

RAPORTI I VLERËSIMIT TË NDIKIMIT	
EMËRTIMI I PROPOZIMIT TË POLITIKËS	Projektligj “Për nxitjen e punësimit”
MINISTRIA UDHËHEQËSE	Ministria e Financave dhe Ekonomisë
FAZA E POLITIKËS/VLERËSIMIT TË NDIKIMIT	Faza finale – Projektligji i përgatitur
BURIMI I PROPOZIMIT TË POLITIKËS	I brendshëm
DIREKTIVË/RREGULLORE E BE-së	Jo e zbatueshme
PUBLIKIMET DHE STRATEGJITË E LIDHURA	Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020 miratuar me VKM nr. 818 dt 26.11.2014
DATA E KONSULTIMIT PUBLIK	2017 - 2018
DATA E VLERËSIMIT TË NDIKIMIT	Shkurt 2018
A E KA SHQYRTUAR KRYEMINISTRIA VLERËSIMIN E NDIKIMIT? NËSE PO, JEPNI DATËN E SHQYRTIMIT	Shkurt 2018 dhe Dhjetor 2018; Vlerësimi i Ndikimit është shqyrtuar si pjesë e projektit pilot.
NUMRI I VLERËSIMIT TË NDIKIMIT	2018-MFE-01
TE DHËNA KONTAKTI (EMRI, E-MAIL, NUMRI I TELEFONIT TË PERSONIT TË KONTAKTIT)	Silvana Banushi (Radovani); Tel: Silva.radovani@financa.gov.al
PJESA 1: PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE (Maksimumi 2 faqe)	
PËRKUFIZIMI I PROBLEMIT <i>Cili është problemi në shqyrtim dhe cilat janë shkaqet e tij? Pse është e nevojshme ndërhyrja qeverisë?</i> Rritja ekonomike në Shqipëri gjatë gjithë dekadës së fundit ka pasur një ndikim të kufizuar në punësim. Problemet kryesore përfshijnë normën e ulët të pjesëmarrjes së fuqisë punëtore, shkallën e lartë të papunësisë, shkallën e ulët të punësimit të personave me aftësi të kufizuara dhe sistemin e dobët të arsimit dhe formimit profesional. Pavarësisht përmirësimeve, Shqipëria ende përballet me sfida të rëndësishme në drejtim të pasjes së një punësimi të sigurt dhe produktiv për popullsinë e saj, nxitjes më të madhe dhe më produktive të krijimit të vendeve të punës dhe sigurimin e integritetit në tregun e punës të grupeve vulnerabël, sidomos të varfërve, grave dhe të rinjve. Ndërhyrja e qeverisë justifikohet nga dështimet e tregut të punës, sidomos dështimet në fushën e informimit në funksion të përputhjes së personave me vendet e punës, aftësitë dhe diskriminimi në tregun e punës. Pavarësisht nga disa përparime, mbetet shumë për t'u bërë për të përmirësuar kapacitetin e Shërbimit Kombëtar të Punësimit për të kryer të gjitha funksionet e një shërbimi të punësimit publik në të gjithë vendin, duke përfshirë zonat rurale, të cilat kanë një nevojë të madhe. Ky problem do të trajtohet nga ngritja e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive. Kjo ndërhyrje justifikohet gjithashtu nga arsyet që kanë të bëjnë me çështjet e barazisë.	
OBJEKTIVAT <i>Cilat janë objektivat dhe efektet e synuara të propozimit?</i> Objektivat kryesore të këtij propozimi janë: • Të rritet oferta efikase e fuqisë punëtore duke ndihmuar të papunët dhe personat ekonomikisht joaktivë të punësohen. • Të ofrohen shërbime të cilësisë së lartë dhe të udhëhequr nga kërkesa për punëdhënësit, të cilat ndihmojnë në plotësimin e vendeve të lira të punës në mënyrë të shpejtë dhe efikase. • Puna në drejtim të barazisë së rezultateve për personat me aftësi të kufizuara. • Të paguhet përfitimi i saktë për konsumatorët në kohën e duhur. • Të rritet produktiviteti, efikasiteti dhe efektiviteti i programit në përgjithësi.	
OPSIONET E POLITIKAVE <i>Cilat janë opsionet kryesore të politikave, duke përfshirë mënyrat ndaj rregullimit? Duhet të bëni krahasimin e avantazheve/përfitimeve kryesore dhe të dizavantazheve/kostove të opsioneve të mundshme. Duhet të përcaktoni detajet në lidhje me opsionin e preferuar.</i> Opsionet e mëposhtme janë vlerësuar në funksion të arritjes së objektivave të politikave:	

Opsioni 0: – status quo-ja.
Opsioni 1 (i preferuar): – miratimi i një ligji të ri si bazë ligjore për një model të ri të shërbimit të punësimit.
Opsioni 2: – ndryshimi i ligjit ekzistues.

ANALIZA E NDIKIMEVE

Cilat janë ndikimet e opsionit të preferuar? Kjo duhet të përfshijë ndikimet me vlerë monetare të përcaktuar dhe ndikimet pa vlerë monetare të përcaktuar mbi buxhetin dhe bizneset.

Ndikimet ekonomike të opsionit të preferuar do të përfshijnë kostot e drejtpërdrejta për sektorin publik - financimi nga buxheti i shtetit për krijimin e Agjencisë e re Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive, për funksionimin e Agjencisë, për ofrimin e shërbimeve dhe për kryerjen e funksioneve administrative nga ana e Agjencisë. Propozimi i politikave do të sjellë kosto të drejtpërdrejta për bizneset si rezultat i kërkesës për të punësuar një person me aftësi të kufizuara për çdo 25 punonjës: kostot e familjarizimit për punëdhënësit dhe mundësia e humbjes në prodhimin e kompanive në rast se për të përmbushur kuotat punësohen njerëz me produktivitet të ulët. Përfitimi kryesor i drejtpërdrejtë ekonomik që pritët të vijë si rezultat i kësaj politike do të jetë ai që individët do të marrin në formën e pagave si përfitues të programit teksa ata janë të punësuar. Propozimi gjithashtu ka të ngjarë të sjellë përfitime të drejtpërdrejta ekonomike për kompanitë: - kompanitë që plotësojnë vendet e lira të punës falë aktiviteteve të programit do të jenë në gjendje të rrisin prodhimin e tyre si rezultat i rritjes së ofertës së fuqisë punëtore. Propozimi gjithashtu ka të ngjarë që të sjellë përfitime të drejtpërdrejta ekonomike për sektorin publik, shoqërinë dhe ekonominë e gjerë: - barazi më të madhe në tregun e punës, njohuri të përmirësuara në lidhje me tregun e punës në Shqipëri dhe përmirësim të koordinimit dhe menaxhim efikas të shërbimeve publike - dhe efekte ekonomike jo të drejtpërdrejta: - një rritje potenciale të vogël të Produktit të Brendshëm Bruto nëpërmjet rritjes së ofertës së fuqisë punëtore, dhe, rrjedhimisht, rritje të kapacitetit të përgjithshëm të ofertës së ekonomisë. Propozimi pritët të sjellë **ndikime sociale**: - barazi më të madhe në tregun e punës (ndikimet e drejtpërdrejta) si dhe përmirësime të mirëqenies personale të fituara nëpërmjet punësimit dhe ndikime pozitive në komunitetin e gjerë nëpërmjet rritjes së punësimit (ndikimet jo të drejtpërdrejta). Propozimi pritët gjithashtu të sjellë kalime pagesash: - rritje të të ardhurave tatimore dhe reduktim të pagesave të papunësisë teksa individët punësohen.

ARSYETIMI I OPSIONIT TË PREFERUAR

Shpjegoni arsyet për zgjedhjen e opsionit të preferuar. Ju lutemi jepni nëse është e mundur koston dhe përfitimin me vlerë të përcaktuar monetare.

Opsioni i rekomanduar/i preferuar është Opsioni 1. Opsioni do të sigurojë bazën ligjore për një model të ri të shërbimeve të punësimit dhe është opsioni i vetëm që do të mundësojë arritjen e objektivave të politikave ligjorisht.

