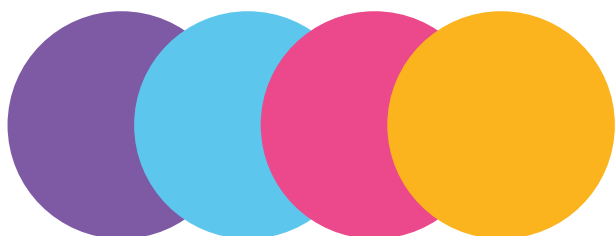




KONGRESI  
RINOR  
KOMBËTAR

Rrjeti i  
Profesionistëve  
të Rinj



# UDHËRRËFYESI KOMBËTAR PËR TRANZICIONINE TË RINJVE NGA SHKOLLA NË VENDIN E PUNËS

TIRANA, QERSHOR 2022

# PARATHËNIE

Krijimi i mundësive për punësim të denjë të të rinjve dhe sipas aspiratave dhe potencialit të tyre duhet të përbëjë një prioritet thelbësor për zhvillimin social dhe ekonomik të qendrueshëm të Shqipërisë. Sfidat lidhur me papunësinë e të rinjve apo mundësitë e kufizuara për të siguruar punësim apo vetëpunësim të kënaqshëm mbeten shqetësuese. Tashmë ka një ndërgjegjësim si në nivel politik ashtu edhe të aktorëve të tjerë shoqëror lidhur me nevojën për të zhvilluar politika të forta që mbështesin të rinjtë në aksesin në tregun e punës, në mënyrë që ata të realizojnë potencialin e tyre profesional dhe aspiratat personale dhe të shohin perspektivën e tyre të ardhshme në Shqipëri me pozitivitet.

Ashtu sikurse edhe në vendet e tjera Europiane, edhe në Shqipëri është thelbësore t'u ofrohen të rinjve aftësitë që u nevojiten për të qenë të suksesshëm në tregun e punës. Ata duhen mbështetur me programe të ndryshme aftësimi për tu përshtatur me tranzicionin e gjelbër dhe atë digjital, me ekonominë post-pandemisë dhe për të fuqizuar pjesëmarrjen e vajzave në ekonomi si edhe për të ndihmuar të rinjtë në ekonominë informale që të kalojnë në punësim formal dhe të përfitojnë nga mbrojtja e duhur sociale. Është e nevojshme të ketë bashkërendim mes aktorëve të ndryshëm për të lehtësuar, ndër të tjera, tranzicionin e të rinjve nga shkolla në vendin e punës.

Ky Udhërrëfyes për Tranzicionin e të Rinjve nga Shkolla në Vendin e Punës (TSP) vjen si rezultat i bashkëpunimit mes politikëbërësve dhe organizatave të shoqërisë civile me të rinjtë në kuadër të Laboratorit Rinor të Ballkanit Perëndimor (WBYL), një nismë 3 vje are që implementohet nga Këshilli për Bashkëpunim Rajonal (RCC) me mbështetjen e Bashkimit Evropian (BE). Ky Udhërrëfyes përpiket t'i përgjigjet prioritetit të bashkëdakordësuar nga politikëbërësit dhe të rinjtë për të përafruar politikat e punësimit dhe politikat arsimore dhe zhvillimin e kurrikulave dhe programeve të përbashkëta për të trajtuar papunësinë e të rinjve përmes arsimit.

Ky është dokumenti i parë strategjik në nivel kombëtar që targeton çështjen e tranzicionit të të rinjve në vendin e punës në mënyrë të dedikuar bazuar në një procesi gjithëpërfishërs konsultimi dhe angazhimi me të rinjtë dhe aktorët e arsimit, tregut të punës, shoqërisë civile, politikëbërësve dhe partnerëve zhvillimorë në vend. Ai ndërlidhet me Strategjinë e Rinisë 2022-2029 dhe me Grancinë Rinore që do të nis pilotimin në Shtator 2022.

Udhërrëfyesi është një dokument i gjallë që ka nevojë të përditësohet që ti përgjigjet ndryshimeve kontekstuale në arsim, tregun e punës dhe shoqëri në tërësi si edhe të përshtatet në mënyrë të vazhdueshme me nevojat e rinisë dhe të aktorëve të përfshirë.

# FALENDERIME

Publikimi i “Udhërrëfyesit Kombëtar për Tranzicionin e të Rinjve nga Shkolla në Vendin e Punës”, nuk do të ishte i mundur pa bashkëpunimin, bashkërendimin dhe koordinimin me një sërë aktorësh që kanë marrë pjesë në mënyrë proaktive gjatë konceptimit dhe hartimit të këtij dokumenti.

Një falenderim i veçantë shkon për ekipin e Këshillit për Bashkëpunim Rajonal (RCC) të cilët kanë mbështetur grupin e punës gjatë të gjitha fazave të implementimit të iniciativës së Laboratorit Rinor të Ballkanin Perëndimor në Shqipëri. Një falenderim i veçantë shkon për Z.Ognjen Markovic, Lider i Iniciativës Laboratorit Rinor të Ballkanit Perëndimor; Z.Damir Muzurovic, Asistent Administrativ; Znj.Emina Basic-Poljak, Eksperte e Projektit dhe Znj.Petra Balazic, Këshilltare Politike pranë Këshillit për Bashkëpunim Rajonal.

Mirënjohje e veç antë shkon për anëtarët e grupit të punës (Aneksi 7.1) të cilët janë angazhuar që në fillim të kësaj iniciative dhe kanë dhënë kontributin e tyre në implementimin e ni konsultimin e këtij dokumenti. Të ndarë në tre komitete, (Komiteti me Përfaqësues të Institucioneve; Komiteti me Përfaqësues të të Rinjve dhe Studentëve dhe Komiteti i Ekspertëve të Jashtëm), ata kanë ndarë ekspertizën dhe eksperiencën e tyre lidhur me çështjen e punësimit dhe edukimit të të rinjve në Shqipëri. Gjithashtu, kontributi i tyre ka qenë veçantërisht thelbësor në identifikimin dhe hartëzimin e aktorëve që punojnë në çështjet e edukimit dhe punësimit të të rinjve (kryesisht lidhur me tranzicionin në vendin e punës), identifikimin dhe përfshirjen e aktorëve lokal gjatë dy tureve të konsultimit me qëllim identifikimin e problematikave aktuale, ngritjen e kapaciteteve të aktorëve lokal mbi parimet, mekanizmat dhe hallkat e një sistemi funksional për tranzicionin e të rinjve në vendin e punës, si dhe draftimin e rekomandimeve të cilat janë përfshire edhe në seksionin e fundit të këtij udhërrëfyesi. Përfshirja, ekspertiza dhe profesionalizmi i tyre janë një vlerë e shtuar jo vetëm e këtij raporti, por e gjithë punës dhe ekipit të ngritur në nivel kombëtar.

Një tjetër falenderim shkon për kolegët dhe ekspertët e përfshirë gjatë gjithë takimeve dhe aktiviteteve të realizuara në kuadër të “Udhërrëfyesit Kombëtar për Tranzicionin e të Rinjve nga Shkolla në Vendin e Punës”, veçantërisht Z.Myftar Doçi, ekspert dhe trajner për ngritjen e kapaciteteve të anëtarëve të grupit të punës dhe aktorëve lokal; Znj.Lutjona Lula, për kontributin e dhënë gjatë trajnimeve të zhvilluara dhe draftimin e rekomandimeve; Z.Endri Nasufi, përgjegjës për vizibilitetin dhe komunikimin e jashtëm dhe Z.Gentjan Hajdari, ekspert i jashtëm për metodologjinë. Ata kanë punuar ngushtimisht me anëtarët e grupit të punës duke arritur kështu përmbushjen maksimale të qëllimit dhe objektivave të Laboratorit të Ballkanit Perëndimor në Shqipëri dhe hartimin e këtij dokumenti.

Dhe në fund, mirënjohje e thellë shkon për 600 aktorët në nivel lokal e kombëtar, të angazhuar gjatë gjitha takimeve të zhvilluara nga grupi i punës, pjesëmarrja dhe përfshirja e të cilëve është thelbësore për përmbajtjen e këtij dokumenti. Diversiteti i aktorëve pjesëmarrës, që nga institucionet publike (ministritë e linjës, bashkitë, zyrat e punës), organizatat e shoqërisë civile, përfaqësues të universiteteve dhe gjimnazeve kryesore të vendit, përfaqësues të komunitetit të biznesit, përfaqësues të këshillave studentorë dhe qeverive të nxënësve, përfaqësues të këshillave vendor rinor, ekspertë dhe konsulentë që punojnë në çështjet e edukimit dhe punësimit rinor dhe komuniteti i donatorëve kryesor që mbulojnë këto tematika, është një vlerë e shtuar jo vetëm në gjenerimin e informacionit, koordinimin e punës dhe hartimin e udhërrëfyesit, por dhe krijimin e zgjidhjeve dhe ideve që mund ta kthejnë këtë dokument një një plan pune praktik dhe të vlefshëm për të rinjtë.

© Ky dokument është hartuar nga ekspertët Znj. Blerjana Bino dhe Z. Gentjan Hajdari në bashkëpunim me anëtarët e grupit të punës (Aneksi 7.1) dhe me përfshirjen e gjerë të grupeve të interesit në nivel lokal e kombëtar (Aneksi 7.2).

Pikëpamjet e paraqitura në këtë dokument janë të autorëve dhe nuk paraqesin domosdoshmërisht ato të Këshillit për Bashkëpunim Rajonal (RCC). Gjithashtu si pjesë e ekipit të ekspertëve për Shqipërinë kanë dhënë kontributin e tyre aktiv: Znj. Bora Muzhaqi, Ministre e Shtetit për Rininë dhe Fëmijët, Z. Oltion Rrumbullaku, Kryetar i Sekretariatit të BFUG në Shqipëri, Znj. Kleina Kasanai, Drejtoreshë e Agjencisë Kombëtare të Rinisë, Znj. Enxhi Lipa, Përgjegjëse Hulumtimi dhe Koordinatore Projektesh tek Kongresit Rinor Kombëtar. Znj. Franceska Muço, Drejtoreshë Ekzekutive pranë Rrjetit të Profesionistëve të Rinj dhe Znj. Marsela Delija, Presidente e Bordit Drejtues pranë Rrjetit Kombëtar të të Rinjve në Shqipëri.

## **LISTA E SHKURTIMEVE**

AFP- Agjencia e Formimit Profesional  
AKPA – Agjencia Kombëtare e Punës dhe Aftësive  
AKR – Agjencia Kombëtare e Rinisë  
BE – Bashkimi Europian  
C4EE -Këshillim për Punësim dhe Sipërmarrje  
DAP- Departamenti i Administratës Publike  
ILO- Organizata Botërore e Punës  
INSTAT- Instituti i Statistikave  
KE- Komisioni Europian  
KKR-Këshilli Kombëtar i Rinisë  
KRK – Kongresi Rinor Kombëtar  
KM- Kryeministri  
NEET- Kategori e të rinjve që nuk janë as pjesë e edukimit dhe as e punësimit  
NVM- Ndërmarrjet e vogla të mesme  
OECD- Organizata Europiane për Siguri dhe Bashkëpunim  
OJF- Organizatë jo-fitimprurëse  
OJQ- Organizatë jo-qeveritare  
OKB - Organizata e Kombeve të Bashkuara  
OSHC - Organizata e Shoqërisë Civile  
OPKR - Organizata Përfaqësuese Kombëtare Rinore  
PBB - Prodhimi i Brendshëm Bruto  
PNP – Punëkërkues i Papunë  
RCC-Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal  
RYCO- Zyra Rajonale e Bashkëpunimit Rinor  
SKZHI-Strategjia Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim  
TSP – Tranzicioni nga Shkolla në Vendin e Punës  
UNDP ALBANIA- Programi i Zhvillimit nga Organizata e Kombeve të Bashkuara  
VKM- Vendimi i Këshillit të Ministrave  
WB-Banka Botërore

# LISTA E FIGURAVE

Figura 1: Aftësitë e kërkuara	11
Figura 2: Cikli TSP	14
Figura 3: Instrumentat kërkimorë	22
Figura 4: Struktura e popullsisë ekonomisht jo aktive sipas gjinisë dhe statusit	26
Figura 5: Struktura e arsimit	31
Figura 6: Të regjistruar në arsimin e mesëm 2021-2022	32
Figura 7: Ndryshimi në % i studentëve sipas fushës së studimit 2021 dhe 2022	32
Figura 8: Qëllimi i politikave dhe objektivat specifike të Strategjisë Kombëtare të Rinisë	36
Figura 9: Statusi i kampionit	54
Figura 10: OSHC – Përputhja e kurrikulave me kërkesat e tregut të punës	58
Figura 11: Aftësitë që u nevojiten të rinjve sipas të rinjve	59
Figura 12: Aftësitë që u duhen të rinjve sipas OSHC-ve	60
Figura 13: Mbështetja me shërbime për TSP sipas të rinjve	61
Figura 14: Niveli i kënaqësisë me shërbimet në institucione arsimore për TSP	62
Figura 15: Sfidat pas diplomimit sipas OSHC	64
Figura 16: Kërkesat e të rinjve për institucionet arsimore	64
Figura 17: Faktorë lehtësues për të gjetur punën sipas të rinjve	65
Figura 18: Sfidat për të gjetur punë sipas fushës së diplomimit sipas të rinjve	66

# LISTA E TABELAVE

Tabela 1: Konteksti makro	14
Tabela 2: Ekosistemi TSP	15
Tabela 3: Të dhënat për rininë	25
Tabela 4: Shkalla e papunësisë tek të rinjtë 2017-2021	26
Tabela 5: Punëkërkues të papunë sipas gjinisë, nivelit arsimor dhe grupmoshës, Vjetore 2020	26
Tabela 6: Studentët e regjistruar sipas fushave të studimit 2019-2022	33
Tabela 7: Shërbimet që AKPA ofron	45
Tabela 8: Të dhënat nga konsultimet (të grupuara)	57
Tabela 9: Sfidat me TSP nga aktorët lokalë gjatë trajnimeve	67
Tabela 10: Nevojat specifike sipas qarqeve	68
Tabela 11: Masat e propozuara nga pjesëmarrësit në këtë nismë	76

# TABELA E PËRMBAJTJES

<b>PARATHËNIE</b>	<b>2</b>
<b>FALENDERIME</b>	<b>3</b>
<b>LISTA E FIGURAVE</b>	<b>6</b>
<b>LISTA E TABELAVE</b>	<b>6</b>
<b>TABELA E PËRMBAJTJES</b>	<b>7</b>
<b>1. HYRJE</b>	<b>8</b>
1.1 ÇFARË ËSHTË TRANZICIONI NGA SHKOLLA NË VENDIN E PUNËS?	8
1.2 MATJA E TRANZICIONIT NGA SHKOLLA NË VENDIN E PUNËS	12
1.3 QËLLIMI I UDHËRRËFYESIT	15
<b>2. METODOLOGJIA</b>	<b>16</b>
2.1 LABORATORI RINOR I BALLKANIT PERËNDIMOR	16
2.2 METODOLOGJIA E NISMËS NË SHQIPËRI	17
2.3 METODOLOGJIA E UDHËRRËFYESIT	21
2.4 KUFIZIMET METODOLOGJIKE	22
<b>3. TË KUPTOJMË TRANZICIONIN NË VENDIN E PUNËS: KONTEKSTI MAKRO</b>	<b>23</b>
3.1 KONTEKSTI POLITIK	23
3.2 KONTEKSTI SOCIAL	25
3.2.1 Të dhëna demografike për të rinjtë	25
3.2.2 Emigrimi i të rinjve	27
3.2.3 Grupet e skajuar	28
3.3 KONTEKSTI EKONOMIK	29
3.3.1 Dimensionimi ekonomik	29
3.3.2 Dimensionimi teknologjik	30
3.4 KONTEKSTI ARSIMOR	30
<b>4. EKOSISTEMI AKTUAL I TRANZICIONIT NGA SHKOLLA NË VENDIN E PUNËS</b>	<b>35</b>
4.1 QEVERISJA	35
4.1.1 Kushtetuta	35
4.1.2 Ligji për rininë	35
4.1.3 Strategjia Kombëtare për Rininë	36
4.1.4 Kuadri ligjor i lidhur me TSP	37
4.1.5 Institucionet	38
4.2 AKSESI DHE TRANZICIONI	41
4.3 PROGRAMET EKZISTUESE	43
4.3.1 Institucionet e Arsimit të Lartë dhe tregu i punës	43
4.3.2 Shërbimet e punësimit	44
4.3.3 Iniciativa të tjera që nxisin punësimin e të rinjve në Shqipëri	47
4.3.4 Programe Rajonale dhe Vendore	48
4.3.5 Iniciativa kombëtare në nxitje të punësimit të të rinjve	49
4.3.6 Buxheti për të rinjtë për vitin 2021.	51
4.4. KUSHTET DHE PRAKTIKAT PËR ZHVILLIMIN E AFTËSIVE	52
<b>5. ANALIZA E TË DHËNAVE: BARRIERAT E TRANZICIONIT TË TË RINJVE NË VENDIN E PUNËS</b>	<b>54</b>
5.1 BARRIERAT PËR AKSESIN NË MUNDËSITË E ZHVILLIMIT TË AFTËSIVE	55
5.2 BARRIERAT PËR PËRPTHJEN DHE ZHVILLIMIN E AFTËSIVE QË KËRKON TREGU I PUNËS	58
5.3 BARRIERAT PËR T'U LIDHUR LEHTËSISHT ME MUNDËSITË E PUNËS PRODUKTIVE	60
5.4 BARRIERAT PËR ZHVILLIMIN E NJË EKOSISTEMI TË PËRSHTATSHËM PËR KALIMIN NË PUNË	65
<b>6. DREJT NJË SISTEMI FUNKSIONAL TRANZICIONI NË VENDIN E PUNËS</b>	<b>70</b>
6.1 REKOMANDIMET	70
6.2 REKOMANDIMET SPECIFIKE PËR AKTORËT AKTIV NË TREGUN E PUNËS	72
<b>7. ANEKSET</b>	<b>78</b>
7.1 LISTA E ANËTARËVE TË GRUPIT TË PUNËS PËR SHQIPËRINË	78
7.2 LISTA E SUBJEKTEVE KONTRIBUESE NË BASHKËKONCEPTIMIN DHE HARTIMIN E KËTIJ DOKUMENTI	87
<b>REFERENCAT</b>	<b>90</b>

# 1. HYRJJE

Situata e të rinjve në tregun e punës ka efekte të mëdha në shoqërinë tonë, duke ndikuar jo vetëm në jetët dhe mirëqënien e të rinjve, por edhe në perspektivat makroekonomike të vendeve. Tranzicioni nga shkolla në punë luan një rol të madh në këtë drejtim. Si lehtësia apo vështirësia me të cilën të rinjtë janë në gjendje të realizojnë këtë tranzicion ka një ndikim afatgjatë në jetën dhe perspektivat e tyre profesionale. Duke arritur forma të qëndrueshme punësimi, të rinjtë mund të sigurojnë një punë të denjë dhe të ardhme produktive. Nga ana tjetër, rreziku i vulnerabilitetit dhe varfërisë mbetet i rëndësishëm për ata që luftojnë për të gjetur punë të denjë. Kështu në kuadër të këtij konteksti, ky dokument synon të analizojë dhe parashtojë rekomandime për tranzicionin nga shkolla në vendin e punës. Në këtë kapitull do të paraqiten shkurtimisht konceptualizimi i tranzicionit nga shkolla në vendin e punës, mënyrat e matjes, monitorimit dhe analizës, qëllimi i dokumentit dhe struktura e tij.

## 1.1 Çfarë është tranzicioni nga shkolla në vendin e punës?

Koncepti “tranzicioni nga shkolla në vendin e punës” (TSP) është zhvilluar kohët e fundit, duke u lidhur ngushtë me ndryshimin e statusit ekonomik, kohëzgjatjen e periudhës së papunësisë, dhe pasigurinë për gjetjen e një oferte punësimi. Trajektorja nga shkolla në punë, përshkruhet shpesh si një proces i gjatë dhe me probabilitet të lartë risku. Të rinjtë ndeshin probleme të cilat variojnë nga abuzimi me drogat dhe alkolin, një rritje e prevalencës së varfërisë, ndryshim i strukturës së familjes, rënie e performancës akademike, braktisje e studimeve të mëtejshme si pasojë e nevojave apo kufizimeve ekonomike, si dhe një nivel i lartë papunësie. Disa nga këto probleme janë të lidhura në mënyrë specifike me tranzicionin nga shkolla në punë.

Banka Botërore (WB, 2010) jep një përkufizim më gjithëpërfshirës të termit të TSP. Tranzicioni nga shkolla drejt punës, i referohet periudhës së jetës kur ndodh një ndryshim socio-ekonomik, ndërmjet moshës 15 dhe 24 vjeç, një periudhë kur të rinjtë zhvillojnë dhe ndërtojnë aftësitë, bazuar në edukimin e tyre fillestar dhe trajnimin që i ndihmon ata të bëhen anëtarë produktivë të shoqërisë.

Sipas Zyrës Ndërkombëtare të Punës (ILO, 2010), një individ i moshës së re, nuk e ka përfunduar tranzicionin kur puna në të cilën është përfshirë, nuk përmbush potencialin e tij/të saj në terma të produktivitetit; nuk përbën një vlerë të shtuar për një rrugëtim të dëshiruar të karrierës; nuk ofron një mundësi për integrimin social, si dhe nuk siguron të ardhura në mbështetje të tij/ saj dhe familjes ku ai/ajo bën pjesë. Në momentin që individ i ri gjen një punësim të qëndrueshëm, që i ofron atij/asaj një ndjenjë sigurie, ose një punë me të cilën ndihet i/e kënaqur, atëherë tranzicioni konsiderohet i plotë.



## Sipas ILO-s (2019),<sup>1</sup> tranzicioni nga shkolla në punë kalon nëpër tre hapa të rëndësishëm:

**I. Transit i përfunduar** – Një i ri ose e re (nga 15 deri në 29 vjeç) i cili ose e cila nuk është në shkollë dhe aktualisht i/e punësuar në:

- a. Një punë e qëndrueshme, ose
- b. Vetëpunësim i kënaqshëm ose një punë e përkohshme e kënaqshme

**II. Në tranzicion** – Një i ri ose e re (nga 15 deri në 29 vjeç) i/e cili është:

- a. Në shkollë dhe aktualisht i punësuar ose i papunë (në forcë pune)
- b. Jo në shkollë dhe i papunë
- c. Jo në shkollë dhe aktualisht i punësuar në një punë të përkohshme dhe të pakënaqshme
- d. Jo në shkollë dhe jo në punësim por synon të punësohet më vonë

**III. Tranzicioni ende i pa filluar** – Një i ri/ e re (nga 15 deri në 29 vjeç) i/e cili është:

- a. Ende në shkollë dhe jashtë fuqisë punëtore
- b. Jo në shkollë, jashtë fuqisë punëtore dhe pa asnjë qëllim për të kërkuar një punë.

Kur trajtojmë çështjen e tranzicionit nga shkolla në punë është e rëndësishme të mbajmë në konsideratë dhe dy koncepte kryesore të ILO-s: (a) “Punësim produktiv” që konsiderohet si punësimi që sjell të ardhura të mjaftueshme që të mundësojë një punëtor dhe të varurit nga ajo/ai një nivel konsumi mbi nivelin e varfërisë; (b) “Punë e mirë” përdoret për të përshkruar punën që është produktive, sjell të ardhura të mira, dhe ofron siguri në vendin e punës dhe mbrojtje sociale për punëtorët dhe familjet e tyre. Pra, TSP mund të konsiderohet i përfunduar ose i suksesshëm kur i ri/e re stabilizohet në një punë të qëndrueshme, e përcaktuar si një punë me kontratë punësimi të shkruar ose verbale që zgjat 12 ose më shumë muaj ose për ato që nuk kanë punësim afat-gjatë, një punë me një vetë-perceptim të vazhdimësisë (ILO, 2019).

Sipas UNICEF (2019), punësueshmëria përkufizohet si aftësia e një individi për të siguruar dhe mbajtur punësim, për të përparuar brenda ndërmarrjes dhe ndërmjet vendeve të punës, dhe për të përballuar ndryshimin e teknologjisë dhe punës në kushtet e tregut. Ky përkufizim ka një aftësi dhe një dimension mundësie, d.m.th. (i) nëse individi ka aftësitë e kërkuara nga tregu i punës dhe (ii) nëse individi mund të ketë akses në mundësi punësimi që shfrytëzojnë në mënyrë optimale aftësitë e tij/saj.<sup>2</sup> Pra, tranzicioni nga shkolla në punë lidhet ngushtë me aftësinë për punësim. Aftësia për punësim përcaktohet si aftësia e individit për të siguruar dhe mbajtur punësimin, për të përparuar në kuadrin e ndërmarrjes dhe nga puna në punë, dhe për t'u përballur me ndryshimet në teknologji

<sup>1</sup> Zyra Ndërkombëtare e Punës, 2019, Analizë e tranzicionit nga shkolla në vendin e punës, i disponueshëm në: [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_732422.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_732422.pdf)

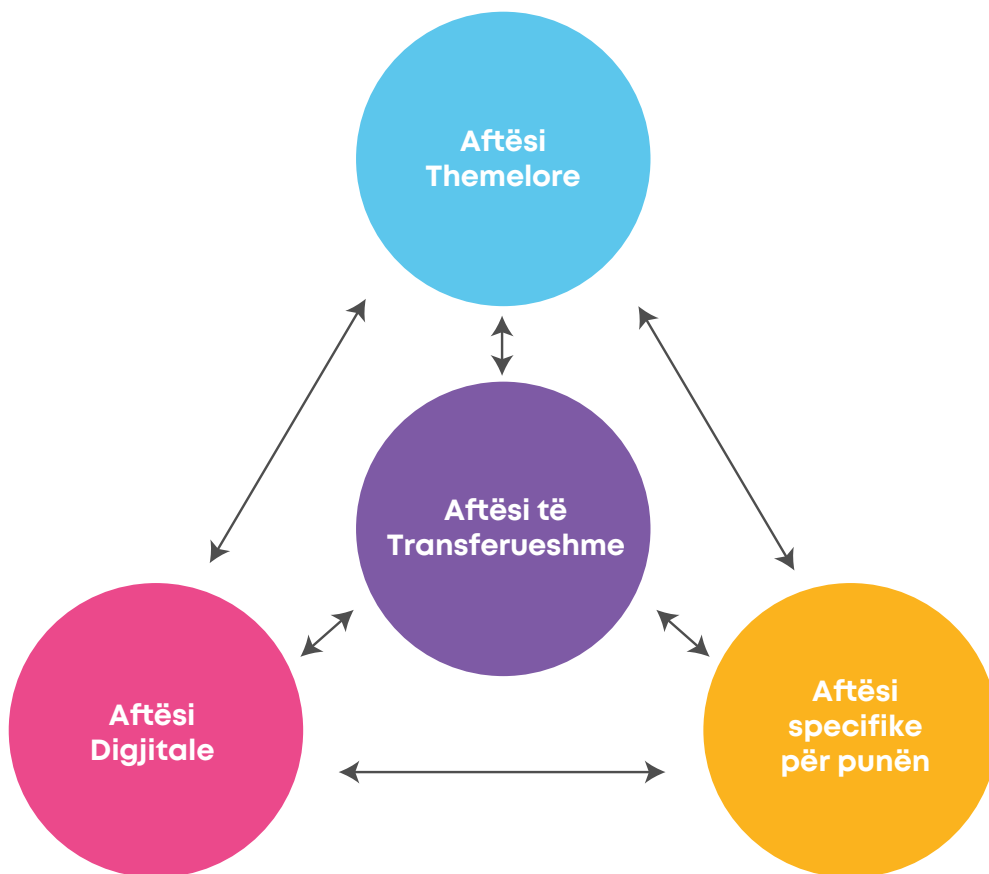
<sup>2</sup> UNICEF, 2019, Tranzicioni nga Shkolla në Vendin e Punës: Shënime Teknike, i disponueshëm në <https://www.unicef.org/media/60366/file/Transitions-from-school-to-work-2019.pdf>

dhe tregun e punës.

Tranzicioni nga shkolla në punë nuk është linear, pasi të rinjtë mund të studiojnë ndërkohë që janë në punë ose të kthehen në shkollë pas punës, fillojnë me punësim të parregullt dhe më pas kalojnë në të rregullt etj. Tranzicioni nga shkolla në punë më tepër duhet parë si një proces i cili mundëson të rinjtë të kalojnë nga arsimimi në punë produktive dhe të denjë. Procesesi i përgatitjes së të rinjve për tranzicion ku ata kanë akses tek tregu i punës dhe mund të zhvillojnë aftësitë (njohuritë, kompetencat, sjelljen dhe kualifikimet) që kërkohen nga tregu i punës për të siguruar, mbajtur dhe ecur përpara në një punë produktive dhe të mirë dhe të adaptohen në një ekonomi që zhvillohet nuk është i pandryshueshëm.

Për të siguruar, mbajtur dhe ecur përpara në punë, të rinjtë duhet të zhvillojnë një miks të aftësive themelore, të transferueshme edhe teknike edhe profesionale. Aftësitë digjitale po kërkohen gjithnjë e më shumë nga punëdhënësit ashtu sikurse edhe aftësitë e buta dhe ato të përshtatshmërisë me situata të reja dhe të ndryshueshme. TSP i suksesshëm kërkon që të zhvillohet sistematikisht një gamë e gjërë aftësish gjatë gjithë jetës dhe nëpërmjet metodave të ndryshme si ato formale, jo-formale, në vendin e punës, dhe në komunitet dhe këto metoda të njihen në sistemin e kualifikimeve dhe progresin në vendin e punës

**Figura 1: Aftësitë e kërkuara**



\*Përshtatur nga ekspertët e trajnimeve

## **Model për tranzicionin nga shkolla në punë bazon në disa parime kryesore:**

- Qasje e plotë kundrejt arsimit: Arsimi cilësor krijon fëmijë dhe adoleshentë të fuqizuar të cilët mund të mësojnë me efektivitet dhe të përmbushin përgjegjësitë e tyre qytetare, duke qenë njëkohësisht të suksesshëm në punë. Kjo kërkon që të gjithë palët e interesuara—mësuesit, prindërit, komuniteti—janë të përfshirë dhe të angazhuar për zhvillimin e fëmijëve dhe adoleshentëve. Aftësitë e transferueshme shkojnë së bashku.
- Qasje e bazuar në të drejtën: Arsimi cilësor nuk është neutral. Ai duhet të promovojë qasjen e bazuar në të drejtat dhe të jetë përfshirës dhe në mbështetje të dinjitetit njerëzor.
- Të mësuarit gjatë gjithë jetës: Zhvillimi i aftësive fillon nga fëmijëria e hershme në adoleshencë dhe më vonë. Ne çdo moshë, çdo individ është një nxënës të cilit i ofrohen mundësi të shumta për të mësuar dhe përmbushur potencialin.
- Qasje gjinore: Zhvillimi i aftësive duhet të marrë në konsideratë normat, rolet dhe marrdhëniet gjinore dhe të promovojë masat për të reduktuar aktivisht efektet e dëmshme të tyre, përfshirë pabarazinë gjinore.
- Qasje diverse: Për të siguruar barazi dhe përfshirje, zhvillimi i aftësive të transferueshme duhet të trupëzohet në të gjitha kushtet e të mësuarit. Zhvillimi i aftësive bëhet në shumë mënyra, nga edukimi formal tek ai jo-formal dhe komunitar tek puna. Ai bëhet nëpërmjet modaliteteve të ndryshme (vetëm, i integruar, hybrid, etj.) dhe mund të përfshijë të gjithë fëmijët dhe adoleshentët. Një qasje ndër-kulturore duhet të aplikohet kudo që shton vlerë ose efikasitet në fushën e aftësive.
- Qasje sistemike: Të mësuarit cilësor që fokusohet në zhvillimin e aftësive të transferueshme mund të bëhet i qëndrueshëm vetëm nëse trupëzohet në sistemet arsimore. Zhvillimi i aftësive brenda sistemit - politikat dhe planet kombëtare, kuadri i kurrikulave, kuadri i koordinimit dhe partneritetit, buxheti dhe financimi, burimet njerëzore dhe zhvillimi i kapaciteteve, monitorimi dhe vlerësimi dhe kuadri i çertifikimit - për të arritur shkallën dhe qëndrueshmërinë.
- Qasje e bazuar në barazinë: Prioritizimi i fondeve tek nivelet e ulëta të sistemit arsimor duke targetuar ata që janë më të disavantazhuar, duke mbajtur ndërkohë angazhimin për të përmirësuar të mësuarit për të gjithë fëmijët dhe adoleshentët.
- Qasje e bazuar në kërkesën: Aftësitë për punë specifike duhet të bazohen në kërkesë. Kjo përfshin sigurimin që programet e trajnimit paraprijnë dhe akreditojnë ato aftësi që kërkohen nga ekonomia.
- Angazhimi i të rinjve: Aftësitë duhen jo vetëm për të gjetur punën që aspirojmë por edhe për të marrë pjesë plotësisht në shoqëri. Politikat për zhvillimin e aftësive duhet të theksojnë pjesëmarrjen dhe zërin e të rinjve dhe jo të përqëndrohen vetëm në zhvillimin e aftësive si mjet për zhvillimin ekonomik.

- Partneritetet: Partneritetet dhe kordinimi midis qeverisë, sektorit privat, organizatave ndërkombëtare dhe palët e tjera të interesuara për të identifikuar dhe zhvilluar aftësitë e kërkuara nga tregu i punës dhe për të fuqizuar sistemet që rezultojnë në tranzicionin e përmirësuar nga shkolla në punë.

Mbështetja e të rinjve për të zhvilluar aftësitë dhe për të bërë tranzicionin në punë, varet nga: ndërhyrje lidhur me ofertën për të çuar më para mundësitë për punësim të të rinjve duke u siguruar që ata kanë aftësitë për punë dhe duke i lidhur ata me mundësitë për punësim/vetë-punësim. Ndërhyrje lidhur me kërkesën për të stimuluar krijimin e punëve të reja dhe me të mira në ekonomi, për të përmirësuar produktivitetin, konkurrencën, dhe rritjen (jo specifike për të rinjtë).

