çdo pjesëmarrës dhe koston për person të punësuar; dhe ii) do të bëjë një vlerësim nëse fondet buxhetore janë përdorur me efikasitetin e duhur dhe kanë kontribuar në arritjen e objektivave të programit të formimit.

Gjetjet dhe rezultatet e vlerësimit do të ndihmojnë për të përcaktuar programet që kanë qenë më të suksesshme, ato që nuk arritën të përmirësonin parashikimet për punësimin dhe të ardhurat e pjesëmarrësve. Po ashtu, ato do të ofrojnë informacion mbi përdorimin e përgjithshëm të burimeve financiare dhe njerëzore.

PJESA V

PAKETA E MJETEVË

Mjeti 1

Formati i Planit Individual të Punësimit

Numri në regjistrin e papunësisë

Përmbledhje e vështirësive në treg të punës

- € 1. Nivel i ulët arsimimi
- € 2. Mungesë/kufizim aftësisë
- € 3. Mungesë / pak përvojë pune
- € 4. Përkatësia gjinore
- € 5. Përkatësia moshore
- € 6. Person me aftësi të kufizuara

Profesioni

Kodi

Qëllimi për punësimin

Masat e ndërmarra

- 1
- 2
- 3
- 4

SHERBIMET

1. Këshillim për punësim dhe asistencë për kërkim të punës

Shënime:

Ofruesi Zyra Vendore/Rajonale e Punësimit

Nga: __/__/2009

Deri në: __/__/2009

Treguesit: Nr. i seancave të këshillimit

Punësim +3 javë

P J

Nr. i intervistave nëpër ndërmarrje

Ndërmjetësimi për punësim

P J

Kushtet

Specialisti i punësimit do të ofrojë gjithë këshillimin, orientimin dhe informacionin për tregun e punës të nevojshëm për individin dhe do ta ndihmojë atë gjatë kërkimit të punës në mënyrë që individi të hyjë në punë të pasubvencionuar.

Individi do të ndjekë gjithë seancat e këshillimit me specialistin dhe do të kryejë veprimet që, bazuar në aftësitë e tij, i sugjerohen dhe pranohen si më të përshtatshmet drejt punësimit të tij. Klienti do t'i tregojë me sinqeritet të gjitha faktet me rëndësi për kërkim të punës.

__/__/2009

__/__/2009

__/__/2009

Seancat e këshillimit

Shënime nga seancat e këshillimit

2. Programet e punë-formimit

Shënime:

Ofruesi:	Emri i ndërmarrjes _____		
Nga:	___/___/2009	Deri:	___/___/2009
		Përfunduar më:	___/___/2009
Ofruesi:	Emri i institucionit të formimit _____		
Nga:	___/___/2009	Deri:	___/___/2009
		Përfunduar më:	___/___/2009
Treguesit:	Kontrata e punësimit me përshkrim të vendit të punës _____		
	Numri i orëve të punës në javë _____		
	Numri i orëve të formimit në javë _____		
	Numri i aftësive të përvetësuar (Plani i Formimit) _____		
	Çertifikatë e lëshuar nga: _____		
	Kënaqshmëria e ndërmarrjes _____		
	Kënaqshmëria e klientit _____		
	Numri i seancave të këshillimit gjatë formimit: _____		
Kushtet	Specialisti do të këshillojë dhe orientojë individin, do të verifikojë kontratën e punësimit dhe planin e formimit dhe do të sigurohet që masa të zbatohet nga një ndërmarrje që i përgjigjet nevojave të individit. Individi do të respektojë kalendarin e formimit sikurse përcaktohet në planin e formimit. Individi do të vijojë takimet me specialistin dhe do të kryejë gjithë veprimet që, bazuar në aftësitë e tij, i sugjerohen dhe pranohen si më të përshtatshmet drejt punësimit të tij. Klienti do të tregojë gjithë faktet që janë me rëndësi për kërkim të punës. Klienti kupton që do të kryejë një formim për një minimum prej 20 % të kohës së punës për të paktën tre muaj dhe do të ketë një kontratë punësimi për të paktën 6 muaj, një pagë mujore dhe mbulim të plotë me sigurime të cilat do t'i marrë nga punëdhënësi.		

___/___/2009

___/___/2009

___/___/2009

Seancat e këshillimit

Shënime nga seancat e këshillimit

3. Subvencionet e Punësimit

Shënime

Ofruesi:	Emri i ndërmarrjes _____
Nga:	___/___/2009 Deri: ___/___/2009
Treguesit:	Kontratë punësimi me përshkrim të vendit të punës _____
	Numri i orëve të punës në javë _____
	Kënaqshmëria e ndërmarrjes _____
	Kënaqshmëria e klientit _____
Kushtet	Specialisti do të keshillojë dhe orientojë individin, do të sigurohet që masa të zbatohet nga një ndërmarrje që i pergjigjet nevojave të klientit dhe që të lidhet një kontratë e rregullt punësimi. Individi do të ketë të njëjtin trajtim si punonjësit e tjerë të ndërmarrjes. Individi do të vijojë takimet me specialistin dhe do të kyejë gjithë veprimet që, bazuar në aftësitë e tij, i sugjerohen dhe pranohen si më të përshtatshmet drejt punësimit të tij jetëgjatë. Klienti do të tregojë gjithë faktet me rëndësi për kërkim të punës. Klienti kupton se do të ketë për të paktën 2 deri 8 muaj një kontratë punësimi, një pagë mujore dhe sigurime shoqërore të cilat do t'i marrë nga punëdhënësi.