Për shkak të të dhënave dhe informacionit të kufizuar, nuk ka qenë e mundur të përcaktohet vlera monetare e kostove dhe e përfitimeve të ndikimeve të mundshme. Megjithatë, ato janë përcaktuar në mënyrë cilësore së bashku me disa përcaktime sasiore ilustruese bazuar në të dhënat e monitorimit të programeve të nxitjes së punësimit të zbatuara tashmë. Gjithashtu, është dhënë edhe kostoja për buxhetin e shtetit (shih tabelën më poshtë).

Kostoja e përlogaritur në total e opsionit të preferuar për buxhetin e shtetit gjatë periudhës 3-vjeçare menjëherë pas miratimit të ligjit (kostoja në lek në total, çmimet aktuale, në terma nominalë):

Viti 2018	Viti 2019	Viti 2020	Viti 2021
1,508,635	1,720,000	1,815,700	1,935,600

KONSULTIMI

Jepni një përmblendhje të çdo konsultimi të kryer (me kë dhe si jeni konsultuar?), çfarë pikëpamjesh janë shprehur, si janë trajtuar ato, domethënë çfarë ndryshimesh janë pranuar dhe çfarë janë refuzuar dhe arsyet pse?)

Projektligji u finalizua në dhjetor të vitit 2014 dhe u diskutua në Komisionin e Nxitjes së Punësimit dhe Formimit Profesional të Këshillit Kombëtar të Punës (1 prill 2015), në takimet me shoqatat e personave me aftësi të kufizuara (17 prill 2015) dhe me Këshillin Kombëtar të Punës (20 prill

2015). Mendimet dhe sugjerimet e palëve të interesuara janë reflektuar në versionin aktual. Projektligji u shpall për konsultim në ish-faqen e internetit të MMSR-së. Gjithashtu në Korrik 2018 projektligji u konsultua me Dhomën Amerikane të Ekonomisë dhe me shoqërinë civile kryesisht OJF të fushës së PAK, në qytetet Tiranë, Elbasan, Vlorë dhe Shkodër.

ZBATIMI DHE MONITORIMI

Si do të organizohen zbatimi dhe monitorimi?

Projektligji parashikon miratimin e vendimeve të caktuara të Këshillit të Ministrave, të cilat do të mundësojnë zbatimin e tij nga institucionet zbatuese të vartësisë. Ministria përgjegjëse për çështjet e punësimit, Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive (tani Shërbimi Kombëtar i Punësimit), Inspektorati Shtetëror i Punës dhe shërbimet sociale ngarkohen me zbatimin e ligjit. Ministria përgjegjëse për çështjet e punësimit do të monitorojë zbatimin.

PJESA 2: BAZA KRYESORE E ANALIZËS DHE E PROVAVE

Historik

- *Jepni kontekstin e politikës*

Projektligji është një nga hapat kyç për zbatimin e Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2014-2020. Vendimi për të hartuar një projektligj të ri erdhi si rezultat i mbështetjes së qasjes së re ndaj sistemit duke përfshirë modelin e ri të shërbimeve të punësimit dhe reformimin e Shërbimit Kombëtar të Punësimit me qëllim që ta transformojë atë në një institucion që të jetë sa më funksional në tregun e punës.

Kjo është pjesë e Reformës së Shërbimit Kombëtar të Punësimit. Reforma konsiderohet si instrument për të përmirësuar cilësinë e shërbimeve, duke siguruar akses të barabartë për individët që jetojnë në zonat urbane dhe rurale dhe duke përmirësuar gamën dhe fushëveprimin e programeve aktive të tregut të punës. Reforma është fokusuar në zhvillimin e një Modeli Kombëtar të Shërbimit, i cili është aplikuar në të gjitha Zyrat e Punës për të përmirësuar shërbimin ndaj klientit (si për të papunët ashtu edhe për punëdhënësit) dhe për të rritur penetrimin në tregun e punës. Modeli Kombëtar i Shërbimit përfshin 4 aktivitete kryesore:

- Riorganizimi i ambienteve të punës sipas modelit të ri të shërbimeve të punësimit në të gjitha Zyrat e Punës.
- Krijimi i një sistemi të menaxhimit të performancës së shërbimeve të ofruara nga Zyrat e Punës.
- Modernizimi i infrastrukturës dhe sistemeve të TI-së në Shërbimin Kombëtar të Punësimit.
- Zhvillimi i burimeve njerëzore.

Projektligji nuk ka për qëllim të përafrohet me legjislacionin e Bashkimit Evropian. Megjithatë, Programi i Qeverisë 2017-2021 fokusohet te punësimi dhe zhvillimi në përputhje me vizionin dhe udhëzimet e Bashkimit Evropian, Strategjisë Evropiane të Punësimit 2020 dhe kërkesat e integritetit të Shqipërisë në BE. Për herë të parë, Zyrat e Punësimit në Shqipëri ofrojnë shërbime të ngjashme me ato të ofruara nga institucionet evropiane.

Problemi në shqyrtim

- *Përshkruani natyrën e problemit.*
- *Identifikoni shkaqet e problemit.*
- *Përshkruani shtrirjen e problemit.*
- *Identifikoni grupet e prekura nga ky problem - qeveria / biznesi / shoqëria civile / qytetarët.*
- *Vlerësoni nëse problemi mund të trajtohet ose jo përmes një ndryshimi të politikave.*

Pavarësisht përmirësimeve, Shqipëria ende përballet me sfida të rëndësishme në drejtim të pasjes së një punësimi të sigurt dhe produktiv për popullsinë e saj, nxitjes më të madhe dhe më produktive të

krijimit të vendeve të punës dhe sigurimin e integritetit në tregun e punës të grupeve vulnerabël, sidomos të të varfërve, grave dhe të rinjve. Disa nga sfidat kryesore të tregut të punës përfshijnë:

- Ndonëse normat e papunësisë janë të ngjashme për burrat dhe gratë, normat e pasivitetit janë shumë më të larta për gratë. Më shumë se gjysma e të papunëve janë gra pasive, 28 përqind janë burra pasivë, 12 përqind janë burra të papunë dhe 7 përqind janë gra të papuna.
- Rreth një në tre të rinj janë pasivë dhe nuk kanë asnjë formë të arsimit dhe formimit. Grupi i të rinjve të papunë të cilët janë të papunë ose pasivë, dhe që nuk janë as në shkollë (As në shkollë, as në punë dhe as në formim - NEETs) përbëjnë 30 përqind të grup-moshës 15-29 vjeç, që është më shumë se dyfishi i mesatares së BE-së prej 14.8 përqind.
- Papunësia afatgjatë e vazhdueshme: - gati tre nga katër të papunët kanë qenë të papunë për më shumë se një vit dhe më shumë se gjysma për më shumë se dy vjet. Gratë janë më të ekspozuara ndaj papunësisë afatgjatë sesa burrat: - 47 përqind kanë qenë të papuna për më shumë se katër vjet, krahasuar me 39 përqind të meshkujve.
- Papunësia e të rinjve mbetet e lartë, duke reflektuar sfidat specifike të hyrjes në tregun e punës për herë të parë. Në vitin 2017, normat e papunësisë të të rinjve qenë pothuajse sa dyfishi i të rriturve.
- Llojet e punëve në dispozicion karakterizohen ende nga produktiviteti i ulët, gjë që zvogëlon mundësinë për të ardhura më të larta. Shqipëria ka një ndër nivelet më të ulëta të produktivitetit të fuqisë punëtore (i matur si Produkti i Brendshëm Bruto (PPB) për person të punësuar) midis vendeve në Ballkanin Perëndimor dhe produktiviteti i fuqisë punëtore ende nuk ia ka dalë të arrijë me vendet e tjera në rajon gjatë kohës. Produktiviteti i ulët i punësimit pasqyron strukturën e fuqisë punëtore, e cila është kryesisht e angazhuar në bujqësi dhe shërbime tregtare.

Një nga arsyet e tendencave të mësipërme në tregun e punës mund të jetë pasojë e arsimit dhe formimit profesional të dobët.