## 1.2 Matja e tranzicionit nga shkolla në vendin e punës

Ka një sërë treguesish që mund të përdoren për të matur rezultatet e tranzicionit nga shkolla në punë, edhe për ata të rinj që ende nuk kanë gjetur një punë të sigurt. Këto mund të përdoren për vlerësuar rezultatet e ndërhyrjeve që kanë për qëllim përgatitjen e adoleshentëve për punë.

Disa nga treguesit e matjes janë:

- rritje e probabilitetit për punësim
- cilësi më e mirë e punësimit
- rritje e performancës së biznesit
- kohë më e shkurtër për të gjetur punë
- aftësi e rritur për të mbajtur punën apo për kohëzgjatje më të madhe në vendin e punës
- rritje e fitimeve dhe e konsumit.<sup>2</sup>

ILO ka përditësuar në 2019 treguesit e TSP. Treguesit e tranzicionit nga shkolla në punë janë krijuar për të dhënë një klasifikim më të detajuar në rrugën e tranzicionit të të rinjve në tregun e punës. Në këtë kuadër ILO përfshin të rinjtë e mosës 15-29 vjeç dhe kjo duke marrë parasysh se disa të rinj qëndrojnë në arsim për më gjatë dhe kap më shumë informacion mbi përvojat e punësimit pas diplomimit të të rinjve. Dy treguesit e analizuar këtu janë faza e tranzicionit nga shkolla në punë dhe forma e tranzicionit nga shkolla në punë. Indikatorit i fazës së tranzicionit përfshin tre kategori që u shpjeguan edhe më lart: tranzit i përfunduar, në tranzicion dhe tranzicioni i pafilluar. Sa i takon formës më pas janë ndarë në të rinj që kanë bërë tranzicionin në punë të qëndrueshme dhe të rinj që kanë bërë tranzicionin në vetë-punësim apo punë të përkoshme të kënaqshme.<sup>3</sup> Të dhënat e ILO dhe EUROSTAT tregojë që ka variacione për këtë tregues në vende të ndryshme ku ato maten.

<sup>1</sup> UNICEF, 2019, Tranzicioni nga Shkolla në Vendin e Punës: Shënime Teknike, i disponueshëm në: <https://www.unicef.org/media/60366/file/Transitions-from-school-to-work-2019.pdf>

<sup>2</sup> Zyra Ndërkombëtare e Punës, 2019, Analizë e tranzicionit nga shkolla në vendin e punës, i disponueshëm në: [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_732422.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_732422.pdf)

Gjithashtu, cikli për mbështetjen e të rinjve në tranzicionin nga shkolla në punë përfshin dizenjimin e programit, zbatimin dhe monitorimin dhe vlerësimin si më poshtë:

**Figura 2: Cilikli TSP**



\*Përshtatur nga ekspertët e trajnimeve

Hartimi i një udhërrëfyese për TSP kërkon analizën e kontekstit makro si edhe të ekosistemit të arsimit dhe tregut të punës. Studimet dhe monitorimet nga organizatat kryesore si ILO, ETF dhe WB përdorin instrumenta të bazuar në këto dy dimensione: niveli makro i kontekstit dhe ekosistemi i TSP. Ky udhërrëfyese përpigjet të përshtas këto dy dimensione si më poshtë.

**Table 1: Macro Context**

KATEGORIA	NEVOJAT PËR INFORMACION	PËRSHKRIMI
<b>KONTEKSTI MACRO</b>	<b>Konteksti Politik</b>	Dinamikat në kuadrin e politikave që mund të ndikojnë në prioritetet lidhur me tranzicionin nga shkolla në punë. Udhëheqësit politikë (ose publikë) që advokojnë për zhvillimin e aftësive dhe punësimin e të rinjve.
	<b>Konteksti Social</b>	Dinamikat sociale që mund të ndikojnë në kërkesën për programe për zhvillimin e aftësive të të rinjve ose paraqesin pengesa për punësimin e grupeve të caktuara, përfshirë edhe zhvillimet demografike dhe gjinore, mjediset e paqëndrueshme, migrimin, ndryshimet midis zonave urbane dhe rurale, grupet e marginalizuara, etj.
	<b>Konteksti Ekonomik</b>	Performanca e sektorëve ekonomike, informaliteti dhe dinamikat ekonomike që mund të ndikojnë në përputhjen midis kërkesës për aftësi dhe ofertës.
	<b>Konteksti Edukativ</b>	Faktet rreth sistemit arsimor, duke përfshirë edhe tranzicionin nga arsimit bazë në arsimin e lartë dhe në vendin e punës.

**Tabela 2: Ekosistemi TSP**

KATEGORIA	NEVOJAT PËR INFORMACION	PËRSHKRIMI
<b>EKOSISTEMI I TRANZICIONIT NGA SHKOLLA NE VEND TE PUNËS</b>	<b>Qeverisja</b>	<p>Ligjet, politikat dhe strategjitë (zhvillimi i aftësive, ndërmjetësimi në tregun e punës, punësimi rinor).</p> <p>Palët e interesuara dhe mekanizmat e kordinimit (agjensitë qeveritare, punëdhënësit, OJF-të, partnerët ndërkombëtarë).</p>
	<b>Aksesi dhe Tranzicioni</b>	<p>Financimi (fondet publike për zhvillimin e aftësive, incentivat financiare për nxënësit, punëdhënësit, fondet private).</p> <p>Rrugët e të mësuarit (lehtësimi i aksesit në trajnim dhe rrugët për arsimimin dhe të mësuarit e vazhduar).</p> <p>Shërbimet plotësuese (mbështetja e karrierës, tipet e shërbimeve, financimi, cilësia, llogari-dhënia).</p>
	<b>Kushtet dhe Praktikak për Zhvillimin e Aftësive</b>	<p>Kushtet e trajnimit (numri i ofruesve të shërbimit, regjistrimi, tipet e programeve të trajnimit, pjesëmarrja e punëdhënësve në trajnimin).</p> <p>Dhënia e trajnimit (mekanizmat, zhvillimi i kurrikulës, tipet e aftësive, rekrutimi, menaxhimi dhe zhvillimi profesional i instruktorëve).</p> <p>Rezultatet e trajnimit (sa e përfundojnë dhe sa e ndërpresin, rezultatet e të mësuarit, rezultatet lidhur me tregun e punës)</p> <p>Sigurimi i cilësisë (standartet, testimi dhe çertifikimi, llogaridhënia, akreditimi).</p>
	<b>Të Dhëna</b>	<p>Mbi kërkesën dhe ofertën për aftësi.</p> <p>Mbi performancën e sistemit (e ofruesve të trajnimit, punësimi i pjesëmarrësve në trajnim)</p> <p>Praktikat për mbledhjen e të dhënave (frekuenca, ekzistenca e të dhënave).</p>
	<b>Programet Ekzistuese</b>	<p>Programet qeveritare,</p> <p>Programet e agjensive të ndryshme të zhvillimit,</p> <p>Programet e sektorit privat</p> <p>Programet e shoqërisë civile (përfutuesit e targetuar, vend-ndodhja, ndërhyrjet, kosto, kohëzgjatja, evidencë për ndikimin, nëse ka).</p>

Megjithatë përdorimi i analizë sipas kontekstit makro dhe eko-sistemit TPS varet nga disponueshmëria e të dhënave.

## 1.3 Qëllimi i Udhërrëfyesit

Në përgjigje të sfidave aktuale të tranzicionit të të rinjve nga shkolla në vendin e punës në Shqipëri dhe kuadrit konceptual të sipërpërmendur të TSP dhe mënyrës së matjes dhe analizës si edhe në përputhje me prioritetin e bashkëpërcaktuar nga përfaqësues të rinisë dhe institucioneve publike, ky dokument synon të paraqesë një pasqyrë të detajuar mbi çështjen e tranzicionit të të rinjve në tregun e punës në Shqipëri, duke përfshirë strategjitë dhe politikat kryesore që ndërlidhin institucionet e arsimit me sektorin privat.

Qëllimi është të hartohet një dokument që të shërbejë si një udhërrëfyes për tranzicionin e të rinjve nga shkolla në vendin e punës duke marrë në konsideratë kontekstin aktual në vend, ekosistemin e tranzicionit nga shkolla në vendin e punës si edhe nevojat dhe kërkesat e të rinjve dhe tregut të punës.

### Ky dokument synon:

- Të paraqes të dhëna të përditësuara mbi situatën e tranzicionit të të rinjve në vendin e punës
- Të jap një pasqyrë të detajuar të ekosistemit dhe aktorëve që lehtësojnë tranzicionin e të rinjve në vendin e punës
- Të paraqes një analizë të detajuar të problematikave aktuale që lidhen me tranzicionin e të rinjve nga shkolla në vendin e punës
- Të shërbejë si bazë për studimin dhe thellimin e mëtejshëm të diskutimeve mbi tranzicionin e të rinjve nga shkolla në vendin e punës dhe të ushqejë dokumentat strategjik që lidhen me edukimin dhe punësimin e të rinjve në nivel qendror dhe lokal
- Të paraqes rekomandime kundrejtë institucioneve dhe aktorëve aktiv në tregun e punës me qëllim përmirësimin e situatës aktuale të tranzicionit të të rinjve në vendin e punës
- Të lehtësojë bashkërendimin midis politikave të edukimit dhe atyre të punësimit si dhe koordinimin midis aktorëve të përfshirë

Hartimi i këtij udhërrëfyesi ndjek një metodologji rigoroze dhe vjen si një produkt i bashkëkrijuar me të rinjtë dhe aktorët politikëbërës si edhe ekspertë të fushës. Qasja e përzgjedhur është një kombinim midis asaj cilësore dhe sasore për të mundësuar kompesimin e mangësive të secilës qasje metodologjike. Rekomandimet e hartuara janë një produkt i një procesi mbledhjeje dhe analize të dhënash që ndërthurin shyrtime të literaturës, të kuadrit politik dhe institucional ekzistues, intervista informuese, analizë dokumentash, të dhënash nga institucionet publike si edhe donatorët, konsultime me bazë të gjerë me të rinjtë, organizatat jofitimprurëse dhe aktorë të tjerë të interesuar.

Ky dokument ndërlidhet dhe është në funksion të Garancisë Rinore që do të nis në Shtator 2022 si edhe të Strategjisë Kombëtare të Rinisë 2022 – 2029, dy procese madhore të Qeverisë Shqiptare për të nxitur punësimin dhe pjesëmarrjen e të rinjve.

## 2. METODOLOGJIA

Ky kapitull parashtrohet një përmbledhje të Laboratorit Rinor të Ballkanit Perëndimor (WBYL), metodologjinë e nismës në Shqipëri dhe instrumentat e mbledhjes dhe analizës së të dhënave të cilat kontribuojnë në hartimin e Udhërrëfyesit. Gjithësesi duhet mbajtur parasysh që baza kryesore për këtë dokument janë takimet e nismës, takimet konsultuese, trajnimet për zhvillimin e kapaciteteve si edhe rishikimi i dokumentacionit dhe të dhënat nga institucionet.

### 2.1 Western Balkans Youth Lab

Laboratori Rinor i Ballkanit Perëndimor është një nismë 3 vjecare që implementohet nga Këshilli për Bashkëpunim Rajonal (RCC) me mbështetjen e Bashkimit Evropian (BE). Kjo iniciativë është e para në llojin e saj në Ballkan dhe synon të bëjë bashkë përfaqësuesit e institucioneve, shoqërisë civile dhe aktorët e tjerë të përshtatshëm në krijimin e përbashkët të politikave publike me fokus rinor, dialogun dhe bashkëpunimin institucional. Laboratori Rinor i Ballkanit Perëndimor është një iniciativë që përfshin të gjashta vendet e Ballkanit: Bosnja dhe Hercegovinën, Shqipërinë, Kosovën\*, Serbinë, Maqedoninë e Veriut dhe Malin e Zi.

Laboratori Rinor i Ballkanit Perëndimor bazohet në një qasje pjesëmarrëse dhe proaktive me në qendër të rinjtë në proceset e politikëbërjes. Ai ofron një hapësirë të sigurt për të rinjtë që të marrin pjesë në terma të barabarta me politikëbërësit dhe të angazhohen në mënyrë domethënëse në zhvillimin e politikave, vlerësimin e politikave ose rishikimet e politikave bazuar në parimet e bashkëmenaxhimit dhe bashkëdizenjimit. Është një qasje e re që u ofron vendimmarrësve mundësinë për të kuptuar më mirë realitetet, sfidat dhe nevojat e të rinjve në mënyrë që të punojnë së bashku me ta dhe të bashkë-dizenjojnë zgjidhje të reja inovative për çështjet urgjente me të cilat përballen të rinjtë.

Aspektet më të rëndësishme të zbatimit të Laboratorit të Politikave Rinore në nivel të çdo ekonomie përfshijnë:

- Krijimi i Grupit të Punës në nivel ekonomie
- Zbatimi hap pas hapi i procesit
- Monitorimi dhe sigurimi i ndikimit

Të rinjtë dhe politikëbërësit i janë nënshtruar trajnimeve në secilën ekonomi mbi Metodologjinë dhe Modelin e Laboratorit Rinor të Ballkanit Perëndimor, pas së cilës u krijua Grupi Rajonal i Ekspertëve dhe patën mundësinë të ndajnë pikëpamjet e tyre gjatë sesioneve të trajnimit online të organizuara në çdo ekonomi në Nëntor dhe Dhjetor 2020. Këto takime konsistuan në dy ditë të plota pune me qëllim përcaktimin e prioriteteve dhe rekomandimeve në secilën ekonomi.



Secili grup pune i përbërë nga përfaqësues të të rinjve dhe politikëbërës që vijnë nga ekonomi të ndryshme kanë punuar së bashku në tre nën-tema:

- **Praktika pune dhe stazhe cilësore:** Tranzicion me i lehtë nga sistemi shkollor/arsimor në tregun e punës dhe kushte të drejta pune, me fokus në NEET (jo në arsim, punësim ose trajnim) dhe grupet e vulnerable ose të cënueshme ose të skajuar;
- **Edukimi dhe trajnimi për punësim cilësor:** Aftësi për të rinjtë për të përmbushur nevojat e tregut të punës;
- **Sipërmarrja:** Stimujt dhe Programet

Pas sesioneve në grupe pune, pjesëmarrësit u mbledhën në një seancë plenare ku prezantuan dhe diskutuan së bashku 11 rekomandimet e politikave rajonale të cilat ishin përshtatur nga secila ekonomi. Në vijim të rekomandimeve rajonale, secili prej grupeve të punës ka vijuar me hartimin e Planeve të Veprimit dhe aktiviteteve konkrete (fushatë, kërkime, amendime ligjore, etj.) në secilën ekonomi, pjesë e të cilit është dhe “Udhërrëfyesi Kombëtar për Tranzicionin e të Rinjve nga Shkolla në Vendin e Punës”.

Përvec këtyre planeve, pjesëmarrësit janë angazhuar dhe në takime të përbashkëta rajonale, jo vetëm për të raportuar mbi ecurinë e zbatueshmërisë së secilit plan, por edhe për të ndarë eksperiencat, reflektuar mbi sfidat dhe mundësitë dhe për të rishikuar pikat e forta dhe të dobta të metodologjisë së Laboratorit Rinor të Ballkanit Përendimor, në mënyrë që ajo të përsoset për edicionet e ardhshme.

Takimet rajonale përfshijnë konferencën afatmesme mbi ecurinë e Planeve të Veprimit në secilën ekonomi; takime rajonale midis përfaqësuesve rinor dhe bashkë-kryesuesve të grupeve të punës; vizitë studimore në Slloveni dhe Kroaci mbi shkëmbimin e eksperiencave dhe praktikave të mira midis të rinjve nga Ballkani Perëndimor dhe vendet anëtare të Bashkimit Europian si dhe pjesëmarrje në evente të ndryshme rajonale dhe ndërkombëtare si Forumi Rajonal i Prespës; Festivali i Filmit në Sarajevë, Forumi Strategjik i Bledit; Konferenca Ndërkombëtare e të Rinjve dhe hapja e Titullit Tirana Kryeqyteti Europian i Rinisë 2022.

Muaji Qershor 2022, shënon mbylljen e edicionit të parë të Laboratorit Rinor të Ballkanit Perëndimor mbi çështjen e punësimit të të rinjve.

## 2.2 Metodologjia e nismës në Shqipëri

Laboratori Rinor i Ballkanit Perëndimor në Shqipëri ka filluar implementimin fill pas zhvillimit të takimit rajonal në Dhjetor 2021. Grupi i ekspertëve për Shqipërinë është përberë nga 6 anëtarë, të cilët përbëjnë grupin e ngushtë të punës përzgjedhur nga Këshilli Rajonal për Bashkëpunim (RCC).

Konceptimi dhe hartimi i këtij dokumenti ka ardhur si rrjedhojë e një pune të gjatë duke nisur që nga Dhjetori i vitit 2020, ku në kuadër të Laboratorit Rinor të Ballkanit Perëndimor, u mbajt takimi i parë rajonal mbi punësimin e të rinjve. Në vijim të këtij takimi grupi i punës për Shqipërinë vendosi të punojë mbi një nga prioritetet që u bashkëkonceptuan dhe bashkëhartuan nga përfaqësuesit e institucioneve dhe nga përfaqësuesit rinor. Më konkretisht, ata u fokusuan tek tematika e parë “Praktika pune dhe stazhe cilësore: Tranzicion me i lehtë nga sistemi shkollor/arsimor në tregun e punës dhe kushte të drejta pune, me fokus në NEET (jo në arsim, punësim ose trajnim) dhe grupet e cënueshme.

### **Prioriteti që ata vendosën të kthejnë në një plan pune është si më poshtë:**

Institucionet e Administratës Publike, ministritë përkatëse, nëpërmjet dialogut të strukturuar me aktorë të tjerë në të gjitha nivelet, duke përfshirë por pa u kufizuar në shoqërinë civile, sektorin privat, akademinë, këshillat studentorë, qytetarët, sindikatat, dhomën e tregtisë, organizatat dhe të tjera, duhet të sigurojnë përafrimin e politikave të punësimit dhe politikave arsimore dhe të zhvillojë kurrikula dhe programe të përbashkëta për të trajtuar papunësinë e të rinjve përmes arsimit.

Në kuadër të këtij prioriteti, grupi i punës ka vendosur të punojë për ndërtimin e **“Udhërrëfyesit Kombëtar për Tranzicionin e të Rinjve nga Shkolla në Vendin e Punës”**, si dokumenti i parë strategjik në nivel kombëtar që targeton çështjen e tranzicionit të të rinjve në vendin e punës në mënyrë të dedikuar.

Ky dokument synon të paraqesë një pasqyrë të detajuar mbi çështjen e tranzicionit të të rinjve në tregun e punës, duke përfshirë strategjitë dhe politikave kryesore që ndërlidhin institucionet e arsimit me sektorin privat. Nga ana tjetër, ky dokument përfshin një analizë të detajuar të mekanizmeve, instrumentave, iniciativave ekzistuese dhe aktorëve kryesorë që punojnë për çështjen e edukimit dhe tranzicionit të të rinjve në vendin e punës në Shqipëri. Ky dokument synon tu vijë në ndihmë jo vetëm institucioneve publike dhe zyrave të punës, por edhe universiteteve, bizneseve dhe të rinjve të cilët përgatiten për tregun e punës. Qasja analitike e këtij raporti, përpos informimit të grupeve të interesit, synon të paraqesë një bazë të dhënash sasiore dhe cilësore që shërbejnë si bazë për përmirësimin e politikave dhe strategjive aktuale, duke përfshirë dhe Strategjinë e re të Rinisë 2022-2029.

Nga ana tjetër, një makro program që ka filluar të implementohet nga Ministria e Financave dhe Ekonomisë, me suportin e Bashkimit Europian, është Garancia Rinore. Kjo iniciativë targeton në mënyrë direkte kategorinë NEET (jo në arsim, punësim ose trajnim), me qëllim lehtësimin e tranzicionit të tyre në tregun e punës. Për këtë arsye, Udhërrëfyesi Kombëtar për Tranzicionin e të Rinjve nga Shkolla në Vendin e Punës, synon të shërbejë si një dokument referimi për të gjithë anëtarët e grupit kombëtar të punës në kuadër të Garancisë Rinore, duke qenë se përmban të dhëna të detajuara dhe të përditësuara për situatën aktuale dhe integron pikëpamjet e shumë aktorëve lidhur me problematikat dhe rekomandimet për përmirësimin e sistemit aktual të tranzicionit të të rinjve në vendin e punës.

Plani i punës për ndërtimin e “Udhërrëfyesit Kombëtar për Tranzicionin e të Rinjve nga Shkolla në Vendin e Punës” ka konsistuar në një sërë aktivitete të cilat kanë përfshirë një numër të gjerë aktorësh në nivel kombëtar e lokal.

Aktivitetet kryesore që kanë shërbyer për mbledhjen dhe gjenerimin e informacionit që përmban ky dokument janë si më poshtë:

**1. Shtatë takime konsultuese në 7 qarqe të vendit duke përfshirë Durrësin, Shkodrën, Lezhën, Korcën, Vlorën, Beratit dhe Dibërën:** gjatë këtyre takimeve është bërë prezantimi i qëllimit dhe objektivave të iniciativës si dhe janë organizuar grupe pune me pjesëmarrësit për hartëzimin e aktorëve lokal dhe identifikimin e problematikave që lidhen me tranzicionin e të rinjve në vendin e punës. Takimet konsultuese me qëllim gjithëpërfshirjen e aktorëve lokal dhe përfshirjen e tyre direkte dhe aktive në bashkëhartimin e këtij dokumenti, kanë bërë bashkë rreth 250 aktorë në të gjithë vendin ku përfshihen përfaqësues nga institucionet lokale, organizatat e shoqërisë civile, shkollat e mesme dhe universiteteve si dhe bizneseve dhe sektorit privat.

**2. Trajnim i thelluar për anëtarët e grupit të punës:** ky takim është zhvilluar për rritjen e kapaciteteve të anëtarëve të grupit mbi parimet dhe mekanizmat e një sistemi funksional tranzicioni në vendin e punës dhe analizimin e modeleve të suksesshme nga vendet anëtare të BE me qëllim replikimin e praktikave të mira dhe reflektimin e tyre në kontekstin shqiptar.

**3. Event i hapës:** Ky event ka bërë bashkë mbi 50 aktorë në nivel kombëtar që punojnë do ditë me të rinjtë dhe ndërmarrin iniciativa që ndërlidhen me edukimin dhe punësimin e tyre. Përpos panelit hapës, ku ekspertët kanë ndarë shqetësimet dhe rekomandimet e tyre përpara i përket prioriteteve që duhen reflektuar në këtë dokument, pjesëmarrësit janë angazhuar edhe në grupe pune dhe dialog të drejtëpërdrejtë me përfaqësues të institucioneve dhe ministrive të linjës me qëllim bashkëkrijimin e politikave dhe iniciativave që çojnë në përmirësimin e situatës aktuale.

**4. Takim dhe Planifikim Strategjik me anëtarët e tre komiteteve:** Ky takim ka shërbyer si një tryezë e përbashkët diskutimi për reflektimin e gjetjeve dhe metodologjisë së “Udhërrëfyesit Kombëtar për Tranzicionin e të Rinjve nga Shkolla në Vendin e Punës”. Gjithashtu secili komitet ka zhvilluar punime ku janë identifikuar problematikat, aktorët dhe iniciativat ekzistuese për të krijuar një sinergji më të mirë dhe për të gjeneruar ide mbi vijshmërinë e kësaj iniciative dhe përkthimin e këtij dokumenti në nivel praktik, për të ardhur në ndihmë të rinjve dhe për të fasiluar tranzicionin e tyre nga shkolla në vendin e punës.

**5. Shtatë trajnime dhe konsultime në 7 qarqe të vendit duke përfshirë Durrësin, Shkodrën, Lezhën, Korcën, Vlorën, Beratit dhe Dibërën.** Këto takime janë zhvilluar me qëllim ngritjen e kapaciteteve të aktorëve lokal mbi elementet dhe parimet e një sistemi funksional tranzicioni dhe për të diskutuar mbi zgjidhjet potenciale të problematikave që janë evidentuar gjatë fazës së parë.

**6. Tre takime konsultuese publike** për konsultimin dhe diskutimin e draftit të Udhërrëfyesit të organizuara në Tiranë, por me pjesëmarrjen e të rinjve dhe aktorëve nga i gjithë vendi. Në këto takime u prezantua drafti i Udhërrëfyesit dhe u mblodhën sugjerime dhe komente të cilat u reflektuan në draftin përfundimtar sidomos sa i takon rekomandimeve.

**7. Event i Përmbyllës:** Ky event i mbajtur në Qershor 2022, bëri bashkë rreth 50 aktorë aktiv në tregun e punës me qëllim prezantimin e gjetjeve kryesore, theksimin e rëndësisë së ekzistencës së Udhërrëfyesit Kombëtar për Tranzicionin e të Rinjve nga Shkolla në Vendin e Punës”, si dhe kontributin që ky dokument ka dhënë gjatë fazës së hartimit dhe konsultimit të strategjive kombëtare si Strategjia e Rinisë 2022-2029 apo planit të punës në kuadër të implementimit të Garancisë Rinore në Shqipëri . Në këtë takim, një panel i veçantë ju kushtua jo vetëm insitucioneve por edhe vetë të rinjve, me qëllim promovimin e modeleve pozitive si dhe prezantimin e metodave alternative për tranzicionin e të rinjve nga shkolla në vendin e punës.

## 2.3 Metodologjia e Udhërrëfyesit

Konceptimi dhe hartimi i Udhërrëfyesit Kombëtar për Tranzicionin e të Rinjve nga Shkolla në Vendin e Punës përpos anëtarëve të grupit të punës në nivel kombëtar është bashkëhartuar nga dy ekspertë të cilët janë përgjegjës për finalizimin e metodologjisë dhe planit të punës, analizimin e të dhënave dhe shkrimin e këtij dokumenti.

### Informacioni i integruar në këtë dokument është gjeneruar në tre faza:

- **Faza e parë është faza e kërkimit dhe analizimit paraprak** të dokumentave dhe literaturës ekzistuese duke përfshirë raporte, studime, analiza, dokumenta strategjikë, ligje dhe artikuj shkencorë që trajtojnë ështëjen e edukimit dhe punësimit të të rinjve.

- **Faza e dytë përfshin zhvillimin e takimeve konsultuese** me një numër të gjërë aktorësh në Tiranë dhe rrethe, duke bërë të mundur gjenerimin e të dhënave cilësore të cilat janë reflektuar dhe përfshirë në këtë dokument. Ne secilin takim kanë marrë pjesë mesatarisht 25-30 aktorë duke përfshirë institucionet e pushtetit lokal, zyrat e punës, përfaqësues të komunitetit të biznesit, përfaqësues nga gjimnazet dhe institucionet e arsimit të lartë, përfaqësues nga këshillat vendor rinor (në ato qytete ku janë ngritur dhe janë funksional), përfaqësues të organizatave lokale, aktivitë, të rinj dhe ekspertë të cilët kanë ndarë eksperiencat dhe pikëpamjet e tyre lidhur me tranzicionin e të rinjve në vendin e punës.

- **Faza e tretë përfshin zhvillimin e disa instrumenteve plotësues kërkimor** për gjenerimin e të dhënave cilësore dhe sasiore për ata individë të cilët nuk janë përfshirë gjatë turit të takimeve. Këto metoda përfshinë hartimin dhe zhvillimin e dy pyetësorëve të thjeshtë të dedikuar për të rinjtë (300) dhe organizatat e shoqërisë civile (60) për të kuptuar perceptimet e tyre lidhur me sfidat e TSP dhe nevojat e tyre për të përmirësuar TSP; zhvillimin e intervistave gjysëm të strukturuar me përfaqësues të komunitetit të donatorëve në Shqipëri që punojnë për ështëjen e edukimit dhe punësimit të të rinjve dhe dërgimi i 20 kërkesave për informacion kundrejt institucioneve kryesore në nivel lokal dhe qendror. Këto të dhëna janë integruar me të dhënat cilësore nga faza e parë dhe e dytë. Të dhënat sasiore nuk janë përgjithësuese në mënyrë universale, ato duhen kuptuar në kontekstin e kësaj nisme dhe si mbështetëse e të dhënave cilësore të mbledhura nga takimet konsultuese apo trajnimet.

Figura 3: Instrumentat kërkimore

- Shqyrtim Dokumenti
- Mbledhje Konsultuese
- Intervista te Semi-Strukturuara
- Kërkesat për informacion
- Pyetësor me individë te rinj
- Pyetësor me organizatat e shoqërisë civile

Në kuadër të qasjes metodologjike sasiore janë mbledhur të dhëna përmes një pyetësoni online për të rinjtë dhe për organizatat e shoqërisë civile që punojnë me të rinjtë. Pyetësorët u zhvilluan për të mbështetur me të dhëna shtesë analizën e vlerësimit më mirë të situatës aktuale të tranzicionit të të rinjve nga shkolla në punë duke u bazuar në perceptimet dhe nevojat e të rinjve dhe aktorëve shoqëror. Gjithashtu pyetësorët shërbyen edhe për të identifikuar arritjet dhe sfidat si dhe për mbledhur propozime, ide dhe sugjerime për zhvillimin e një udhërrëfyese të përshtatshëm për të mbështetur të rinjtë në tranzicionin nga shkolla në tregun e punës.

## 2.4 Kufizimet metodologjike

Mbledhja e të dhënave për analizën e plotë dhe gjithëpërfshirëse të tranzicionit nga shkolla në vendin e punës është sfiduese për shkak të mungesës së të dhënave sistematike dhe të njehësura për treguesit e TSP në Shqipëri. Gjithashtu, TSP është e vendosur në një kontekst makro kompleks me zhvillime të ndërlikuara sociale, ekonomike e politike si edhe në një ekosistem shumë të gjerë që nga shkollat profesionale tek universiteti dhe një larmishmëri instrumentash dhe iniciativash të veçanta dhe shpesh të shkëputura. Andaj, raporti ka përdorur një tërësi instrumentash duke i kombinuar dhe integruar të dhënat nga konsultimet, intervistat, pyetësorët, trajnimet dhe analiza e dokumenteve. Megjithatë, çështja mbetet komplekse dhe analiza nuk mund të jetë shteruese dhe universale, por kërkon përditësim të vazhdueshëm pasi edhe ndryshimet janë të shpeshta. Gjithashtu, të dhënat sasiore të mbledhura janë vetëm plotësuese por jo përgjithësuese pasi nuk është bërë e mundur një kampionim kombëtar përfaqësues i rastësishëm, por fokusi është tek qarqet e përfshira në nismë. Të dhënat cilësore nga konsultimet dhe rishikimi i dokumentacionit do të duhet të plotësohen në të ardhmen me një sondazh kombëtar përfaqësues për rininë në grup moshën 15-29 vjeç. Për më tepër pyetësori nuk bën dallimin në analizë mes zonave rurale dhe urbane, të cilat do të duhet të bëhen në sondazhe kombëtare të ardhshme. Analiza e pyetësorëve është vetëm përshkruese dhe duhet kuptuar në kontekstin e qëllimit të këtij dokumenti, pra mbledhja e sa më shumë perceptimeve dhe nevojave nga rinia dhe organizatat e shoqërisë civile.

## 3. TË KUPTOJMË TRANZICIONIN NË VENDIN E PUNËS: KONTEKSTI MAKRO

Situata e të rinjve në tregun e punës ka efekte të mëdha në shoqërinë tonë, duke ndikuar jo vetëm në jetët dhe mirëqenia e të rinjve, por edhe në perspektivat makroekonomike të vendeve. Tranzicioni nga shkolla në punë luan një rol të madh në këtë drejtim. Si lehtësia apo vështirësia me të cilën të rinjtë janë në gjendje të realizojnë këtë tranzicion ka një ndikim afatgjatë në jetën dhe perspektivat e tyre profesionale. Duke arritur forma të qëndrueshme punësimi, të rinjtë mund të sigurojnë një punë të denjë dhe të ardhme produktive. Nga ana tjetër, rreziku i vulnerabilitetit dhe varfërisë mbetet i rëndësishëm për ata që luftojnë për të gjetur punë të denjë. Ndaj është e rëndësishme të analizojmë dhe kuadrin makro dhe strukturor të lidhur me TSP.

Ky kapitull analizon kontekstin politik, social, ekonomik dhe arsimor të TSP sipas metodologjisë së përcaktuar dhe përkufizimit të mënyrës së matjes dhe analizës së TSP.

### 3.1 Konteksti Politik

Konteksti politik në këtë kuadër nënkupton dinamikën në kuadrin e politikave që mund të ndikojnë në prioritetet lidhur me tranzicionin nga shkolla në punë. Punësimi i të rinjve ka marrë përparësi në agjendat politike kombëtare, por edhe si përgjigje ndaj prioritetit që është vendosur edhe në BE për punësimin e të rinjve. Angazhime për arritjen e synimit të vendosur në nivel ndërkombëtar për një punësim të plotë dhe produktiv dhe për punë të denjë për të rinjtë janë marrë dhe iniciuar në shumë forume ndërkombëtare që në Samitin Botëror të 2005.<sup>1</sup> Tashmë ka një vetëdije mes aktorëve politikë kombëtar dhe ndërkombëtar se punësimi produktiv dhe puna e denjë për të rinjtë nuk mund të arrihen përmes ndërhyrjeve të fragmentuara dhe të izoluara. Duke u vendosur si prioritet, punësimi i të rinjve, kërkon veprime dhe politika të qëndrueshme dhe të bashkërenduara mes një grupi aktorësh si nga politikëbërja, sektori privat, shoqëria civile, academia dhe partnerët zhvillimorë. Nga njëra anë politikën duhet të jenë të orientuara nga ngritja ekonomike dhe krijimi i vendeve të reja të punës dhe nga ana tjetër ndërhyrje të koordinuara dhe të qëndrueshme për të mbështetur të rinjtë të hyjnë dhe qëndrojnë në tregun e punës.