___/___/2009

___/___/2009

___/___/2009

Seancat e këshillimit

Shënime nga seancat e këshillimit

--

4. Formimi për Vetëpunësim

Shënime

Ofruesi:	Emri i ofruesit të formimit _____		
Nga:	___/___/2009	Deri:	___/___/2009
	Përfunduar më: ___/___/2009		
Treguesit:	Numri i orëve të formimit në javë _____		
	Numri i aftësive të përvetësuar mbi biznesin (Plani i Formimit) _____		
	Çertifikatë e lëshuar nga: _____		
	Numri i kontakteve me ofrues kredish	P	J
	Numri i seancave të këshillimit me shërbime këshillimore për biznes _____		
	Numri i seancave të këshillimit gjatë programit: _____		
Kushtet	Specialisti do të këshillojë dhe orientojë individin, do të verifikojë planin e formimit dhe do të sigurohet që masa të zbatohet nga një ofrues formimi që i përgjigjet nevojave të individit. Individi do të respektojë kalendarin e formimit sikurse përcaktohet në planin e formimit. Individi do të vijojë takimet me specialistin dhe do të kryejë gjithë veprimet që, bazuar në aftësitë e tij sipërmarrëse, i sugjerohen dhe pranohen si më të përshtatshmet drejt vetëpunësimit të tij. Klienti do të tregojë gjithë faktet që janë më rëndësi për vetë-punësimin. Klienti kupton se do t'i mbulohet tarifa e formimit i cili nuk mund të jetë më shumë se 200 orë në tre muaj, dhe do t'i ofrohet informacion mbi ofruesit e formimeve në aftësi profesionale, mbi ofruesit e shërbimeve këshillimore dhe mbi ofruesit e kredive tregtare dhe jo-tregtare.		

___/___/2009

___/___/2009

___/___/2009

Seancat e këshillimit

Shënime nga seancat e këshillimit

Unë kam lexuar dhe i kam kuptuar plotësisht kushtet për shërbimet që do të më ofrohen nga zyra e punësimit dhe nga ofruesi i shërbimit. Unë dëshmoj se ky plan punësimi është përgatitur me, dhe ka pëlqimin e këshilltarit të SHKP-së. Unë pranoj të marr pjesë në vlerësimin e programit.

Emri/Mbiemri _____

Nënshkrimi _____

Data ___/___/___

Unë dëshmoj se ky plan punësimi është përgatitur bashkë me, dhe ka pëlqimin e klientit të SHKP-së.

Emri/Mbiemri _____

Nënshkrimi _____

Data ___/___/___

Miratim i Bordit Rajonal të Punësimit:

P J _____

Data

___/___/___

Kontratë (Marrëveshja e Mirëkuptimit) e nënshkruar: P J

Data

___/___/___

Mjeti 2

Model i planit të formimit

Pjesa A – Detaje

(Emrat)

(Mbiemri)

☐ 1 Emri dhe mbiemri			
☐ 2 Datëlindja		Gjinia ☐ Mashkull ☐ Femër	
☐ 3 Adresa			
	Qyteti	Telefoni	
☐ 4 Kompania			
☐ 5 Adresa e Kompanisë			
	Qyteti	Telefoni	
☐ 6 Personi i kontaktit i Kompanisë		Tel	Email
☐ 7 Profili i punës			
☐ 8 Data e fillimit		Data e përfundimit	

PJESA B - Plani i formimit

1	Objektivat Çfarë shprehish dhe aftësish të reja do të ketë fituar kursanti në fund të formimit (p.sh.: kursanti do të jetë i aftë të ...) Objekti duhet të jetë specifik dhe i matshëm.	
2	Aktivitete që do të kryhen për të arritur kualifikimin Lista e njësive të kompetencave duhet të specifikohet aty ku është e mundshme.	
3	Burimet kryesore të të nxënit që i vihen në dispozicion personit që formohet	
4	Lista e kompetencave	
5	Datat e monitorimit Të paktën dy për cikël:	
6	Datat dhe mjetet e vlerësimit	
7	Marrëveshjet e bëra me ofruesit e formimit	

Pjesa C. Kryerja

M'u dha një kopje e këtij plani formimi dhe i kuptova kushtet (përfituesi)

Firma _____ Data: _____

Ky plan formimi është përgatitur në konsultim me kompaninë që do të ofrojë formimin.

Firma _____ Data _____ (kompania)

Firma _____ Data _____ (këshilltari i SHKP-së)

Mjeti 3

Formati për informacionin përmbledhës mbi pjesëmarrësit në program

Zyra e Punësimit _____

Grupmosha 16-25 vjeç

KARAKTERISTIKA INDIVIDUALE															PUNESIMI GJATE NDJEKJES NE VAZHDMESI					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Nr. Regjistrimi	Mbiemri dhe emri i përfutuesit	Datëlindja	Moshë	Gjinia	Adresa (ruga, nr. bashkia)	Telefoni (fiks dhe celular)	Data e futjes në regjister	Niveli i edukimit	Kohëzgjatja e papunësisë (muaj)	Përvojë e mëparshme	Kodi i profesionit (Kodi ISCO)	Përfutjes nga skemat e mbështetjes	Pasfisi		Data e ndjekjes në vazhdimësi	Punësimi gjatë ndjekjes në vazhdimësi	Punësimi i rregullt	Të ardhurat (bruto/neto)	Profesioni (Kodi ISCO)	Aktiviteti (NACE)
N																				
1	11111								III (G)	7	PO	113456	JO	JO			Po		21	
2																				
3																				
4																				
5																				
6																				
7																				
8																				