- Marrëdhënia midis sistemit dhe industrisë është joefikase dhe shumica e kurrikulave ofrojnë pak mundësi për ushtrimin e aftësive të mësuara. Mungesa e kualifikimeve që pasqyrojnë aftësitë e reja që kërkohen nga sektorët ekonomikë në zhvillim dhe nga ekonomia e nxitur nga inovacioni, së bashku me boshllëqet e informacionit në tregun e punës, i komplikojnë gjërat më tej.
- Sistemi ende financohet pak, me stimuj të dobët për pjesëmarrjen e punëdhënësve si dhe me burime të pakta të investuara në përmirësimin e cilësisë së infrastrukturës dhe trajnimin e mësuesve dhe instruktorëve.
- Arsimi profesional ka ende një nivel tërheqje të ulët dhe perceptohet si një rrugë e dytë më e mirë në raport me arsimin universitar dhe jo si një rrugë për të hyrë në tregun e punës.
- Edukimi i karrierës, si një mjet për të ndihmuar studentët dhe familjet për të marrë vendime të argumentuara, është ende i pamjaftueshëm.
- Zhvillimi i standardeve profesionale dhe programeve të orientuara drejt fitimit të aftësive, dhe përfshirjes së stazhit dhe çirakërisë nuk ka bërë progres.
- Ka ende pak programe të arsimit dhe formimit profesional pas mbarimit të shkollës së mesme që janë në dispozicion të diplomuarve të arsimit të mesëm në mënyrë që të jenë në gjendje t'i përgjigjen kërkesës në rritje të ndërmarrjeve dhe që ndihmojnë individët për të hyrë dhe për të dalë nga arsimi dhe formimi në kohë të ndryshme në karrierën e tyre.
- Mundësitë e të mësuarit gjatë gjithë jetës dhe mundësia që personat që braktisin shkollën herët dhe punëtorët me kualifikim të ulët të rrisin aftësitë e tyre të punës, janë ende të kufizuara si në sasi ashtu edhe në cilësi.

Pavarësisht disa përparimeve, mbetet shumë për t'u bërë për të përmirësuar kapacitetin e Shërbimit Kombëtar të Punësimit (SHKP) në mënyrë që ai të kryejë të gjitha funksionet e një shërbimi modern të punësimit në të gjithë vendin, duke përfshirë zonat rurale, të cilat kanë nevojë të madhe.

- Problemi më i madh haset në fushat e mëposhtme: ndihma e personalizuar për të papunët për të gjetur punësim të përshtatshëm; referimi i aplikantëve dhe i vendeve të lira; lehtësimi i lëvizshmërisë profesionale; mbledhja dhe analizimi i informacionit më të plotë të disponueshëm për situatën e tregut të punës dhe evoluimin e mundshëm të tij, si në të gjithë vendin, ashtu edhe tek industritë dhe profesionet e ndryshme; dhe hartimi, monitorimi dhe vlerësimi efikas i programeve që synojnë lehtësimin e (ri) hyrjes në punësim të punëkërkuësve në rrezik përjashtimi nga tregu i punës.
- SHKP-ja nuk përbën ende instrumentin e preferuar të punëkërkuësve për të gjetur punë dhe të punëdhënësve për të punësuar njerëz. Penetrimi i tregut të punës dhe përqindja e vendeve të lira të punës të trajtuara nga SHKP-ja është 16.000 në vit, shifër që është nën mesataren evropiane (30 deri në 50 përqind).

Arsyeja e ndërhyrjes

- *Shpjegoni pse qeveria planifikon të ndërhyjë dhe pse është e nevojshme.*
- *Shpjegoni se çfarë shpreson të trajtojë qeveria nëpërmjet kësaj ndërhyrjeje.*
- *Identifikoni shkallën e ndërhyrjes së qeverisë që nevojitet për të trajtuar problemin.*
- *Shpjegoni se si i mbështet kjo ndërhyrje objektivat e nivelit të lartë të qeverisë.*
- *Rendisni punën ekzistuese që është realizuar tashmë.*
- Qeveria ndërhyr në tregun e punës për të trajtuar dështimet e tregut të punës për arsye që lidhen me barazinë dhe për të trajtuar dështimin rregullator.
- **Dështimet e tregut të punës** ndodhin kur oferta dhe kërkesa nuk rezultojnë në një shpërndarje efikase të burimeve të fuqisë punëtore. Shkaku kryesor i dështimit të tregut të punës është informacioni i paplotë. Mos-informimi ndodh atëherë kur njerëzit kanë të dhëna të pasakta, jo të plota, të pasigurta ose që krijojnë keqkuptim dhe, si rrjedhojë, bëjnë zgjedhje potencialisht të "gabuada".
- Në veçanti, ky propozim synon të trajtojë sa më poshtë vijon:

Çështje të përputhjes së personit me vendin e punës

- Punonjësit mund të jenë në punë që paguhen më pak dhe nuk janë plotësisht të përshtatshme për to, ose mund të jenë të papunë, sepse nuk ata nuk kanë dijeni për vendet e lira të punës që janë në dispozicion. Situatat kur individët kanë përputhje të dobët me kërkesat e aftësive lidhur me punën e tyre mund të kenë ndikime të rëndësishme në sigurinë e vendeve të punës, vetëbesimin dhe përparimin në karrierë.
- Po ashtu, punëdhënësit mund të mos kenë fuqinë punëtore më produktive thjesht sepse nuk janë në kontakt me të gjithë punonjësit e mundshëm ose mund të kenë vende të lira të punës që i nuk i lejojnë ata që të arrijnë potencialin e tyre prodhues.
- Qeveria shpreson t'i trajtojë këto dështime përmes ofrimit të shërbimeve të tilla si shërbimet e informacionit për punëkërkuësit, punëdhënësit dhe personat e interesuar, ndërmjetësimin e punësimit dhe përputhjen e personave me vendet e punës, këshillimin dhe udhëzimet për karrierë, punësim dhe profesion. Këto shërbime do të synojnë përmirësimin e informacionit mbi kërkesën dhe ofertën e fuqisë punëtore.

Mungesa e aftësive

- Një shkak i mungesës së aftësive është mungesa e trajnimeve, që është një shërbim publik – kjo ka përfitime më të mëdha private krahasuar me të që realizojnë konsumatorët dhe ka efekte të jashtme pozitive; nëse do t'u lihet forcave të tregut, trajnimi do të ishte përdorur pak, pasi disa firma dhe punë nënvlerësojnë përfitimet e trajnimit.
- Punëtorët mund të mos kuptojnë plotësisht kostot dhe përfitimet private të investimit në arsimimin/trajnimin e tyre.
- Bizneset që trajnojnë punëtorët mund të gjejnë që ata që përfitojnë pa kontribuar (problemi i dështimit të tregut që ndodh kur njerëzit përfitojnë nga të qenit në gjendje të përdorin një

burim të përbashkët ose të mirë kolektive pa paguar për të, siç është rasti kur qytetarët e një vendi përdorin mallra publike pa paguar pjesën e tyre të taksave që ata duhet të paguajnë).

- Çështjet e aftësive mund të zvogëlojnë aftësinë e bizneseve për t'iu përgjigjur nevojave të klientëve dhe për të qenë përpara konkurrentëve të tyre, për të adoptuar teknologji të reja ose për të shfrytëzuar plotësisht pajisjet ekzistuese ose mënyrat e bërjes së gjërave. Aftësitë kanë gjithashtu ndikim edhe tek produktiviteti.
- Qeveria shpreson të trajtojë problemin e mungesës së aftësive përmes programeve të formimit profesional. Programet e formimit profesional do të mbështesin punëkërkuuesit që nuk kanë aftësitë e nevojshme për të gjetur punë ose kur produktiviteti i tyre i mundshëm është i ulët. Dhe për punëtorët që kanë më shumë mundësi për t'u punësuar, trajnimi mund të përmirësojë cilësinë e vendeve të punës të fituara.