Në nivelin Europian, prioriteti politik është konkretizuar me Skemën e Garancisë Rinore.<sup>2</sup>

Garancia e të Rinjve në vendet Europiane është lançuar nga Komisioni Europian në 2013 dhe përforcuar në 2020 si një angazhim politik i të gjitha Shteteve anëtare të BE për t'ju dhënë të gjithë të rinjve nën moshën 30 vjeç një ofertë me cilësi të mirë: Punësimi; Arsimi të vazhdueshëm; Një praktikë mësimore ose një praktikë profesionale. Garancia e të Rinjve në BE u krijua përmes Rekomandimit të Këshillit më 22 Prill 2013 dhe që nga ajo kohë ka marrë mbështetje të fortë politike. Ajo konsiderohet si histori suksesi ku mbi 24 milion të rinj në BE që një herë ishin rregjistruar në skemat e Garancisë së të Rinjve morën një ofertë punësimi, studimi, praktike ose trajnimi.<sup>3</sup> Në dy vitet e fundit, ndërsa kriza e paprecedentë e sjellë nga pandemia COVID-19 vazhdon të prekë të rinjtë në mënyrë disproporcionale, BE prezantoi në 2020 Garancinë e përforcuar për Rininë duke rritur mbështetjen gjithëpërfshirëse të punës në dispozicion të të rinjve në të gjithë BE-në, duke arritur tani një grup më të gjerë të synuar prej 15 deri në 29 vjeç.<sup>4</sup>

Në kuadër të vëmendjes politike, gjithashtu BE e ka shpallur vitin 2022 si Vitin e Rinisë, në shenjë mirënjohjeje për sakrificat që brezi i ri bëri gjatë pandemisë. Në kuadër të Vitit të Rinisë, janë planifikuar aktivitete, konferenca dhe iniciativa për të rinjtë në të gjitha vendet e BE-së. Një fokus i veçantë do të ketë tek të rinjtë me më pak mundësi. Gjithashtu do të shtohen përpjekjet për të përfshirë prioritetet e të rinjve në procesin e vendimmarrjes së BE-së. Iniciativa kryesore e Vitit të Rinisë është programi ALMA i cili u ofron të rinjve që nuk kanë një punë mundësinë e përvojës së punës në shtetet e tjera anëtare.<sup>5</sup>

Duke kaluar nga niveli politik europian tek ai rajonal, organizma të ndryshëm në Ballkanin Perëndimor i kanë kushtuar një rëndësi specifike çështjes së punësimit të të rinjve. Studimi i fundit i RCC tregon se të rinjtë në gjashtë ekonomitë e Ballkanit Perëndimor (WB6) kanë një pozicion të pafavorshëm në tregjet e punës të rajonit. Duke krahasuar nivelin rajonal me atë të BE-së, shkalla e pjesëmarrjes së të rinjve në fuqinë punëtore është më e ulët në rajon se në BE dhe ka një hendek gjinor në pjesëmarrjen në fuqinë punëtore, pjesërisht duke reflektuar mungesën e objekteve të kujdesit për fëmijët për nënat e reja që dëshirojnë t'i bashkohen punës tregu. Hendeku gjinor reflektohet edhe në normat e punësimit të vajzave të cilat janë kudo në rajon nën punësimin e të rinjve djem.<sup>6</sup>

Pavarësisht se edhe në nivel rajonal të Ballkanit Perëndimor sikurse edhe në nivelin Europian, punësimi i të rinjve është vendosur si prioritet politik, sfidat mbeten së pari lidhur me politikat e punësimit, koordinimin mes aktorëve, bashkërendimin e ndërhyrjeve mes fushave të ndryshme të politikave, dobësitë në cilësinë e arsimit dhe të lidhjes së mësimdhënies me aftësitë e kërkuara nga tregu i punës, lidhja dhe tranzicioni nga shkolla në vendin e punës i kufizuar, përhapja e punës së përkoshme dhe informale si edhe sfidat e sipërmarrjes rinore.<sup>7</sup> Për të mbështetur rajonin të kapërcejë këto sfida, Bashkimi Europian akordoi në 2020 një paketë të garancisë prej 10 milionë euro sipas së cilës bizneset që ofrojnë punësim apo trajnim për të rinjtë në Shqipëri, Bosnje-Hercegovinë dhe Kosovë\* do të përfitojnë 85 milionë euro kredi.<sup>8</sup> Rreth 1200 biznese do të mund të përfitojnë nga këto kredi, të cilat do t'i lejojnë ata të krijojnë 1300 kurse formimi profesional, praktika dhe mundësi punësimi për të rinjtë.<sup>9</sup>

<sup>3</sup> Bashkimi Europian, Garancia Rinore e Ripërforcuar, i disponueshëm në <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catid=1079&langid=en>

<sup>4</sup> Bashkimi Europian, Garancia Rinore e Ripërforcuar, i disponueshëm në <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catid=1079&langid=en>

<sup>5</sup> Bashkimi Europian, Viti i Rinisë 2022, i disponueshëm në [https://europa.eu/youth/year-of-youth\\_en](https://europa.eu/youth/year-of-youth_en)

<sup>6</sup> Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal, 2021, Studimi për punësimin e të rinjve në Ballkanin Perëndimor, i disponueshëm në: <https://www.rcc.int/download/docs/Study-on-Youth-Employment-in-the%20Western-Balkans-08072021.pdf/7464a4c82ee558440dfbea2e23028483.pdf>

<sup>7</sup> Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal, 2021, Studimi për punësimin e të rinjve në Ballkanin Perëndimor, i disponueshëm në <https://www.lse.ac.uk/LSEE-Research-on-South-Eastern-Europe/Assets/Documents/Staff-activities-docs/2020-21/Study-on-Youth-Employment-in-the-Western-Balkans.pdf>

<sup>8</sup> Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal, 2021, Studimi për punësimin e të rinjve në Ballkanin Perëndimor, i disponueshëm në <https://www.rcc.int/download/docs/Youth-Employment-leaflet-15-6-b-AL.pdf/bd58b388896c2349d88cb7be2e30b1f6.pdf>



Kështu në Shqipëri, Garancia Rinore është pjesë e iniciativës së Komisionit Evropian për zbatimin e skemave në dobi të të rinjve në Ballkanin Perëndimor gjatë periudhës 2021-2027 sipas paketës së përmendur më sipër.

Duke kaluar nga niveli rajonal në atë kombëtar, zhvillimi i aftësive si edhe përmirësimi i tranzicionit nga shkolla në vendin e punës kanë qenë në prioritet të qeverisë shqiptare dhe të aktorëve politikë e publik. Sikurse do të analizohet në seksionin e 4.1 Qeverisja, ekzistojnë disa strategji dhe ligje që adresojnë sfidat të lidhura me aftësitë dhe punësimin në Shqipëri të ndërlidhura edhe me instrumentat mbështetës të Bashkimit Evropian.

## 3.2 Konteksti Social

Në kontekstin social parashtrohen të dhënat demografike për rininë, moshën, gjinia, punësimin si edhe migrimi duke shërbyer si baza e kontekstit social për të kuptuar më pas sfidat e tranzicionit nga shkolla në vendin e punës.

### 3.2.1 Të dhëna demografike për të rinjtë

Sipas INSTAT (2022), popullsia e Shqipërisë më 1 janar 2022 rezulton 2.793.592 banorë, duke pësuar një rënie me 1,3 %, krahasuar me 1 janar 2021. Gjatë vitit 2021 shtesa natyrore e popullsisë (lindje-vdekje) ishte -3.296 banorë, duke shënuar për herë të parë shtesë natyrore negative. Më 1 janar 2022 Tirana zë rreth 32,9 % të popullsisë gjithsej, duke vazhduar të jetë një nga qarqet më të populluara të vendit, ndjekur nga Durrësi dhe Fieri me nga 10,4 % dhe 10,0 % përkatësisht.<sup>10</sup>

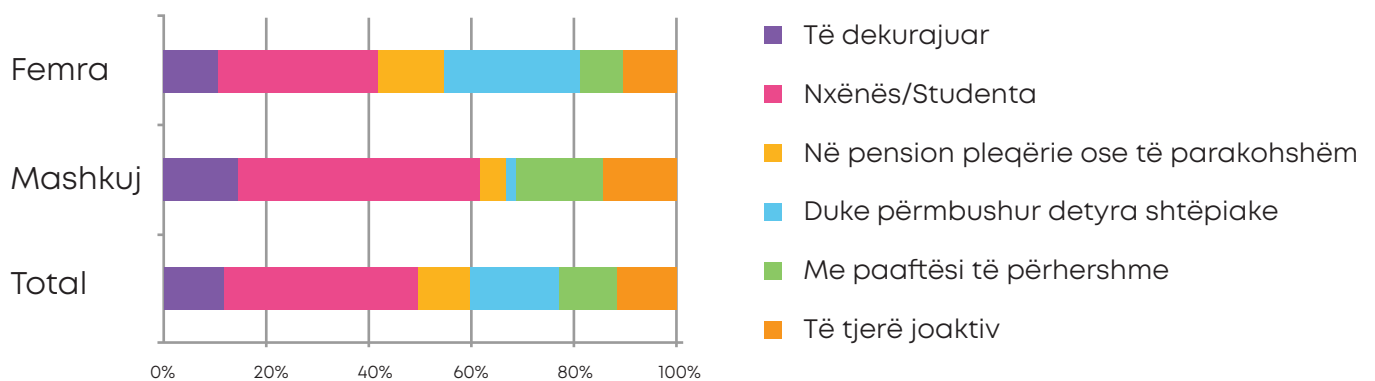
Table 3: Youth data

	January 2021			January 2022		
GRUP MOSHA	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL
15-19	96566	92509	189075	93320	89877	183197
20-24	109136	109651	218787	101815	101448	203363
25-29	117857	117340	235197	113768	115124	228892
TOTAL	323559	319500	643059	308903	306449	615452

Sipas të dhënave nga INSTAT grup moshë 15-19 vjeç pësoi rënie nga 643059 të rinj në 1 janar 2021 në 615452 në 1 janar 2022.

Anketa Tremujore e Forcave të Punës e INSTAT (Mars, 2022) tregon se në tremujorin e katërt 2021, shkalla e punësimit për popullsinë 15-64 vjeç është 62,1 %. Gjatë këtij tremujori, numri i të punësuarve gjithsej u rrit me 2,1 %, krahasuar me tremujorin e katërt të vitit 2020, dhe me 0,1 %, krahasuar me tremujorin e tretë 2021.<sup>1</sup> Në tremujorin e katërt 2021, shkalla zyrtare e papunësisë në Shqipëri, për popullsinë 15 vjeç e lart, është 11,4 %. Ndërsa, shkalla zyrtare e papunësisë për të rinjtë 15-29 vjeç është 20,6 %.

**Figura 4: Struktura e popullsisë ekonomisht jo aktive sipas gjinisë dhe statusit**



Të rinjtë e moshës 15-29 vjeç që deklaruan se janë nxënës/studentë ose në trajnim përbëjnë 72,1 % të të rinjve ekonomisht jo-aktivë. Ndër të rinjtë e moshës 15-29 vjeç ekonomisht jo-aktivë, 9,0 % klasifikohen si të papunë të dekurajuar.

**Tabela 4: Shkalla e papunësisë tek të rinjtë 2017-2021**

Mosha	Gjinia	Tr.4.2017	Tr.1.2018	Tr.2.2018	Tr.3.2018	Tr.4.2018	Tr.1.2019	Tr.2.2019	Tr.3.2019	Tr.4.2019	Tr.1.2020	Tr.2.2020	Tr.3.2020	Tr.4.2020	Tr.1.2021	Tr.2.2021	Tr.3.2021	Tr.4.2021
19-25 vjeç	Total	24,6	24,5	22,6	23,2	22,3	22,2	20,9	21,4	21,4	20,0	21,4	20,7	21,7	23,3	19,9	19,9	20,6
	Meshkuj	25,6	24,2	23,4	22,8	22,4	22,4	21,0	20,6	21,2	19,9	21,9	20,3	21,3	22,5	20,1	19,3	20,3
	Femra	23,1	24,9	21,5	23,8	22,2	21,9	20,8	22,4	21,4	20,2	20,8	21,4	22,2	24,4	19,6	20,7	20,9

Shkalla e papunësisë tek të rinjtë është ulur në 20,6% në 2021 në krahasim me 24,6% në 2017, megjithatë ka një rritje të lehtë krahasuar me tremujorin e parë të 2020 apo me tremujorin e dytë të 2021. Gjithashtu, shkalla e papunësisë është më e lartë tek vajzat (20,9%) sesa tek djemtë (20,3%) në tremujorin e katërt të 2021.

Tabela 5: Punëkërkuës të papunë sipas gjinisë, nivelit arsimor dhe grupmoshës, Vjetore 2020

Emërtimi	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Punëkërkuës të papunë të regjistruar</b>	<b>119,710</b>	<b>89,780</b>	<b>74,686</b>	<b>70,930</b>	<b>82,921</b>
Meshkuj	59,790	42,386	35,535	33,702	39,274
Femra	59,920	47,394	39,151	37,228	43,647
Me arsim 8/9-vjeçar	63,900	50-250	42,676	39,582	46,420
Me arsim të mesëm	47,187	34,260	27,102	26,062	29,803
Me arsim të lartë	8,623	5,270	4,908	5,286	6,698
16-19 vjec	4,686	2,096	1,575	2,279	2,660
20-34 vjec	37,125	23,148	18,650	18,594	23,527
35 vjec e lart	77,899	64,536	54,459	50,057	56,733

Sikurse e tregon tabela më sipër të dhënat për punëkërkuës të papunë sipas gjinisë, nivelit arsimor dhe grupmoshës nuk janë grupuar sipas kategorizimit ligjor për rininë.

Sipas Censurit të vitit 2011, 82.58% janë shqiptarë etnikë, dhe rreth 6% përbëhet nga pakica të ndryshme etnike si grekët, maqedonasit, arumunët, romët dhe egjiptianët.<sup>2</sup> Gjatë Censurit të vitit 2011, pyetjet rreth përkatësisë etnike i lejuan të intervistuarit të mos përgjigjen, kështu që shumë nuk iu përgjigjën kësaj pyetjeje. Nuk ka të dhëna në dispozicion në lidhje me përkatësinë etnike të popullatës së re. Avokati i Popullit, shoqëria civile dhe pakicat etnike i kanë kundërshtuar këto shifra gjatë viteve.<sup>3</sup> Qeveria e Shqipërisë planifikoi të kryente një Census të ri nga tetori 2020, por pandemia COVID-19 në 2020 e ka ngadalësuar procesin dhe e kanë shtyrë organizimin e tij deri në vitin 2022.<sup>4</sup>

### 3.2.2 Emigrimi i të rinjve

Emigrimi është një nga arsyet e rënies së popullsisë së Shqipërisë dhe përveç kësaj, Shqipëria humbet rreth 559 milionë euro në vit për shkak të emigrimit.<sup>5</sup> Sipas Sondazhit të Opinionit të Besimit në Qeverisje, një shumicë dërrmuese (65%) e të anketuarve në grupmoshën '18-25 vjeç' raportuan se dëshironin të largoheshin jashtë vendit.<sup>6</sup> Individë të rinj, me arsim të lartë dhe me aftësi kanë më shumë gjasa të largohen dhe ky emigrim nuk është domosdoshmërisht qarkullues në rastin e Shqipërisë si në ekonomitë e tjera të Ballkanit Perëndimor. Statistikat tregojnë se numri i të rinjve që largohen nga vendi është në rritje, teksa shumica e atyre që shkojnë për të studiuar jashtë nuk kthehen më pas. Të rinjtë rendisin si arsyt kryesore për të emigruar mungesën e meritokracisë, cilësinë e ofrimit të shërbimeve dhe pagesat e ulëta. Studimi vëren se në Shqipëri mungojnë të dhënat mbi emigrimin e të rinjve, teksa raportet ndërkombëtare dëshmojnë se ritmet e ikjes së të rinjve nga vendi ynë janë të larta. Migrimi potencial mbetet i lartë që do të thotë se një përqindje domethënëse e popullsisë shqiptare që jeton brenda vendit do të dëshironte, ose synon, që të emigrojnë në të ardhmen.<sup>8</sup>

<sup>2</sup> INSTAT, Censuri, i disponueshëm në <http://www.instat.gov.al/en/themes/censuses/census-of-population-and-housing/>

<sup>3</sup> "Shtyhet Censusi i 2022", artikulli i disponueshëm në

<https://top-channel.tv/2015/07/14/gjendja-e-minoritete-totazani-te-realiz-nje-census-i-uncontested>

<sup>4</sup> "Shtyhet Censusi i 2022", artikulli i disponueshëm në

<https://a2news.com/2020/11/12/censusi-shtyhet-ne-2022-mazhoranca-be-na-kritikai-per-te-kaluarin/>

<sup>5</sup> Fondacioni Westminster për Demokraci, 2019. Studimi për Shqipërinë: Emigrimi i të rinjve.

<sup>6</sup> UNDP, Trust in Governance, Survey 2019, available at

[https://www.al.undp.org/content/albania/en/home/library/democratic\\_governance--trust-in-governance--opinion\\_poll-2019.html](https://www.al.undp.org/content/albania/en/home/library/democratic_governance--trust-in-governance--opinion_poll-2019.html)

<sup>7</sup> CRCA, 2021, Rinia në Shqipëri në 2020. Raport Kombëtar, i disponueshëm në

[https://www.crc.a.al/sites/default/files/publications/RAPORTI%20TE%20RINJTE%20NE%20SHQIPERIE%202019-2020\\_0.pdf](https://www.crc.a.al/sites/default/files/publications/RAPORTI%20TE%20RINJTE%20NE%20SHQIPERIE%202019-2020_0.pdf)

<sup>8</sup> FES, 2018, Tendencat e reja të emigrimit në Shqipëri, i disponueshëm në <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/albanien/15271.pdf>

### 3.2.3 Grupet e skajuara

Studime të organizatave ndërkombëtare tregojnë se megjithëse janë arritur shumë zhvillime në ekonomi dhe nivelet e varfërisë janë ulur ndjeshëm, vulnerabiliteti i disa grupeve mbetet ende një shqetësim. Uljet e përgjithshme të varfërisë nuk kanë pasur të njëjtin ndikim në të gjithë popullsinë dhe disa grupe nuk kanë mundur të kapin ritmin. Pandemia COVID-19 ka bërë që të kemi një zgjerim të vulnerabilitetit të grupeve të caktuara dhe të kombinuara me faktorë social dhe ekonomik, akses të kufizuar në shërbime publike si arsimimi, shëndetësia dhe punësimi, duke i vendosur në kushte të vështira. Si një ndër grupet më vulnerable, komuniteti Rom dhe Egjiptian në Shqipëri, sipas ligjit nr. 96/2017, neni 3, pika 2 “Për mbrojtjen e pakicave kombëtare në Republikën e Shqipërisë”, klasifikohen si pakica kombëtare. Ndërkaq, përshtatja e romëve me kërkesat e tregut të punës, ka qenë e vështirë, si pasojë e nivelit të tyre të ulët arsimor e profesional, kapitalit të pakët social, disa formave të diskriminimit dhe përjashtimit social. Si pasojë e varfërisë dhe përjashtimit social, shumica e romëve dhe egjiptianëve bëjnë punë të pakualifikuara në sektorin informal. Kjo punë u siguron të ardhura të pamjaftueshme për familjet e tyre.<sup>1</sup>

Shqipëria numëron rreth 144.135 persona me aftësi të kufizuar, sipas një raporti të bërë në 2019<sup>2</sup> dhe për të adresuar nevojat e tyre, qeveria ka hartuar Planin e Kombëtar të Veprimit për Personat me Aftësi të Kufizuar 2016-2020. Shqipëria ka rregulluar me ligjin “Për nxitjen e punësimit” edhe krijimin e hapësirave për punësim për personat me aftësi të kufizuar. Sipas këtij ligji, në Nenin 14, përcaktohen rregullat për punësimin e personave me aftësi të kufizuar. Në këtë nen ka disa pika, që detyrojnë sipërmarrësit dhe institucionet shtetërore të ofrojnë mundësi punësimi për personat me aftësi të kufizuar, të cilët kanë arsimin e duhur, janë trajnuar apo kanë një përgatitje të caktuar. Kështu, në Nenin 15 të këtij ligji thuhet: “Çdo punëdhënës që punëson më tepër se 24 punonjës, është i detyruar të punësojë një person me aftësi të kufizuar për çdo 25 punonjës të personelit të tij. Një punëdhënës mund të punësojë një person me handicap të rëndë në vend të pesë personave me handikape të lehta”.<sup>3</sup> Punësimi i personave me aftësi të kufizuar mbetet sfidues, por mungojnë edhe të dhënat për gjendjen aktuale pasi INSTAT nuk përmban këto të dhëna. Personat me aftësi të kufizuar kanë pak informacion me programet e punësimit dhe janë të pakënaqur me mundësitë që u ofrohen për punësim.<sup>4</sup>

## 3.3 Konteksti Ekonomik

### 3.3.1 Dimensioni ekonomik

Sipas një studimi të zhvillimit ekonomik të Shqipërisë, argumentohet se kontributin më të madh në rritjen ekonomike vazhdojnë ta japin Bujqësia, Pyjet dhe Peshkimi; Tregtia; Transporti; Hotelet, Industria nxjerrëse e përpunuese; Energjia; Ujësjetësit, Administrata Publike; Arsimi; Shëndetësia; Ndërtimi; Aktivitete të pasurive të paluajtshme; Informacioni dhe komunikacioni; Aktivitetet - financiare dhe të sigurimit. Ky studim gjithashtu tregon se tipat kryesore të kontekstit ekonomik në Shqipëri janë:<sup>5</sup>

- Kryesisht rritja ekonomike ka qenë e mbështetur te konsumi, remitancat dhe importet dhe jo te prodhimi, investimet dhe eksportet; ka qenë më shumë me natyrë sasiore ekstensive, sesa një rritje ekonomike cilësore, që buron nga sektorë e aktivitete me efikasitet të lartë dhe teknologji e inovacione moderne.
- Rritja ekonomike vazhdon akoma të jetë shumë e ndjeshme nga investimet publike dhe kreditë e sektorit bankar – ndërkohë që duhet peshë më e madhe e sektorit privat, financimeve nga tregu financiar.
- Shqipëria, gjithashtu, ka ndjekur një politikë të mbështetjes së zhvillimit ekonomik përmes borxheve të shtuara publike.<sup>6</sup>
- Ekonomia shqiptare në pjesën më të madhe të saj bazohet në ndërmarrjet tregtare dhe ndërtimin, me vlerë të shtuar të ulët dhe pa produktivitet.<sup>7</sup>

Këto tipare të rritjes ekonomike ndikojnë TSP sa i takon sidomos mënyrës së funksionimit të tregut të punës, sektorëve prioritarë apo me potencial të lartë.<sup>8</sup>

Mangësitë e tranzicionit mbeten serioze në të gjashtë cilësitë e tranzicionit drejt një ekonomie tregu modern sipas një vlerësimi të Bankës Europiane për Rindërtim dhe Zhvillim (BERZH). Mirëqeverisja dhe konkurrueshmëria do të përfitonin nga adresimi i ekonomisë informale të shumëpërhapur, si dhe nga forcimi i institucioneve. Kostot e ulëta të fuqisë punëtore mbështesin konkurrueshmërinë, por zhvillimi ekonomik pengohet nga mungesa e aftësive dhe mospërputhja e tyre me nevojat e tregut, pasiguria lidhur me të drejtat mbi tokën dhe pronën, mungesa e njohurive dhe sofistikimit të biznesit, investimet e pakta në kërkim dhe zhvillim, dhe kapaciteti i dobët për inovacion.

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) përllogarit se Shqipëria ka punësimin në të zezë gati dyfish më të lartë se mesatarja europiane dhe një nga nivelet më të larta në rang europian. Sipas të dhënave që i takojnë vitit 2019, ILO përllogarit se punësimi informal në Shqipëri është 56.7 për qind e totalit të punësuarve. Informaliteti është një faktor që dekurajon të rinjtë për punësim në Shqipëri dhe shton pasigurinë e tyre me punën, duke mos përmbushur një TSP të suksesshëm.<sup>9</sup>

### 3.3.2 Dimensioni teknologjik

Sipas Një aspekt tjetër i rëndësishëm në ekonomi është edhe digjitalizimi. Digjitalizimi i punëve, ndryshe i njohur gjerësisht dhe me emrin Industria 4.0, në thelb i referohet përdorimit të teknologjisë digjitale në prodhimin e mallrave dhe shërbimeve në ekonomi.<sup>1</sup> Kjo teknologji do të mundësojë jo vetëm rritjen e shpejtësisë dhe saktësisë së shërbimeve por pritet të ndryshojë rrënjësisht dhe tregjet në ekonomi, sidomos tregun e burimeve njerëzore.<sup>2</sup> Bazuar në rezultatet e Anketës së Përdorimit të Teknologjisë së Informacionit (TIK) gjatë vitit 2020, nga grup-mosha 16 - 74 vjeç, e përdorin internetin 72,2 % e popullsisë, nga të cilët 88,2 % e përdorin çdo ditë.<sup>3</sup> Nga kjo grup-moshë, 98,8 % e individëve kanë përdorur aparat celularë / telefona inteligjent (smart) për të hyrë në internet. Ndërkohë 24,4 % e popullsisë e përdorin internetin nëpërmjet laptopit dhe 7,2 % nëpërmjet tabletit.<sup>4</sup> Sa i takon ndërmarrjeve, të dhënat e INSTAT tregojnë se ndërmarrjet me 10 e më shumë të punësuar që kanë përdorur kompjuter për qëllime pune gjatë vitit 2021, përfaqësojnë 98,5 % të ndërmarrjeve ekonomike dhe 98,4 % e tyre kanë akses në internet.<sup>5</sup> Ndërsa, të punësuarit që kanë përdorur kompjuter për qëllime pune me akses në internet përbëjnë 26,2% të të punësuarve gjithsej. Në vitin 2021, ndërmarrjet me 250+ të punësuar përdorin 100% kompjuter me akses në internet. Në këto ndërmarrje, 29,9% e të punësuarve përdorin kompjuter me akses në internet.

Niveli i zhvillimit të digjitalizimit në Shqipëri vihet re që ecën me ritme të shpejta në sektorin privat (sidomos bankat) dhe në atë të shërbimeve publike.<sup>6</sup> Sipas INSTAT, gjatë periudhës 2018-2020, 36,6% e ndërmarrjeve të vrojtuar kryen një aktivitet inovacioni dhe aktiviteti i inovacionit rezulton më i lartë në ndërmarrjet që operojnë në sektorin e shërbimeve.<sup>7</sup> Një ndër shqetësimet kryesore të digjitalizimit të proceseve të punës është impakti që ai pritet të ketë në nivelin e papunësisë në Shqipëri. Parimisht pritet që të ketë tkurrje të vendeve të punës dhe vështirësi për të qëndruar në postet e tyre të punës për personelin me moshë mbi 50 vjeç.<sup>8</sup> Aktualisht një objektiv strategji është edhe broadband rajonal. Shtrirja e rrjeteve broadband do të mundësojë një numër përfitimesh për Shqipërinë, duke sjellë në këtë mënyrë zhvillim ekonomik dhe social duke rritur mundësitë e biznesit në sektorët ekonomik publik dhe privatë. Broadband, pritet që të mundësojë ndërlikime digjitale midis Shqipërisë dhe vendeve të tjera në Rajon dhe në BE.<sup>9</sup>

## 3.4 Konteksti Arsimor

Arsimi dhe punësimi për të rinjtë në Shqipëri mbeten çështje thelbësore. Qeveria e Shqipërisë pranon se të rinjtë përballen me një sfidë të shtuar në tranzicionin e tyre në tregun e punës dhe se papunësia e të rinjve, pavarësisht përmirësimeve, mbetet ende e lartë.<sup>10</sup>

<sup>1</sup> FES, Digjitalizimi i ekonomisë dhe ndikimi i tij në tregun e punës. Sfidat për Shqipërinë, i disponueshëm në <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/albanien/14504.pdf>

<sup>2</sup> FES, Digjitalizimi i ekonomisë dhe ndikimi i tij në tregun e punës. Sfidat për Shqipërinë, i disponueshëm në <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/albanien/14504.pdf>

<sup>3</sup> INSTAT, 2021, Përdorimi i Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit në Familje, 2020, i disponueshëm në: [http://www.instat.gov.al/media/8267/ict-2020\\_shqip.pdf](http://www.instat.gov.al/media/8267/ict-2020_shqip.pdf)

<sup>4</sup> INSTAT, 2021, Përdorimi i Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit në Familje, 2020, i disponueshëm në: [http://www.instat.gov.al/media/8267/ict-2020\\_shqip.pdf](http://www.instat.gov.al/media/8267/ict-2020_shqip.pdf)

<sup>5</sup> INSTAT, 2021, Përdorimi i Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit në Familje, 2020, i disponueshëm në: [http://www.instat.gov.al/media/9226/njofitimi\\_p%C3%ABr\\_shtyp\\_tik\\_2021.pdf](http://www.instat.gov.al/media/9226/njofitimi_p%C3%ABr_shtyp_tik_2021.pdf)

<sup>6</sup> INSTAT, 2021, Përdorimi i Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit në Familje, 2020, i disponueshëm në: [http://www.instat.gov.al/media/9226/njofitimi\\_p%C3%ABr\\_shtyp\\_tik\\_2021.pdf](http://www.instat.gov.al/media/9226/njofitimi_p%C3%ABr_shtyp_tik_2021.pdf)

<sup>7</sup> INSTAT, 2021, Përdorimi i Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit në Familje, 2020, i disponueshëm në: [http://www.instat.gov.al/media/9226/njofitimi\\_p%C3%ABr\\_shtyp\\_tik\\_2021.pdf](http://www.instat.gov.al/media/9226/njofitimi_p%C3%ABr_shtyp_tik_2021.pdf)

<sup>8</sup> Ibrahimaj në takimin e OECD: Digjitalizimi i shërbimeve publike, minimizoi efektet negative të pandemisë, i disponueshëm në: <https://www.financa.gov.al/ibrahimaj-ne-takimin-e-oecd-digjitalizimi-i-sherbimeve-publike-minimizoi-efektet-negative-te-pandemise/>

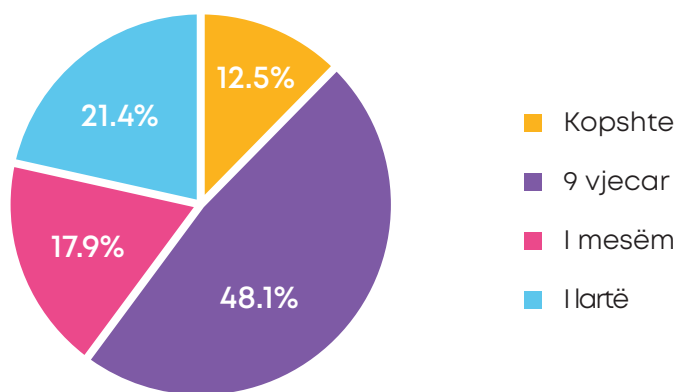
<sup>9</sup> INSTAT, Aktivitetet e inovacionit në ndërmarrje 2018-2020, i disponueshëm në: [http://www.instat.gov.al/media/8635/Inovacioni\\_2018-2020-final-shqip.pdf](http://www.instat.gov.al/media/8635/Inovacioni_2018-2020-final-shqip.pdf)

<sup>10</sup> Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Programi i Reformës Ekonomike 2020-2022, i disponueshëm në <https://new.financa.gov.al/wp-content/uploads/2020/03/Economic-Reform-Programme-2020-2022.pdf>

Sipas një studimi të fundit të perceptimeve të të rinjve , niveli dhe cilësia e arsimit, që konsiderohet të jetë e lidhur ngushtë me punësimin, mbetet një çështje shqetësuese e vazhdueshme tek të rinjtë shqiptarë.<sup>4</sup> Shqetësimet e tyre për arsimin lidhen veçanërisht me nevojën për të përputhur programet arsimore me kërkesat e tregut të punës. Pavarësisht rritjes së atyre që ndjekin arsimin dhe formimin profesional (AFP), përfundimi i studimeve universitare mbetet një objektiv themelor në bindjen se një diplomë universitare ofron mundësi më të mira punësimi. Faktor me rëndësi në tranzicionin nga arsimi në vendin e punës është edhe investimi i paktë në arsim ku nga 2011-2017 ka qëndruar në përmasat e 3.3% të Produktit të Brendshëm Bruto (PBB).<sup>5</sup>

Sa i takon arsimin, në vitin shkollor 2021-2022, u regjistruan në arsimin zyrtar 577.869 nxënës dhe studentë, me një ulje prej 2,0 %, krahasuar me vitin shkollor 2020-21.<sup>6</sup> Sipas niveleve arsimore, struktura e pjesëmarrjes në arsimin zyrtar është pothuajse e njëjtë, gjatë tre viteve të fundit shkollor/akademik.