Mjeti 4

Modeli i Pyetësorit gjurmues (PJESEMARRESIT)

A. Informacion i përgjithshëm

- A1. Emri i plotë i të intervistuarit: _____
- A2. Datëlindja: Dita: _____ Muaji: _____ Viti: _____
- A3. Gjinia:
- | | |
|----------|---|
| Femër | 1 |
| Mashkull | 2 |
- A4. Adresa e të intervistuarit: _____
- A5. Niveli i shkollimit zyrtar përpara hyrjes në program
- | | |
|--------------------------------------|---|
| Shkollë tetëvjeçare (e papërfunduar) | 1 |
| Shkollë tetëvjeçare (e përfunduar) | 2 |
| Shkollë e mesme (e përgjithshme) | 3 |
| Shkollë e mesme (profesionale) | 4 |
| Arsim i lartë | 5 |
- A6. Lloji i programit të ndjekur
- | | | |
|---------------------------|---|----------------------|
| Program punë-formimi | 1 | Shkoni tek A7 |
| Subvencion për punësim | 2 | Shkoni tek A7 |
| Shërbimet e vetëpunësimit | 3 | Shkoni tek A8 |
- A7. Sa ka qenë rroga e marrë gjatë pjesëmarrjes në program? _____ LEKE
- A8. Programi i ndjekur nga _____ deri në _____
në (profesioni) _____ (sektori, NACE) _____

- A9. Si ju dukën këshillat/informacioni i ofruar gjatë pjesëmarrjes në program?
- | | |
|------------------|---|
| Shumë i dobishëm | 1 |
| I dobishëm | 2 |
| I padobishëm | 3 |
- A10. Cila ka qenë situata e punësimit gjatë muajit të fundit? (Zgjidh alternativën që e përshkruan më mirë situatën tuaj aktuale)
- | | | |
|---|---|-----------------------------|
| Në formim | 1 | Shkoni tek pyetjet B |
| Në dispozicion dhe kërkim aktiv për punë | 2 | Shkoni tek pyetjet C |
| Punë me rrogë/pagesë me një punëdhënës | 3 | Shkoni tek pyetjet D |
| Punë si i vetëpunësuar /punonjës për llogari të vet | 4 | Shkoni tek pyetjet E |
| I angazhuar me punë në shtëpi (përfshirë kujdesin për fëmijët) | 5 | Fundi i intervistës |
| I paaftë për punë për shkak të sëmundjes dhe aftësisë së kufizuar | 6 | Fundi i intervistës |
| Rentier (i pavarur, me të ardhurat e veta) | 7 | Fundi i intervistës |

B. Në formim

- B1. Cila ishte arsyeja që e latë punën që kishit gjatë programit?
- | | | |
|--------------------------------|---|-----------------------|
| Më pushuan | 1 | Shkoni tek B2 |
| E lashë punën me dëshirën time | 2 | Shkoni tek B 3 |
- B2. Si mendoni, pse kompania ju pushoi nga puna?
- | | |
|---|----|
| I papërshtatshëm, nivel i ulët i aftësive | 1 |
| Kërkesat e vendit të punës më të larta sesa aftësitë | 2 |
| Vende të pamjaftueshme pune | 3 |
| Eksperiencë e pamjaftueshme pune | 4 |
| I konsideruar shumë i ri/shumë i vjetër | 5 |
| Për shkak të të qenit mashkull/femër | 6 |
| Diskriminim/paragjytime | 7 |
| Ndërmarrja duhet të pakësonte prodhimin /pushonte punëtorët | 8 |
| Diskriminim/paragjytime (karakteristika individuale) | 9 |
| Të tjera, specifikoni _____ | 10 |

- B3. Përse u larguat nga ndërmarrja?
- | | |
|-------------------------------------|---|
| Diskriminim, paragjykime | 1 |
| Niveli i ulët i rrogës | 2 |
| Kushte të këqija pune | 3 |
| Dëshironit të ndiqnit formim tjetër | 4 |
| Të tjera, specifikoni _____ | 5 |
- B4. Pas sa muajsh/vitesh do të përfundoni formimin aktual?
_____muaj/vite
- B5. Çfarë planifikoni të bëni pasi të përfundoni programin aktual të formimit?
- | | | |
|--|---|----------------------------|
| Të kërkoj punë | 1 | Shkoni tek B6 |
| Të vetëpunësohem | 2 | Shkoni tek B8 |
| Të qëndroj në shtëpi (përgjegjësi personale ose familjare) | 3 | Fundi i intervistës |
| Të shkoj menjëherë për formim të mëtejshëm | 4 | Fundi i intervistës |
| Nuk e di | 5 | Fundi i intervistës |
- B6. A keni filluar të kërkonit punë?
- | | | |
|----|--------------------------|----------------------------|
| Po | ☐ | Shkoni tek B7 |
| Jo | ☐ | Fundi i intervistës |
- B7. Si po kërkonit për punë? (Shënoni deri në katër metoda)
- | | |
|--|---|
| Përmes institucionit të formimit | 1 |
| Përmes shërbimit të punësimit | 2 |
| Përmes panairove të punës | 3 |
| Përmes lajmërimeve (gazetë, internet, etj) | 4 |
| Përmes miqve ose të afërmeve | 5 |
| Përmes një agjencie private të punësimit | 6 |
| Të tjera, specifikoni _____ | 7 |

B8. Cilat janë hapat që keni ndërmarrë për t'u vetëpunësuar (Shënoni deri në katër metoda)

Ndjekje e formimit për vetëpunësimin	1
Aplikim për kredi në një bankë tregtare	2
Aplikim për pjesëmarrje në një skemë granti/kredie	3
Marrje hua nga familja/të afërmit	4
Kontaktim i një partneri në biznes	5
Të tjera, specifikoni _____	6

Fundi i intervistës

C. I papunë

C1 Cila ishte arsyeja që e latë punën që kishit gjatë programit?