Diskriminimi në tregun e punës

- Diskriminimi në tregun e punës ndodh sepse punëdhënësit nuk janë në gjendje ose nuk dëshirojnë të vëzhgojnë drejtpërdrejt aftësinë prodhuese të individëve dhe, për këtë arsye, karakteristikat që janë lehtësisht të vëzhgueshme, si: gjinia, raca dhe aftësia fizike mund të përdoren si elemente përfaqësuese; vlerësimi i karakteristikave personale të punëtorit në treg nuk ka të bëjë me produktivitetin e punonjësve.
- Diskriminimi në tregun e punës çon në një humbje të efikasitetit ekonomik; punëdhënësit që diskriminojnë, do të kenë një grup më të vogël punonjësish për të zgjedhur, duke shkaktuar një rritje të kostos së tyre dhe duke i bërë ata më pak konkurrues. Shumë nga ata që janë të diskriminuar, mund të zgjedhin të lënë tregun e punës duke shkaktuar efekte të mundshme të rrjedhjes së trurit.
- Punësimi i personave me aftësi të kufizuara është një ndër prioritetet e qeverisë. Rritja e numrit të punëkërkuësve të papunë në regjistrat e zyrës së punësimit ka çuar në nevojën për zhvillimin e një programi të veçantë që ndikon drejtpërsëdrejti në punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Qeveria shpreson të rrisë numrin e personave me aftësi të kufizuara në punësim duke kërkuar që çdo punëdhënës që punëson më shumë se 24 punonjës, të punësojë një person me aftësi të kufizuara për çdo 25 punonjës të personelit të tij.
- Arsyeja për ndërhyrjen e qeverisë në tregun e punës ka të bëjë edhe me çështjet e barazisë.
- Përfitimet e papunësisë synojnë të arrijnë një shpërndarje më të drejtë të të ardhurave.
- Punëdhënësve që marrin pjesë në programet e tregut të punës u kërkohet që të punësojnë personat me aftësi të kufizuara gjë e cila pritet të trajtojë çështjen e diskriminimit në tregun e punës dhe, si rrjedhojë, të rrisë barazinë kur një person i kualifikuar merr trajtim të barabartë njëloj si një person tjetër me kualifikim të njëjtë pavarësisht nga aftësitë fizike.

Propozimi i qeverisë për ngritjen e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive justifikohet edhe si rezultat i dështimit rregullator: - pavarësisht nga disa përparime, mbetet shumë për t'u bërë për të përmirësuar kapacitetin e Shërbimit Kombëtar të Punësimit për të kryer të gjitha funksionet e një shërbimi publik të punësimit në të gjithë vendin, duke përfshirë zonat rurale, të cilat kanë një nevojë të madhe. Ngritja e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive do ta trajtojë këtë problem.

Objektivi i politikës

- *Vendosni objektiva që korrespondojnë me problemin dhe shkaqet e tij.*
- *Sigurohuni që objektivat janë specifike, të matshëm, të arritshëm, realë dhe në kohë.*

Qëllimi kryesor i kësaj politike është të rrisë punësueshmërinë e fuqisë punëtore përmes ofrimit të shërbimeve publike dhe programeve të punësimit dhe vetëpunësimit, si dhe formimit profesional.

Objektivat e saj kryesore janë:

- Të rritet oferta efikase të fuqisë punëtore, duke ndihmuar që të papunët dhe personat ekonomikisht pasivë të punësohen.

- Të ofrohen për punëdhënësit i shërbimeve që janë të cilësisë së lartë dhe që udhëhiqen nga kërkesa, të cilat ndihmojnë në plotësimin e vendeve të lira të punës në mënyrë të shpejtë dhe efikase.
- Puna drejt barazisë së rezultateve për personat me aftësi të kufizuara
- Të paguhet përfitimi i saktë për konsumatorët në kohën e duhur.
- Të rritet produktiviteti, efikasiteti dhe efektiviteti i programit në përgjithësi.

Politika synon të arrijë rezultatet e mëposhtme:

A1. Modernizimi i Shërbimit Kombëtar të Punësimit (SHKP), duke përfshirë zyrën qendrore si dhe zyrat rajonale dhe lokale.

- A1.1 Riorganizimi i zyrave të SHKP-së sipas Modelit të Ri të Shërbimit.
 - Dokumenti i politikave mbi Modelin e Ri të Shërbimit dhe planin e veprimit të miratuar në vitin 2014.
 - Model operacional me një "zyrë pilot" në Tiranë në fillim të janarit 2014.
 - Termat specifike të referencës të përgatitura për 12 zyrat brenda një viti.
 - Riorganizimi i 36 zyrave të punësimit sipas Modelit të Ri të Shërbimit deri në vitin 2016.
 - Manual për llojin dhe cilësinë e shërbimeve që do të ofrohen nga çdo zyrë rajonale dhe lokalet e punësimit.
 - Cilësia e verifikuar e shërbimeve nga secila zyrë.
 - Integrimi i objektivave të barazisë gjinore dhe shanseve të barabarta në të gjitha modelet, mekanizmat, proceset dhe materialet.
 - Përcaktimi dhe monitorimi i synimeve për Romët femra dhe meshkuj, personat me aftësi të kufizuara, gratë në zonat rurale dhe kategoritë e pafavorizuara të grave.
 - Aspektet e lëvizshmërisë/migracionit të fuqisë punëtore që janë të ndjeshme ndaj çështjeve gjinore janë pjesë përbërëse e të gjitha modeleve përkatëse, sistemeve të informacionit të tregut të punës, mekanizmave dhe proceseve.
 - Organizimi i fushatave për të rritur mirëkuptimin midis organizatave publike dhe private, si dhe ndërmarrjeve për nevojën për të përmirësuar bazën e rekrutimit dhe për të ofruar pagë të barabartë për punë të barabartë.
- A1.2 Përcaktimi dhe zbatimi i planit të rekrutimit dhe zhvillimit të personelit të SHKP.
 - Niveli vjetor i plotësimit të vendeve të lira arrin në 85%.
 - 30% e grave të kualifikuara në pozita udhëheqëse/drejtuese.
 - Niveli vjetor i pjesëmarrjes së femrave/meshkujve në programet aktive të tregut të punës arriti në 18% në 2014 dhe do të arrijë në 35% deri në fund të vitit 2020.
 - Përshkrimet e punës duke përfshirë standardet e aftësive të miratuara për të gjitha kategoritë duke nisur nga drejtuesit e deri tek personeli, në Ministri, SHKP dhe në nivel rajonal/lokal.
 - Miratimi i sistemit të menaxhimit të performancës dhe performanca e SHKP-së për të plotësuar nevojat e klientëve femra/meshkuj vlerësohet dy herë në vit.
 - Personeli i testuar për njohjen e standardeve dhe kuptimin e manualeve të shërbimit.
 - Pagë e barabartë për punë të barabartë e ndjekur nga SHKP-ja duke përdorur statistikën e pagave të ndara sipas gjinisë.
 - Plani afatmesëm për rekrutimin dhe zhvillimin e burimeve njerëzore.