**Figura 5: Struktura e arsimit**



Në vitin shkollor 2021-22, u regjistruan në arsimin parauniversitar 453.989 nxënës dhe fëmijë, duke shënuar një ulje prej 2,5 %, krahasuar me vitin shkollor 2020-21. Në vitin shkollor 2021-22, u regjistruan në arsimin e mesëm 103.467 nxënës, duke shënuar një ulje prej 4,2 %, krahasuar me vitin e kaluar shkollor. Në vitin 2021-22, pjesën më të madhe të nxënësve të regjistruar në arsimin e mesëm e përbëjnë nxënësit e gjimnazit dhe të arsimit të mesëm social-kulturor prej 82,3 %. Ky proporcion ka mbetur pothuaj në të njëjtin nivel përgjatë tre viteve të fundit. Pjesa më e madhe e nxënësve të regjistruar në arsimin e mesëm ndjek arsimin në institucionet arsimore publike (86,6 %).<sup>7</sup>

<sup>4</sup> FES, 2020, Studimi për Rininë 2018/2019, i disponueshëm në <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/15261.pdf>

<sup>5</sup> Mircea Badescu "Key indicators on education, skills and employment" (European Training Foundation:2018) f.21

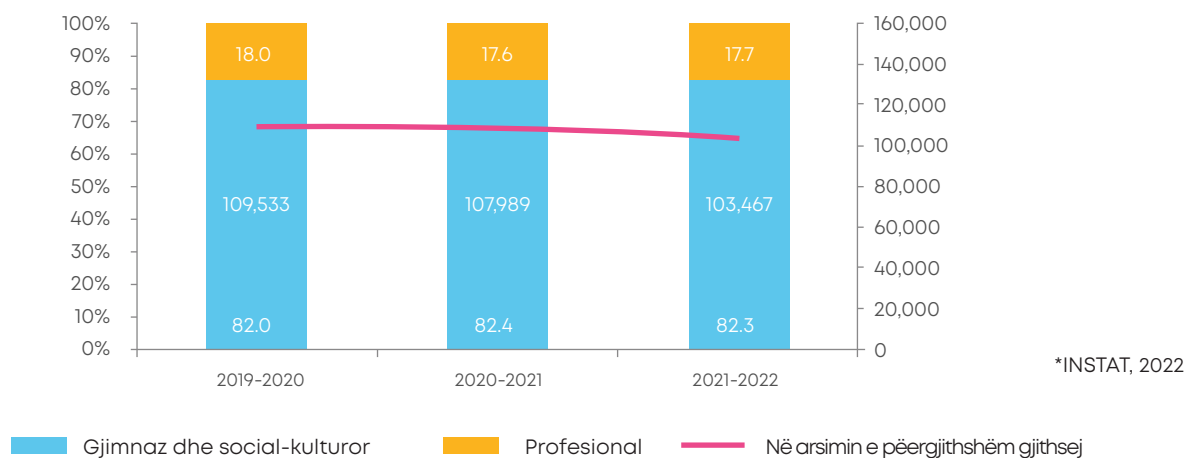
<sup>6</sup> INSTAT, 2022, Statistika të regjistrimeve në arsim, i disponueshëm në

<http://www.instat.gov.al/media/9773/statistika-t%C3%AB-regjistrimeve-n%C3%AB-arsim-2021-2022.pdf>

<sup>7</sup> INSTAT, 2022, Statistika të regjistrimeve në arsim, i disponueshëm në

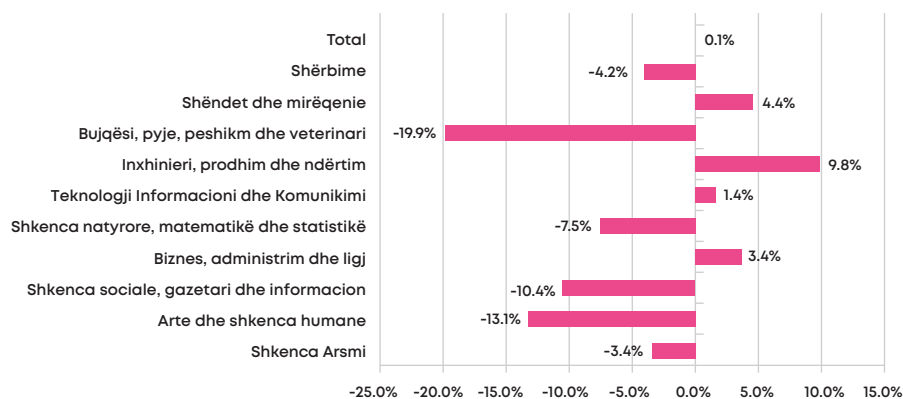
<http://www.instat.gov.al/media/9773/statistika-t%C3%AB-regjistrimeve-n%C3%AB-arsim-2021-2022.pdf>

**Figura 6: Të regjistruar në arsimin e mesëm 2021-2022**



Në arsimin e lartë, në vitin akademik 2021-22, vazhdojnë studimet në të gjithë programet e arsimit të lartë 123.880 studentë, duke shënuar një rritje prej 0,1 % krahasuar me 2020-21. Studentët që marrin pjesë në arsimin e lartë publik, përbëjnë 76,3 % të numrit total të studentëve. Në të gjithë programet e arsimit të lartë, në vitin akademik 2021-22, marrin pjesë 73.493 studente femra, ose 59,3 % e numrit të përgjithshëm të studentëve në arsimin e lartë.<sup>1</sup>

**Figura 7: Ndryshimi në % i studentëve sipas fushës së studimit 2021 dhe 2022**



\*INSTAT, 2022

Analizuar për secilën fushë studimi, krahasuar me vitin e kaluar akademik, vërehet ulje e numrit të studentëve që ndjekin arsimin e lartë në fushat “Bujqësi, Pyje, Peshkim dhe Veterinari” me 19,9% dhe “Arte dhe Shkenca Humane” me 13,1%. Nga ana tjetër, fushat “Inxhinieri, Prodhim dhe Ndërtim” dhe “Shëndet dhe Mirëqenie” paraqesin rritje të numrit të studentëve me përkatësisht 9,8 % dhe 4,4 %.



**Tabela 6: Studentët e regjistruar sipas fushave të studimit 2019-2022**

<b>FUSHAT E STUDIT</b>	<b>2019-20</b>	<b>2020-21</b>	<b>2021-22</b>
Shkenca Arsimi	9,062	8,367	8,085
Arte dhe shkenca humane	12,537	10,972	9,536
Shkenca sociale, gazetari dhe informacion	11,397	10,277	9,204
Biznes, administrim dhe ligj	32,732	31,173	32,227
Shkenca natyrore, matematikë dhe statistikë	5,962	4,924	4,553
Teknologji Informacioni dhe Komunikimi	8,883	8,341	8,458
Inxhinieri, prodhim dhe ndërtim	20,775	20,537	22,555
Bujqësi, pyje, peshikm dhe veterinarri	4,158	3,458	2,770
Shëndet dhe mirëqenie	20,199	21,195	22,130
Shërbime	4,559	4,553	4,362
<b>Total</b>	<b>130,264</b>	<b>123,797</b>	<b>123,880</b>

\*INSTAT, 2022

Sa i takon të mësuarit për gjatë gjithë jetës, INSTAT publikoi për herë të parë rezultatet e Anketës së Arsimit të të Rriturve 2017, e cila i referohet popullsisë së moshës 25-64 vjeç. Objekt kryesor i kësaj ankete, është studimi i aktiviteteve të të mësuarit gjatë gjithë jetës (arsimi zyrtar, jo-zyrtar ose trajnime dhe të mësuarit informal). Megjithatë, këto të dhëna nuk janë përditësuar që prej 2017. Rezultatet e Anketës së Arsimit të të Rriturve 2017 tregojnë se 9,2 % e popullsisë 25-64 vjeç kanë marrë pjesë në arsimin zyrtar dhe jo-zyrtar ose trajnime dhe 67,8 % e popullsisë 25-64 vjeç kanë marrë pjesë në të mësuarin informal.<sup>2</sup>

Mangësitë në sistemet e arsimit dhe formimit arsimor dhe profesional, së bashku me sfidat për të pajisur të rinjtë me njohuri dhe aftësi të rëndësishme për tregun e punës, kontribuojnë pjesërisht në shkallën e lartë të papunësisë tek të rinjtë.<sup>3</sup> Një ndarje gjeografike në rezultatet e tregut të punës për të rinjtë sugjeron se të rinjtë ruralë kanë më shumë gjasa të jenë në disavantazh për sa i përket punësimit në krahasim me të rinjtë urbanë. Megjithatë, aktualisht ndarja e raportit urban/rural në të gjitha statistikatat dhe të dhënat e lidhura me punën është shumë e kufizuar.

Në vitin 2019, 28,9% e të rinjve të moshës 15-29 vjeç nuk janë të punësuar dhe nuk ndjekin shkollën apo ndonjë formim profesional<sup>4</sup> në rritje në krahasim me 25.9% në 2018.<sup>5</sup> Brenda grupit NEET (As në punësim, as në arsim apo trajnim) të të rinjve (mosha 15-29 vjeç), 36.5% klasifikohen si të papunë. Nga raportimi për indikatorët kyç për aftësitë, edukimin dhe punësimin në vitin 2020 vërehet se 1/3 e të rinjve shqiptarë përfshihen në kategorinë NEET nga ku vajzat paraqesin një shifër të lartë që në disa raste shkon edhe në 40% të totalit të të rinjve NEET. Ky fakt mund të lidhet me faktorë si konteksti social kulturor, mentaliteti dhe detyrat familjare që vajzat shpeshherë kryejnë.<sup>6</sup>

<sup>2</sup> INSTAT, 2018, Anкета e Arsimit të të Rriturve, i disponueshëm në <http://www.instat.gov.al/media/3991/rezultatet-e-anketes-se-arsimit-te-te-riturve-2017.pdf>  
<sup>3</sup> <https://www.al.undp.org/content/albania/en/home/projects/youth-employment.html>  
<sup>4</sup> [http://www.instat.gov.al/media/6942/njofitim-per-media-lfs-vietore-2019\\_shqip.pdf](http://www.instat.gov.al/media/6942/njofitim-per-media-lfs-vietore-2019_shqip.pdf)

<sup>5</sup> Mircea Badescu "Key indicators on education, skills and employment" (European Training Foundation:2018) f.28  
<sup>6</sup> Mircea Badescu "Key indicators on education, skills and employment" (European Training Foundation:2018) f.28

Megjithatë në lidhje me lënien e arsimit në moshë të hershme Shqipëria ka bërë përmirësime të ndjeshme me ulje të përqindjeve. Gjinia që lë arsimin herët në grupmoshën 18-24 vjeç mbetet gjinia mashkullore ku për vitin 2017 ka patur 21.6% të larguar, për vitin 2018 18.3 të larguar dhe për vitin 2019 17.5 të larguar ndërsa përqindja femërore mbetet 17.2 për 2017, 16.4 për 2018 dhe 15.1 për 2019.<sup>7</sup>

Përsa i përket pjesëmarrjes në arsimin profesional edhe pse ky i fundit është shumë i rëndësishëm në sigurimin e punësimit dhe kështu eleminimin e mundësisë së të qëndruarit të të rinjve në kategorinë (NEET) Shqipëria shfaq pjesëmarrje të ulët me vetëm 6% për grupmoshën 15-24 vjeç.<sup>8</sup> Numri i të rinjve të moshës 15-24 vjeç, të cilët nuk janë as në punësim, arsim dhe trajnim (NEET) mbetet i lartë (28.6% në 2018, krahasuar me mesataren e BE-së prej 10.6%). Kjo konfirmon ekzistencën e disbalancave të aftësive dhe probleme serioze me të diplomuarit e rinj, që të gjejnë punë.<sup>9</sup> Pjesa e të rinjve të cilët janë në proces arsimimi ose kanë përfunduar studimet prirën të ndjekin më shumë trajnimet ku gjinia femërore është më e prirur ti ndjekë megjithatë pjesëmarrja mbetet në përmasat 1%.

Kjo kategori ka relevance për tranzicionin nga shkolla në punë të të rinjve dhe kërkon ndërhyrje specifike për të rinjtë që nuk janë as në arsim, as në punësim apo trajnim për ti inkurajuar dhe nxitur ata të bëhen pjesë aktive e forces së punës, sistemit arsimor apo mësimit përgjatë gjithë jetës.

## 4. EKOSISTEMI AKTUAL I TRANZICIONIT NGA SHKOLLA NË VENDIN E PUNËS

Ekosistemi i tranzicionit nga shkolla në vendin e punës përfshin disa elementë kryesorë si: qeverisja, aksesit dhe tranzicioni, kushtet dhe praktikat për zhvillimin e aftësive, të dhënat dhe programet ekzistuese.

### 4.1 Qeverisja

Qeverisja përfshin ligjet, politikat dhe strategjitë për zhvillimin e aftësive, ndërmjetësimi në tregun e punës, punësimi rinor si edhe palët e interesuara dhe mekanizmat e kordinimit sikurse agjensitë qeveritare, punëdhënësit, OJF-të, partnerët ndërkombëtarë. Sa i takon qeverisjes, analizohen përcaktimet për rininë në Kushtetutë, Ligji për Rininë dhe institucionet që janë përgjegjëse për rininë si edhe strategjia që është në proces. Gjithashtu përmenden edhe ligjet e tjera të ndërthurura me rininë dhe TSP.

#### 4.1.1 Kushtetuta

Neni 54 i Kushtetutës së Shqipërisë parashikon mbrojtje të veçantë për të rinjtë: “Fëmijët, të rinjtë, gratë shtatzëna dhe nënat e reja kanë të drejtën e mbrojtjes së veçantë nga shteti”. Ky nen bie në kuadrin e lirive themelore, të drejtave sociale, ekonomike dhe politike. Nuk ka një përkufizim specifik për rininë në Kushtetutë dhe asnjë referencë tjetër të veçantë për rininë. Të drejtat e të rinjve garantohen në kuadrin e të drejtave dhe lirive të njeriut të parashikuara në Kushtetutë.

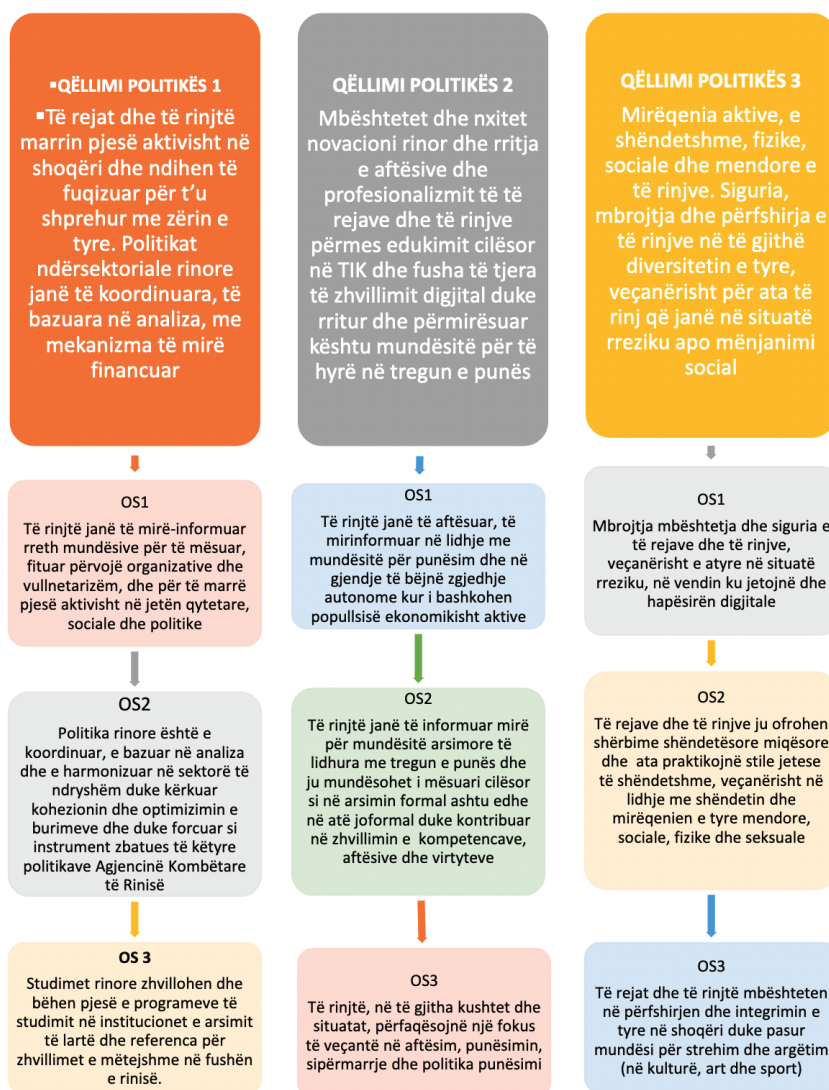
#### 4.1.2 Ligji për rininë

Në pesë vitet e fundit, organizatat e shoqërisë civile (OSHC) në fushën e rinisë, aktorët e shoqërisë civile, organizatat ndërkombëtare, donatorët dhe palët e interesuara kanë mbrojtur dhe lobuar në Qeverinë Shqiptare për hartimin e një Ligji për Rininë. Procesi i hartimit përfshinte konsultime publike me palët e interesuara si politikëbërësit, ekspertët dhe përfaqësuesit e grupeve të interesit, duke përfshirë të rinjtë dhe organizatat rinore. Ligji për Rininë është miratuar në seancën e fundit të Kuvendit të vitit 2019<sup>1</sup>. Ligji përcakton në nenin 3 se grupimi i të rinjve u referohet personave nga 15 deri në 29 vjeç. Në këtë ligj përcaktohen aktivitetet, mekanizmat dhe autoritetet përgjegjëse për mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të të rinjve dhe rrit pjesëmarrjen e të rinjve në proceset e politikëbërjes dhe vendimmarrjes si në nivel qendror ashtu edhe në atë lokal. Ligji prezanton konceptin e rrjeteve rinore, duke përfshirë institucionet dhe organizatat, dhe individët e rinj, duke theksuar bashkëpunimin e bazuar në ndërveprim aktiv, sistematik, transparent, të vazhdueshëm dhe afatgjatë.

### 4.1.3 Strategjia Kombëtare për Rininë

Qeveria e Shqipërisë po konsulton një Strategji të re për Rininë për periudhën 2022-2029. Politika kombëtare e strategjisë së rinisë dhe përpjekjet programuese përqendrohen në sigurimin e barazisë së mundësive dhe të drejtave, mbështetjes dhe angazhimit për të rejtat dhe të rinjtë që janë më të prekshëm, të marginalizuar dhe më të goditur nga mungesat e shumta, të tilla si varfëria, dhuna, keqtrajtimi, paaftësia dhe përjashtimi social. Kjo strategji synon të orientojë rininë shqiptare për veprim të mëtijshëm i cili ndikon pozitivisht në të ardhmen e tyre.<sup>1</sup> Duke marrë në konsideratë zhvillimet e deritanishme vizioni për zbatimin e Strategjisë Kombëtare të Rinisë 2022-2029 është: “Strategjisë kombëtare 2022 – 2029 ju jep mundësi dhe mbështet të rejtat dhe të rinjtë për t’u bërë partnerë aktivë në zhvillimin e Shqipërisë.”<sup>2</sup> Misioni i kësaj strategjie është: “Rritja dhe përmirësimi i mundësive, shërbimeve, dhe mbështetjes për të rinjtë dhe në bashkëpunim me të rinjtë në Shqipëri.” Qëllimet e politikës për këtë Strategji dhe objektivat specifikë paraqiten në figurën më poshtë.

Figura 8: Qëllimi i politikave dhe objektivat specifikë të Strategjisë Kombëtare të Rinisë



#### 4.1.4 Kuadri ligjor i lidhur me TSP

Ligji Nr. 15/2019 **“Për Nxitjen e Punësimit”** përcakton rregullat dhe mënyrën e funksionimit të sistemit publik të shërbimeve të punësimit, të programeve aktive e pasive të tregut të punës, si dhe organet përgjegjëse për menaxhimin e tyre, me përjashtim të rasteve kur rregullohen nga legjislativi i posaçëm.<sup>1</sup> Ky ligj ka për qëllim rritjen e punësueshmërisë së forcave të punës, nëpërmjet ofrimit të shërbimeve dhe programeve publike të punësimit, të vetëpunësimit dhe të kualifikimit profesional.

Ligji Nr. 15/2017, **“Për Arsimin dhe Formimin Profesional në Republikën e Shqipërisë”** ka për qëllim të rregullojë aspekte të sistemit të Arsimit dhe Formimit Profesional (AFP) në përputhje me sistemin e arsimit të përgjithshëm dhe tregun e punës. Ky ligj përcakton edhe detyrimin për ofrimin e orientimit në karrierë dhe lidhjet me tregun e punës.<sup>2</sup>

Ligji Nr. 80/2015 për **“Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë”**, i miratuar pas reformës së thellë të arsimit të lartë, synonte krijimin e mekanizmave të qëndrueshëm të brendshëm dhe të jashtëm të kontrollit akademik dhe financiar, duke synuar njësimin dhe standardizimin e sistemit arsimor në vend me atë europian. Miratimi dhe zbatimi i kësaj reforme është shoqëruar me debate të ashpra mes qeverisë dhe stafëve akademike, reagime të mëdha studentore, ndër të cilat edhe protesta e dhjetorit 2018.<sup>3</sup> Monitorimi i zbatimit të këtij ligji tregon për probleme serioze lidhur me realizimin në praktikë të tij.<sup>4</sup>

Ligji Nr. 25/2022 **“Për mbështetjen dhe zhvillimin e startup-eve”**<sup>5</sup> ka si qëllim hartimin e një kuadri rregullator dhe institucional të favorshëm për krijimin e zhvillimin e startup-eve dhe mbështetjen e ekosistemit të tyre, për nxitjen e kërkimit, realizimit dhe përdorimit të ideve inovative, si dhe modeleve, produkteve dhe proceseve të reja, të cilat sjellin risi në çdo fushë për zhvillimin ekonomik. Ky ligj përcakton rregullat bazë, procedurat, si dhe organet shtetërore kompetente për vetëdeklarimin, mbështetjen, zhvillimin dhe monitorimin e startup-eve dhe të ekosistemit mbështetës të tyre në Republikën e Shqipërisë.

**Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2019 - 2022** (Vendimi nr. 659, datë 10.10.2019),<sup>6</sup> është dokumenti kryesor i politikave që orienton zbatimin e veprimeve për punësimin dhe zhvillimin e aftësive në vend. Në kuadër të objektivit strategjik “forcimi i lidhjeve mes mësimin dhe punës dhe lehtësimi i kalimit në punë”, parashikohet ngritja e një sistemi orientimi në karrierë. Strategjia parashikon zbatimin e funksioneve të këshillimit për karrierë brenda njësive të zhvillimit (DU) të qendrave AFP; ngritjen e kapaciteteve të njësive të zhvillimit për këshillim dhe orientim në karrierë; ngritjen e një sistemi informacioni për orientim në karrierë; vënien në dispozicion të informacionit të përditësuar për karrierën për nxënësit dhe kursantët e AFP-së.

<sup>1</sup><https://www.parlament.al/Files/ProjektLigje/20190318131036ligj%20nr.%2015.%20dt.%2013.3.2019.pdf>

<sup>2</sup><https://qbz.gov.al/eli/ligj/2017/02/16/15-2017>

<sup>3</sup><http://library.fes.de/pdf-files/bueros/albanien/16981.pdf>

<sup>4</sup>ibid., p. 30

<sup>5</sup><https://www.parlament.al/Files/Akte/20220318103607legg%20nr.%2025.%20dt.%2010.3.2022.pdf>

<sup>6</sup>[https://financa.gov.al/wp-content/uploads/2020/10/Publikim\\_AL\\_Strategjia-Komb%3C%ABtare-p%3C%ABr-Pun%3C%ABsim-and-Aft%3C%ABsi-2019-2022.pdf](https://financa.gov.al/wp-content/uploads/2020/10/Publikim_AL_Strategjia-Komb%3C%ABtare-p%3C%ABr-Pun%3C%ABsim-and-Aft%3C%ABsi-2019-2022.pdf)

Strategjia Kombëtare e Arsimit 2021-2026 integron nënsektorët e arsimit parauniversitar dhe arsimit të lartë. Vizioni i MASR për sektorin e arsimit synon të ndërtojë një sistem arsimor gjithëpërfshirës që trajton me sukses nevojat individuale të të gjithë fëmijëve, nxënësve dhe studentëve, duke i trajtuar ata në mënyrë të barabartë dhe duke respektuar diversitetin. Strategjia bazohet në paradigmen e të mësuarit gjatë gjithë jetës, e cila mbulon të gjitha fazat e të mësuarit, nga parashkollori deri në periudhën pas daljes në pension, dhe mbulon të gjitha format e të mësuarit: formal dhe joformal.<sup>1</sup>

Strategjia vendos disa objektiva themelorë lidhur me TSP. Kështu, objektivi specifik A3 i Strategjisë është “Zotërimi i kompetencave të të nxënësve gjatë gjithë jetës” dhe planifikon si rezultatet e pritshme dhe masat:

A3.1. Pajisja e shkollave me mjete mësimore për zbatimin e kurrikulës me kompetenca.

A3.2. Mbështetje e vazhdueshme për mësuesit për zbatimin e kurrikulës së re.

A3.3. Përmirësimi i aftësive të nxënësve në lexim-shkrim, matematikë dhe shkencë.

A3.6. Të mësuarit e zejeve dhe të arteve në arsimin e mesëm të lartë në kuadrin e kurrikulës me zgjedhje.

Ndërkohë, prioriteti B “Ofromi i arsimit dhe formimit profesional cilësor për të rinjtë dhe të rriturit”, ka një ndër objektivat edhe B4: “Forcimi i lidhjeve midis të nxënësve dhe punës dhe lehtësimi i kalimit në punë dhe cilëson si masë kryesore përmirësimin e modelit të praktikave profesionale në biznes në sistemin e ofruesve publikë të AFP-së (me bazë shkollën).

#### 4.1.5 Institucionet

Në Shtator 2021 me vendim të Këshillit të Ministrave, organi përgjegjës për hartimin dhe zbatimin e politikave që synojnë mbrojtjen e të drejtave të të rinjve, garantimin e pjesëmarrjes së të rinjve në jetën sociale dhe koordinimin e çështjeve që kanë të bëjnë me mbrojtjen, përkujdesjen, shëndetin, mirërritjen dhe miredukimin e fëmijëve është **Ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët (MSHRF)**.<sup>2</sup>

Krahas, **Ministrit të Shtetit për Fëmijët dhe Rininë** si organi politikëbërës kryesor për politikën rinore, institucion kryesor për punësimin është **Ministria e Financave dhe Ekonomisë (MFE)**. Kjo ministri harton dhe zbaton politika të integruara ekonomike në sektorët parësorë të ekonomisë, konvergimit ekonomiko-social të rajoneve të vendit, përmirësimin të klimës e të shërbimeve për biznesin dhe sipërmarrjen. Ajo ka si mision, gjithashtu, garantimin e të drejtave për arsim dhe formim profesional, punësim të sigurt e të denjë, sigurim shoqëror.<sup>3</sup> Fusha e punësimit dhe fusha e arsimit dhe formimit profesional janë dy nga fushat e kompetencës së MFE-së. **Ministria e Arsimit dhe Sportit** është përgjegjës për politikën arsimore të të gjitha niveleve me përjashtim të AFP-së. Koordinimi mes këtyre tre ministrive është instrument parësor për të mundësuar një kuadër politike dhe ekosistem funksional për TSP.

Misioni i **Ministrit të Shtetit për Mbrojtjen e Sipërmarrjes** është të ndihmojë dhe të mbrojë sipërmarrjen private që ushtron aktivitetin në **Republikën e Shqipërisë**, si dhe të promovojë bashkëpunimin ndërinstitucional në funksion të përmirësimit të shërbimeve publike ndaj sipërmarrjes.<sup>4</sup>

**Agjencia Komëbtare e Rinisë (AKR)** u krijua në 2 shtator 2020 me Vendim të Këshillit të Ministrave duke zvendësuar Shërbimin Kombëtar të Rinisë si strukturë qendrore përgjegjëse për rininë.<sup>5</sup> Misioni i Agjencisë Kombëtare të Rinisë është garantimi i mbrojtjes dhe i promovimit të të drejtave të të rinjve, nëpërmjet mbështetjes për edukim joformal, ndërveprimin e aktivizimit të rinisë dhe financimit të veprimtarive rinore, në zbatim të politikave shtetërore në fushën e rinisë. AKR për herë të parë sjell instrumentin e financimit të organizatave rinore dhe për të rinjtë si kompetencë ekskluzive të saj. Në Thirrjen e Parë për Aplikime në 2021, AKR ka akorduar 12 grante për organizatat e shoqërisë civile dhe rinore (shuma totale 25,902,880 Lekë) dhe 4 grante për njësitë e qeverisjes vendore (shuma totale 19,136,851 Lekë).<sup>6</sup> Thirrja e dytë do të hapet në verën e 2022.

**Këshilli Kombëtar i Rinisë (KKR)** është organ këshillimor, që funksionon pranë ministrit përgjegjës për rininë. KKR i propozon Minsitrit politikën, programet dhe buxhetin për rininë. Këshilli Kombëtar i Rinisë kryesohet nga ministri përgjegjës për rininë dhe ka në përbërje 14 deri në 16 anëtarë, ku të paktën gjysma e anëtarëve përfaqësojnë organizatat rinore dhe/ose për të rinjtë. Anëtarët e Këshillit Kombëtar të Rinisë emërohen me urdhër të ministrit përgjegjës për rininë.<sup>7</sup> Zgjedhjet e anëtarëve të KKR u realizuan në 2021 dhe janë përzgjedhur 8 anëtarë nga votat e organizatave rinore, 4 si përfaqësues të Këshillave Studentore.

Sipas ligjit, **Organizata Kombëtare Përfaqësuese Rinore (OKPR)** është një organizatë që themelohet, organizohet dhe funksionon në zbatim të Kodit Civil të Republikës së Shqipërisë dhe legjislacionit në fuqi për organizatat jofitimprurëse dhe e ushtron veprimtarinë në përputhje me statutin e saj. Më datën 12 Maj 2021 Këshilli i Ministrave nxorri VKM nr. 274 'Për përcaktimin e kriterëve që duhet të përmbushë organizata kombëtare përfaqësuese rinore'.<sup>8</sup> Pavarësisht se thirrja nga AKR për këtë organizatë është hapur në Maj 2021, ende nuk është themeluar edhe pasi ka paqartësi për mënyrën e funksionimit dhe ndërlidhjes me institucionet e tjera sipas Ligjit për Rininë.

Sa i takon **qeverisjes vendore**, sipas ligjit "Për Rininë" bashkitë duhet të hartojnë dhe zbatojnë politikën vendore në fushën e rinisë si dhe parashikojnë ngritjen e Këshillave Rinor Vendor. Kongresi Rinor Kombëtar ka realizuar në vitin 2021 një vlerësim të sfidave të zbatimit të Ligjit të Rinisë dhe sipas monitorimit rezulton se deri në fund të 2021 46.5% e bashkive nuk e kanë filluar ende ngritjen e kësaj strukture ndërsa 53.5% e tyre janë aktualisht duke kryer këtë proces.<sup>9</sup> Gjithashtu, nga të dhënat e monitorimit rezulton se 74.4% e bashkive nuk kanë një buxhet të dedikuar për rininë e për rrjedhojë nuk kanë një buxhet për të përmbushur detyrimet ligjore që u imponon ligji për kryerjen e aktiviteteve rinore apo mbështetjen e nismave nga të rinjtë apo organizata rinore.<sup>10</sup> 69.7% e bashkive që i janë përgjigjur pyetësorit nuk e disponojnë një dokument strategjik për politikën rinore në nivel lokal, ndërkohë që vetëm 30.3% e tyre shpehen se në bashkitë e tyre ky dokument ekziston.<sup>11</sup>

<sup>4</sup><https://sipermarra.gov.al/misioni/>

<sup>5</sup>[https://www.rcc.int/youth\\_db/files/user/docs/11\\_Albania\\_Report.pdf](https://www.rcc.int/youth_db/files/user/docs/11_Albania_Report.pdf)

<sup>6</sup><http://rinia.gov.al/wp-content/uploads/2021/11/Projektet-winner.pdf>

<sup>7</sup><https://www.parlament.al/Files/ProjektLigje/20191107152923legal%20nr.%2075.%20dt.%204.11.2019.pdf>

<sup>8</sup><https://qbz.gov.al/eli/vendim/2021/05/12/274>

<sup>9</sup> Raporti "Sfidat e zbatimit të Ligjit për Rininë", 2022, Kongresi Kombëtar Rinor. fq. 15

<sup>10</sup> Ibid., fq. 16

<sup>11</sup> Ibid., fq. 17

**Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive (AKPA)** është tërësia e institucioneve administrative dhe ofruese të shërbimeve të punësimit, të vetëpunësimit dhe të arsimit e formimit profesional, pjesë integrale e sistemit të ministrisë përgjegjëse për punësimin dhe zhvillimin e aftësive. Ajo funksionon nëpërmjet Zyrave Rajonale dhe Vendore të Punësimit, Drejtorive Rajonale të Formimit Profesional Publik si edhe Shkollave të Arsimit Profesional Publik. AKPA është krijuar dhe rregullon veprimtarinë e saj, bazuar në dispozitat e Ligjit nr. 15/ 2019 “Për nxitjen e punësimit”, si edhe Ligjit nr. 15/2017 “Për arsimin profesional në RSH”, si edhe me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 554, datë 31.07.2019 “Për krijimin, mënyrën e organizimit dhe të funksionimit të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive”.<sup>1</sup>

**Këshilli Konsultativ për Punësimin** është organ këshillimor që ngrihet pranë AKPA-s me përfaqësimin e organizatave të punëdhënësve, organizatave sindikale, si dhe institucioneve shtetërore. Drejtoritë Rajonale dhe Zyrat Vendore të Punësimit, janë institucione në varësi të Drejtorisë së Përgjithshme të AKPA, që kryejnë veprimtari në: Rajonin e vendbanimit të përhershëm të personit, që pretendon të përfitojë një vend pune, shërbime punësimi, formim profesional apo mbështetje me të ardhura si dhe zonën ku punëdhënësi ushtron veprimtarinë e tij. Në nivel kombëtar, funksionojnë **12 Drejtori Rajonale dhe 24 Zyra Vendore të Punësimit**.<sup>2</sup>

Përveç shërbimeve të punësimit, **zyrat publike të punësimit** ofrojnë shërbime të orientimit në karrierë. Zyrat e punësimit ofrojnë informacion dhe orientim për të gjitha çështjet e zgjedhjes së karrierës dhe zhvillimit të karrierës, llojet e formimit ose kursit të studimit, ndryshimin në profesion dhe lëvizshmërinë, trajnimin dhe rikualifikimin e mëtejshëm, punësimin dhe vetëpunësimin, si dhe për të gjitha çështjet që lidhen me tregun e punës, duke përfshirë skemat e tregut të punës dhe ndihmën financiare. Shërbimi ofrohet kryesisht nga specialistët e punësimit, të cilët mbështeten në analizën e pikave të forta dhe të dobëta (profilizim), ata kontrollojnë aftësitë, kompetencat dhe aftësitë e kërkuara për vendet e lira të punës. Plan-veprimi individual përkrahur hapat dhe përgjegjësitë e ardhshme të punëkërkuesve të papunë të regjistruar zyrtarisht dhe të specialistit të punësimit.<sup>3</sup>

**Drejtoritë Rajonale të Ofrimit të Formimit Profesional Publik (DROFPP)**, janë institucione ku ofrohen kualifikime (trajnime) afatshkurtër (deri në 2 vjet) në profesione të kërkuara nga tregu i punës. **Qendrat e Formimit Profesional** ndahen në, Publike dhe Private. Gjithsej, në nivel kombëtar janë 10 Drejtori Rajonale të Ofrimit të Formimit Profesional Publik.<sup>4</sup> Qendrat Publike të Formimit Profesional ofrojnë: Kurse profesionale në Nivel Kombëtar; Kurse profesionale në Nivel Qendre. Nëse kurset profesionale të Nivelit Kombëtar janë unike për të gjitha Qendrat e Formimit Profesional në vend, Kurset profesionale në Nivel Qendre, janë kurse specifike që ofrohen nga qendrat profesionale në funksion të kërkesave që kanë bizneset lokale. **Institucionet e arsimit të mesëm të përgjithshëm** përveç kurrikulës bërthamë, institucionet e arsimit të mesëm të përgjithshëm ofrojnë module me zgjedhje, veçanërisht module me zgjedhje profesional. Edukimi për karrierë është një nga modulet me zgjedhje (36 orë mësimore) që synon t'u ofrojë nxënësve në klasën e fundit aftësinë për të identifikuar qëllimet e karrierës, për të zhvilluar aftësi kërkimore në karrierë, për të planifikuar arsimim/trajnim ose punësim të mëtejshëm dhe për të kryer procedura të kërkimit në karrierë.<sup>5</sup>

<sup>1</sup><https://akpa.gov.al/misioni/>

<sup>2</sup><https://akpa.gov.al/direktorite-regional-zyrat-vendore-te-punesimit/>

<sup>3</sup>ETF, 2022, fq. 13.