Më pushuan	1 Shkoni tek C2
E lashë punën me dëshirën time	2 Shkoni tek C 3

C2 Si mendoni, pse kompania ju pushoi nga puna?

I papërshtatshëm, nivel i ulët i aftësive	1
Kërkesat e vendit të punës më të larta sesa aftësitë	2
Vende të pamjaftueshme pune	3
Eksperiencë e pamjaftueshme pune	4
I konsideruar shumë i ri/shumë i vjetër	5
Për shkak të të qenit mashkull/femër	6
Diskriminim/paragjykitje	7
Ndërmarrja duhet të pakësonte prodhimin /pushonte punëtorët	8
Diskriminim/paragjykitje (karakteristika individuale)	9
Të tjera, specifikoni _____	10

C3. Përse u larguat nga ndërmarrja?

Diskriminim, paragjykime	1
Niveli i ulët i rrogës	2
Kushte të këqija pune	3
Dëshironit të ndiqnit formim tjetër	4
Të tjera, specifikoni _____	5

C4. Sa kohë keni qenë i disponueshëm për punë dhe keni kërkuar punë?

Më pak se një javë	1
1-4 javë	2
1-2 muaj	3
3-6 muaj	4
6 muaj - 1 vit	5
Më shumë se 1 vit	6

C5. Gjatë kohës që kërkonit punë, a keni punuar me pagesë?

Po ☐ **Shkoni tek C6**
 Jo ☐ **Shkoni tek C8**

C6. Çfarë lloj pune ishte ajo?

Punë dore, specifikoni _____	1
Punë fetare, specifikoni _____	2
Punë teknike, specifikoni _____	3
Punë administrative, specifikoni _____	4
Punë drejtuese, specifikoni _____	5

C7. Sa ishte rroga juaj mesatare në këto punë? _____

C8. Sa ishte rroga juaj mesatare gjatë pjesëmarrjes në program? _____

C9. Si po kërkonte për punë? (Shënoni deri në katër mënyra)

Përmes shërbimit të punësimit	1
Përmes panairove të punës	2
Përmes njoftimeve (gazetë, internet, etj)	3
Përmes miqve ose të afërmeve	4
Përmes një agjencie private të punësimit	5
Të tjera, specifikoni _____	6

C10. Cila është sipas mendimit tuaj pengesa kryesore për të gjetur punë?

Mungesa e arsimit	1
Arsim i përgjithshëm i papërshtatshëm	2
Arsim profesional i papërshtatshëm	3
Mungesa e mundësive për formim të përshtatshëm	4
Kërkesat e vendit të punës më të larta sesa arsimi/formimi i marrë	5
Mungesa e eksperiencës në punë	6
Mungesa e vendeve të mjaftueshme të punës	7
I konsideruar shumë i ri	8
Qenia mashkull/femër	9
Diskriminimi, paragjykimet	10
Rroga të ulta në vendet në dispozicion	11
Kushte të këqija pune në punët në dispozicion	12
Të tjera, specifikoni _____	13

C11 A mendoni se programi që ndoqët do t'ju vlejë për të gjetur punë?

Shumë i vlefshëm	1
Disi i vlefshëm	2
I pavlefshëm	3
Nuk e di	4

Fundi i intervistës

D. Punonjësit

D1. A jeni duke punuar për të njëjtin punëdhënës që ju punësoi në kuadër të programit të SHKP-së?

Po	☐	Shkoni tek D5
Jo	☐	Shkoni tek D2

D2 Cila ishte arsyeja që e latë punën që kishit gjatë programit?

Më pushuan	1	Shkoni tek D3
E lashë punën me dëshirën time	2	Shkoni tek D4

D3 Si mendoni, pse kompania ju pushoi nga puna?

I papërshtatshëm, nivel i ulët i aftësive	1
Kërkesat e vendit të punës më të larta sesa aftësitë	2
Vende të pamjaftueshme pune	3
Eksperiencë e pamjaftueshme pune	4
I konsideruar shumë i ri/shumë i vjetër	5
Për shkak të të qenit mashkull/femër	6
Diskriminim/paragjykitje	7
Ndërmarrja duhet të pakësonte prodhimin /pushonte punëtorët	8
Diskriminim/paragjykitje (karakteristika individuale)	9
Të tjera, specifikoni _____	10

D4. Përse u larguat nga ndërmarrja?

Diskriminim, paragjykime	1
Niveli i ulët i pagës	2
Kushte të këqija pune	3
Dëshironit të ndiqnit formim tjetër	4
Të tjera, specifíkoni _____	5

D5. Ju lutemi, jepni të dhënat për punëdhënësin tuaj:

Emri i kompanisë _____
 Industria _____
 Numri i punëtorëve _____

D6. Profesionit: _____

D7 A keni kontratë pune me punëdhënësin tuaj?