- Personeli i trajnuar sipas Planit Zhvillimor të SHKP-së dhe Planit Vjetor të Trajnimit, dhe mbështetja e tij për të trajtuar barazinë gjinore, shanset e barabarta dhe diversitetin dhe angazhimi për t'u trajnuar dhe për të ndihmuar grupet me nevoja të veçanta.
- Tolerancë zero ndaj diskriminimit; miratimi i politikës kundër ngacmimeve seksuale dhe nxitja e familjarizimit të palëve të treta me të.
- A1.3 Modernizimi i infrastrukturës dhe sistemeve të TI-së në SHKP.
 - Softueri/sistemi i ri i TI-së i përdorur nga i gjithë personeli i SHKP-së në të gjitha nivelet dhe i përmirësuar duke bërë të mundur kategorizimin e llojeve të ndryshme të klientëve dhe shërbimeve të ofruara për qëllime të gjenerimit të statistikave.
 - Stafi i trajnuar për përdorimin e sistemit të TI-së.
 - Procedurat administrative të bazuara në TI (dhe jo në letër) dhe të miratuara në nivel drejtues.
 - Sportelet e migracionit në zyrat lokale të SHKP-së të pajisura me TI-në përkatëse për të ofruar shërbime cilësore (këshillim, përputhje të personave me vendin e punës) për punësimin në vende të tjera në Shqipëri dhe jashtë vendit.
 - Numër i mjaftueshëm kompjuterësh të instaluar në zyrat rajonale dhe lokale të punësimit.
 - Baza e të dhënave të vendeve të lira të punës, e cila mbulon të gjithë Shqipërinë dhe përditësimi në mënyrë të vazhdueshme përmes të dhënave të ofruara nga punëdhënësit, SHKP-ja dhe punëkërkuarit (dhe e lidhur me EURES-in).
 - Sistemi i ri i TI-së është i aksesueshëm në mënyrë reciproke nga institucionet e MMSR-së dhe nga ata që janë të interesuar dhe të ligjshëm në nivel kombëtar dhe në rajonin e EJT-së.
- A1.4 Vendosja e modaliteteve të reja të bashkëpunimit me palët e treta.
 - Numri i vendeve të lira të shpallura përmes palëve të treta në SHKP është rritur në 20.000 vende të lira në vit.
 - Çdo vit organizohet një panair i punës në nivel kombëtar dhe katër në nivel rajonal.
 - Çdo vit nënshkruhen me vendet e treta dy marrëveshje të reja ndërkombëtare të lëvizshmërisë së fuqisë punëtore.
 - Marrëveshjet e bashkëpunimit për grumbullimin e vendeve të lira dhe për hartimin dhe zbatimin e Programeve Aktive të Tregut të Punës me partnerët socialë dhe bizneset.
 - Marrëveshjet e bashkëpunimit me agjencitë private dhe OJF-të për zbatimin e Programeve Aktive të Tregut të Punës.
 - Legjislacioni dhe programi i inspektimit i rishikuar për të përfshirë edhe inspektimin e Programeve Aktive të Tregut të Punës.
 - MMSR-ja është e pajisur me mjete për të identifikuar shtetet preferenciale për zhvillimin e marrëveshjeve bilaterale dhe mekanizmave të tjerë ndërshtetëror që lehtësojnë punësimin e shtetasve shqiptarë jashtë vendit.
 - Korniza ekzistuese ndërkombëtare që rregullon lëvizshmërinë e fuqisë punëtore të shtetasve shqiptarë jashtë vendit është përmirësuar nëpërmjet marrëveshjeve të reja dhe organizimeve të tjera të bashkëpunimit, veçanërisht në rajonin e EJT-së.
- A1.5 Nxitja e punësimit kontribuon në mënyrë të drejtpërdrejtë në rritjen ekonomike. Kjo lidhet me disa prioritetet strategjike të vendit.
 - Që nga viti 2014 fondet për programet e nxitjes së punësimit kanë pasur një tendencë rritëse të vazhdueshme nga 90 milionë lekë në vitin 2013, në 270 milionë lekë në

vitin 2014, në 450 milionë lekë në vitin 2015 dhe në 490 milionë lekë në vitin 2016. Fondi buxhetor për zbatimin e 7 programeve të nxitjes së punësimit (të renditura më poshtë) mbetet i pandryshuar për vitin 2017, duke mbështetur punësimin e mbi 5.000 punëkërkuarve të papunë (d.m.th., 5% e totalit).

- Trajnimi në vendin e punës.
 - Punësimi i grave të vetme kryefamiljare.
 - Punësimi i personave me aftësi të kufizuara.
 - Punësimi i grupeve vulnerabël.
 - Punësimi i të rinjve që zotërojnë diploma universitare.
 - Praktika profesionale për ata që janë diplomuar së fundmi.
 - Nxitja e punësimit për jetimët.
- o Disa nga karakteristikat e përfituesve të programeve të nxitjes së punësimit janë si më poshtë:
- 60% e pjesëmarrësve janë gra dhe vajza;
 - 50% janë të rinj 15-30 vjeç;
 - 2% janë persona me aftësi të kufizuara;
 - 7% e pjesëmarrësve në total janë punëkërkuar të papunë nga skemat e ndihmës ekonomike.
 - Punëkërkuarët afatgjatë të përfshirë në programe përbëjnë 42% të numrit të përgjithshëm të pjesëmarrësve.
 - 4% janë punëkërkuar të papunë nga komunitetet rome dhe egjiptiane.
 - 2% janë emigrantë të kthyer.
 - 3% janë viktimë të trafikimit, dhe
 - 0.1% punëkërkuar jetimë të papunë.

Përshkrimi i opsioneve të shqyrtuara

- *Përshkruani opsionin e status quo-së.*
- *Identifikoni dhe përshkruani të gjitha opsionet e politikave që keni marrë parasysh.*
- *Shpjegoni se si janë zgjedhur opsionet e renditura.*

Opsioni – status quo

- Legjislacioni ekzistues nuk pasqyron reformat e modernizimit të zyrave të punësimit që kanë filluar në vitin 2014, si dhe ndryshimet që pasuan këtë reformë. Gjithashtu, ligji aktual nuk mbulon ligjin e ri të AFP-së.

Opsioni 1 (i preferuar) – miratimi i një ligji të ri si bazë ligjore për një model të ri të shërbimeve të punësimit.

- Projektligji do të rregullojë bazën ligjore për një model të ri të shërbimeve të punësimit.
- Ligji i ri do të fusë programe të reja të krijimit të vendeve të punës që përfshijnë një gamë më të gjerë programesh sesa ato të parashikuara në ligjin ekzistues. Kjo do të përfshijë:
 - o *Shërbimet e punësimit:* një model shërbimi me tre nivele duke përfshirë:
 - Shërbimet e informacionit për punëkërkuarët, punëdhënësit dhe personat e interesuar;
 - Ndërmjetësimi në punë dhe përputhja e personave me vendet e punës;

- Këshillim dhe udhëzime për karrierë, punësim dhe profesion.
- *Programet sociale të nxitjes të punësimit* që do të përmbajnë përfshirjen e punëkërkuarve të papunë në programe të ndryshme punësimi, punësh publike, vetëpunësimi, praktike profesionale ose trajnimi me kosto të subvencionuar për punëdhënësit.
- *Programet e formimit profesional* që përfshijnë:
 - Kurse falas për punëkërkuarët e papunë;
 - Kurse të paguara për personat që e kërkojnë këtë gjë;
 - Objektet dhe mjetet logjistike me qira për subjekte që ofrojnë trajnime profesionale.
- Disa prej Programeve të Nxitjes së Punësimit janë zbatuar tashmë nga Agjencia Kombëtare e Punësimit në bashkëpunim me institucionet e tjera publike përgjegjëse për zhvillimin ekonomik dhe kualifikimin, dhe në bashkëpunim me sektorin privat dhe shoqërinë civile. Programet e nxitjes së punësimit janë ndryshuar tashmë për të ofruar mundësi të barabarta punësimi për grupet e marginalizuara duke përfshirë romët dhe egjiptianët, nënat e reja të vetme, viktimat e dhunës, jetimët dhe personat me aftësi të kufizuara. Edhe procedurat e aplikimit dhe pikëzimi i aplikantëve për t'u legjitimuar për të përfituar mbështetje janë bërë më të lehta dhe më transparente.
- Projektligji përfshin kreun e "Programeve pasive të tregut të punës", ku parashikohet programi i papunësisë, i cili është pjesë e paketës së programeve të zbatuara nga Agjencia Kombëtare e Punësimit. Programi i pagesës së papunësisë rregullohet me Ligjin nr. 7703, datë 11.05.1993 "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë", pasi bazohet në kontributet e vetë përfituesve. MMSR-ja ka negociuar dhe ka realizuar një rritje të pagesës së papunësisë nga 6.850 lekë në 11.000 lekë në muaj, duke përmbytur nenin 168 të Konventës së ILO-s, të ratifikuar nga Shqipëria. Ai thekson se pagesa e papunësisë duhet të jetë jo më pak se 50% e pagës minimale.
- Projektligji trajton gjerësisht nxitjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara. Projektligji parashikon që çdo punëdhënës që punëson më shumë se 24 punonjës, duhet të punësojë një person me aftësi të kufizuara për çdo 25 punonjës të personelit të tij. Punëdhënësi, i cili nuk punëson numrin e caktuar të personave me aftësi të kufizuara, është i detyruar të derdhë në buxhetin e shtetit një shumë të barabartë me pagën minimale në nivel kombëtar për çdo muaj dhe për çdo person me aftësi të kufizuara që ai duhet të kishte punësuar. Projektligji parashikon që të ardhurat që mbledhen në bazë të procedurave, do të përdoren për programet që synojnë punësimin, vetëpunësimin, rehabilitimin për punë, aftësimin dhe riaftësim profesional, orientim dhe këshillim për punësim, shërbime mbështetëse, si dhe përshtatjen e arsyeshme në vende pune të këtyre personave.
- Caktimi i kuotave për punësimin e personave me aftësi të kufizuara është një praktikë që përdoret nga shumë vende anëmbanë botës si një mënyrë për t'i përfshirë në tregun e punës. Njerëzit me aftësi të kufizuara janë shumë të vështirë për t'u përfshirë në tregun e punës dhe, për këtë arsye, punëdhënësit i punësojnë ata me hezitim për shkak të aftësisë së tyre të kufizuar.
- Dispozitat në lidhje me personat me aftësi të kufizuar për detyrimet e sipërpërmendura nuk kanë qenë aspak të zbatueshme me ligjin ekzistues për shkak të mos krijimit të fondit kombëtar të punësimit ku do të mbuloheshin detyrimet e punëdhënësve, dhe, për rrjedhojë, e pagës minimale në nivel kombëtar për çdo person me aftësi të kufizuar për ata të cilët nuk kishin punonjës. Për këtë arsye, ky ligj propozon që të gjitha të ardhurat e mbledhura nga derdhjet e punëdhënësve në buxhetin e shtetit të vihen në dispozicion në vitin e ardhshëm në një llogari buxhetore të veçantë të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive që kjo e fundit do të përdorë për zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit për personat me aftësi të kufizuara në bashkëpunim me punëdhënësit.
- Projektligji parashikon krijimin e Agjencisë Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive (AKPA), e cila do të ndryshojë emrin e Shërbimit Kombëtar të Punësimit (siç është sot) në Agjenci pa ndryshuar statusin e tij ligjor. Kjo do të bëhet në mbështetje të programit të Qeverisë që parashikon krijimin e kësaj agjencie. Agjencia do të mbledhë të gjitha shërbimet e lidhura me punësimin dhe, sipas