<sup>4</sup><https://akpa.gov.al/direktorite-regional-te-formimit-profesional/>

<sup>5</sup>ETF, 2022, fq. 13.



**Institucionet e arsimit të lartë** - Të 43 universitetet (16 publike dhe 27 jopublike) kanë emëruar staf me kohë të plotë për të menaxhuar Qendrat e Karrierës dhe të ish-studentëve, kanë vënë në dispozicion një zyrë brenda institucioneve dhe po ofrojnë orientim në karrierë për shkak të detyrimit që kanë për procesin e akreditimit institucional, por gjithashtu për shkak të një ndërgjegjësimi në rritje për rëndësinë e shërbimeve të orientimit në karrierë për orientimin e studentëve në tregun e punës dhe në zhvillimin e tyre akademik dhe profesional.<sup>1</sup>

“Sistemi i AFP-së” është sistemi, ku përfshihen të gjithë përbërësit e AFP-së dhe institucionet, të cilat e mbështesin atë, përfshirë dhe ofruesit e AFP-së. **“Ofrues i AFP-së”** është institucioni publik ose jopublik (person fizik ose juridik), i licencuar dhe/ose i akredituar për të ofruar programe/shërbime të AFP-së në Republikën e Shqipërisë.<sup>2</sup>

## 4.2 Aksesit dhe Tranzicionit

Aksesit dhe tranzicionit si pjesë e ekosistemit të TSP përfshin financimi, lehtësimi i aksesit në trajnim dhe rrugët për arsimimin dhe të mësuarit e vazhduar dhe shërbimet.

Ndikimi i pandemisë COVID19 tek të rinjtë është tashmë konfirmuar në disa drejtime kryesore dhe sidomos sa i takon shëndetit mendor, mirëqënies, arsimimit, aftësimin, punësimin, qasjes ndaj digjitalizimit dhe mundësisë për mobilitet.

Në këtë kontekst të ri, të rinjtë duhet të përshtaten në mënyrën si arsimohen dhe me aftësitë që ju nevojiten për tregun e punës që ndryshon në mënyrë të vazhdueshme. Kështu tranzicionit nga arsimit në tregun e punës shfaq karakteristika të reja të lidhur ngushtë me ndikimin e COVID-19 si dhe me transformimin rrënjësor digjital. Tashmë aftësitë digjitale të të rinjve janë një kusht i domosdoshëm si për tu arsimuar por sidomos për tu punësuar.

Megjithatë, aksesit në infrastrukturë digjitale nuk është gjithmonë i garantuar për të gjithë e kudo dhe nevojitet një zbutje e hendekut mes të rinjve në zonat rurale dhe ata në zonat urbane. Tashmë mësimi i kombinuar është një realitet dhe puna e zgjuar nga distanca gjithashtu, të gjitha këto kërkojnë aftësi të reja që duhet të zhvillohen tek të rinjtë por edhe tek ata që punojnë në këtë trajektore nga arsimit në tregun e punës.

Një tjetër dimension i kontekstit shqiptar lidhet edhe me procesin e integritit europian ku vonesat me procesin e integritit mund të kenë ndikuar në një zbehje të besimit tek perspektiva europiane për të rinjtë dhe rritje të tendencave për emigrim. Në të njëjtën kohë ky proces kërkon edhe përgatitjen për aksesin në tregun e punës europian si dhe rritja e konkurrueshmërisë. Gjithashtu edhe përforsimi i tregut të përbashkët rajonal kërkon përgatitjen e të rinjve me aftësitë të reja në përputhje me kërkesat e tregut.

Karriera është rruga që bën individi përgjatë shkollës dhe punës. Karriera nuk është thjesht një rrugë që individi zgjedh si p.sh. në cilin program të regjistrohet apo cilin institucion do të punojë. Karriera gjithmonë e më shumë konsiderohet si një “rrugë që ndërtohet” nga individi përmes një sërë zgjedhjesh që ai / ajo bën lidhur me të mësuarit, punën dhe zhvillimin profesional përgjatë gjithë jetës. Me orientim për karrierën kuptojmë mbështetjen që u japim nxënësve për të qenë më të përgatitur në arritjen e vendimeve lidhur me arsimimin, formimin profesional apo karrierën, bazuar në njohjen e vetes, interesave, shkathtësive e aftësive të tyre, si dhe burimet dhe mundësitë e lidhura me to. Në kushtet e një tregu pune dinamik dhe të ekonomisë së bazuar në dije, qasja ndaj orientimit për karrierën po bëhet gjithnjë e më komplekse, dhe synimi i orientimit shtrihet përtej njohjes me profesionet dhe zhvillimin e aftësive të lidhura me to.<sup>3</sup>

Përcaktimi i orientimit për karrierën (career guidance) nga (OECD) është: “shërbime që synojnë të mbështesin dhe ndihmojnë qytetarët e çdo moshe dhe në çdo moment të jetës së tyre, për të bërë zgjedhje lidhur me arsimin, trajnimin, zhvillimin profesional dhe punësimin si dhe për të menaxhuar karrierën e tyre”.<sup>4</sup>

Këto tre elementë përbërës përkthehen në tre shërbimet e orientimit për karrierën në AFP, të lidhura ngushtë midis tyre:

### ***Informacioni për karrierën***

Informacioni për karrierën, i cili konsiston në dhënien sistematike të informacionit të interesuarve për ofertën e AFP-së, kualifikimet e lidhura me profesionet e ndryshme, ofertën dhe kërkesën e tregut për këto profesione, shtigjet e karrierës që mund të ndjekë nxënësi në vijim të drejtimit profesional në AFP, etj.

### ***Edukimi për karrierën***

Edukimi për karrierën synon të zhvillojë tek nxënësit kompetencat për zhvillimin e karrierës përmes fitimit të njohurive, aftësive, qëndrimeve dhe sjelljeve për të menaxhuar jetën e tyre, të mësuarit dhe të punuarit. Edukimi për karrierën është përgjithësisht pjesë e kurrikulës, por gjithashtu edhe pjesë e aktiviteteve jashtë kurrikulare.

### ***Këshillimi për karrierën***

Këshillimi për karrierën kryhet në baza individuale ose në grupe të vogla, ku vëmendja fokusohet tek problemet apo zgjedhjet specifike në lidhje me karrierën, me të cilat ballafaqohen nxënësit. Në ndryshim nga dy elementet e para, që mund të ofrohen nga mësues apo staf jo i specializuar, këshillimi kërkon ndërhyrjen e një personi të specializuar (psh. psikologu i shkollës), sidomos në rastet kur nevojitet këshillim psiko-social.

Dimensioni tjetër kontekstual që duhet të mbahet parasysh është ai i aftësisë për kërkesat e reja të tregut të punës që lidhen edhe me tendencat globale të shoqërisë dhe ekonomisë bashkëkohore sikurse janë: Ndërlidhja e arsimit dhe aftësisë me kërkesat e tregut të punës; Tranzicioni nga arsimit drejt punësimit; Rikualifikimi dhe avancimi në kualifikim, mësimi përgjatë gjithë jetës për tu përshtatur në tregun e punës; Sipërmarrja dhe mënyrat e reja të gjenerimit të të ardhurave; Rritja e punësimit cilësor të të rinjve; dhe Përmirësimi i njohurive, kompetencave, sjelljes dhe kualifikimeve.

## 4.3 Programet ekzistuese

### 4.3.1 Institucionet e Arsimit të Lartë dhe tregu i punës

Një nga institucionet që ka zhvilluar veprimtarinë e saj në vitet e fundit është zyra e programit të Bashkimit Evropian Erasmus+, projektet e të cilit kanë mbështetur në një farë mase kapacitetet e Institucioneve të arsimit të lartë si aktorë të rëndësishëm për të përgatitur të rinjtë drejt tregut e punës. Në këtë kontekst, projektet e mbështetura nga kjo zyrë kanë pasur në fokus kryesisht rishikimin e programeve të studimit, përshtatjen e ofertës akademike me nevojat e tregut të punës si dhe modernizimin e instrumentave të mësimdhënies. Gjatë periudhës 2015-2020 nga kjo zyrë janë financuar 21 projekte në të cilat janë angazhuar 55 institucione të arsimit të lartë dhe 16 institucione jo-arsimore në vend.<sup>5</sup>

Ndërhyrjet kryesore të këtyre projekteve kanë qenë:

- Modernizimi i kurrikulave të 17 programeve ekzistuese të ciklit Bachelor
- Modernizimi i kurrikulave ekzistuese të 42 programeve ekzistuese të ciklit Master
- Krijimi dhe zbatimi i 8 programeve të reja të ciklit të dytë dhe të tretë Master
- Ndërtimi apo rinovimi me pajisje moderne i 25 laboratorëve teknike ose IT
- Krijimi i platformës “Gradua”, e cila është në shërbim të studentëve, bizneseve dhe IAL-ve për të ndarë informacion mbi pozicione të hapura pune, mbi praktika profesionale dhe u mundëson studentëve të paraqesin CV e tyre të cilat mund të konsultohen nga punëdhënës të interesuar.

### 4.3.2 Shërbimet e punësimit

Përsa i përket nxitjes së punësimit AKPA kryesisht ka patur iniciativa të kuadrit ligjor duke zbatuar ligjin specifik për Nxitjen e Punësimit gërshetuar edhe me zbatimin e Vendimeve të Këshillit të Ministrave. AKPA zhvillon veprimtarinë në bazë të: Ligji i Nxitjes së Punësimit.

- Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr.17 datë 15.01.2020 “Për procedurat, kriteret dhe rregullat për zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit nëpërmjet punësimit, formimit në punë dhe praktikave profesionale”
  - Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 348, datë 29.4.2020 “Për procedurat, kriteret dhe rregullat për zbatimin e programit të nxitjes nëpërmjet vetëpunësimit”
  - Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 535 datë 08.07.2020 “Për procedurat, kriteret dhe rregullat për zbatimin e programit të punëve publike në komunitet”
- Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr.608, datë 29.07.2020 “Për procedurat, kriteret dhe rregullat për zbatimin e programit të nxitjes nëpërmjet punësimit të personave të dalë të papunë si pasojë e COVID-19”.

AKPA realizon programet e saj edhe në kuadër të dy strategjive të parashikuara në veprimtarinë e saj ku sipas Strategjisë Kombëtare Për Migracionin Dhe Plani i Veprimit 2019 – 2022 ku dy kategoritë e popullatës, të rinjtë dhe gratë, e gjejnë veçanërisht të vështirë situatën në tregun e punës në vend. AKPA ushtron veprimtarinë edhe në mbështetje të Strategjisë Aftësi Më Të Larta Dhe Punë Më Të Mirë Për Të Gjithë Femrat Dhe Meshkujt- Strategjia Kombëtare Për Punësim Dhe Aftësi 2014-2020 ku sipas kësaj strategjie parashikohet formulimi dhe zbatimi i një politike aktive për punësimin i cili përbën një element themelor për trajtimin e zgjidhjen e problemeve të punësimit. Politikat që synojnë përmirësimin e perspektivave për punësim duhet të kenë një fushë më të madhe veprimi, ndërsa programet duhet të synojnë ata persona, të cilët janë në gjendje më të pafavorshme në tregun e punës, veçanërisht individët me nivel të ulët në arsim dhe kualifikim, femrat, të rinjtë, grupet e tjera të cënueshme dhe ata persona, të cilët jetojnë në zonat rurale.<sup>6</sup> Në vazhdë të këtyre strategjive dhe kuadrit ligjor AKPA gjatë vitit 2020 ka vendosur në zbatim programet sipas VKM-së Nr.17 dhe VKM-së Nr.608. Para dy vitesh pas hartimit dhe miratimit filloi të pilotohet VKM-ja Nr.348 për Vetëpunësimin, në katër rajone: Tiranë, Shkodër, Kukës dhe Dibër. AKPA zhvillon programin e nxitjes së punësimit që përfshin:<sup>7</sup>

- **Programin e Punësimit** (program 1 vjeçar punësimi në të cilin nevojat e punëkërkuarit përshtaten me kërkesat për aftësi të vendit të lirë të punës të ofruar nga punëdhënësi. Paga përcaktohet me kontratën e punës në përputhje me pozicionin përkatës dhe nivelin e pagave në treg ku të rinjtë nën moshën 29 vjeç janë në target grup dhe zënë një vend kryesor.)

- **Programin e Formimit** nëpërmjet punës (program i cili ka si qëllim trajnimin në punë të punëkërkuarit të papunë në të cilin nevojat e tyre përshtaten me kërkesat për aftësi të vendit të lirë të punës të ofruar nga punëdhënësi. Kohëzgjatja e subvencionimit të këtij programi është 4 muaj për të gjithë profesionet. Programi subvencionon edhe 8 muaj të tjerë nëse punëdhënësi lidh kontratë punësimi me Punëkërkuarin e Papunë. Plani individual i trajnimit hartohet nga punëdhënësi si pjesë e formularit të aplikimit sipas një formati të miratuar. Edhe në këtë program përfitojnë Punëkërkuarit e Papunë të pakualifikuar ku të rinjtë kryesisht bëjnë pjesë në këtë kategori)

- **Programin e Praktikës Profesionale** (Ky program është ndër më lehtësuesit e të sapo diplomuarve pasi ka si qëllim të garantojë tranzicion të shpejtë në tregun e punës në të njëjtën fushë ose një fushë të ngjashme me atë me të cilën ka studiuar i diplomuari. Kohëzgjatja e këtij programi është zakonisht 6 muaj. Në këtë Program Përfitojnë të rinjtë të cilët kanë 1-24 muaj nga diplomimi i tyre)

- **Programin e Vetëpunësimit** (Ky program është 1 vjeçar dhe nxit punësimin dhe sipërmarrjen te punëkërkuarit e papunë të cilët kanë një ide biznesi nëpërmjet trajnimit për sipërmarrjen dhe zhvillimin e planeve të biznesit për aplikuesit dhe grantit për përfituesit. Ky program zbatohet bazuar në një proces të drejtë dhe konkurrues aplikimi. Duke qenë punëkërkuar të papunë të rinjtë mund të përfitojnë edhe nga ky program, dhe të vënë në jetë idetë e tyre) Krahas këtyre programeve AKPA gjithashtu ka zhvilluar programe punësimi për personat e dalë të papunë për shkak të Covid-19 duke ofruar punësim 4/8/12 mujor për personat që kanë dalë si të papunë për shkak të pandemisë. Përftuesit e këtij programi mund të përfitojnë pagën minimale dhe kontributet për një periudhë të parashikuar nga punëdhënësi si edhe të jenë të regjistruar në zyrën e punës më parë.<sup>8</sup>

**Table 7: Services that the National Agency for Employment and Skills (NAES) provides**

Kartela Informuese	Shërbime Punësimi dhe Migracioni	Programe të Tregut të punës (Nxitje e punësimit)	Kualifikimet	Kurse të Unifikuara	Kurse të veçanta	Vende të Lira Pune
Ofron Modele të gatshme dokumentesh të nevojshme për kategori të ndryshme si punëkërkuar, punëdhënës, leje vjetore, leje pune, vërtetime, etj.	<b>NË FUSHËN E IMIGRIMIT</b> Shërbimet ofrojnë mundësinë e pajisjes së të huajve me: a) Vërtetimin e Deklarimit për Punësim, për shtetasit e BE-së, dhe zonës Shengen, ose të SHBA	Shërbimet e Punësimit përfshijnë veprimtaritë e mëposhtme: a) Informim për vendet e lira të punës; b) Ndërmjetësim për punësim; c) Këshillim dhe orientim për punë dhe profesion	<b>KURSE PROFESIONALE</b> Kurse profesionale në Nivel kombëtar dhe kurse profesionale në nivel qendre. Zakonisht Kurset Kombëtare janë kualifikime profesionale jo më shumë se 2 vite,	Kurse Profesionale të Unifikuara Kurse të Unifikuara për zbatim nga Drejtoritë Rajonale të Ofritit të Formimit Profesional Publik, të cilat kanë për qëllim të ofrojnë një gamë më të gjërë punësimi.	Kurse Profesionale të Profesioneve të veçanta për zbatim nga Drejtoritë Rajonale të Ofritit të Formimit Profesional Publik, të cilat kanë për qëllim të ofrojnë një gamë më të gjërë punësimi.	Vende të lira pune për administratën publike  Vende të lira pune për njësitë vendore  Vende të lira pune në institucione të pavarura  Seksion për shpalljen e fituesve

	<p>b) <i>Leje pune të Tipit "A" për Punëmarrës, të Tipit "B" për veprimtari të pavarur ekonomike, të Tipit "C" për raste të veçanta, të tipit "D" leje e përhershme pune.</i></p> <p><b>NË FUSHËN E EMIGRIMIT</b></p> <p>Zbatohet Ligji Nr.9668, datë 18.12.2006 "Për emigrimin e shtetasve Shqipëtarë për motive punësimi", i ndryshuar me Ligjin 10 389, datë 03.03.2011, si dhe Strategjia për Riintegrimin e Shtetasve Shqipëtarë të Kthyer 2010-2015 dhe Plani i saj i veprimit si pjesë e politikave kombëtare për migracionin.</p>	<p><b>Shërbimet që ofrohen për punëkërkuesit janë:</b></p> <p>Informacion dhe këshillim; Udhëzime për punësim, vlerësim të nevojave, zhvillim të karrierës/profesionit/Plan Aksioni për Punësim; Pjesëmarrje në një trajnim dhe ndërhyrje të tjera në tregun e punës; Shërbime ndërmjetësimi etj.</p> <p><b>Sistemi online për punëkërkuesit:</b></p> <p>Jep mundësinë që të krijojnë në mënyrë të pavarur një llogari në sistem; Jep mundësinë për të kërkuar vende të lira pune; Jep mundësinë e plotësimit të një CV në sistem sipas formatit online (model i ngjashëm me BE-në).</p> <p>Shërbimet që ofrohen për punëdhëdhësit janë:</p> <p>Informacion mbi tregun e punës; Regjistrim dhe publikim i vendeve e lira të punës;</p>	<p>ndërsa ato në Nivel Qendre janë kurse për kualifikime të shkurtra.</p> <p>Për disa kategori, të papunësh (të regjistruar në zyrat e punësimit) dhe persona nga grupet në nevojë, Kurset e formimit profesional në DROFPP ofrohen falas.</p> <p>Në grupet në nevojë përfshihen: Pjesëtarë të komunitetit Rom; Vajzat dhe gratë e trafikuar; Personat që kanë vuajtur dënimet me burgim; Jetimët (sipas statusit); Personat me aftësi të kufizuara; Emigrantë të kthyer me probleme ekonomike</p>			<p><b>Programi i Vetëpunësimit</b></p> <p>Punëkërkuesit me një ide të qartë biznesi, trajnohen dhe mbështeten nga ekspertë të kualifikuar.</p> <p>Së bashku, ata zhvillojnë një plan të konsoliduar të biznesit.</p> <p>Më pas, planet më të mira financohen deri në vlerën 500.000 lek</p>
--	---	--	--	--	--	---

## Burimi: Agjencia Kombëtare e Punës dhe Zhvillimit të Aftësive

Kjo agjenci ka realizuar një sërë bashkëpunimesh dhe programesh për nxitjen e punësimin ku ndër to vlen të përmenden Projekti C4EE i cili ka patur qasjen e këshillimit për punësim dhe sipërmarrje që ka nisur në vitin 2010 dhe ka vazhduar deri në 2020<sup>1</sup>. Ky projekt ka asistuar të rinjtë që vijnë nga grupet vulnerabël, në rrugën e tyre drejt punësimin.

Ciklet e trajnimit me pjesëmarrësit e rinj u zbatuan në partneritet me OJQ –të e shoqërisë civile, Shërbimin Kombëtar të Punësimit dhe NVM-të, duke përfshirë trajnime në grup dhe individuale si dhe faza të ndryshme zhvillimi si: ndërtimi i grupeve, eksplorimi i botës së punës, praktika të shkurtra dhe të gjata, aktivitete komuniteti, kurse profesionale ose të mësuarit në punë, trajnime për aftësitë e jetës, planifikimin e një biznesi dhe / ose start-up-eve. Gjithashtu AKPA me mbështetjen e UNDP Albania ka realizuar fushatën e titulluar “Gjenerata R”<sup>2</sup>, e cila përmban video promovuese dëshmi të nxënësve që ndjekin arsimin profesional për ekperiencat e tyre të marra nga ofruesit.

- Projekte të tjera që lehtësojnë tranzicionin e të rinjve në vendin e punës që realizohen nga AKPA në bashkëpunim me partnerë të tjerë janë edhe:
- Projekti “Skills for Jobs” ku qëllimi i projektit është përfitimi nga edukimi dhe trajnimet e përforcuara të orientuar drejt tregut të punës në sektorët me potencial në rritje, duke i mundësuar të rinjve në Shqipëri gjetjen e një punë tërheqëse dhe dinjitoze ku fokus kanë shkollat e mesme profesionale të vendit.
- Projekti “Mbështetje për Qendrat e Formimit Profesional Publik”, ku institucionet që mbështeten nga ky projekt janë 5 Qendrat Publike të Formimit Profesional në Rajonet: Shkodra, Durrësi, Korça, Gjirokastra & Elbasani.
- Projekti “Fondi për AAP dhe Punësimin - MFC Kamza” ku Qeveria Gjermane është angazhuar në mbështetjen e Qeverisë së Shqipërisë për përmirësimin e mëtejshëm të arsimit dhe aftësimin profesional në Shqipëri, posaçërisht duke mbështetur krijimin e Qendrës Multifunkionale të Trajnimit (MFC) në Kamëz si një pilot për zgjerimin e mëtejshëm të MFC.<sup>3</sup>

### 4.3.3 Iniciativa të tjera që nxisin punësimin e të rinjve në Shqipëri

Një ndër iniciativat kryesore të nxitjes së punësimit të të rinjve vitet e fundit është Programi Kombëtar i praktikave të Punës. Thirrja e gjashtë e këtij programi është menazhuar nga Ministria e Arsimit dhe Sporteve, ndërkohë që thirrja e shtatë është në kompetencën e Ministrit të Shtetit për Rininë dhe Fëmijët. Qëllimi i këtij Programi Kombëtar të Praktikave të Punës është përfitimi i një përvoje kualifikuese, që ndikon në zhvillimin e kompetencave profesionale, akademike dhe personale. Programi mundëson njohjen me institucionet e administratës shtetërore dhe institucione të tjera publike apo private.<sup>4</sup> Kjo eksperiencë shërben edhe si ekperiencë pune 1 vjeçare dhe lehtëson aplikimin e të rinjve në instanca të tjera shtetërore. Për pjesëmarrjen në këto praktika të rinjtë duhet të kenë kryer së paku sistemin Bachelor. Në këtë program marrin pjesë Institucionet Shtetërore vendore dhe të pushtetit qendror, por edhe institucionet e pavarura dhe shoqëri tregtare private. Që nga 2015 kur programi është lançuar rreth 3700 praktika pune janë zhvilluar dhe 800 të rinj janë punësuar në kuadër të kësaj iniciative.<sup>5</sup> 200 studentët më të suksesshëm për vitin 2021 kanë përfituar kontratë pune një vjeçare.<sup>6</sup>

<sup>2</sup> Analiza vjetore e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive mbi ecurinë e aktiviteteve për vitin 2020 f.51, i disponueshëm : <https://akpa.gov.al/wp-content/uploads/2021/09/Analiza-AKPA-2020.pdf> Accessed on 26.01.2022

<sup>3</sup> Analiza vjetore e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive mbi ecurinë e aktiviteteve për vitin 2020 f.55, i disponueshëm : <https://akpa.gov.al/wp-content/uploads/2021/09/Analiza-AKPA-2020.pdf> Accessed on 26.01.2022

<sup>4</sup> The National Work Internship Program available at: <https://praktika.arsimi.gov.al/> (Accessed on 26.02.2022)

<sup>5</sup> The National Work Internship Program available at:

<https://arsimi.gov.al/programi-kombetar-i-praktikave-te-punes-rreth-3700-praktika-dhe-800-te-rinj-te-punesuar-qe-nga-viti-2015/> (Aksesuar në 26.01.2022)

<sup>6</sup> At the abovementioned link

Platformë e ngjashme me atë të Programit të Praktikave të Punës ishte ajo e organizuar nga Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve ku në vitin 2019 u përzgjedhën 200 të rinj për t'u bërë pjesë e programit të punës për ndërgjegjësimin e biznesit ndaj formalizimit dhe ndaj lëshimit të kuponit tatimor.<sup>7</sup> Aplikimi ishte i hapur për të gjithë të diplomuarit në nivelin Bachelor apo Master, nëpërmjet programit të praktikave profesionale.

Bashkitë e angazhuara në ofrimin e praktikave të punës brenda vetë këtyre institucioneve në kuadër të thirrjeve të shpallura nga Ministria e Arsimit dhe Sporteve të “Programit Kombëtar të Praktikave të Punës” kanë përfshirë një sërë të rinjsh ku specifikisht:<sup>8</sup>

- Në bashkinë Lezhë, përgjatë vitit 2021 kanë zhvilluar praktikë 29 studentë
- Në bashkinë Berat, në vitin 2019 janë përfshirë 6 praktikantë, në vitin 2020 ka përfunduar nga ky program 1 praktikant dhe në vitin 2021- 6 praktikantë.
- Në bashkinë Durrës gjatë vitit 2021 janë përfshirë në këtë program 14 praktikantë
- Bashkitë Korçë e Dibër nuk kanë dhënë shifra sa i përket numrit të të rinjve që kanë përfunduar nga programi i praktikave të punës.

#### 4.3.4 Programe Rajonale dhe Vendore

Programe për mbështetjen e të rinjve në punësim janë edhe ato ndërmjet bashkive dhe zyrave Rajonale të Punësimit. Bashkitë të cilat, kanë kryer marrëveshje me zyrat vendore të punësimit janë: bashkitë Berat, Gjirokastrë, Korçë. Nga këto programe në vitet 2019-2021 në bashkinë Berat kanë zhvilluar praktikë të paguar gjithësej 14 persona nga ku: 7 persona në vitin 2019; 1 person në vitin 2020 dhe 6 persona në vitin 2021. Ndërkohë që bashkitë Gjirokastrë e Korçë nuk kanë dhënë informacion të detajuar, por kanë konfirmuar që kanë realizuar marrëveshje bashkëpunimi me drejtorinë Rajonale të Punësimit.<sup>9</sup>

Bashkia e Tiranës ka paraqitur dy programe kryesore që synojnë nxitjen e punësimit me në fokus nxitjen e sipërmarrjes tek të rinjtë dhe vetë-punësimin “Programi për nxitjen e punësimit në ndihmë të krijimit të Biznesit Social Rinor” (2016 e në vazhdim) dhe projektin “Të rinjtë dhe të rejat drejt një profesioni” me në fokus rritjen e aftësive profesionale të të rinjve dhe punësimin e tyre nëpërmjet marrëveshjeve të bashkive me bizneset. Në kuadër të projektit “Të rinjtë dhe të rejat drejt një profesioni”, përgjatë vitit 2017 dhe 2019-2020 kanë kryer praktikën e punës pranë 9 bizneseve 37 të rinj, janë gjeneruar 13 vende pune. Ndërkohë që nga programi për rritjen e punësimit nëpërmjet nxitjes së sipërmarrjes tek të rinjtë janë krijuar 57 vende të reja puna nga krijimi i 27 bizneseve të reja dhe janë zgjeruar 10 biznese ekzistuese.<sup>10</sup>

<sup>7</sup> Thirrje për Programet e Nxitjes së Punësimit Për të Rinjtë i disponueshëm: ([tatime.gov.al](http://tatime.gov.al)) (Aksesuar në 26.02.2022)

<sup>8</sup> Përgjigjet nga Kërkesat zyrtare për Informacion rreth Programit Kombëtar të praktikave të Punës në Bashkitë respektive

<sup>9</sup> Përgjigjet nga Kërkesat zyrtare për Informacion rreth Programit Kombëtar të praktikave të Punës në Bashkitë respektive

<sup>10</sup> Po aty



Në vitin 2021 bashkia Tiranë ka nisur zbatimin e projektit “Fuqizimi i të rinjve dhe të rejave” me fokus lehtësimin e punësimit të të rinjve nisur nga vështirësitë e krijuara për shkak të pandemisë Covid-19. Ky program mbështet të rinjtë në ngritjen e kapaciteteve për hartimin e planeve të suksesshme të biznesit dhe krijimin e sipërmarrjeve nga vetë të rinjtë.<sup>11</sup>

Disa nga bashkitë kanë realizuar dhe nisma të tjera në bashkëpunim me organizata të shoqërisë civile që synojnë formimin e aftësive të të rinjve dhe rrisin mundësitë e punësimit në fusha interesante për ndërlidhje vendore ku p.sh

- Në bashkinë Berat është realizuar kampi i restaurimit ku të rinjtë kanë asistuar restaurimin e kishave në Kalanë e Beratit; trajnime për guida turistike; ngritja e “Qendrës multifunksionale për të rinjtë”;
- Në bashkinë Dibër janë organizuar trajnime me të rinjtë për orientimin e karrierës. Në bashkinë Korçë është krijuar “Korça Innovation Technology Hub” ku zhvillohen kurse, trajnime në fushën e programimit, teknologjisë dhe menaxhimit të rrjeteve sociale me qëllim aftësimin, kualifikimin dhe punësimin e të rinjve.
- Në bashkinë Lezhë është realizuar “Udhërrëfyesi turistik” që synon të përgatisë të rinjtë për të hyrë në tregun e punës në sektorin turistik.
- Në bashkinë Dibër është duke u krijuar Zyra e informimit dhe Këshillimit të Karrierës me qëllim ardhjen në ndihmë të të rinjve për tu përgatitur në fazën e kalimit nga shkolla drejt tregut të punës.

Në këtë kuadër, bashkia Tiranë ka vendosur pjesë të prioriteteve në programin e “Nxitjes së Punësimit në ndihmë të krijimit të Biznesit Social Rinor” mbështetjen e të rinjve me aftësi të kufizuara, të rinjve në zonat rurale. Ndërkohë që në programin e titulluar “Të rinjtë dhe të rejat drejt një profesioni” ka patur prioritet mbështetja e të rinjve, familjet e të cilëve janë pjesë e skemës së ndihmës ekonomike.<sup>12</sup>

#### 4.3.5 Iniciativa kombëtare në nxitje të punësimit të të rinjve

Në Shqipëri një nga iniciativat që ka ofruar programe me fokus të të rinjtë dhe grupet në nevojë në dekadën e fundit ka qenë edhe Shërbimi Kombëtar i Punësimit.<sup>13</sup> Ky shërbim ka vënë në zbatim Programin e Nxitjes së Punësimit me trajnimin në vendin e Punës në përputhje të VKM 47. Ky Program siguron mbështetje financiare për punëdhënësit që ofronin trajnim për punëkërkuesit e regjistruar në program ku kohëzgjatja e këtij trajnimi ishte 6 muaj. Punëkërkuesit e papunë përzgjidheshin nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit kompanive u ofrohej dhe një profil i shkurtër i pjesëmarrësve të mundshëm në program.<sup>14</sup>

<sup>11</sup> Po aty

<sup>12</sup> Përgjigjet nga Kërkesat zyrtare për Informacion rreth Programit Kombëtar të praktikave të Punës në Bashkitë respektive

<sup>13</sup> Ana Gorena “Tranzicioni i të rinjve në vendin e punës: “Rasti i Shqipërisë” f.81

<sup>14</sup> Po aty

## Platforma Gati Për Shqipërinë

Kjo platformë është në gatishmëri të të gjithë të rinjve, që kanë përfunduar studimet e nivelit të parë dhe të dytë, bachelor dhe master, me rezultate të larta, jashtë vendit apo në Shqipëri. Për të gjithë ata, të cilët kanë dëshirë për të kontribuar në administratën publike, si: Nëpunës, Nëpunës digjital apo si Ekspert i jashtëm për projekte ekzistuese apo ide të reja. Kjo platformë u lançua në muajin maj të vitit 2021 për të diplomuarit e gjithë fushave të studimit. Lançimi i kësaj platforme synon krijimin e kushteve të nevojshme për studentët e ekselencës, për të krijuar eksperiencë të përshtatshme pune, me qëllim zhvillimin e karrierës së tyre të mëvonshme në administratën publike shqiptare. Gati për Shqipërinë vazhdon të përthithë studentë të ekselencës të diplomuar brenda dhe jashtë vendit.