Po	1	Me shkrim _____	Shkoni tek D8
		Me gojë _____	
Jo	2		Shkoni tek D9

D8 Me çfarë kontrate pune po punoni aktualisht?

Kohëzgjatje e pakufizuar	1
Kohëzgjatje e kufizuar (12 - 36 muaj)	2
Sezonale (nën 12 muaj)	3
Të tjera, specifíkoni: _____	4

D9. Në punën aktuale, a gëzoni të drejta për?

Lehtësira/Përfitime	Po	Jo
1. Transport ose pagesë për të	_____	_____
2. Ushqim apo pagesë për ushqim	_____	_____
3. Leje vjetore të paguar (pushimet)	_____	_____
4. Pagesë për raport mjeksor	_____	_____
5. Pension/Sigurime për të moshuarit	_____	_____
6. Pagesë për perfundim shërbimi ndaj ndermarrjes	_____	_____
7. Mbulim me sigurime shëndetësore	_____	_____
8. Bonus/shpërblim për performancë të mirë	_____	_____
9. Kontribute për sigurime shoqërore	_____	_____
10. Kurse edukimi apo formimi	_____	_____
11. Pajisje/veshje mbrojtëse/sigurie	_____	_____
12. Lehtësira për kujdesin për fëmijët	_____	_____
13. Të tjera (specifikoni _____)	_____	_____

D10. Sa fitoni tani? _____

D11. Sa fitonit gjatë programit? _____

D12. Sa fitonit përpara programit? _____

D13. Kur përfunduat programin, prisnit të fitonit:

Më shumë se tani?	1
Më pak se tani?	2
Pothuajse njëjloj?	3
Nuk e di	4

D14. A ka lidhje puna juaj aktuale me formimin që keni kryer?

- Po ☐ **Shkoni tek D16**
 Jo ☐ **Shkoni tek D15**

D15. Pse?

- Nuk gjeta punën për të cilën u formova 1
 Nuk dëshiroja të punoja në punën për të cilën u formova 2

D16. Çfarë lloj njohurish mendoni se janë kryesore për të kryer punën në mënyrë efikase?

- Teorike 1
 Praktike 2
 Eksperiencë 3
 Teorike dhe praktike 4
 Teorike dhe eksperiencë 5

D17. Po vini në praktikë në punën tuaj ato gjëra që mësuat gjatë programit?

- Jo 1 **Shkoni tek D19**
 Pak 2 **Shkoni tek D18**
 Shumë 3 **Shkoni tek D18**

D18. Nga të gjitha gjërat që mësuat gjatë programit, cila është ajo gjë që është më e dobishmja për punën tuaj?

- Përdorimi i mjeteve/makinerive 1
 Mësimet teorike 2
 Këshillat e punëtorëve të tjerë atje 3

D19. Në punën tuaj, a po përdorni pajisje të ngjashme me atë të përdorur gjatë programit?

- Po ☐
 Jo ☐

D20. A ishte eksperiencia e fituar gjatë programit e përshtatshme për ju në mënyrë që të kryeni me sukses punën tuaj?

Po ☐ **Shkoni tek D22**
 Jo ☐ **Shkoni tek D21**

D21. Pse?

Programi nuk ofroi eksperiencë të përshtatshme	1
Programi nuk ofroi njohuri teorike	2
Programi nuk siguroi aftësi të vlefshme	3
Programi ishte shumë i shkurtër	4
Programi ishte shumë i gjatë	5
Të tjera _____	6

D22. Mendoni se pjesëmarrja në program ia ka vlejtur?

Po ☐ **Shkoni tek D23**
 Jo ☐ **Shkoni tek D24**

D23. Nëse mendoni po, pse?

Gjeta një punë të mirë	1
Po fitoj më shumë para sesa pa kryer programin	2
Kam më shumë prestigj sesa dikush tjetër i paformuar	3
Programi hapi mundësi të reja për punësim dhe ecje përpara	4

D24. Nëse mendoni jo, pse?

Nuk zura një punë të mirë	1
Nuk po fitoj më shumë sesa para kryerjes së programit	2
Kam një status të ulët në punë	3
Nuk më hapi mundësi për ecje përpara	4

Fundi i intervistës

E. I vetëpunësuar

E1 Përse zgjodhët për të qenë më mirë i vetëpunësuar ose një punonjës që punon për llogari të vet sesa për të punuar për dikë tjetër (si punonjës me pagesë apo rrogë)?

Nuk munda të gjej një punë me pagesë apo rrogë	1
Pavarësi më e madhe si i vetëpunësuar/për llogari të vet	2
Orë pune më fleksibël	3
Nivel më i lartë të ardhurash	4
Të tjera, ju lutemi specifikoni	5

E2 Kur e hapët biznesin aktual? Muaji: _____ Viti: _____

E3 Në cilën industri vepron ndërmarrja/organizata juaj?

Financë	1
Administratë publike	2
Prodhim	3
Hotele dhe restorante	4
Prona të patundshme	5
Transport dhe komunikacion	6
Ndërtim	7
Shërbime sociale dhe personale	8
Vepra publike	9
Të tjera, specifikoni: _____	10

E4 Ku e kryeni kryesisht punën tuaj?