praktikave më të mira, do të ri-konfirmojë modernizimin e zyrave të punësimit, si dhe politikat për programet e nxitjes së punësimit, menaxhimin e arsimit dhe formimit profesional dhe përfitimet e papunësisë. Kuadri i ri i nxitjes së punësimit i përcaktuar nga Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive synon të sigurojë realizimin e politikave më efikase dhe më të mirëfinancuara të tregut të punës. Një kuadër i tillë përqendrohet në:

- Modernizimin e ofrimit të SHKP-së në nivel qendror dhe rajonal.
- Rritjen e pajtueshmërisë me standardet e ratifikuara ndërkombëtare të punës.
- Reformimin e hartimit të politikave aktive të tregut të punës.
- Përmirësimin e monitorimit dhe vlerësimit të programeve të punësimit.
- Në kuadër të aktivitetit të modernizimit të infrastrukturës së TI-së, SHKP-ja ka adoptuar tashmë që nga viti 2016 një sistem të integruar të menaxhimit financiar dhe buxhetor. Ky sistem do të mundësojë shkëmbimin e informacionit ndërmjet Drejtorisë Kombëtare të Punësimit dhe Drejtorive Rajonale, Zyrave Vendore të Punësimit dhe Qendrave të Formimit Profesional Publik mbi menaxhimin e aseteve, burimeve financiare dhe menaxhimin e burimeve njerëzore. Sistemi do të përmirësojë efikasitetin e ndarjes së burimeve, transparencën e shpenzimeve publike dhe menaxhimin e kostos. Gjatë vitit 2017, SHKP-ja planifikon gjithashtu të zbatojë përmirësime të mëtejshme në sistemin e informacionit. Këto përmirësime do të konsistojnë në përgatitjen e më shumë raporteve për të mundësuar monitorimin dhe vlerësimin e performancës së SHKP-së.
- Në këtë projektligj është ri-konceptuar i gjithë procesi i marrëdhënies me punëdhënësit. Neni 20 përcakton të drejtat e punëdhënësve, duke e konsideruar atë si një proces të bashkëpunimit dhe jo një proces të detyrimeve të njëanshme nga punëdhënësit siç ishte në ligjin e mëparshëm. E gjithë kjo pjesë është rishikuar dhe zbatuar nga paketa "Të bërit biznes" e miratuar nga Këshilli i Ministrave për të lehtësuar procedurat për fillimin e një biznesi të ri si dhe masat brenda reformës së derregullimit.
- Edhe përkufizimet janë rikonceptuar sipas përcaktimeve të reja, dhe grupeve të caktuara u janë shtuar grupe të tjera vulnerabël.

Opsioni 2 – Ndryshimi i ligjit ekzistues

- Opsioni 2 do të përfshinte ndryshime në ligjin ekzistues. Kjo do të ishte e pamundur për t'u arritur, pasi do të prekej numri i madh i dispozitave të ligjit. Teknika legjislative nuk lejon ndryshime thelbësore dhe ekzistojnë kufizime që përcaktojnë një përqindje të dhënë të dispozitave që mund të ndryshohen me ligj.

Vlerësimi i opsioneve/analizimi i ndikimeve

- *Identifikoni se kush preket.*
- *Identifikoni llojet e ndikimeve për secilin grup të prekur; bëni dallimin midis ndikimeve të drejtpërdrejta dhe jo të drejtpërdrejta.*
- *Për ndikimet e drejtpërdrejta:*
 - *Përshkruani nga ana cilësore ndikimet e drejtpërdrejta mbi grupet e prekura.*
 - *Analizoni nga ana sasiore ndikimet më të rëndësishme të drejtpërdrejta.*
 - *Përcaktoni vlerën monetare të ndikimeve më të rëndësishme të drejtpërdrejta aty ku është e mundur (shih aneksin 1/a për tabelën që mund të përdorni).*
 - *Analizoni ndikimin mbi ndërmarrjet e vogla dhe të mesme.*
- *Për ndikimet jo të drejtpërdrejta:*
 - *Përshkruani nga ana cilësore ndikimet jo të drejtpërdrejta mbi grupet e prekura.*
 - *Analizoni ndikimin mbi konkurrencën.*
- *Diskutoni kufizimin e analizës:*
 - *Jepni supozimet në të cilat janë bazuar parashikimet dhe risqet, të cilave ato u nënshtrohen.*
 - *Tregoni sa të forta, të pavarura dhe të rëndësishme janë provat që mbështesin supozimet.*

- Tregoni se çfarë mund të pengojë realizimin e përfitimeve, të rrisë kostot ose të sjellë pasoja të papritura.
- Përmbledhni vlerësimin e opsioneve:
 - Paraqisni një pasqyrë përmbledhëse të të gjitha ndikimeve të opsioneve të analizuara.
 - Shpjegoni se si ndikimet e të gjitha opsioneve të analizuara krahasohen me njëra-tjetrën.
 - Paraqisni përlogaritjet më të mira të përgjithshme neto të ndikimit me vlerë monetare të përcaktuar për çdo opsion (shih aneksin 1/b për tabelën që mund të përdorni).

Për këtë Vlerësim të Ndikimit dhe në mungesë të politikës, ne supozojmë se nuk do të ketë ndryshime. Ky është kundërfakt i përdorur në këtë vlerësim.