## Platforma Punë të Mbarë

Përmes kësaj platforme studentët e ekselencës të diplomuar brenda dhe jashtë vendit, të cilët janë në kërkim të një eksperience në administratën publike kanë një mundësi punësimi në këtë të fundit. Kjo iniciativë është pjesë e Paktit për Universitetin që mbështet të rinjtë që kanë mbaruar minimalisht ciklin e parë të studimeve bachelor dhe/ose master profesional/shkencor me mesatare 9.00-10.00 (ose të baravlefshme me to) të secilit prej cikleve të studimit. Qëllimi i kësaj iniciative është përfitimi i një përvoje kualifikuese, e cila do të ndihmojë në zhvillimin e aftësive profesionale dhe në njohjen e administratës publike. Pas informimit rreth nismës së re dhe pas konsultimit të vendeve vakante të kërkuara kandidatët vijojnë me plotësimin e llogarisë dhe hedhjen e dokumenteve kryesore që duhet të plotësohen, në faqen e Departamentit të Administratës Publike. Përsa i përket numrit të të diplomuarve që janë punësuar në administratën publike për vitin 2020, DAP konfirmoi se janë emëruar në institucionet e shërbimit civil 374 studentë ekselentë. Në total pas kësaj nisme dhe rakordimit të të dhënave 845 studentë ekselentë janë punësuar në administratën publike në periudhën 2019-2021 pra në vitin 2021 ka patur 471 të punësuar.

## Projekti RisiAlbania

Ky program është, i mbështetur nga Agjencia Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim, në partneritet me Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë dhe zbatohet nga Helvetas dhe Partnerët në Shqipëri i cili synon ofrimin e sa më shumë mundësive të punësimit për të rinjtë dhe të rejtat në Shqipëri të grupmoshës 15-29 vjeç në mënyrë të qëndrueshme dhe gjithëpërfshirëse, përmes ndërhyrjeve në 4 shtylla kryesore përmes:

- **Kërkesës për Punë** (Me Rritje të kërkesave për vende të reja pune në sektorin privat; në turizëm, agribiznes dhe teknologjia e informacionit dhe komunikimit.)

<sup>15</sup> Platforma Gati për Shqipërinë i disponueshëm: <https://gatipershqiperine.al/> (Aksesuar në 26.01.2022)

<sup>16</sup> Platforma Punë të Mbarë i disponueshëm: <https://punetembare.gov.al/> (Aksesuar në 26.01.2022)

<sup>17</sup> Departamenti i Administratës Publike <http://dap.gov.al/>

<sup>18</sup> Programi "100 ditë 100 arritje" i disponueshëm:

<https://top-channel.tv/2021/03/10/100-arritje-ne-4-vite-rama-845-studente-jane-punesuar-ne-administraten-publike/> (Aksesuar në 26.01.2022)

<sup>19</sup> RisiAlbania- i disponueshëm: <https://www.risialbania.al/?lang=en> (Aksesuar në 26.01.2022)

- **Ofertës për Aftësi** (Me Nxitje të ofertës së ofruesve privatë, programeve dhe metodologjive inovative që kërkohen nga biznesi në tre sektorët ku projekti stimulon kërkesën për punë.)

- **Këshillimin e karrierës & Ndërmjetësimin** (Me përmirësimin e shërbimeve të tregut të punës përmes këshillimit të karrierës dhe ndërmjetësimin)

Çështjet gjinore dhe përfshirja sociale janë parime që aplikohen tek të tre shtyllat më lart. Iniciativa përqëndrohet në 9 qytete ku janë mobilizuar 28 organizata lokale të organizuara në 9 koalicione, nga një çdo qytet.

#### 4.3.6 Buxheti për të rinjtë për vitin 2021

Bashkitë e vendit kanë patur qasje të ndryshme rreth buxhetimit të aktiviteteve për rininë ku specifikisht:

- Bashkia Lezhë për vitin 2021 ka akorduar buxhetin prej 500.000 lekë nga të cilat 150.000 lekë për “Mbështetje të aktiviteteve rinore” dhe 350.000 lekë për “Nxitje të aktiviteteve kreative” për promovimin e të rinjve të talentuar.

- Bashkia Berat për vitin 2021 ka alokuar për të rinjtë buxhetin prej 480.000 lekë.

- Bashkia Dibër për vitin 2021 nuk ka pasur buxhet të dedikuar për të rinjtë, por ka mbështetur aktivitete të ndryshme për të rinjtë si: Mbrëmja qendrore për nxënësit më të mirë, etj.

- Bashkia Durrës për vitin 2021 ka akorduar fondin prej 2.000.000 lekë për shpërblimin e nxënësve me rezultate të shkëlqyera dhe fitues të Olimpiadave Kombëtare, nga i cili kanë përfituar 32 nxënës.

- Bashkia Kukës nuk ka dhënë informacion mbi buxhetin për të rinjtë në vitin 2021.

- Bashkia Gjirokastër nuk ka dhënë informacion për buxhetin për të rinjtë në vitin 2021 ndërkohë që për vitin 2022 është në fazë planifikimi të buxhetit në të cili do të pasqyrohen aktivitete për të rinjtë.

- Bashkia Korçë nuk ka dhënë informacion mbi buxhetin për të rinjtë.

- Bashkia e Tiranës nëpërmjet programeve “Për nxitjen e Punësimit në ndihmë të krijimit të Biznesit Social Rinor” dhe “Të rinjtë dhe të rejtat drejt një profesioni” dhe ka mbështetur financiarisht të rinjtë fitues të këtyre programeve me fondet si vijon:

- Në vitin 2016 programi “Për nxitjen e Punësimit në ndihmë të krijimit të Biznesit Social Rinor” ka alokuar 10.000.000 lekë (financimi për çdo individ me shumën 500.000 lekë).<sup>20</sup>

- Në vitin 2017 nga programi “Të rinjtë dhe të rejtat drejt një profesioni” është akorduar mbështetja financiare prej 2.100.000 lekë në formën e rimbursimit të pagës për punëdhënësit e 20 të rinjve përftues.

- Në vitin 2019-2020 programi “Për nxitjen e Punësimit në ndihmë të krijimit të Biznesit Social Rinor” ka alokuar 10.000.000 lekë (financimi për çdo individ me shumën 500.000 lekë).

- Në vitin 2021 nga programi “Fuqizimi i të rinjve dhe të rejave” mbështeti 20 përftues të këtij programi me 800.000 lekë secili.

## 4.4. Kushtet dhe praktikat për zhvillimin e aftësive

Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2019 - 2022 dhe planit të saj të veprimit ka për qëllim integrimin e politikave ekonomike, arsimore, formuese, si dhe sipërmarrëse, duke prodhuar një plan veprimi, i cili ka për qëllim rritjen e nivelit të punësimit, duke bërë të mundur një kalim gradual prej politikave pasive të papunësisë në ato aktive stimuluese të punësimit, si dhe duke i vënë theksin e duhur zhvillimit të forcës së punës në vend. Kjo strategji është mbështetur në zbatim të orientimeve të programit të qeverisë, SKZHI-së dhe raportit të vlerësimit afatmesëm të Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi të zbatuar në periudhën 2014 – 2018.

“Strategjia Kombëtare për Aftësi dhe Punësim 2019-2022” dhe Ligji 15/2019 “Për nxitjen e punësimit” janë dokumente politike e ligjore kyçe në nxitjen e punësimit për të rinjtë. Plani i veprimit të “Strategjisë kombëtare për Aftësi dhe Punësim 2019-2022” fokusohet në rritjen e mundësive të punës së denjë nëpërmjet politikave efikase të tregut të punës duke ofruar arsim e sistemit të punës dhe kualifikimeve në treg.<sup>1</sup> Institucionet dhe organet që ngarkohen për zbatimin e kësaj strategjie janë Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, Agjencia Kombëtare për Arsimin, Formimin Profesional dhe Kualifikimet dhe Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore. Ndërsa Programi i qeverisë 2017-2021 e ka vënë fokusin te punësimi dhe zhvillimi cilësor i forcës së punës, në përputhje me vizionin dhe direktivat e Bashkimit Evropian, Strategjinë Evropiane të Punësimit 2020 si dhe kërkesave për integrimin evropian të Shqipërisë në BE.

Lidhur me këshillimin vihet re se regjistrimet në programet e AFP-së në poste sekondare u rritën nga 17% në 2014 në 20.6% në 2018. Numri i studentëve të AFP-së është i vogël në krahasim me vendet e tjera të Ballkanit Perëndimor. AFP ka qenë opsioni më pak tërheqës në nivelin e mesëm të lartë, krahasuar me arsimin akademik, por ky imazh ka ndryshuar në vitet e fundit. Reformat janë në vazhdim, por përpjekje të mëtejshme në të gjithë sistemin janë të nevojshme për të plotësuar përmirësimet në institucionet pilot, të mbështetura nga donatorët.<sup>2</sup>

Në lidhje me programe specifike për nxitjen e sipërmarrjes tek të rinjtë për punësimin dhe gjenerimin e të ardhurave, Këshillimi i Ministrave në dhjetor 2021 ka miratuar projekt-ligjin “Për mbështetjen dhe zhvillimin e startup-eve inovative, i cili, sipas ministrisë së shtetit për Mbrojtjen e Sipërmarrjes zgjidh një nga pengesat kryesore të sipërmarrësve (përfshirë dhe sipërmarrësit e rinj) në lidhje me mungesën e informacionit mbi aspektet fiskale dhe ligjore për krijimin e sipërmarrjeve të reja, sidomos nga të rinjtë. Gjithashtu bazuar në këtë projektligj dhe aktet nënligjore pasuese, ofrohen programe dhe shërbime mbështetëse për Startup-et, përfshirë, por pa u kufizuar në; inkubatorë, ofrues ambientesh dhe pajisjesh pune, mentorues, këshillues, trajnues, ofrues asistence përgjatë zhvillimit të biznesit, qendra teknologjike dhe inovacioni, organizatorë eventesh, institucione të arsimit të lartë, organizata kërkimore, ofrues të shërbimeve të konsulencës ligjore, financiare apo të biznesit.

## 5. Analiza e të Dhënave: BARRIERAT E TRANZICIONIT TË TË RINJVE NË VENDIN E PUNËS

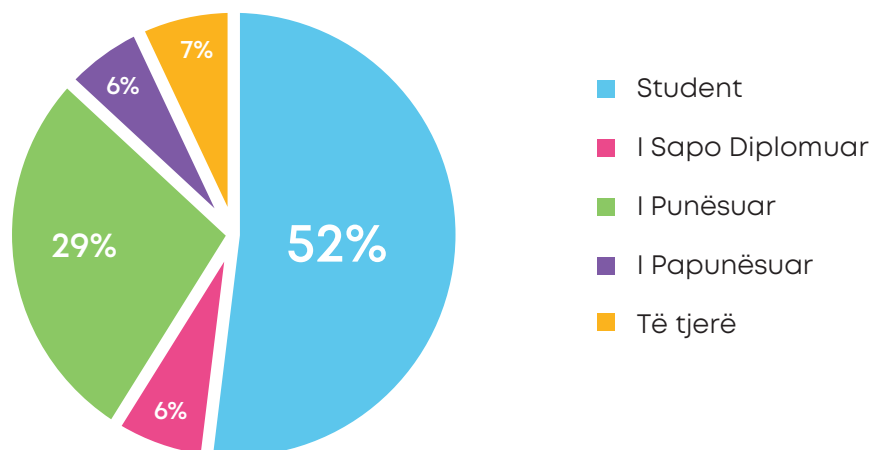
Ky kapitull paraqet analizën e të dhënave si një ndërthurje mes të dhënave të mbledhura nga literatura, kërkesat për informacion, intervistat, pyetësorët me të rinjtë dhe OJF-të si edhe proceset e konsultimit dhe takimet e tjera lokale. Analiza paraqitet në katër dimensione kryesore të grupuara sipas kuadrit konceptual të TSP, analizës së sistemit makro dhe ekosistemit në Shqipëri. Katër dimensionet janë:

- Barrierat në aksesin në mundësitë e zhvillimit të aftësive.
- Barrierat për përputhjen dhe zhvillimin e aftësive që kërkon tregu i punës.
- Barrierat për t'u lidhur lehtësisht me mundësitë e punës produktive.
- Barrierat për zhvillimin e një ekosistemi të përshtatshëm për kalimin në punë.

Sa i takon të dhënave sasiore, më poshtë paraqitet kampioni përkatës. Në analizën sasiore për qëllim të këtij udhërrëfyese, u shpërndanë 300 pyetësorë ndërmjet të rinjve nga qytete të ndryshme të vendit të lidhur me qarqet e nismës në fjalë të Laboratorit Rinor (WBYL): Tirana, Këlcyra, Berati, Delvina, Durrësi, Elbasani, Fushë-Kruja, Korça, Laçi, Lezha, Shkodra, Pogradeci, Vlora, Puka, Vora, Shijaku, Dimal, Peshkopia, Lushnja, Kamza, Erseka.

Të rinjtë e pyetur janë 65% femra dhe 32% meshkuj e i përkasin grup-moshave të ndryshme ku përqindje më të lartë zë grup-mosha 18-21 vjeç (31.7%). Sa i përket statusit të tyre në momentin e anketimit, 52% e të anketuarve janë studentë, 6% të sapo-diplomuar, 29% të punësuar dhe 6% të papunë. Kryesisht, fushat e studimit të të anketuarve studentë janë: administrim biznesi, marketing, mësuesi, drejtësi, ekonomi-financë, gazetari.

Figura 9: Statusi i kampionit



Në pyetësonin drejtuar organizatave të shoqërisë civile u angazhuan 60 të tilla, nga qytete të ndryshme të vendit si: Berati, Burreli, Cërriku, Delvinë, Durrës, Elbasan, Korçë, Kukës, Lezhë, Librazhd, Përmet, Peshkopi, Pogradec, Shkodër, Tiranë, Vlorë, Vorë. OSHC-të e anketuara kanë fokus të punës së tyre fusha të ndryshme si: punësimi i të rinjve; edukimi; demokracia; zhvillimi i qëndrueshëm ekonomik; nxitja e qytetarisë aktive; mbrojtja e mjedisit; përfshirja sociale; pjesëmarrja e të rinjve dhe grave në vendimmarrjen vendore; arsimit profesional dhe kërkimi; zhvillimi psiko-social e kulturor i të rinjve, advokimi dhe lobimi.

## 5.1 Barrierat për aksesin në mundësitë e zhvillimit të aftësive

Të rinjtë në Shqipëri përballen me shumë sfida për të gjetur punë cilësore që përputhen me aftësitë dhe aspiratat e tyre. 80% e të rinjve që plotësuan pyetësonin mendojnë se të rinjtë hasin vështirësi të mëdha në tranzicionin në vendin e punës në qytetet ku banojnë. Bazuar në rishikimin e dokumenteve, integrimin e të dhënave sasiore nga pyetësonët dhe sidomos ato cilësore nga takimet, konsultimet, trajnimet dhe intervistat, sfida kryesore është se **sistemi arsimor (i mesëm profesional, i mesëm i përgjithshëm, i lartë) në përgjithësi, pavarësisht progresit, ende nuk arrin t'u sigurojë shumë të rinjve aksesin e duhur në mundësitë për zhvillimin e aftësive të duhura për tregun e punës.**

Kështu sa i takon aksesit në mundësitë e zhvillimit të aftësive, një nga barrierat është mungesa e konsolidimit të një **sistemi infrastrukturor (shkolla, transport, ngrohje, laborator teknologjik, digjitalizim) për aksesin e grupeve të skajuar** dhe më vulnerabël si të rinjtë në zonat rurale në arsim. Gjatë konsultimeve dhe trajnimeve, infrastruktura teknologjike dhe digjitale të pazhvilluara mjaftueshëm cilësohet si një problem kryesor për mundësi të barabarta për zhvillimin e aftësive për grupe të ndryshme të rinjsh sidomos ata të skajuar, vulnerabël, nga zonat rurale apo me aftësi ndryshe.

Sa i takon aksesit, një barrierë tjetër është **niveli i ulët i interesit dhe regjistrimit të të rinjve në arsimin e mesëm profesional** që përgatit të rinjtë direkt për në tregun e punës. Shqipëria ka nivelin më të ulët të të regjistruarve në arsimin e mesëm profesional në të gjithë rajonin e Ballkanit Perëndimor.<sup>1</sup> Edhe pse në vitet e fundit ka pasur një rritje të tërheqjes ndaj ofertës së arsimit dhe formimit profesional, gjithësesi sistemi duhet të konsolidohet dhe tu ofrojë akses cilësor të rinjve që të zgjedhin AFP-në. Sipas të dhënave nga intervistat dhe konsultimet, disa nga sfidat kryesore të ofruesve të AFP-së janë **mungesa në infrastrukturë, kurrikula të përditësuara, trajnim dhe kualifikim të vazhdueshëm të stafëve dhe lidhje jo të qëndrueshme me bizneset.**

OSHC-të vlerësojnë sidomos vëmendjen e shtuar të donatorëve dhe qeverisë për sistemin e AFP-së dhe sjellin shembuj pozitiv të disa shkollave sesi kanë kapërcyer këto mangësi dhe ofrojnë akses dhe mundësi cilësore për të rinjtë.<sup>2</sup> Nga ana tjetër, gjatë konsultimeve përfaqësues të institucioneve publike, organizatave të shoqërisë civile dhe bizneset argumentojnë **se tregu ka kërkesë të lartë për të rinj me zanate dhe profesione specifike teknike por këto burime njerëzore mungojnë pasi të rinjtë zgjedhin arsimin e përgjithshëm dhe të lartë më tepër sesa AFP-në.**<sup>3</sup> Për më tepër, në qytetet me aktivitet të lartë apo potencial për turizmin, pjesëmarrësit në konsultime argumentojnë se ka një **mungesë të qendrave të formimit profesional që ofrojnë kualifikime specifike me prioritet e tregut të punës në qytet apo rajonin përkatës.**

Theks të veçantë në këto takime pati edhe **arsimi i lartë i cili shfaq disa sfida specifike për aksesin në mundsitë e zhvillimit të aftësive për të rinjtë** si psh pjesëmarrësit ndalen tek problematika në diversifikim të programeve të studimit si dhe një situatë ku shumë programe për shkak të mungesës së regjistrimeve rrezikojnë të mbyllen duke varfëruar kështu tregun për programe të veçanta studimi. Disa nga problemet e tjera krahës kurrikulës dhe programit, është edhe **lidhja e munguar e institucioneve të arsimit të lartë me tregun e punës apo aktorët e tjerë në shoqëri** në mënyrë të qendrueshme, pavarësisht se ka disa raste suksesi dhe arritje në këtë drejtim. Gjithashtu jo të gjithë të rinjtë që ndjekin arsimin e lartë kanë të njëjtat mundësi në zhvillimin e aftësive si psh pjesëmarrja në skemat e lëvizshmërisë Erasmus+, realizimi i praktikave apo trajnimeve, bashkëpunimi në projekte kërkimore dhe jo vetëm me pedagogët në zonat rurale është faktor i rëndësishëm e kjo bën që vajzat të mos arsimohen ose punësohen. Këto ndasi lidhen jo vetëm me qasjen e institucioneve arsimore, por edhe me proaktivitetin dhe qasjen personale të studentëve për të qenë të angazhuar dhe zhvilluar aftësitë.

Aksesi në mundësitë për zhvillimin e aftësive ka dhe një dimension social e kulturor të lidhur me normat sociale ndaj vajzave dhe rolit të tyre në familje apo shoqëri. Të rinjtë e përfshirë në këtë nismë vërejnë diferencim në përballjen me tranzicionin në tregun e punës ndërmjet vajzave/grave dhe djemve/burrave. Në këtë kuadër, ata **shprehen se vajzat e gratë e kanë më të vështirë periudhën e tranzicionit nga shkollimi në punë për arsye shoqërore e kulturore.** Ato shpesh ndeshen me paragjykimet dhe diskriminime dhe angazhohen më shumë në pozicione pune jo-drejtimi.

Ndërkohë që një kategori specifike me vështirësi në aksesin në mundësitë për zhvillimin e aftësive janë të rinjtë as në arsim, punësim apo trajnim (NEET). Në lidhje me përfshirjen e të rinjve NEET (jo në arsim, punësim, trajnim) pjesëmarrësit në këtë nismë argumentojnë se sfidat **e përfshirjes së të rinjve në kategorinë NEET lidhet me mungesën e sistemeve efektive të mentorimit, edukimit të kombinuar mes shkollës dhe vendit të punës dhe praktika pune të paguara.**

<sup>2</sup> Shembuj nga mbështetja e projekteve si Aftësi për Punë.

<sup>3</sup> Problematikat që përsëriten më shpesh nga ekspertët, psikologët, përfaqësuesit e bizneseve gjatë takimeve në Durrës, Lezhë, Shkodër, Dibër, Korçë



Një problem i konsiderueshëm që vihet re si nga pyetëtorët edhe nga konsultimet është **mungesa e informacionit për aksesin në mundësitë e zhvillimit të aftësive**, pra të rinjve shpesh nuk i mungojnë mundësitë, por aksesin në informacion për mundësi të lidhura me zhvillimin e aftësive. 81% e të rinjve që plotësuan pyetëtorin nuk kanë informacion mbi iniciativat që lehtësojnë tranzicionin e të rinjve në vendin e punës në qytetin e tyre dhe 82% e tyre nuk janë në dijeni të aktorëve që realizojnë tranzicionin në vendin e punës në qytetet përkatëse të banimit.

Të pyetur se çfarë kuptojnë ata me “tranzicion në vendin e punës”, shumica e të rinjve e përcaktojnë atë si **faza nga shkollimi në punësim, duke i mëshuar rëndësi zotërimit të aftësive të duhura për punësim si dhe adaptimit të njohurive të përfutuara gjatë shkollimit, në vendin e punës**. Të pyetur mbi arsyet se përse ata nuk kanë informacion mbi këto iniciativa, të rinjtë listojnë disa prej tyre si: Mungesa e shpërndarjes së informacionit dhe mospërdorimi i mjeteve të duhura të shpërndarjes së informacionit; Prania e nepotizmit, punësimi për interesa politike dhe mungesa e meritokracisë; Mungesa e bashkëpunimit të bizneseve me shkollat; Mungesa ose mosfunksionimi i zyrave të këshillimit të karrierës.

**Tabela 8: Të dhënat nga konsultimet (të grupuara)**

### Problematikat kryesore lidhur me punësimin

- Studimi i tregut të punës ka mbingopje të tregut për degë të caktuara dhe pak kërkesa
- Burokracia dhe cilësia e ulët e rekrutimeve
- Koordinimi i ulët mes institucioneve lokale për nxitjen e punësimin
- Mungesa e mirëimplementimit të ligjeve dhe programeve ekzistuese
- Mungesa e intershipëve në sektorin privat. (Edhe në rast kur janë, janë praktika të papaguara çka vështirëson përthithjen e të rinjve)
- Mungesë të intershipëve për të rinjtë e diplomuar nga shkollat profesionale
- Zgjedhja e programeve të studimit që u ofrojnë të rinjve një punësim jashtë vendit (kryesisht infermiera)
- Mungesë e infrastrukturës për formimin profesional laboratorët dhe për personat me aftësi të kufizuara.
- Mungesa e infrastrukturës (mungesa e transportit për personat që jetojnë në zona rurale bën që të mos kenë mundësi punësimi në qytete.)
- Mungesë trajnimesh për të rinjtë për shërbime gjatë sezonit veror në zonat turistike
- Konteksti social –kulturor që shtyn të rinjtë të kenë mendësi drejt emigrimit duke e parë si të vetmen mundësi
- Paga të ulta dhe mostrajtimi i punonjësve me dinjitet
- Mungesa e digjitalizimit në zonat rurale
- Mungesa e qendrave dhe trajnimeve publike për profesione specifike që i duhen zonave me fusha të caktuara zhvillimi
- Mentaliteti i gabuar në lidhje me arsimimin në shkolla profesionale
- Mungesa e modeleve pozitive të shfaqura dhe proklamuar për të rinjtë
- Mungesa e kredive të buta për të rinjtë
- Kërkesa të larta për tu punësuar në sektorin shtetëror dhe jo atë privat
- Ndikimi i pandemisë në shëndetin mendor duke bërë rininë më ancioze dhe me më pak iniciativ

### Problematikat kryesore lidhur me edukimin

- Kurrikulat jo të duhura
- Mësuesit që aktualisht zhvillojnë edukimin e karrierës nuk kanë kualifikimin e duhur
- Mungesa e njohjes me profesionet dhe aftësitë e shekullit XXI
- Mungesa e diversifikimit të degëve në universitete
- Mungesa e gjurmimit të të diplomuarve nga shkolla në tregun e punës
- Mungesa e soft skills për tu përshtatur.
- Mungesa e trajnimeve për të shkruajtur dokumentet e nevojshme për punë si CV, Letër
- Motivimi, Shprehje Interesi etj
- Mungesa e Orientimit të karrierës
- Mungesa e Infrastrukturës digjitale në shkolla
- Prani të korrupsionit kryesisht në universitete
- Mungesa e regjistrimeve në programe të caktuara studimi që po sjell mbylljen e tyre.
- Mungesa e kredive të buta për të rinjtë
- Kërkesa të larta për tu punësuar në sektorin shtetëror dhe jo atë privat
- Ndikimi i pandemisë në shëndetin mendor duke bërë rininë më ancioze dhe me më pak iniciativ

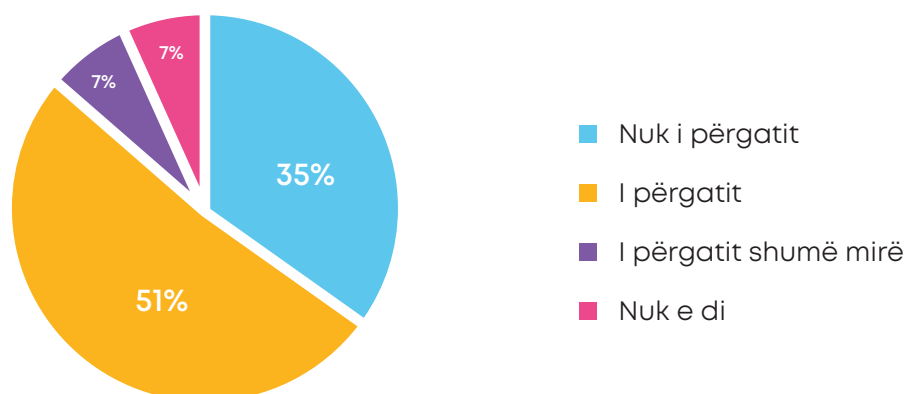
## 5.2 Barrierat për përputhjen dhe zhvillimin e aftësive që kërkon tregu i punës

Barriera më e madh për zhvillimin e aftësive që kërkon tregu i punës mbetet mospërputhja ose përputhja e kufizuar mes programeve dhe kurrikulave mësimore me ato aftësi dhe njohuri që kërkon tregu i punës i cili është në ndryshim të vazhdueshëm dhe të shpejtë. 80% e të rinjve që plotësuan pyetësonin për këtë nismë pohojnë se vërejnë ndryshim midis aftësive të mësuara në shkollë/universitet në krahasim me aftësitë e nevojshme në tregun e punës, ndërkohë që vetëm 7% e të anketuarve mendojnë se kurrikula akademike i përgatit shumë mirë të rinjtë për tregun e punës, krahasuar me 41% e të anketuarve që pohojnë se kurrikula akademike nuk i përgatit aspak të rinjtë për tregun e punës dhe 53% e të anketuarve të cilët pohojnë se kjo përgatitje është deri diku.

Mospërputhja e aftësive të marra në institucionet arsimore me ato që kërkon tregu i punës konfirmohet edhe nga organizatat e shoqërisë civile dhe aktorë të tjerë të përfshirë në këtë nismë pavarësisht se ka pasur përmirësime në hartimin dhe zhvillimin e kurrikulave të orientuara kah kompetencave. Të pyetur se deri në çfarë mase përfaqësuesit e OSHC-ve gjykojnë se kurrikula akademike i përgatit të rinjtë për tregun e punës, 35% e tyre mendojnë se të rinjtë nuk kanë aspak përgatitje për tregun e punës, 51% e tyre mendojnë se përgatitja është deri diku, përkundrajt 7% të cilët mendojnë se kurrikula akademike i përgatit shumë mirë të rinjtë për në tregun e punës. Ndërkohë që 90% e tyre perceptojnë ndryshim midis aftësive të përfutuara në shkollë/universitet, krahasuar me aftësitë e nevojshme për tregun e punës. Nga ana tjetër, të rinjtë po preferojnë gjithmonë e më shumë programme studimi që kanë kërkesë të lartë në tregjet europiane si psh infermieri.

Figura 10: OSHC – Përputhja e kurrikulave me kërkesat e tregut të punës

### Në gjykimin tuaj, deri në çfarë mase kurrikula akademike i përgatit të rinjtë për tregun e punës

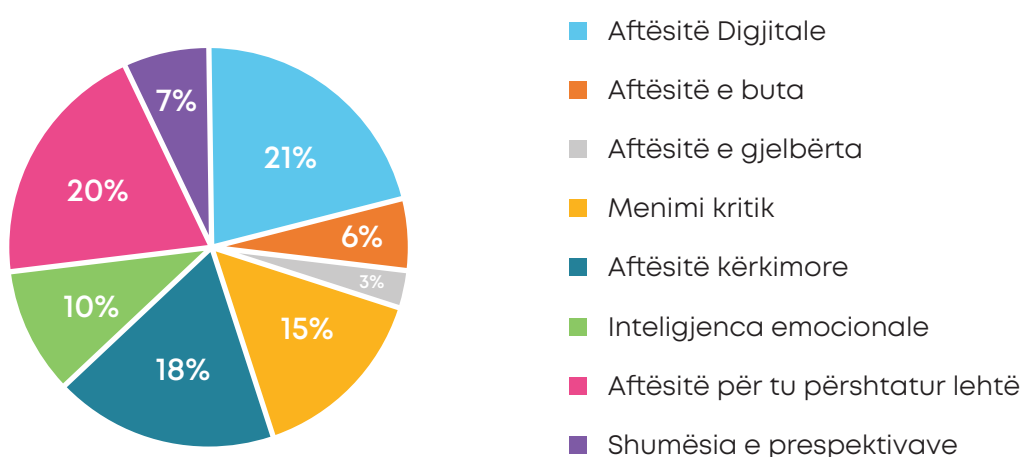


Instrumentat e nxitjes së punësimit jo gjithmonë targetojnë specifikisht ato grupe të rinjsh që lënë shkollën herët, ndosnjeherë edhe pa përfunduar edukimin bazë, për arsye të ndryshme. Kjo e bën më pas të vështirë tranzicionin e tyre në tregun e punës. Për shkak të përqindjes së ulët të nxënësve që ndjekin AFP-në shkolla, qeveria shqiptare ka vënë një përpjekje të veçanta në politikat e saj arsimore të rritjes profilit të studimeve profesionale duke bashkëpunuar me partnerët ndërkombëtar për zbatimin e modelit dual të punës dhe shkollimit sipas modelit gjerman apo zviceran duke nxitur ofruesit e AFP-së dhe bizneset që të punojnë më ngushtë së bashku për të siguruar aftësimin e të rinjve sipas profesioneve të kërkuara nga tregu i punës. Reforma e arsimit dhe formimit profesional në Shqipëri ka nisur, por ende kërkohet konsolidimi i rezultateve të saj dhe përmirësimi i ofertës dhe kërkesës për AFP-në.

Një tjetër sfidë e përmendur thuajse në të gjitha takimet dhe intervistat është edhe mundësia e kufizuar e studentëve për të pasur mësim të orientuar kah praktikës dhe punës në arsimin e lartë. Pak studentë fitojnë përvojë pune ndërsa janë në universitet, që do të shërbente për punësueshmërinë pas diplomimit. Edhe pse qeveria shqiptare ka nisur zbatimin e programeve të praktikave të subvencionuara sërish pak studentë që marrin pjesë në këtë nismë kishin dijeni ose kishin përfituar prej tyre. Kjo sfidë i referohet barrierave për tu lidhur lehtësisht me tregun e punës përmes instrumenteve si shërbimi i këshillimit të karrierës, praktikat, mësimi i kombinuar me punën, panairt etj që analizohen më poshtë.

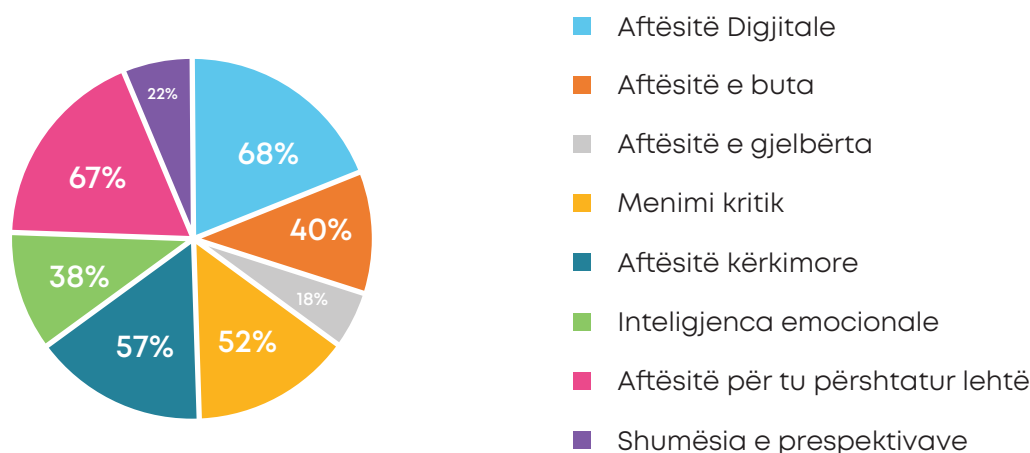
Të pyetur se cilat janë aftësitë më të rëndësishme që të rinjve u duhen për të hyrë në tregun e punës, në përqindje më të lartë renditen tre aftësi: “aftësitë digjitale” (68.3%), më tej “aftësitë për t’u përshtatur lehtë dhe për të qenë fleksibël” (64.3%) dhe “Aftësitë kërkimore dhe njohëse” (60.7%).

**Figura 11: Aftësitë që u nevojiten të rinjve sipas të rinjve**



Në këtë kuadër, bazuar në eksperiencat e tyre me të rinjtë, OSHC-të vlerësojnë ndër më të rëndësishmet: aftësitë digjitale (68.3%), aftësia për t’u përshtatur lehtë dhe për të qenë fleksibël (66.7%), aftësitë kërkimore e njohëse (56.7%), të menduarit kritik (53.3%) e në vazhdim sipas grafikut.