Në shtëpinë tuaj (jo në një hapësirë të veçantë për biznes)	1
Një hapësirë për punë brenda apo ngjitur shtëpisë suaj (psh garazh)	2
Fabrikë, zyrë, punishte, dyqan i pavarur nga shtëpia juaj	3
Fermë apo një parcelë toke individuale	4
Shtëpitë apo vendet e punës të klientëve	5
Zona ndërtimi	6
Tregje, panairë, tenda në rrugë	7
Jo në një vend të caktuar (i lëvizshëm)	8

E5 Kujt ia shisni kryesisht mallrat apo shërbimet?

Individëve apo familjeve private	1
Biznesit të vogël apo tregtarëve	2
Ndërmjetësve, agentëve, kontraktorëve	3
Dyqaneve apo ndërmarrjeve të mëdha në tregun e brendshëm	4
Tregut ndërkombëtar, produkte për eksport	5
Institucioneve qeveritare/ndërmarrjeve publike	6
Të tjera (ju lutemi specifikoni)	7

E6 A keni njeri që ju ndihmon në biznesin/aktivitetin ekonomik tuajin?

Punonjës me pagesë	1	Sa? _____
Pjesëtarë të familjes	2	Sa? _____
Asnjë ndihmë, punoj vetëm	3	

E7 Ku i morrët paratë për të filluar biznesin aktual?

(rrethoni të gjitha alternativat që keni përdorur)

Nuk janë nevojitur para	1
Kursimet e mia	2
Kursimet e pjestarëve të tjerë të familjes	3
Hua nga familja ose miqtë	4
Hua nga një institucion bankar ose tregtar	5
Hua/asistencë nga një institucion qeveritar	6
Hua/asistencë nga OJQ, projekt donatorësh, etj.	7
Fonde nga agjenci kursimesh dhe kredi	8
Burime të tjera, specifíkoni _____	9

E8 Keni akoma hua të papaguara që keni marrë për biznesin?

Po ☐
Jo ☐

E9 A ka biznesi/ndërmarrja juaj një licencë për tregëti?

Po ☐
Jo ☐

E10. Biznesi/aktiviteti ekonomik:

Krijon fitime	1
Krijon humbje	2
Nuk krijon as fitime, as humbje	3

E11 Cilat janë dy problemet më të rëndësishme që hasni gjatë drejtimit të biznesit tuaj?

	Problemi më i rëndësishëm	Problemi i dytë më i rëndësishëm
1. Informacioni për biznesin	_____	_____
2. Shërbimet e marketingut	_____	_____
3. Shërbimet financiare	_____	_____
4. Mbajtja e llogarive	_____	_____
5. Shërbimet ligjore	_____	_____
6. Këshillat	_____	_____
7. Formimi për biznesin	_____	_____
8. Formimi gjuhësor	_____	_____
9. Formimi i shprehive	_____	_____
10. Shërbimet e internetit	_____	_____
11. Aksesit në teknologji	_____	_____
12. Zhvillimi i produktit	_____	_____
13. Të tjera, specifikoni	_____	_____

E12 Mendoni se programi në të cilin morrët pjesë ju ndihmoi për të hapur biznesin tuaj?

Shumë i vlefshëm	1
Disi i vlefshëm	2
I pavlefshëm	3
Nuk e di	4

E13. Sa kohë keni kërkuar punë përpara se të hapnit biznesin tuaj?

Më pak se një javë	1
1-4 javë	2
1-2 muaj	3
3-6 muaj	4
6 muaj - 1 vit	5
Më shumë se 1 vit	6

E14 Cila është, sipas mendimit tuaj, pengesa kryesore për të gjetur një punë të mirë?

Arsim/nivel aftësish i papërshtatshëm	1
Kërkesat e punës më të larta sesa arsimi/formimi i marrë	2
Mungesa e eksperiencës në punë	3
Mungesa e vendeve të mjaftueshme të punës	4
I konsideruar shumë i ri	5
Qenia mashkull/femër	6
Diskriminimi, paragjykimet	7
Rroga të ulta në vendet në dispozicion	8
Kushte të këqija pune në punët në dispozicion	9
Të tjera, specifikoni _____	10

Fundi i intervistës

Mjeti 5

Modeli i Pyetësorit gjurmues (JO-PJESEMARRESIT)

A. Informacion i përgjithshëm

(Pyetjet A1 deri A5 të kapërcehen nëse disponohen tashmë)

A1. Emri i plotë i të intervistuarit: _____

A2. Datëlindja: Dita: _____ Muaji: _____ Viti: _____

A3. Gjinia:

Femër	1
Mashkull	2

A4. Adresa e të intervistuarit: _____

A5. Niveli i shkollimit zyrtar përpara hyrjes në program

Shkollë tetëvjeçare (e papërfunduar)	1
Shkollë tetëvjeçare (e përfunduar)	2
Shkollë e mesme (e përgjithshme)	3
Shkollë e mesme (profesionale)	4
Arsim i lartë	5

A6. Cila ka qenë situata juaj e punësimit gjatë muajit të fundit? (Zgjidh alternativën që e përshkruan më mirë situatën tuaj aktuale)

Në formim	1	Shkoni tek pyetjet B
Në dispozicion dhe kërkim aktiv për punë	2	Shkoni tek pyetjet C
Punë me rrogë/pagesë me një punëdhënës	3	Shkoni tek pyetjet D
Punë si i vetëpunësuar /punonjës për llogari të vet	4	Shkoni tek pyetjet E
I angazhuar me punë në shtëpi (përfshirë kujdesin për fëmijët)	5	Fundi i intervistës
I paaftë për punë për shkak të sëmundjes dhe aftësisë së kufizuar	6	Fundi i intervistës
Rentier (i pavarur, me të ardhurat e veta)	7	Fundi i intervistës

B. Në Arsim/Formim

B1 Pas sa muajsh/vitesh do të përfundoni formimin aktual?
_____ muaj/vite

B2. Çfarë planifikoni të bëni pasi të përfundoni programin aktual të formimit?