Ndikimet ekonomike

- Ky është një propozim shpenzimi. Krijimi i një agjencie të re do të kërkojë fonde shtesë nga buxheti i shtetit. *Kostot e drejtpërdrejta për sektorin publik* do të përbëjnë totalin e fondeve nga buxheti i shtetit për krijimin e Agjencisë së re Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive, funksionimin e Agjencisë, ofrimin e shërbimeve dhe kryerjen e funksioneve administrative nga ana e Agjencisë për të ngritur dhe kryer veprimtarinë e një Agjencie të re. Fondet për kryerjen e veprimtarisë së Agjencisë do të financohen nga të ardhurat e tjera të krijuara nga burime të ligjshme, duke përfshirë: donacionet, financimet dhe grantet si dhe të ardhurat nga shërbimet ndaj palëve të treta ose aktivitetet e tjera.
- Të dhënat e monitorimit të programit japin një tregues të shpenzimeve të programeve. Në vitin 2017 janë shpenzuar 490 milionë lekë nga buxheti i shtetit për programet e nxitjes së punësimit; kjo shumë ka qenë pesë herë më e madhe se në vitin 2013 (pasi në vitin 2013 kjo shumë ka qenë 90 milionë lekë). E njëjta shumë (490 milionë lekë) është akorduar nga buxheti i shtetit për vitin 2018.
- Riorganizimi i zyrave të SHKP-së sipas Modelit të Ri të Shërbimit është hartuar me mbështetjen e asistencës teknike të ofruar nga projekti ILO-BE IPA 2010 dhe është miratuar nga SHKP-ja. Buxheti i përgjithshëm i akorduar për këtë ka qenë 115 milionë lekë në vitin 2016, domethënë 20 herë më i lartë krahasuar me vitin 2013. Sistemi i zyrave të SHKP-së, që përfshin 36 zyra rajonale të punësimit, tani vepron nën Sistemin e Ri të Shërbimit. Riorganizimi i modelit të shërbimit është shoqëruar në shumicën e zyrave me rindërtimin e ambienteve të shërbimeve të punësimit. Gjatë viteve 2014-2016 janë rindërtuar plotësisht 21 zyra nga 36 zyra rajonale. Zyrat rajonale të rindërtuara në vitin 2016 përfshijnë 2 zyrat e Fierit, zyrën e Sarandës, zyrën e Tepelenës, zyrën e Bulqizës, zyrën e Skraparit, zyrën e Kavajës dhe Vorës.
- Më poshtë është tabela e Programeve Buxhetore Afatmesme (PBA) për programin e "Tregut të punës".

Në milion lekë				
Programi	2018	2019	PBA 2020	PBA 2021
Tregu i punës	1,580,635	1,720,000	1,815,700	1,935,600

- Propozimi i politikës do të sjellë *kosto të drejtpërdrejta për bizneset* si rezultat i kërkesës për të punësuar një person me aftësi të kufizuara për çdo 50 punonjës.
- Ne presim që kostot e njëhershme të familjarizimit të jenë të ulëta për punëdhënësit. Dispozita e kuotave ekziston edhe në ligjin ekzistues 9975/1995 dhe punëdhënësit janë të familjarizuar me këtë kërkesë. Gjithashtu, ka pasur disa diskutime mbi këtë çështje në Këshillin trepalësh Kombëtar të Punës. Pas hyrjes në fuqi të ligjit janë planifikuar edhe disa takime rajonale me punëdhënësit për të shpjeguar këtë dispozitë.
- Ekziston mundësia e humbjes në prodhimin e kompanive nëse punësohen njerëzit me produktivitet të ulët për të plotësuar kuotën. Megjithatë, kompanitë do të kenë mundësi të paguajnë në buxhetin e shtetit shumën e barabartë me 50% të pagës minimale kombëtare në qoftë se ata vendosin të mos plotësojnë kuotën.

- *Përfitimi kryesor i drejtpërdrejtë ekonomik* që pritet të vijë si rezultat i kësaj politike do të jetë ai që do të marrin individët në formën e pagave të fituara si përfitues të programit teksa janë të punësuar.
- Përfituesit kryesorë të këtij projektligji janë të gjithë punëkërkuarit e papunë dhe grupet e rrezikuara në mënyrë të veçantë (punëkërkuarit e rinj, gratë, romët dhe egjiptianët, personat me aftësi të kufizuara, jetimët dhe personat e papunë afatgjatë). Të dhënat e program monitorimit për programet e nxitjes së punësimit të zbatuara 2016 (pa bazë ligjore) kanë dhënë një tregues të numrit dhe karakteristikave të individëve që kanë përfituar nga programet:
 - 5.211 punëkërkuar të papunë janë angazhuar në këto programe në vitin 2016. Kjo përbën vetëm 4.36% të 120.000 punëkërkuarve të papunë.
 - Programet aktive të tregut të punës mbështetën 25,170 individë në vitin 2016, që do të thotë 25% më shumë në krahasim me vitin 2015.
 - 16.499 vende të reja të punës u raportuan nga zyrat e punësimit gjatë 9-mujorit të parë të vitit 2017.
 - Në vitin 2016, përfituesit, sipas karakteristikave të tyre individuale ose kategorive të veçanta, i përkisnin kategorive të mëposhtme (të numrit në total të pjesëmarrësve):
 - o 60% ishin gra dhe vajza.
 - o 50% ishin të rinj, 15 deri në 30 vjeç.
 - o 2% ishin persona me aftësi të kufizuara.
 - o 7% ishin punëkërkuar të papunë nga skemat e ndihmës ekonomike.
 - o 42% ishin punëkërkuar afatgjatë.
 - o 4% ishin punëkërkuar të papunë nga komuniteti rom.
 - o 2% ishin emigrantë të kthyer.
 - o 3% ishin viktimë të trafikimit.
 - o 0.1% ishin punëkërkuar të papunë.
 - Për vitin 2018 pritet që në program të angazhohen 5.000 punëkërkuar të papunë.
 - Sa i përket ndikimit në punësimin e personave me aftësi të kufizuara, të dhënat e monitorimit të nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara (VKM 248/2014), i cili fillimisht u zbatua në 2014 në rrethin e Tiranës dhe Elbasanit si një program pilot dhe pastaj u shtri në tërë territorin e vendit në vitin 2015, tregoi se në vitin 2015 u punësuan 31 persona me aftësi të kufizuara nga programi i nxitjes së punësimit, ndërkohë që në vitin 2016 u punësuan 53 persona me aftësi të kufizuara. 94 persona me aftësi të kufizuara kanë përfituar nga programi në nëntë muajt e parë të vitit 2017 duke u punësuar në subjekte private të përfshira në këtë program.
 - Vlerat monetare të përfitimeve për individët që marrin pjesë në programet nuk janë përcaktuar për shkak të mungesës të së dhënave mbi pagat e tyre të fituara gjatë punësimit dhe evidencës për të argumentuar supozimet rreth qëndrueshmërisë së vendeve të punës.
 - Propozimi gjithashtu ka të ngjarë të sjellë *përfitime ekonomike të drejtpërdrejta për kompanitë*. Kompanitë që plotësojnë vendet e lira të punës falë aktiviteteve të programit, do të jenë në gjendje të rrisin prodhimin e tyre si rezultat i rritjes së ofertës së fuqisë punëtore. Vlera monetare e këtyre përfitimeve nuk është përcaktuar për shkak të vështirësive në parashikimin e tendencave të rritjes së kompanive, falë rritjes së ofertës së fuqisë punëtore.
 - Propozimi gjithashtu ka gjasa të sjellë *përfitime të drejtpërdrejta ekonomike për sektorin publik, shoqërinë dhe ekonominë e gjerë*. Aktivitetet e Agjencisë në lidhje me informacionin e tregut të punës do të përmirësojnë njohuritë rreth tregut të punës në Shqipëri dhe shpërndarjen e fondeve publike. Kjo do të ndihmojë në rritjen e cilësisë së zhvillimit të ardhshëm të politikës së tregut të punës dhe efikasitetit të shpenzimeve publike. Funksionet administrative të agjencisë, të tilla si mbikëqyrja e përgjithshme e njësive të punësimit rajonal dhe lokal dhe garantimi i nivelit të

cilësisë së shërbimeve të ofruara do të përmirësojë koordinimin dhe menaxhimin efikas të shërbimeve publike. Vlera monetare e këtyre përfitimeve nuk është përcaktuar për shkak të natyrës së pakthyeshme të këtyre lloj përfitimesh. Megjithatë, provat e monitorimit të aktiviteteve të zbatuara tregojnë se:

- Zbatimi i Strategjisë Kombëtare për Punësimin dhe Aftësi 2014-2020 (SKPA) ka rritur aftësitë dhe kapacitetet për të hartuar politika të bazuara në prova, një sistem më efikas të planifikimit dhe menaxhimit, optimizimin e ofrimit të shërbimeve të arsimit dhe formimit dhe miratimin e mekanizmave për zbutjen e rreziqeve.
- Ndryshimet në regjistrat e sistemit kompjuterik dhe realizimi i ndërveprimit me sistemet e tjera të platformave të qeverisë në zyrat e reja të punësimit bazuar në modelin e ri të organizimit të shërbimit kanë sjellë tashmë ndryshime të konsiderueshme në kërkesën për punë. Gjatë një viti të zbatimit të ligjit nr. 146/2015 "Për punëkërkesit", numri i punëkërkuarve ka rënë në nivel kombëtar nga 145.147 (2015) në 85.953 (shtator 2017). Zyrat e punësimit kanë pastruar listat e punëkërkuarve të papunë, duke identifikuar ata punëkërkuar të cilët janë të interesuar të gjejnë punë.
- 21 zyra të punësimit që përdorin me modelin e ri të shërbimeve të punësimit janë rinovuar dhe janë bërë të aksesueshme për publikun e gjerë. Gjatë vitit 2017 u rindërtuan 2 zyra shpesh të punësimit sipas modelit evropian të shërbimeve të punësimit. Modeli i shërbimit do të zbatohet në të gjitha zyrat e punësimit deri në vitin 2018.
- Sistemi informativ i Shërbimeve Kombëtare të Punësimit është përmirësuar dhe është funksional. Funksionimi i plotë i Sistemit të Shërbimeve të TI-së përbën një hap cilësor në modernizimin e SHKP-së dhe në mënyrën e ofrimit të shërbimeve. Në vitin 2016, sistemi u bë pjesë e të dhënave të shtetit dhe si i tillë shkëmbeu informacione me Sistemin Informativ të Statusit Civil, Sistemin Tatimor, Sistemin e Sigurimit të Detyrueshëm Shëndetësor, Sistemin e Ndihmës Ekonomike, anëmbanë vendit, duke e kthyer atë në një burim të rëndësishëm informacioni.
- Përveç efekteve të drejtpërdrejta ekonomike të diskutuara më sipër, ekziston edhe potenciali i efekteve ekonomike jo të drejtpërdrejta si rezultat i individëve që hyjnë në punë. Mund të pritët njëfarë rritje e Produktit të Brendshëm Bruto (PBB) nëpërmjet rritjes së ofertës efikase të fuqisë punëtore dhe kështu mund të pritët kapaciteti i përgjithshëm i ofertës së ekonomisë.

Ndikimet sociale

- Propozimi pritët të çojë në një barazi më të madhe në tregun e punës. Meqenëse çdo punëdhënës që merr pjesë në program dhe që punëson më shumë se 24 punonjës do të jetë i detyruar të punësojë një person me aftësi të kufizuara për çdo 25 punonjës të personelit të tij, pritët që numri i personave të punësuar me aftësi të kufizuara të rritet.
- Ka gjithashtu të ngjarë që propozimi do të ketë efekte sociale jo të drejtpërdrejta: përmirësime të mirëqenies personale të fituara përmes punësimit dhe ndikimet pozitive në komunitetin e gjerë nëpërmjet rritjes së punësimit, veçanërisht duke shërbyer si model për të tjerët që kërkojnë punësim.

Kalimet e pagesave

- Propozimi pritët të çojë në një rritje të të ardhurave tatimore dhe një ulje të përfitimeve të papunësisë teksa individët punësohen. Këto përfitime do t'i përkasin sektorit publik (arkës së shtetit). Gjatë analizës së përfitimit të kostos, ato trajtohen si kalime të pagesave (nga individët tek arka e shtetit). Vlera monetare e këtyre përfitimeve nuk është përcaktuar për shkak të mungesës së të dhënave. Megjithatë, ato pritët të jenë të vogla, sepse personat shpesh të punësuar zakonisht do t'i përkasin grupeve me të ardhura më të ulëta dhe numri i të papunëve që marrin pagesë papunësie është i ulët.

Arsyetimi i opsionit të preferuar

- Zgjidhni opsionin e preferuar, bazuar në analizë.
- Shpjegoni arsyetimin tuaj.

Opsioni i rekomanduar/i preferuar është **Opsioni 1**. Opsioni do të sigurojë bazën ligjore për një model të ri të shërbimeve të punësimit dhe është opsioni i vetëm që do të mundësojë realizim të ligjshëm të objektivave të politikave.

Çështje të zbatimit

- Shpjegoni se cila njësi do të jetë përgjegjëse për zbatimin e opsionit të zgjedhur.
- Shpjegoni pengesat e mundshme për zbatimin e opsionit të zgjedhur.
- Përshkruani masat që do të ndërmerren gjatë zbatimit për të arritur qëllimet e politikës.
- Specifikoni të gjitha kërkesat e përputhshmërisë dhe të zbatimit.
- Ministria përgjegjëse për çështjet e punësimit, Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive (tani Shërbimi Kombëtar i Punësimit) dhe Inspektorati Shtetëror i Punës dhe shërbimet sociale ngarkohen me përgjegjësinë e zbatimit të Ligjit "Për nxitjen e punësimit".
- Hartimi i akteve nënligjore, të parashikuara me ligj, do të bëjnë të mundur zbatimin e ligjit.
- Projektligji do të autorizojë miratimin e vendimeve të caktuara të Këshillit të Ministrave, të cilat do të mundësojnë zbatimin e tij nga institucionet zbatuese të vartësisë.
- Ministria përgjegjëse për çështjet e punësimit do të monitorojë zbatimin e Ligjit Për nxitjen e punësimit".
- Kuota e detyrueshme për punëdhënësit lidhur me punësimin e personave me aftësi të kufizuara do të zbatohet dhe monitorohet nga inspektorati i punës.

Faza e shqyrtimit/vlerësimit

- Jepni një përshkrim të përmblodhur të masave të monitorimit dhe të vlerësimit.
- Identifikoni kriteret/treguesit për të matur arritjen e qëllimeve ose progresin drejt tyre.

Treguesit e monitorimit të raportuara nga SHKP-ja përfshijnë një sërë treguesish që përfshijnë të dhëna për punëkërkesit e papunë sipas moshës, arsimit, të papunët afatgjatë, personat me aftësi të kufizuara, romët dhe grupet e tjera vulnerabël, barazinë gjinore në programet e nxitjes së punësimit dhe rezultatet e tregut të punës. Ato janë pjesë e raporteve statistikore të hartuara nga SHKP-ja.

Raporti i vlerësimit të ndikimit - Shtojca 2/a

Tabela: Vlera aktuale neto në total (VAN) - kostot dhe përfitimet me vlerë monetare të përcaktuar në milionë lekë e zbritur për 10 vjet (Vlera aktuale e kostos dhe vlera aktuale e përfitimit); krahasuar me status quo-në.

	Viti 2018	Viti 2019	Viti 2020	Viti 2021
Faktori zbritës				
Kosto për buxhetin – një herë				
Kosto për buxhetin – në vazhdim				
Kosto për biznesin – një herë				
Kosto për biznesin – në vazhdim	1,508,635	1,720,000	1,815,700	1,935,600
Kosto për grupet e tjera – një herë				
Kosto për grupet e tjera – në vazhdim				
Kosto në total	1,508,635	1,720,000	1,815,700	1,935,600
Kosto e zbritur në total = Kosto në total x faktorin zbritës	1,508,635	1,638,868	1,648,463	1,674,435
Përfitimi për buxhetin – në vazhdim				

Përfitimi për biznesin – një herë				
Përfitimi për biznesin – në vazhdim				
Përfitimi për grupet e tjera – njëherë				
Përfitimi për grupet e tjera – në vazhdim				
Kosto për buxhetin – në vazhdim				
Përfitimi në total				
Përfitimi i zbritur në total = Përfitimi në total x faktorin zbritës				
Vlera aktuale e kostos në total	6,470,401			
Vlera aktuale e përfitimit në total				
Vlera aktuale neto (VAN) = Vlera aktuale e përfitimit në total – Vlera aktuale e kostos në total	- 6,470,401			

Raporti i vlerësimit të ndikimit - Shtojca 2/b

Tabelë: Vlera aktuale neto në total e çdo opsioni

Opsioni	Vlera aktuale në milionë lekë		Vlera aktuale neto në milionë lekë
	Kosto	Përfitimi	
Opsioni 1	6,470,401	-	- 6,470,401
Opsioni 2	6,470,401	-	- 6,470,401

Rezulton se të dyja opsionet e shqyrtuara për arritjen e kësaj politike, kanë vlerë aktuale neto të njëjtë. Duke qenë se ndryshimet në ligjin ekzistues (opsioni 2), prekin një pjesë të madhe të ligjit dhe teknika legjislative nuk lejon ndryshime thelbësore është zgjedhur Opsioni 1, pra bërja e një ligji të ri.