Figura 12: Aftësitë që u duhen të rinjve sipas OSHC-ve



## 5.3 Barrierat për t'u lidhur lehtësisht me mundësitë e punës produktive

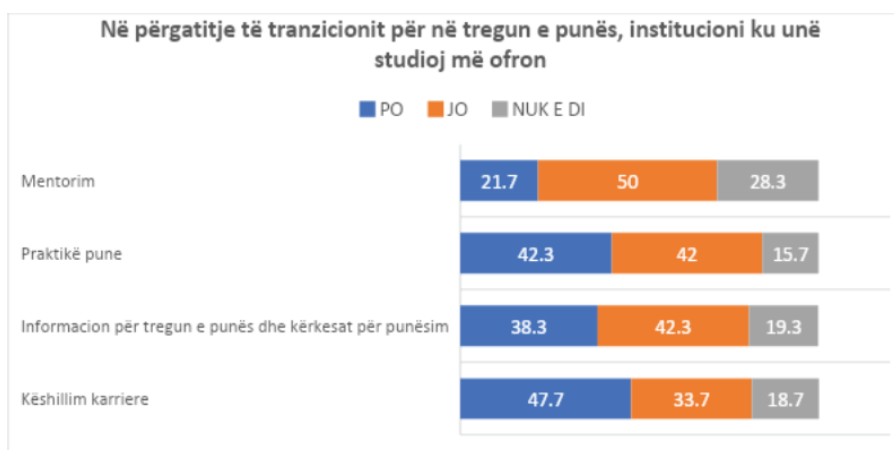
**Procesi i kërkimit të punës** është gjithashtu sfidues. Krahas mungesës së aksesit në informacionin dhe shpërndarjes së informacionit në medime jo tërheqëse për të rinjtë, procesi i punës së parë sfidohet edhe nga ajo që autorët e cilësojnë si **“kurthi i eksperiencës”**: pra bizneset kërkojnë punonjës me përvojë, por të rinjtë ndërkohë janë pa përvojë për të nisur punë.<sup>1</sup> Kështu duke pasur parasysh dhe mungesën e orientimit në karrierë dhe mentorimit, puna e parë në profesional bëhet shumë sfiduese. Kjo sfidë është e ngjashme si në arsimin profesional dhe atë të lartë. Ndërkohë që në arsimin e lartë, procesi i kërkimit të punës kushtëzohet edhe nga **ekzistenca e një mbioferte në shkencat humane e sociale dhe një mungesë burimesh në shkencat e tjera**. Perceptimi se “puna në nuk gjendet me meritë, por me mik” është i rrënjësor tek të rinjtë që morrën pjesë në këtë nismë dhe kjo ndikon procesin e kërkimit dhe gjetjes së punës së parë. Gjithashtu të rinjtë duket sikur kanë një pritshmëri dhe preferencë për atë që perceptohet si punë e sigurt në administratën publike më tepër sesa për punë në tregun privat që perceptohet si më kërkues dhe i vështirë apo vetëpunësim dhe sipërmarrje. Për më tepër theksohet dhe se të rinjtë nuk i qasen Zyrave të Shërbimit të Punësimit në nivel vendor dhe nuk regjistrohen si punëkërkues gjë e cila e vështirëson ndërlidhjen dhe ndërmjetësimin që mund të realizojnë këto institucione.

Barrierë kryesore sa i takon lidhjes lehtësisht me mundësitë e punës produktive që theksohet nga pjesëmarrësit në këtë nismë janë shërbimet e këshillimit të karrierës të pakonsoliduara në të treja nivelet e arsimit. Së pari, përse i përket arsimit vihet re se ka një nevojë në përmirësimin e kurrikulave në lidhje me këshillimin e karrierës që në moshë të hershme nga mësues me backgroundin e duhur.

Këshillimi i karrierës fillon në shkollat e mesme kryesisht por sugjerohet të niset më herët dhe të konsolidohet në të gjithë sektorin arsimor duke u përshtatur sipas specifikave të AFP-së, arsimit të përgjithshëm dhe i lartë. Institucionet arsimore janë aktorë të rëndësishëm në aftësimin e të rinjve dhe në tranzicionin e tyre në punësim.

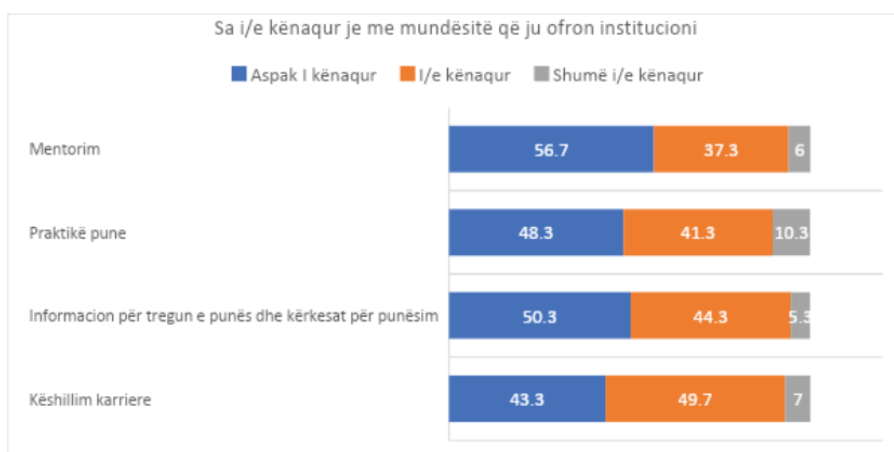
Të pyetur mbi nivelin e ofrimit të këshillimit të karrierës, të praktikave të punës, mentorimit dhe informacioneve për tregun e punës dhe kërkesat për punësim, vërejmë se institucionet arsimore kanë mangësi në mentorimin e studentëve (50% e të anketuarve tregojnë se në institucionin ku ata studiojnë nuk ofrohet mentorim), duke vazhduar më tej me nivel të ulët të ofrimit të informacionit për tregun e punës dhe kërkesat për punësim (42.3% e të anketuarve pohojnë se nuk marrin këto lloj informacionesh). Njëkohësisht, përkatësisht 42% dhe 33.7% e të anketuarve tregojnë se institucionet ku ata studiojnë nuk ofrojnë praktikë punë dhe këshillim karriere. Domethënëse është dhe përqindja e të rinjve (mbi 15%), të cilët nuk kanë aspak informacion mbi asnjë nga çështjet e pyetura.

**Figura 13: Mbështetja me shërbime për TSP sipas të rinjve**



Në lidhje me po të njëjtat shërbime të listuara më sipër, shumica e të rinjve nuk janë të kënaqur me mundësitë e ofruara nga institucioni arsimor. Përkatësisht, 56.7% e të rinjve nuk janë të kënaqur me shërbimin e mentorimit të ofruar, 50.3% e tyre nuk janë aspak të kënaqur me informacionin që u ofrohet mbi tregun e punës dhe kërkesat për punësim, 48.3% nuk janë aspak të kënaqur mbi praktikën e punës dhe 43.3% mbi këshillimin e karrierës.

**Figura 14: Niveli i kënaqësisë me shërbimet në institucione arsimore për TSP**



Gjithashtu, të anketuarit janë pyetur nëse në institucionin ku studiojnë kanë patur mundësi të angazhohen në organizime të përbashkëta universitet – biznes si panair pune, konferenca, seminare, në vizita njohëse dhe studimore në biznese, në shkëmbime studimore jashtë Shqipërisë apo dhe në projekte të universitetit me bizneset. 53% e të anketuarve pohojnë se kanë qenë të angazhuar në organizime të përbashkëta universitet-biznes (panaire pune, konferenca e seminare), ndërkohë që në nivel më të ulët shfaqet angazhimi i të rinjve në: vizita njohëse dhe studimore pranë bizneseve (63.7% e të anketuarve nuk kanë qenë të angazhuar dhe 12.3% e tyre nuk kanë informacion); në shkëmbime studimore jashtë Shqipërisë (68% e të anketuarve nuk kanë qenë të angazhuar dhe 10.7% e tyre nuk kanë informacion; në projekte të universitetit me bizneset (64.3% e të anketuarve nuk kanë qenë të angazhuar dhe 16.7% e tyre nuk kanë informacion).

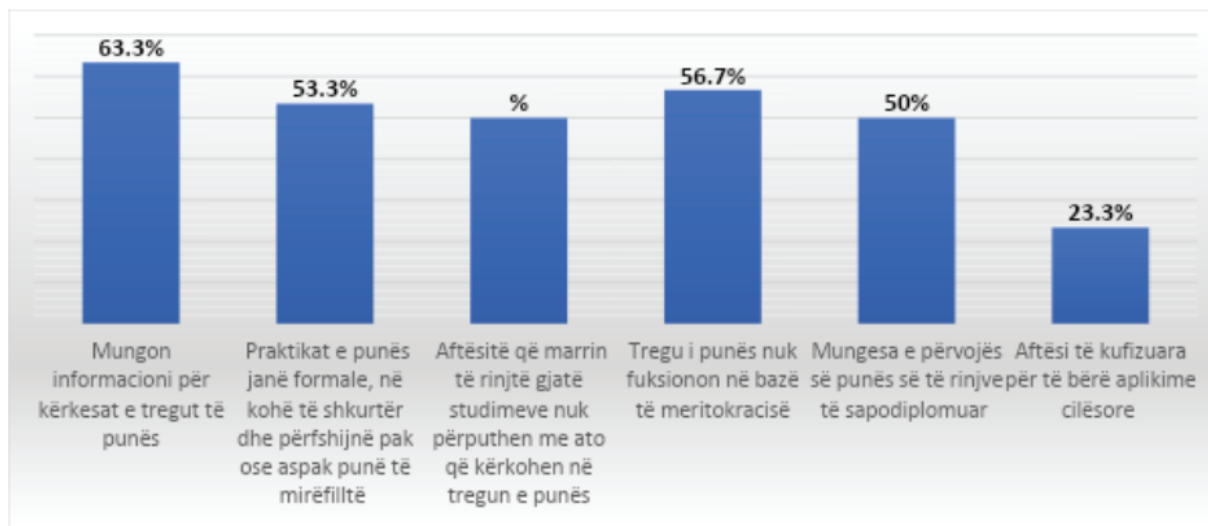
Një studim i fundit për bashkëpunimin mes universiteteve dhe aktorëve të tjerë tregon se në Shqipëri, universitetet përballen me sfida të mëdha për sa i përket cilësisë së kërkimit, transferimit të njohurive, bashkëpunimit me aktorë të jashtëm dhe krijimit të inovacionit me ndikim. Edhe pse janë pjesë e skemave të rëndësishme të BE-së, universitetet në vend ende luftojnë për të realizuar bashkëpunime të mirëfillta me aktorë të tjerë në shoqëri dhe për të krijuar vlerë të shtuar në procesin e zhvillimit.<sup>2</sup> Ky studim tregon se pjesa më e madhe e bashkëpunimeve mbeten në varësi të financimit nga donatorët apo vetëm me projekte dhe nuk përbëjnë një pjesë të rëndësishme të vizionit dhe strategjisë së aktorëve të përfshirë. Niveli dhe rregullsia e bashkëpunimit ndikohet edhe nga motivet dhe stimujt e kufizuar për hulumtuesit për t'u angazhuar në bashkëpunime me aktorë të tjerë.<sup>3</sup>

Një tjetër sfidë është ajo e praktikave të punës në forma të ndryshme jo vetëm për studentët por për të rinjtë që kanë nevojë për trajnime dhe kualifikime për të aksesuar tregun e punës. Përsa i përket intershipeve duke qenë se shpesh janë pa pagesë ekspertët shprehen se është e vështirë përthithja e të rinjve për të marrë pjesë. E njëjta gjë vihet re nga pjesëmarrësit edhe për mungesën e intershipeve të paguara edhe për të rinjtë më arsim profesional përveç atyre me arsim të lartë. Përfaqësuesit e OSHC-ve gjejnë se të rinjve u duhen ofruar më shumë praktika mësimore dhe aftësi në zgjidhjen e problemeve (80% e të anketuarve), këshillim i vazhdueshëm i karrierës (62% e të anketuarve) dhe ofrim i lidhjeve me punëdhënësit e mundshëm (52%).

Sa i takon universiteteve, u nënvizua se ka mungesë të gjurmimit të të diplomuarve të tyre nga IAL-të dhe se lind nevoja për krijimin e një databaze nga Alumnit e IAL-ve për gjurmimin e të punësuarve dhe të papunësuarve si edhe një nxitje e kërkimit shkencor dhe projekteve inovative që përfshijnë të rinjtë në mënyrë që ti ndihmojë sa më shumë të diplomuarit në vënien në praktikë të njohurive të përftuara gjatë studimeve.<sup>4</sup>

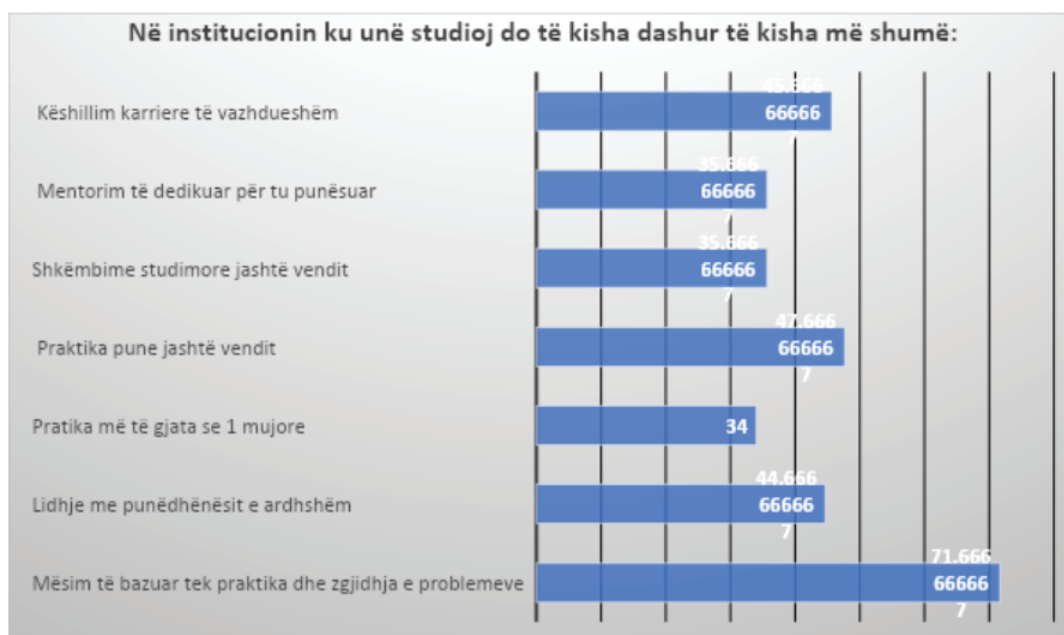
Të pyetur se cilat janë sfidat kryesore me të cilat hasen studentët pas diplomimit për të gjetur punë në përputhje me fushën e tyre të studimit, OSHC-të listojnë ndër tre sfidat më kryesore: mungesa e informacionit mbi kërkesat për tregun e punës (63.3%); mungesa e funksionimit të meritokracisë në tregun e punës (56.7%) dhe formaliteti e koha e shkurtër e praktikave të punës (53.3%).

**Figura 15: Sfidat pas diplomimit sipas OSHC**



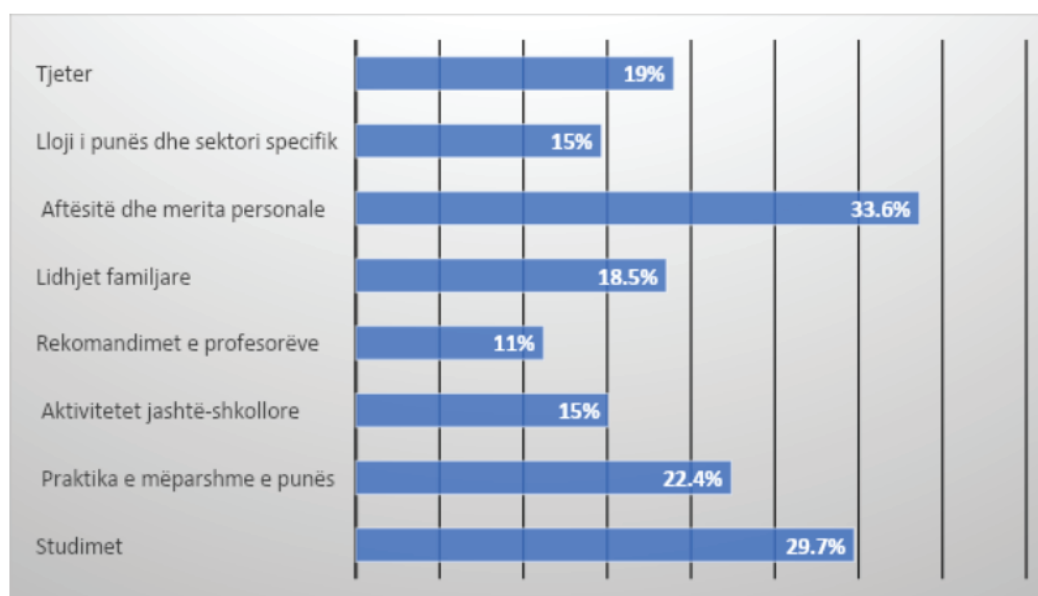
Në këtë kuadër, të rinjtë e anketuar shprehen se do të kishin dashur që nga institucioni arsimor t'u ofrohej më shumë mësim të bazuar në praktika dhe zgjidhja e problemeve (71.67% e të anketuarve), ndjekur më tej nga mundësi për praktika pune jashtë vendit (47.67% e të anketuarve) dhe këshillim karriere të vazhdueshme (45.67% e të anketuarve).

**Figura 16: Kërkesat e të rinjve për institucionet arsimore**



Shërbimet publike të punësimit janë joefektive në asistimin e të rinjve në punë dhe për rrjedhojë, një pjesë e madhe mbështetet në lidhjet familjare ose politike për të gjetur një punë ose punë në sektorin informal. Ndër faktorët që kanë lehtësuar gjetjen e punës për të anketuarit e punësuar, 33.6% e tyre pohojnë se kanë gjetur punë falë aftësive dhe meritave personale, 29.7% pohojnë se kanë qenë studimet, 22.4% vlerësojnë praktikën e mëparshme të punës, 18.5% pohojnë lidhjet familjare.

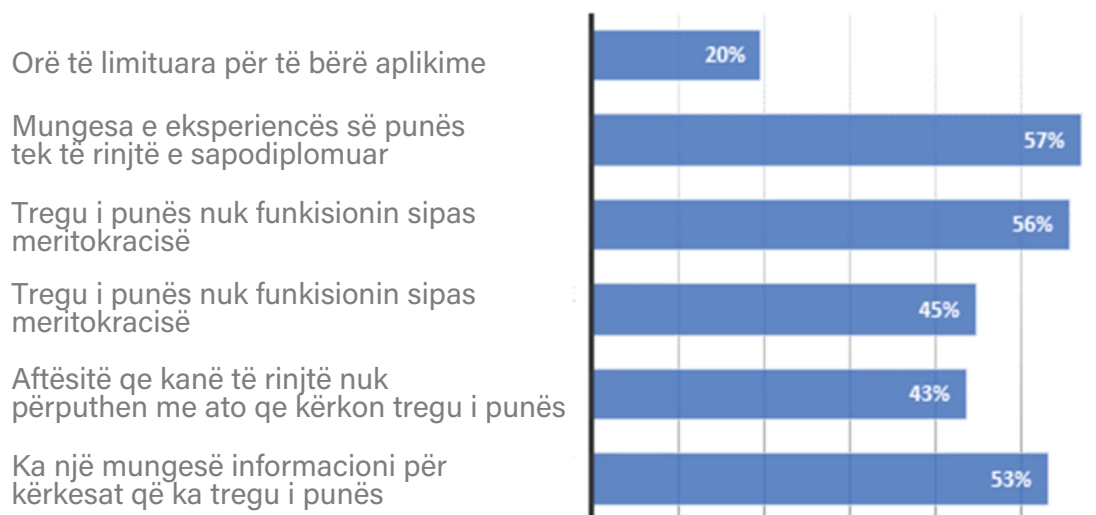
**Figura 17: Faktorë lehtësues për të gjetur punën sipas të rinjve**



Të pyetur se cilat janë sfidat më të cilat studentët e diplomuar përballen për të gjetur punë në përputhje me fushën e tyre të studimit, të rinjtë e anketuar evidencojnë: Mungesa e përvojës së punës së të rinjve të sapodiplomuar (57%); mungesa e meritokracisë në tregun e punës (56%); mungesa e informacionit mbi kërkesat e tregut të punës (53%). Ndërkohë, përkatësisht 45% dhe 44% e të anketuarve shprehën se përballen me sfida që lidhen me mos-përputhjen e aftësive që marrin gjatë studimeve me ato të kërkuara në tregun e punës dhe niveli i ulët i përgatitjes së të rinjve gjatë praktikave të punës.



Figura 18: Sfidat për të gjetur punë sipas fushës së diplomimit sipas të rinjve



Sipas një studimi lidhur me bashkëpunimin e universiteteve me biznesin, të anketuarit nga komuniteti i biznesit por edhe ata që punojnë në universitete ritheksojnë se kurrikula në universitetet shqiptare është e vjetruar: kjo kurrikul nuk i përgjigjet nevojave të tregut për ekspertizë, ku të diplomuarit kanë nevojë për trajnim në vendin e punës me të filluar marrëdhëniet e punës. Po ashtu, të dy palët theksojnë mungesën e besimit të ndërsjellë dhe mungesën e ndërgjegjësimit dhe informimit për mundësitë për bashkëpunim.<sup>5</sup> Megjithatë është për tu theksuar se numri dhe shpeshtësia më e madh e bashkëpunimit mes universiteteve dhe biznesit ndodh për praktikantët e punës së studentëve, panairëve të punës dhe mundësi punësimi për të rinjtë, por janë bashkëpunime të pa qëndrueshme.<sup>6</sup>

## 5.4 Barrierat për zhvillimin e një ekosistemi të përshtatshëm për kalimin në punë

Sa i takon barrierave të zhvillimit të ekosistemit të përshtatshëm për kalimin në punë, një nga faktorët kryesorë kontekstualë është kriza social dhe ekonomike nga pandemia COVID-19, e cila ka ngushtuar krijimin e vendeve të reja të punës duke ndikuar në perspektivat e punës së të rinjve të cilët nuk ndjejnë se kanë tashmë një punë të sigurt. Pandemia ka shkaktuar një tronditje të trefishtë tek të rinjtë. Së pari, përmes humbjeve të vendeve të punës ose ulje e orarit të punës dhe pagave; e dyta, përmes ndërprerjes së arsimit dhe edukimit profesional, dhe së treti, përmes krijimit të barrierave shtesë për të hyrë në punë treg ose lëvizje nga një punë në tjetrën.<sup>7</sup>

Një tjetër problem në ekosistem që vë në hap pjesëmarrësit është prevalenca e kontratave të përkohshme të punës midis të rinjve dhe shkalla e lartë e informalitetit duke shërbyer si burim i mëtejshëm i pasigurisë.

Të rinjtë punojnë në biznese familjare, ose vëtpunësohen, ose punojnë nga shtëpia si 'freelance' sidomos në dy vitet e fundit ose në punë me kohë të pjesshme dhe pa pasur kështu sigurimet shoqërore dhe shëndetësore.

Gjatë shkurt -mars 2022, u zhvilluan trajnime me 150 aktorë lokalë nga të gjitha bashkitë e qarqeve Berat, Durrës, Korçë, Vlorë, Dibër, Shkodër, Lezhë. Pyetjet kryesore udhëzuese gjatë gjithë diskutimeve ishin: Analiza dhe problemet e situatës lokale; Hartëzimi i aktorëve lokalë; Zgjidhjet dhe masat kryesore lokale të propozuara; Si mund të bashkëpunojnë aktorët lokalë mes njëri-tjetrit. Problemet dhe nevojat kryesore të identifikuara nga aktorët gjatë trajnimeve lidhur me TSPA paraqiten më poshtë.

**Tabela 9: Sfidat me TSP nga aktorët lokalë gjatë trajnimeve**

Problemet/Nevojat Kryesore	Aktor(ët) direkt
Migrimi i të rinjve jashtë vendit ose në qytete më të mëdha	Të gjithë aktorët
Rajonet në tërësi duhet të jenë më tërheqës për të rinjtë si dhe duhet të rigjallërojnë ofertat profesionale niche, sipas avantazhit që secili rajon ka.	Të rinjtë, bizneset lokale, komuniteti i përgjithshëm
Kërkesa lokale për punë shpesh perceptohet si jo përmbushëse për jetën, nga të rinjtë	Të rinjtë, bizneset lokale, komuniteti i përgjithshëm
Kërkesa lokale është sezonale	Të rinjtë, bizneset lokale
Pagat më të larta jashtë vendit shërbejnë si faktorë tërheqës për migrim	Të gjithë aktorët
Disa informacione mbi tregun rajonal të punës nuk janë të sakta dhe të rinjtë zhgënjehen	Të rinjtë, bizneset lokale, komuniteti i përgjithshëm
Ka nevojë për më shumë ndërveprim ndërmjet Zyrave të Punës dhe Bashkive	Zyrat e Punës, Bashkia
Mendësia e të rinjve që duan 'para dhe karriera të shpejta' është problem, por gradualisht është përmirësuar	Të gjithë aktorët
Këshillimi i Karrierës ofrohet në nivelin e shkollës së mesme, por duhet të fillojë më herët	Shkollat, të rinjtë

Sindikatat duhet të jenë më aktive	Bizneset Lokale
Mungojnë lidhjet ndërmjet shkollave, ofruesve të trajnimit dhe punonjësve	Të gjithë aktorët
Disa profesione mungojnë në zonë (si mjekë, hidraulikë etj.)	Të gjithë aktorët
Ka një paragjykim nga ana e prindërve dhe shoqërisë ndaj arsimit profesional.	Të rinjtë, komuniteti
Trendi demografik i plakjes së popullsisë vërehet në secilin nga qarqet e konsultuara	Të gjithë aktorët
Më shumë studime lokale të tregut të punës janë të nevojshme, si dhe duhet të bëhen të disponueshme për publikun	Zyrat e Punës, Bashkia
Kurrikulat mësimore të përshtaten nga kontekste të ngjashme si Italia dhe jo nga realitetet e largëta si Skandinavia	Shkollat, Drejtoria Arsimore Vendore
Orët praktike preferohen më shumë nga të rinjtë dhe për këtë arsye duhet të intensifikohen	Shkollat, të rinjtë
Nevojiten disa programe stimuluese që nxisin punësimin në rajon, nga të gjitha palët e interesuara	Të gjithë aktorët
Stimujt e rritjes dhe programet e zhvillimit të karrierës mungojnë	Të rinjtë, bizneset lokale, komuniteti i përgjithshëm
Veprimet lokale të punësimit shpesh nuk perceptohen si efikase	Zyrat e Punës, Bashkitë

Bazuar në punën e tyre, përfaqësuesit e shoqërisë civile të pyetur mbi zhvillimet positive në punësimin e të rinjve në lidhje me këshillimin e karrierës, vlerësojnë pozitivisht rritjen e numrit të platformave online të cilat ofrojnë informacion mbi mundësitë për praktika, punësim e angazhim (pohuar nga 58.3 % e të anketuarve) dhe fokusi më i lartë nga ana e donatorëve për punësimin e të rinjve (68.3% e të anketuarve).

Ndërsa për çështjet e tjera të ofruara, të anketuarit pohojnë se nuk ka patur ndryshime/zhvillime positive, si psh: përforcimi i lidhjeve mes institucioneve arsimore dhe bizneseve apo fokus më i madh nga politikëbërësit për punësimin e të rinjve ku 55% e të anketuarve mendojnë se nuk ka pasur përmirësim.

Të anketuarit në këtë analizë pohojnë se metodat më efektive për të realizuar tranzicionin e të rinjve në vendin e punës mund të jenë: Nxitja e takimeve me bizneset (67% e të anketuarve); Bashkëpunim me zyrat e punës dhe përdorimi i platformave digjitale të punësimit (60 % e të anketuarve); Trajnime/workshope (58% e të anketuarve) dhe organizimi i panairëve të punës (55%). Gjithashtu, ata nënvizojnë se institucionet arsimore duhet të ndërlidhen në mënyrë më sistematike, të qëndrueshme dhe konkrete me bizneset dhe punëdhënës të tjerë për përditësimin e kurrikulës arsimore (68% e të anketuarve), duhet të organizohen programe të bërëbashkëta mes institucioneve arsimore dhe tregut të punës (biznes, institucione publike, organizata të shoqërisë civile etj.) për praktika pune për të rinjtë me kohë 3 – 6 muaj (63% e të anketuarve)

Ndërkohë që sipas qarqeve, specifikat janë të paraqitura më poshtë për nevojën e TSP.

**Tabela 10: Nevojat specifike sipas qarqeve**

Qyteti	Nevojat/Problemet
Berat	Spektori i turizmit në Berat përballlet me probleme në plotësimin e vendeve vakante.
Dibër	Duhet rigjallëruar dhe diversifikuar disa degë të Shkollës Profesionale në proporcion me zhvillimin e ri turistik që po merr qarku. Punëdhënësi më i madh në rajon mbetet administrata publike.
Durrës	Duhet shtuar degët profesionale që lidhen me turizmin detar, si edhe të krijohen politika lokale që të luftojnë sezonalitetin duke e zgjatur atë përmes paketave dhe oferte turistike inovative. Punëdhënësi më i madh në rajon mbetet administrata publike.
Korçë	Ka nevojë për më shumë koordinim midis aktorëve lokalë, si edhe vazhdimësi dhe ndjekje të politikave. Pra, institucionet duhen forcuar për të mos mbetur peng e ndryshimeve në burime njerëzore. Në Korçë, të rinjtë nuk e shohin shkollën si hapësirë miqësore.

<b>Vlorë</b>	Nevojitet rihapja e shkollës së marinës dhe politika pozitive për zgjatjen e sezonalitetit të turizmit. Duhet politika stimuluese që bizneset vendase të rekrutojnë të rinj vendas dhe jo nga Tirana (kjo e fundit ndodh çdo
<b>Lezhë</b>	Nevojitet të promovohet kultura e respektimit të kontratës, formalizimit të marrëdhënieve dhe intensifikim i kontrolleve për biznese që nuk respektojnë kushtet bazë
<b>Shkodër</b>	Nevojitet një informim më i mirë i të rinjve mbi programet qeveritare të praktikave dhe punësimit dhe më shumë punë në terren e Zyrave të Punës

Të tjera ndërhyrje të cilat mund të kryhen për të lehtësuar tranzicionin nga shkolla në punë janë dhe: përforsimi i orientimit të karrierës në institucionet arsimore (43%); ofrimi i mbështetjes financiare ose forma të tjera incentivuese punëdhënësve për të punësuar të sapodiplomuar (48%); ofrimi i praktikave të punës me pagesë (33%) dhe aftësimi i të rinjve me kërkesat e reja si aftësitë digjitale dhe aftësitë e buta (32%). Sa i përket aktorëve të cilët duhet të përfshihen dhe të jenë përgjegjës përgjatë tranzicionit nga shkolla në tregun e punës, përqindje më e lartë vërehet tek universitetet (73% e të anketuarve). Më tej, përfaqësuesit e OSHC-ve japin rëndësi rolit të zyrave të punës (68 %), shkollave të mesme profesionale (63%), njësive të qeverisjes vendore (62%).

Ndërkohë, të pyetur se cilat janë grupet prioritare që duhet të mbështeten përgjatë tranzicionit në tregun e punës, të anketuarit i japin të njëjtin prioritet të rinjve (62 % e të anketuarve) që përfundojnë sistemin e arsimit dhe formimit profesional, të sapodiplomuarit në fushat prioritare për zhvillimin e vendit dhe të rinjve nga zonat rurale. Ndërkohë që 40% e tyre vendosin prioritet tek të rinjtë që përfundojnë studimet 2-vjeçare profesionale të larta dhe të rinjtë nga grupet e skajjuara.

Studimet për punësimin e të rinjve në Shqipëri si edhe pjesëmarrësit në këtë nismë, arsyetojnë që në Shqipëri politikat nuk arrijnë në mënyrë sistematike dhe të qendrueshme në zonat e thella, edhe pse niveli më i lartë i papunësisë së të rinjve është në rajonet veriore, verilindore dhe jugore. Në mënyrë specifike të rikthyerit nga migrimi përbëjnë një grup të cenueshëm sa i takon tranzicionit dhe aksesit në tregun e punës. Ato politika punësimi që synojnë të rinjtë shpesh janë të nënfinancuar dhe jetëshkurtër. Ato shpesh zbatohen në baza pilot dhe fondet nuk janë të disponueshme për t'i rritur ato politikat afatgjata që mbulojnë të gjithë të rinjtë në nevojë.<sup>1</sup> Gjithashtu sa i takon sipërmarrjes rinore janë disa institucione përgjegjëse dhe kjo ndarja fushash përgjegjësie e bën shpesh koordinimin jo produktiv.<sup>2</sup> Dobësia e tregut të punës, mungesa e vendeve të punës në sektorin privat dhe sfidat me sipërmarrjen sfidojnë edhe politikëbërësit dhe ndikojnë në migrim dhe pengesat në shkallë të gjerë për zhvillimin e sipërmarrjes rinore.<sup>3</sup> Ligji i ri për startup-et dhe fondet që do të alokohen kanë rritur pritshmërinë për nxitje të sipërmarrjes së të rinjve.

<sup>1</sup>LSE, 2021, Studimi për punësimin e të rinjve në Ballkanin Perëndimor, i disponueshëm në <https://www.lse.ac.uk/LSEE-Research-on-South-Eastern-Europe/Assets/Documents/Staff-activities-docs/2020-21/Study-on-Youth-Employment-in-the-Western-Balkans.pdf>

<sup>2</sup>Punësimi i të rinjve në Shqipëri, 2021, i disponueshëm në <https://www.esap.online/download/docs/Study-on-Youth-Employment-in-Albania.pdf/67c313d85dc6a05adci09c9a321b77d6.pdf>

<sup>3</sup>Punësimi i të rinjve në Shqipëri, 2021, i disponueshëm në <https://www.esap.online/download/docs/Study-on-Youth-Employment-in-Albania.pdf/67c313d85dc6a05adci09c9a321b77d6.pdf>

## 6. DREJT NJË SISTEMI FUNKSIONAL TRANZICIONI NË VENDIN E PUNËS

Duke vlerësuar progresin aktual sa i takon politikave të nxitjes së punësimit dhe sipërmarrjes rinore, programeve të trajnimeve për të rinjtë e pakualifikuar apo të rikthyerit nga migrimi apo për grupet e skajuara, fokusin tek mësimdhënia e bazuar nga praktika, përmirësimin e kurrikulave duke u lidhur më mirë me tregun, dhe zhvillimin e kapaciteteve të administratës, pjesëmarrësit në këtë nismë argumentojnë se ka nevojë për të thelluar, zgjeruar dhe konsoliduar politikat për nxitjen e punësimit dhe sipërmarrjes rinore dhe përmirësimin e tranzicionit nga shkolla në vendin e punës për të rinjtë në Shqipëri.