- | | | |
|--|---|----------------------------|
| Të kërkoj punë | 1 | Shkoni tek B3 |
| Të vetëpunësohem | 2 | Shkoni tek E1 |
| Të qëndroj në shtëpi (përgjegjësi personale ose familjare) | 3 | Fundi i intervistës |
| Të shkoj menjëherë për formim të mëtejshëm | 4 | Fundi i intervistës |
| Nuk e di | 5 | Fundi i intervistës |

B3. A keni filluar të kërkonit punë?

- Po ☐ **Shkoni tek B4**
Jo ☐ **Fundi i intervistës**

B4. Si po kërkonit për punë? (Shënoni deri në katër metoda)

- | | |
|--|---|
| Përmes institucionit të formimit | 1 |
| Përmes shërbimit të punësimit | 2 |
| Përmes panairove të punës | 3 |
| Përmes lajmërimeve (gazetë, internet, etj) | 4 |
| Përmes miqve ose të afërmve | 5 |
| Përmes një agjencie private të punësimit | 6 |
| Të tjera, specifikoni | 7 |
- _____

Fundi i intervistës

C. I papunë

C1. Sa kohë keni qenë i disponueshëm për punë dhe keni kërkuar punë?

Më pak se një javë	1
1-4 javë	2
1-2 muaj	3
3-6 muaj	4
6 muaj - 1 vit	5
Më shumë se 1 vit	6

C2. Gjatë kohës që kërkonit punë, a keni punuar me pagesë?

- Po ☐ **Shkoni tek C3**
 Jo ☐ **Shkoni tek C5**

C3. Cfarë lloj pune ishte ajo?

Punë dore, specifikoni _____	1
Punë fetare, specifikoni _____	2
Punë teknike, specifikoni _____	3
Punë administrative, specifikoni _____	4
Punë drejtuese, specifikoni _____	5

C4. Sa ishte rroga juaj mesatare në këto punë? _____

C5. Si po kërkonit për punë? (Shënoni deri në katër mënyra)

Përmes shërbimit të punësimit	1
Përmes panairëve të punës	2
Përmes njoftimeve (gazetë, internet, etj)	3
Përmes miqve ose të afërmeve	4
Përmes një agjencie private të punësimit	5
Të tjera, specifikoni _____	6

C 6. Cila është sipas mendimit tuaj pengesa kryesore për të gjetur punë?

Mungesa e arsimit	1
Arsim i përgjithshëm i papërshtatshëm	2
Arsim profesional i papërshtatshëm	3
Mungesa e mundësive për formim të përshtatshëm	4
Kërkesat e vendit të punës më të larta sesa arsimi/formimi i marrë	5
Mungesa e eksperiencës në punë	6
Mungesa e vendeve të mjaftueshme të punës	7
I konsideruar shumë i ri	8
Qenia mashkull/femër	9
Diskriminimi, paragjykimet	10
Rroga të ulta në vendet në dispozicion	11
Kushte të këqija pune në punët në dispozicion	12
Të tjera, specifikoni _____	13

C 7. A mendoni se shërbimet e punësimit që morët do t'ju vlejnjë për të gjetur punë?

Shumë i vlefshëm	1
Disi i vlefshëm	2
I pavlefshëm	3
Nuk e di	4

Fundi i intervistës

D. Punonjësit

D 1. Ju lutemi, jepni të dhënat për punëdhënësin tuaj:

Emri i kompanisë _____

Industria _____

Numri i punëtorëve _____

D 2. Profesioni: _____

D 3. A keni kontratë pune me punëdhënësin tuaj?

Po 1 Me shkrim _____

Shkoni tek D4

Me gojë _____

Jo 2

Shkoni tek D5

D 4. Me çfarë kontrate pune po punoni aktualisht?

Kohëzgjatje e pakufizuar 1

Kohëzgjatje e kufizuar (12 - 36 muaj) 2

Sezonale (nën 12 muaj) 3

Të tjera, specifikoni: _____ 4

D 5. Në punën aktuale, a gëzoni të drejta për?

Lehtësira/Përfitime

Po

Jo

1. Transport ose pagesë për të _____

2. Ushqim apo pagesë për ushqim _____

3. Leje vjetore të paguar (pushimet) _____

4. Pagesë për raport mjeksor _____

5. Pension/Sigurime për të moshuarit _____

6. Pagesë për perfundim shtesë ndaj ndërmarrjes _____

7. Mbulim me sigurime shëndetësore _____

8. Bonus/shpërblim për performancë të mirë _____

9. Kontribute për sigurime shoqërore _____

Lehtësira/Përfitime	Po	Jo
10. Kurse edukimi apo formimi	_____	_____
11. Pajisje/veshje mbrojtëse/sigurie	_____	_____
12. Lehtësira për kujdesin për fëmijët	_____	_____
13. Të tjera (specifikoni _____)	_____	_____

D 6. Sa fitoni tani? _____

D 7. A ka lidhje puna juaj aktuale me formimin që keni kryer?

Po ☐ **Shkoni tek D9**

Jo ☐ **Shkoni tek D8**

D 8. Pse?

Nuk gjeta punën për të cilën u formova 1

Nuk dëshiroja të punoja në punën për të cilën u formova 2

D 9. Cfarë lloj njohurish mendoni se janë kryesore për të kryer punën në mënyrë efektive?

Teorike 1

Praktike 2

Eksperiencë 3

Teorike dhe praktike 4

Teorike dhe eksperiencë 5

Fundi i intervistës

E. I vetëpunësuar

E1. Përse zgjodhët për të qenë më mirë i vetëpunësuar ose një punonjës që punon për llogari të vet sesa për të punuar për dikë tjetër (si punonjës me pagesë apo rrogë)?

Nuk munda të gjej një punë me pagesë apo rrogë	1
Pavarësi më e madhe si i vetëpunësuar/për llogari të vet	2
Orë pune më fleksibël	3
Nivel më i lartë të ardhurash	4
Të tjera, ju lutemi specifikoni _____	5

E2. Kur e hapët biznesin aktual? Muaji: _____ Viti: _____

E3. Në cilin sektor vepron ndërmarrja/organizata juaj?

Financë	1
Administratë publike	2
Prodhim	3
Hotele dhe restorante	4
Prona të patundshme	5
Transport dhe komunikacion	6
Ndërtim	7
Shërbime sociale dhe personale	8
Vepra publike	9
Të tjera, specifikoni: _____	10

E4. Ku e kryeni kryesisht punën tuaj?

Në shtëpinë tuaj (jo në një hapësirë të veçantë për biznes)	1
Një hapësirë për punë brenda apo ngjitur shtëpisë suaj (psh garazh)	2
Fabrikë, zyrë, punishte, dyqan i pavarur nga shtëpia juaj	3
Fermë apo një parcelë toke individuale	4
Shtëpitë apo vendet e punës të klientëve	5
Zona ndërtimi	6
Tregje, panairë, tenda në rrugë	7
Jo në një vend të caktuar (i lëvizshëm)	8

E5. A keni njeri që ju ndihmon në biznesin/aktivitetin ekonomik tuajin?

- | | | |
|---------------------------|---|-----------|
| Punonjës me pagesë | 1 | Sa? _____ |
| Pjesëtarë të familjes | 2 | Sa? _____ |
| Asnjë ndihmë, punoj vetëm | 3 | |

E6. Ku i morët paratë për të filluar biznesin aktual?
(rrethoni të gjitha alternativat që keni përdorur)

- | | |
|---|---|
| Nuk janë nevojitur para | 1 |
| Kursimet e mia | 2 |
| Kursimet e pjestarëve të tjerë të familjes | 3 |
| Hua nga familja ose miqtë | 4 |
| Hua nga një institucion bankar ose tregtar | 5 |
| Hua/asistencë nga një institucion qeveritar | 6 |
| Hua/asistencë nga OJQ, projekt donatorësh, etj. | 7 |
| Fonde nga agjenci kursimesh dhe kredi | 8 |
| Burime të tjera, specifikoni _____ | 9 |

E7. Keni akoma hua të papaguara që keni marrë për biznesin?

- Po ☐
- Jo ☐

E8. A ka biznesi/ndërmarrja juaj një licencë tregtare?

- Po ☐
- Jo ☐

E9. Biznesi/aktiviteti ekonomik:

- | | |
|---------------------------------|---|
| Krijon fitime | 1 |
| Krijon humbje | 2 |
| Nuk krijon as fitime, as humbje | 3 |

E10. Cilat janë dy problemet më të rëndësishme që hasni gjatë drejtimit të biznesit tuaj?

	Problemi më i rëndësishëm	Problemi i dytë më i rëndësishëm
1. Informacioni për biznesin	_____	_____
2. Shërbimet e marketingut	_____	_____
3. Shërbimet financiare	_____	_____
4. Mbajtja e llogarive	_____	_____
5. Shërbimet ligjore	_____	_____
6. Këshillat	_____	_____
7. Formimi për biznesin	_____	_____
8. Formimi gjuhësor	_____	_____
9. Formimi i shprehive	_____	_____
10. Shërbimet e internetit	_____	_____
11. Aksesit në teknologji	_____	_____
12. Zhvillimi i produktit	_____	_____
13. Të tjera, specifikoni	_____	_____
_____	_____	_____

E11. Sa kohë keni kërkuar punë përpara se të hapnit biznesin tuaj?

Më pak se një javë	1
1-4 javë	2
1-2 muaj	3
3-6 muaj	4
6 muaj - 1 vit	5
Më shumë se 1 vit	6

E12. Cila është, sipas mendimit tuaj, pengesa kryesore për të gjetur një punë të mirë?

Arsim/nivel aftësish i papërshtatshëm	1
Kërkesat e punës më të larta sesa arsimi/formimi i marrë	2
Mungesa e eksperiencës në punë	3
Mungesa e vendeve të mjaftueshme të punës	4
I konsideruar shumë i ri	5
Qenia mashkull/femër	6
Diskriminimi, paragjykimet	7
Rroga të ulta në vendet në dispozicion	8
Kushte të këqija pune në punët në dispozicion	9
Të tjera, specifikoni _____	10

Fundi i intervistës