### 6.1 REKOMANDIMET

Masat e propozuara për të mundësuar një tranzicion të suksesshëm nga shkolla në vendin e punës nga pjesëmarrësit në këtë nismë dhe analiza e të dhënave të integruara sasiore dhe cilësore janë të paraqitura në formë të grupuar më poshtë:

**Politika gjithëpërfshirëse të mirë-targetuara dhe të mirë-koordinuara me inancim të vazhdueshëm dhe të qendrueshëm për nxitjen e punësimit, aftësimin dhe sipërmarrjes rinore.**

- Një politikë kuadër gjithëpërfshirëse dhe kohezive për nxitjen e punësimit, kualifikimin dhe aftësimin dhe sipërmarrjen rinore.
- Financim i mjaftueshëm, i vazhdueshëm dhe i rregullt për institucionet që mbështesin dhe lehtësojnë tranzicionin nga shkolla në vendin e punës duke përfshirë ato institucione që ofrojnë programe trajnimi dhe kualifikimi si dhe ata që ofrojnë orientim dhe këshillim në karrierë, mentorimi të të rinjve dhe shërbime të tjera për të nxitur punësimin, aftësimin dhe sipërmarrjen rinore.
- Pjesëmarrje e të rinjve në hartim, zhvillim, monitorim dhe vlerësim të politikave dhe strategjive për nxitjen e punësimit, aftësimin dhe sipërmarrjes rinore.
- Një qasje sistematike sa i takon punësimi të të rinjve kërkon angazhimin e partnerëve socialë dhe palëve të tjera të interesuara përgjatë ciklit të politikave të punësimit të të rinjve, nga analiza e situatës deri te vlerësimi i ndikimit.
- Është e rëndësishme që kjo qasje sistematike të sigurojë edhe një balancë dhe koherencë mes politikave në sferat ekonomike, sociale dhe mjedisore, duke marrë parasysh ndikimin e mundshëm pozitiv ose negativ në punësimin e të rinjve.

## **Partneritete dhe dialog politik e social i institucionalizuar, i qendrueshëm dhe sistematik për të siguruar bashkëpunimin mes aktorëve që ndikojnë tranzicionin nga shkolla në tregun e punës.**

- Ndërtimi i partneriteteve me bazë të gjerë për të forcuar bashkëpunimin mes aktorëve të ndërlidhur me tranzicionin nga shkolla në vendin e punës si politikëbërësit, biznesi, shoqëria civile, institucionet arsimore, media dhe komuniteti.

Qasje sistematike ndaj tranzicionit nga shkolla në vendin e punës kërkon gjithashtu edhe të promovohen dhe përforcohen partneritete inovative dhe me shumë palë të interesuara përmes shkëmbimit të informacionit, mësimin të ndërsjellë dhe hartimit të politikave dhe projekteve në bashkëpunim.

## **Akses, shërbime dhe infrastrukturë e përshtatshme për të siguruar mundësi të barabarta dhe në përputhje me aspiratat dhe potencialin e të rinjve për arsimim dhe aftësim.**

- Institucione arsimore gjithëpërfshirëse, të orientuara kah zhvillimit të aftësive të të rinjve dhe të mirëmenaxhuara duke ofruar arsim cilësor dhe në përputhje me aspiratat e të rinjve dhe nevojat zhvillimore dhe të tregut të punës.
- Nxitje, mbështetje dhe lehtësim i lidhjeve sistematike, të qendrueshme dhe të institucionalizuara mes ofruesve të arsimit dhe bizneseve / punëdhënësve për të mundësuar mësim të bazuar në punë, praktikë dhe aftësi.
- Zhvillimi dhe konsolidimi i shërbimeve të orientimit, këshillimit të karrierës dhe mentorimit të të rinjve në moshë të hershme për zgjedhjet për arsim, aftësim dhe sipërmarrje.

## **Informacion i besueshëm, i shpejtë dhe i aksesueshëm përmes medimeve të përshtatshme për të rinjtë lidhur me mundësitë për arsim, trajnim, kualifikim, punësim, sipërmarrje.**

- Një ndër dimensionet thelbësore për tranzicionin nga shkolla në vendin e punës është aksesin në informacin për tregun e punës. Ndaj nevojitet përforcimi i sistemeve të informacionit dhe të dhënave për tregun e punës, kërkesën dhe ofertën dhe lehtësimi i ndërveprimit përmes mjeteve digjitale që tu shërbejnë të rinjve. Është gjithashtu e rëndësishme të kesh njohuri për punëdhënësit, mundësitë për punësim apo vetëpunësim e sipërmarrje, procedurat e rekrutimit, lehtësitë që mund të ofrojnë shërbimet publike të punësimit apo aktorët shoqërorë.

- Përdorimi strategjik i teknologjisë së informacionit dhe digjitalizimit për të lehtësuar tranzicionin nga shkolla në punë.
- Gjithashtu kërkohet edhe forcimi i sistemeve të informacionit për të përfshirë informacionin e tregut të punës të ndarë sipas moshës dhe gjinisë për hartimin e politikave të bazuara në evidenca.

**Aftësimi digjital i të rinjve sipas kërkesave të kohës është vetëm njëri dimension i tranzicioni nga shkolla në vendin e punës.**

- Investim në zhvillimin e aftësive që mbështesin tranzicionin e suksesshëm nga shkolla në vendin e punës të tilla si aftësitë për tu dhënë të rinjve një themel të qendrueshëm dhe rezistencë për të aksesuar tregun e punës drejt një pune të denjë dhe të kënaqshme.
- Investimi në aftësi themelore që konfirmohen si nga studimet ndërkombëtare edhe nga të dhënat e kësaj nisme janë: Aftësitë bazë si gur themeli të sistemeve arsimore; Aftësitë e buta ose aftësitë për jetën; Aftësitë digjitale; Aftësitë specifike për punën e synuar ose aftësitë teknike e profesionale.

## 6.2 REKOMANDIMET SPECIFIKE PËR AKTORËT AKTIV NË TREGUN E PUNËS

# TË RINJTË

Për një tranzicion të suksesshëm nga shkolla në vendin e punës krahas kërkesave për institucionet dhe aktorët e tjerë është e rëndësishme edhe informimi, ndërgjegjësimi dhe edukimi i të rinjve për tregun e punës, kulturën e punës dhe pritshmëritë nga puna si edhe për procesin e kërkimit të punës apo të vetëpunësimit dhe sipërmarrjes rinore. Të rinjtë duhet të bëhen kërkues dhe të largohen nga pozitat e pritjes, por të kalojnë në veprim duke qenë të angazhuar dhe duke u mbështetur në rrjete të ndryshme që i lehtësojnë aksesin sikurse janë grupet formale e jo formale rinore, OSHC-të, apo organizime të tjera në institucione arsimore

- Është e rëndësishme që të rinjtë të kërkojnë informacion me cilësi, në kohë dhe në mediumet që ju përshtaten më mirë, orientim në karrierë, këshillim dhe mentorim dhe akses në mundësi që sigurojnë një tranzicion të suksesshëm nga shkolla në tregun e punës duke mbajtur gjithmonë si themel të drejtat në punë, përfaqësimin dhe lirinë e vendimmarrjes.



- Është e nevojshme që të rinjtë të angazhohen në institucionet arsimore dhe hapësirat e shoqërisë civile dhe medias për të advokuar për cilësi në arsim dhe mësim të bazuar kah kompetencat dhe me bazë praktikën dhe punë.
- Është e rëndësishme që të rinjtë t'i qasen në mënyrë proaktive mundësive për aftësim, punësim dhe sipërmarrje rinore.
- Është e rëndësishme që të dialogohet mes të rinjve dhe punëdhënësve lidhur me pritshmëritë dhe kërkesat apo nevojat e secilës palë.

# INSTITUCIONET DHE POLITIKËBËRËSIT

Politikëbërësit që synojnë dhe veprojnë për të mbështur tranzicionin e të rinjve nga shkolla në punë duhet gjithashtu të shqyrtojë mënyra për të përmirësuar targetimin dhe profilizimin për të ofruar shërbime këshillimi të individualizuara, si dhe mënyra për të inkurajuar përfshirje më të madhe të partnerëve socialë me fokus në angazhimin e aktorëve të sektorit privat dhe të shoqërisë civile, nxitjen e rrjeteve rinore dhe pjesëmarrjen e të rinjve në organet vendimmarrëse dhe nxitjen e një klimë e favorshme për sipërmarrjen rinore.

- Është e nevojshme të investohet në mënyrë të vazhdueshme dhe të qëndrueshme në programet e zhvillimit të aftësive në shkallë të gjerë dhe me sinergji ndërmjet sektorëve
- Politikat për një tranzicion të suksesshëm nga shkolla në vendin e punës janë të ndërlidhura me investimet në politikat më të gjerë social dhe ekonomike andaj kërkohet që të përforcohet koordinimi në operacionalizimin e strategjive dhe programeve të ndryshme për nxitjen e punësimit, aftësimin, sipërmarrjes.
- Duhet të promovohet më tej dialogu social dhe të forcohet pjesëmarrja e organizatave rinore, OSHC-ve, grupe informale dhe rrjeteve si edhe organizatave përfaqësuese të biznesit, sindikatat, institucionet arsimore në dialog me politikëbërësit për të identifikuar hapësirat dhe mundësitë për krijimin e vendeve të punës, mbrojtja e të drejtave në punë, rritja e ndërgjegjësimit dhe zhvillimit të programeve për aftësimin e të rinjve.
- Është e rëndësishme që të konsolidohen dhe zgjerohen programet që ofrojnë shërbime 360 gradë për të rinjtë për tranzicionin nga shkolla në vendin e punës: aftësimi, informacioni për tregun e punës, procesi i kërkimit të punës, aksesi në

financim, tregje, këshillim, mentorim, orientim të ndërthurura me zhvillimin e aftësive.

- Duhet të forcohen shërbimet e punësimit tashmë të reformuara dhe ristrukturuara përmes AKPA në shkallë vendi për të siguruar ndërmjetësim të suksesshëm midis kërkesës nga tregu i punës dhe ofertës për forca pune duke konsoliduar modernizimin dhe digjitalizimin e këtyrë shërbimeve, kualifikimin e stafit, bashkëpunimim me aktorët e tjerë vendor si bashkitë, institucionet arsimore, organizatat e shoqërisë civile dhe median.
- Është e nevojshme të ndërtohet një sistem i unifikuar i kualifikimit që njeh dhe vlerëson edhe mësimin jo formal apo kualifikime dhe aftësi të siguruara përtej sistemit arsimor apo AFP-së.
- Nxitja e meritokracisë dhe shmangia e ndërhyrjeve politike në punësimin e të rinjve dhe prioritizimi i të rinjve nga zonat rurale për tu ofruar arsim, punësim dhe mentorim dhe dhënia e prioritetit të rinjve që përfundojnë arsimin profesional si një mundësi për të fuqizuar sërish zanatet të cilat janë në zhdukje, si dhe si një mundësi për të patur më shumë të rinj në marrëdhënie pune që në moshë të re.

# BIZNESI DHE SEKTORI PRIVAT

Ndërkohë që nga njëra anë biznesi ngre shqetësim për mungesën e forcës punëtore apo të rinj të painteresuar dhe kualifikuar për kërkesat specifike të tregut, nga ana tjetër bizneset duhet të ndërgjegjësohen që duhet të ofrojnë punë dinjitoze duke respektuar të drejtat e punës edhe për të rinjtë si edhe mundësi për trajnim dhe kualifikim.

- Është e rëndësishme të zgjerohen programet që ofrojnë mundësi për praktika pune të paguara për të rinjtë në formën e: internships – praktika pune për studentët ose traineeships – trajnim bazuar në punë për të rinjtë që kanë nevojë për kualifikim ose apprenticeship – periudhë trajnimi në punë për të mësuar një profesion specifik duke përfshirë organizimi i trajnimeve specifike nga ana e bizneseve vendore.
- Është e nevojshme që biznesi të angazhohet në mënyrë proaktive, të qendrueshme dhe të vazhdueshme me institucionet arsimore për të përditësuar kurrikulat dhe programet me evidenca dhe informacion sipas kërkesave të tyre dhe nevojave të tregut të punës.
- Është e nevojshme të ndërtohen rrjeta, grupe informale ose forma të tjera organizimi të të rinjve brenda dhomave të tregtisë apo organizatave përfaqësuese të biznesit për të ushtruar influencë dhe për të advokuar për të rinjtë.

- Të kontribuojnë në shërbimin e karrierës në universitete me qëllim orientimin e regjistrimeve në universitet dhe diplomimeve në to që përmbushin nevojat e bizneseve, duke subvencionuar tarifën e shkollimit për një numër të caktuar studentësh që regjistrohen në programe të caktuara dhe/ose duke ofruar bursa për ta.

Të ruajnë bashkëpunimin tashmë të suksesshëm me universitetet për programet e praktikës, panairët e punës, punësimet, dhe të përshtaten drejt sektorëve me përparësi, si TIK, industritë krijuese, dhe turizmi. Në këtë mënyrë, bizneset mund të identifikojnë, rekrutojnë dhe integrojnë të diplomuar që u përshtaten nevojave të tyre. Në të njëjtën kohë, përmes këtij bashkëpunimi, bizneset mund të përvetësojnë kompetenca për përmirësimin e aftësive dhe njohurive të stafit që kanë të punësuar aktualisht.

# AKTORËT SHOQËRORË / PARTNERËT SOCIAL

Aktorët shoqërorë si organizatat e shoqërisë civile, organizatat rinore, grupet informale, rrjetet dhe liderët në komunitet, aktivistët apo mediat luajnë një rol të rëndësishëm në tranzicionin nga shkolla në vendin e punës duke ofruar informacion, duke mbajtur institucionet llogaridhënëse dhe nxitur transparencën, duke ofruar mundësi për të rinjtë, duke promovuar rastet e suksesit dhe duke nxitur meritokracinë.

- Është e nevojshme rritja e ndërgjegjësimit lidhur me të drejtat e të rinjve në punë si edhe dhënia e informacionit për mundësitë për të aksesuar programet që ofrojnë aftësim, praktika pune, trajnim apo punësim. Dhënia e informacionit të saktë, të plotë, në kohën e duhur dhe me mediumin e duhur për të rinjtë është thelbësore.
- Është e rëndësishme që të konsolidohen më tej programet e OSHC-ve apo aktorëve social që lehtësojnë tranzicionin përmes orientimit dhe këshillimit në karrierë, mentorimit dhe mbështetjes për iniciativat rinore.
- Është e nevojshme që të përforcohet puna me institucionet e sektorit publik dhe privat për politika efektive të nxitjes së punësimit dhe aftësimin përmes monitorimit, vlerësimit, kërkimit, advokimit dhe veprimit dhe një dialogu konstruktiv dhe të qendrueshëm duke siguruar pjesëmarrjen e të rinjve.
- Është e rëndësishme të promovohen modelet e mira dhe të rritet vizibiliteti i arritjeve aktuale, i bashkëpunimeve, sukseseve të të rinjve dhe të incentivohen bizneset që mbështesin të rinjtë në nevojë apo grupe të skajuar.
- Është e rëndësishme të realizohen studime periodike mbi nevojat e tregut të punës dhe të të rinjve në nivel vendor dhe të ndahen me aktorët e tjerë përmes dialogut dhe tryezave të përbashkëta.

# INSTITUCIONET ARSIMORE

Institucionet arsimore duhet t'i japin përparësi aksesit dhe cilësisë së arsimit duke mbajtur parasysh që qëllimi i arsimit dhe zhvillimit të aftësive është për të pajisur studentët me aftësitë që u nevojiten për të pasur një jetë të shëndetshme, produktive dhe kuptimplotë, dhe pa akses në arsim cilësor dhe trajnimin, si dhe ndërgjegjësimin rreth të drejtave të tyre në punë, të rinjtë nuk janë në gjendje të fitojnë një punë të denjë dhe të kenë tranzicion të suksesshëm.

- Zhvillimi i vazhduar profesional dhe investimi në burime dhe infrastrukturë si edhe programe për orientimin dhe këshillimin në karrierë për nxënësit dhe studentët sa më herët.
- Të përditësohet dhe modernizohet kurrikula duke u mbështetur në studime të mirëfillta të tregut dhe duke pasur parasysh edhe misionin dhe vizionin e institucionit. Një gjë e tillë do të bënte të mundur që programet e hartuara të përmbushin nevojat e tregut dhe që të diplomuarit të jetë të pajisur me aftësitë sipas aspiratave dhe potencialit.
- Të forcohet dhe institucionalizohet bashkëpunimi me biznesin dhe aktorët e tjerë me fokus tek punësimi dhe aftësimi si edhe sipërmarrja e të rinjve duke nënshkruar marrëveshje zyrtare si dhe duke programuar takime të rregullta dhe të shpeshta mes aktorëve të përfshirë me qëllim miratimin e programeve të punës me interes të përbashkët. Shtim i praktikave mësimore me qëllim aftësimin e të rinjve gjatë kohës së studimit. Koordinimi i institucioneve arsimore/universitare me prioritetet e punësimit të të rinjve, me qëllim ofrimin e aftësive të duhura për punësim.
- Zhvillimi dhe konsolidimi i shërbimeve të orientimit, këshillimit të karrierës dhe mentorimit të të rinjve në moshë të hershme për zgjedhjet për arsim, aftësim dhe sipërmarrje. Përfshirja e shërbimeve të këshillimit të karrierës në shkollën fillore dhe 9-vjeçare.

**Tabela 11: Masat e propozuara nga pjesëmarrësit në këtë nismë**

Zgjidhjet/masat kryesore të identifikuara në nivel lokal	Aktorët lokalë kryesorë të identifikuara nga të tre grupet	Nisma/ide për nxitjen e bashkëpunimit të aktorëve të identifikuara
<p>Përfshirja e shërbimeve të këshillimit të karrierës në shkollën fillore dhe 9-vjeçare</p> <p>Diversifikimi i ofertave lokale të trajnimeve</p> <p>Kryerja e studimeve të plota të tregut të punës për ofertën dhe kërkesën, në nivel bashkiak</p> <p>Rritja e bashkëpunimit të të gjitha palëve të interesuara</p> <p>Trajnimi i bizneseve lokale se si të absorbojnë fuqinë punëtore vendase</p> <p>Këshillim karriere përmes historive konkrete të suksesit</p> <p>Krijimi i një rrjeti për karrierë, të aftë për të ofruar shërbimin në bazë të aftësive të të rinjve</p> <p>Rritja e kapaciteteve të të rinjve për vetëndërgjegjësimin, njohjen më të mirë të vetvetes.</p> <p>Promovimi i moduleve soft skills në shkolla, digital skills dhe green skills</p> <p>Ndërgjegjësimi i të rinjve vendas për të drejtat dhe detyrimet në punë</p> <p>Lidhja e pushtetit vendor me institucionet arsimore</p> <p>Pushteti vendor të krijojë stimuj dhe programe për nxitjen e punësimit nëpërmjet bursave, etj, pa dallime.</p>	<p>Drejtoritë e Shërbimit Social në nivel Bashkie</p> <p>Shkollat e Arsimit Profesional</p> <p>Zyrat e Punës</p> <p>Organizatrat Rinore Bashkitë</p> <p>Drejtoritë Arsimore Rajonale</p> <p>Shkollat e Përgjithshme 9 Vjeçare dhe të Mesme</p> <p>Universitetet</p> <p>Zyrat Vendore të Arsimit/Zyrat Rajonale</p> <p>Komuniteti</p>	<p>Aktivitete të përbashkëta që nxisin punësimin</p> <p>Trajnime të ndryshme</p> <p>Përdoimi i mediave sociale si një mjet për bashkëpunim midis palëve të interesuara</p> <p>Prodhimi i materialeve të përbashkëta promovuese nga të gjitha palët e interesuara që promovojnë qarkun si destinacion tërheqës punësimi</p> <p>Rritja e marrëdhënieve të drejtpërdrejta midis zyrave të punës-drejtorive arsimore-qeverisjes vendore</p> <p>Promovimi i historive lokale të bashkëpunimit të suksesshëm</p> <p>Informacioni për tregun e punës për të rinjtë duhet të jetë më i plotë dhe më konkret nga të gjithë aktorët, në mënyrë të rinjtë t'i përshtasin pritshmëritë e tyre.</p> <p>Krijimin i një bordi ndër-institucional në nivel qarku, të hartojnë plan veprimi konkret ku çdo institucion përcakton një person për tu siguruar për vazhdimësinë.</p>

# 7. ANEKSET

## 7.1 Lista e anëtarëve të grupit të punës për Shqipërinë

Nr	Mbiemër, Emër	Biografi
1	<b>Bora Muzhaqi</b>	<p>Bora Muzhaqi, që prej shtatorit 2021 mban detyrën e ministrit të Shtetit për Rininë dhe Fëmijët. Gjatë periudhës maj-shtator 2021 mbante detyrën e zëvendësministrit të Arsimit, Sportit dhe Rinisë. Në periudhën janar 2019 deri mars 2021 ka qenë këshilltare e jashtme kontraktuar nga Banka Evropiane për Rindërtim dhe Zhvillim pranë ekipit të ministrit të Shtetit për Mbrojtjen e Sipërmarrjes dhe anëtare e Komisionit për Rregullimin dhe Mbikëqyrjen e Organizatave që ofrojnë shërbimet e auditimit ligjor nga shtatori 2020 në mars 2021. Në periudhën janar 2017 deri në janar 2019 ka qenë konsulente e lartë taksash në “EY”, Tiranë, Shqipëri, dhe nga deri në janar 2017 tetor 2016 ka mbajtur të njëjtën detyrë në “PwC”, Tiranë, Shqipëri, ndërsa më parë ka mbajtur detyrën si konsulente taksash në “PwC”, Tiranë, Shqipëri. Gjithashtu, ka qenë analiste kompensimesh në Departamentin e Burimeve Njerëzore, në Citybank, Londër, Mbretëria e Bashkuar, në qershor – gusht 2011, dhe analiste integrimi në BE në korrik 2010 në Drejtorinë e Integritit pranë Ministrisë së Mbrojtjes, Tiranë, Shqipëri. Ka mbaruar studimet BSc Economics në “London School of Economics and Political Science” (Londër, Mbretëria e Bashkuar), “Second Class Honours” në vitin 2012 dhe në “HULT International Business School” (Londër, Mbretëria e Bashkuar), Master në Biznes Ndërkombëtar, Bursa e Liderëve të Ardhshëm në vitin 2013. Ka marrë pjesë në Forumin VI për “Demokraci në Këshillin e Evropës” si pjesë e studimeve në Akademinë e Studimeve Politike në Tiranë, Shqipëri, dhe është anëtare e ACCA (Londër, Mbretëria e Bashkuar) akredituar nga “Association of Chartered Certified Accountants”. Është njohëse e gjuhëve angleze, italiane, gjermane, spanjolle dhe turke.</p>
2	<b>Olti Rrumbullaku</b>	<p>Kryetar i Sekretariatit të Bologna Follow Up Group (EHEA) Oltion Rrumbullaku është doktor në Shkencat Ekonomike nga Universiteti i Tiranës. Gjatë vitit 2019 – 2021 ai ka qenë zëvendësministër në Ministrinë e Arsimit, Rinisë dhe Sportit. Në cilësinë e zëvendësministrit, z. Rrumbullaku ka qenë Negociator i Kapitullit 25 dhe 26 në përgatitjet për procesin e negociatave për anëtarësimin në Bashkimin Evropian, si edhe negociator për Programin Horizon Europe dhe diskutimit për marrëveshjet në fushën e arsimit të organizuara nga RCC në kuadrin e Procesit të Berlinit. Në nëntor të vitit 2021 z. Rrumbullaku u emërua si Kryetar i Sekretariatit të BFUG-së, për mandatin deri në mesin e vitit 2024, sekretariat i cili mbështetet nga një grant i Komisionit Evropian dhe ndjek punën e rreth 10 grupeve të punës në lidhje me arsimin e lartë si pjesë e European Higher Education Area. Që nga viti 2019 ai është anëtar i Këshillit Bashkiak të Bashkisë së Tiranës. Më parë z. Rrumbullaku ka qenë i angazhuar në shumë projekte ndërkombëtare dhe projekte IPA ku mund të vecojmë ato për administratën publike, si edhe për agjencinë e ofrimit të shërbimeve publike, ADISA. Gjatë gjithë kësaj kohë Oltioni ka qenë pedagog në Fakultetin e Ekonomisë pranë Universitetit të Tiranës ku ka dhënë mësim të lëndë të ndryshme të departamentit të Financës, përfshirë lëndët e Administrimit Fiskal, Taksimit dhe Drejtimit Financiar.</p>

3	<b>Kleina Kasanai</b>	<p>Kleina Kasanai aktualisht mban postin e Drejtorit të Përgjithshëm pranë Agjencisë Kombëtare të Rinisë, agjenci e cila ka në fokus implementimin e politikave rinore, përfshirjen e të rinjve dhe mbështetjen e projekteve rinore. Puna e saj fokusohet tek të rinjtë si dhe në nxitjen e tyre drejt ndërveprimit dhe aktivizimit. Kleina ka mbaruar studimet bachelor për Drejtësi si dhe ka përfunduar studimet master në fushën e së drejtës publike. Ajo një eksperiencë profesionale të larmishme, nisur me pozicionin si asistent noter pranë një studio noteriale dhe ku më pas, përgjatë viteve 2013-2017, Kleina punoi në Ministrinë e Punëve të Jashtme si këshilltare e Ministrit për çështjet parlamentare. Në vitin 2017 ajo shërbeu si këshilltare e Zëvendëskryeministrit, duke u përqëndruar në çështjet parlamentare dhe zbatimin e objektivave të Zhvillimit të Qëndrueshëm dhe Axhendës 2030 të Kombeve të Bashkuara, pozicion i cili u fokusua shumë në përpilimin e raportimit Kombëtar Vullnetar të Shqipërisë mbi OZHQ-të. Gjithashtu, ka punuar si këshilltare pranë Ministrit të Shtetit për Mbrojtjen e Sipërmarrjes, duke u fokusuar në zhvillimin e bashkëpunimit me sipërmarrjet dhe zhvillimin e politikave në dobi të biznesit. Kleina ka marrë pjesë në programe të rëndësishme trajnimi ku mund të përmenden: Trajnim mbi politikat e investimeve të huaja direkte në Vjenë, Trajnim për diplomatët e rinj në Egjipt, Programi i Trajnimit Ekzekutiv në Çështjet Evropiane dhe Ndërkombëtare për Diplomatat e Rinj dhe Zyrtarët e Shërbimit Civil në Akademinë Diplomatike të Vjenës, Kursi i Analizës Strategjike në Institutin e Diplomacisë dhe Marrëdhënieve me Jashtë në Malajzi, Instituti për Përgatitjen e Liderave (Maqedoni) dhe ka kryer në vijimësi edhe mjaft trajnime të tjera. Kleina zotëron gjuhën angleze, italiane, greke si dhe është njohëse e gjuhës turke.</p>
4	<b>Julia Liço</b>	<p>Kryetar i Sekretariatit të Bologna Follow Up Group (EHEA)  Julia zotëron Diplomë Bachelor në fushën e Juridikut dhe Diplomë Master Penal nga Universiteti i Tiranës, Fakulteti i Drejtësisë. Për gjatë vitit 2019 ajo ka zhvilluar praktikë pranë institucioneve si Drejtoria e Harmonizimit dhe Kodifikimit, Ministria e Drejtësisë dhe Drejtoria e Përgjithshme e Ankimimeve, Bashkia Tiranë. Julia Liço ka dhënë kontributin e saj gjatë zgjedhjeve të vitit 2019 dhe zgjedhjeve të vitit 2021 si operatore e mbikëqyrëse. Gjithashtu ajo ka punuar prej një viti e gjysëm në Ministrinë e Drejtësisë si specialiste pranë Drejtorisë së Përgjithshme Rregullatore e Çështjeve të Drejtësisë. Që prej muajit nëntor 2021, Julia është pjesë e Agjencisë Kombëtare të Rinisë në pozicionin si specialiste në sektorin e projekteve rinore.</p>
5	<b>Enxhi Lipa</b>	<p>Enxhi zotëron Diplomë Bachelor në Shkenca Politike dhe Marrëdhënie Ndërkombëtare nga Universiteti Epoka në Shqipëri. Gjithashtu ajo ka zhvilluar një sërë specializimesh në fushën e ngritjes së kapaciteteve, kërkimit shkencor, integritit evropian, menaxhimit të projekteve kombëtare dhe ndërkombëtare dhe aftësive të buta. Prej vitit 2015, Enxhi është e angazhuar në sektorin e shoqërisë civile duke kontribuar në mënyrë aktive në përmirësimin e politikave rinore në nivel lokal, kombëtar, rajonal dhe evropian. Enxhi Lipa është Koordinatorë e Programit “Rinia Zhvillon Kapacitete” në iniciativën Tirana Kryeqyteti Evropian i Rinisë (TEYC) 2022, pranë Kongresit Rinor Kombëtar. Para se t’i bashkohej ekipit TEYC 2022, Enxhi ka punuar si Përgjegjëse Hulumtimi dhe Koordinatorë Projektsh pranë Kongresit Rinor Kombëtar. Ajo gjithashtu ka punuar si hulumtuese e pavarur, trajnere dhe eksperte e jashtme lidhur me çështjen e zhvillimit të aftësive dhe rritjen e kapaciteteve të të rinjve, grave dhe vajzave që vijnë nga zona rurale. Së fundi, Enxhi është zgjedhur si një anëtare rinore e bashkë-kryesimit të iniciativës së Laboratorit Rinor të Ballkanit Perëndimor, një projekt rajonal i mbështetur nga Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal. Ajo është gjithashtu anëtare e Grupit të Ekspertëve në kuadër të kësaj initiative.</p>

6	<b>Françeska Muço</b>	<p>Znj. Françeska Muço është një aktiviste e shoqërisë civile. Që në moshë të re, ajo ka qenë shumë aktive dhe e pasionuar për të drejtat civile dhe angazhimin e qytetarëve në proceset demokratike duke hartuar dhe zbatuar disa projekte dhe fushata avokuese që kanë të bëjnë me fuqizimin e të rinjve dhe grave, arsimin, të drejtat e njeriut dhe ndërtimin e paqes. Aktivitetet e saj përfshijnë të qenit pjesë e grupeve të konsulentëve për hartimin e disa nismave rinore, planeve të veprimit dhe propozimeve të ligjit që i kanë mundësuar asaj të jetë përfaqësuese e të rinjve në disa borde këshillimore në nivel lokal dhe kombëtar. Françeska është shumë aktive edhe në debatet publike, përmes pjesëmarrjes si folëse në konferenca, në fushata sensibilizuese, emisione televizive dhe intervista. Eksperienca e saj profesionale lidhet më së shumti me zbatimin e projekteve dhe mbledhjen e fondeve në kuadër të programeve të Bashkimit Europian por edhe me donatorë në Shqipëri. Nga viti 2018 deri në vitin 2020 ka qenë përfaqësuese e të rinjve në “Grupin Këshillimor të Shoqërisë Civile të UN Women Albania”. Aktualisht ajo mban postin e Sekretares së Përgjithshme të Rrjetit të Profesionistëve të Rinj të Shqipërisë, si dhe është pjesë e Bordit Drejtues të Zyrës Rajonale të Bashkëpunimit Rinor (RYCO) dhe pjesë e Bordit Këshillimor Rinor të OKB-së.</p>
7	<b>Fregis Sala</b>	<p>Fregis Sala mban detyrën e Këshilltarit në Kabinetin e Ministrit të Shtetit për Rininë dhe Fëmijët, znj. Bora Muzhaqi. Fregis ka studiuar për Inxhinieri Elektronike dhe Komunikimi në Universitetin Teknik të Stambollit, dhe ka përfunduar praktikat e punës në institucione kërkimi dhe zhvillimi si Tubitak, Abe Teknoloji dhe ITU VLSI CAD Lab. Gjithashtu Fregis flet Anglisht, Italisht, Spanjisht, Frengjisht dhe Turqisht.</p>
8	<b>Marsela Delija</b>	<p>Marsela është studente në Fakultetin e Drejtësisë, Universiteti i Tiranës. Prej vitesh ajo është angazhuar si pjesë e Shoqërisë civile, fillimisht pranë Qendrës për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve në Shqipëri (CRCA), si pjesë e Parlamentit Rinor të Tiranës. Së fundmi edhe si pjesë e stafit të punës. Ajo gjithashtu punon pranë Institutit të Studimeve Sociale dhe Humane si koordinatorë projektesh si dhe si hulumtuese në studimet e bëra nga kjo organizatë. Prej pak muajsh ajo mban pozicionin e Presidentes së Rrjetit Kombëtar për të rinjtë në Shqipëri (ANYN), ku më parë ka mbajtur rolin e anëtares së Bordit Drejtues. Së fundmi Marsela është pjesë e grupit të ekspertëve rinorë së iniciativës së Labororit Rinor të Ballkanit Perëndimor, një projekt rajonal i mbështetur nga Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal.</p>
9	<b>Blerjana Bino</b>	<p>Dr. Blerjana Bino është studiuese në shkencat sociale dhe eksperte e zhvillimit të projekteve, monitorim, vlerësim, mësim si edhe menaxhimin dhe kapitalizimin e njohurive. Ajo ka punuar në sektorin e kërkimit zhvillimit për rreth 10 vjet me përvojë në Shqipëri dhe rajonin e Ballkanit Perëndimor. Ajo është një nga Bashkëthemeluesit dhe aktualisht Drejtore Ekzekutive e Qendrës Shkencë dhe Inovacioni për Zhvillim (SCiDEV), think-tank e bazuar në Tiranë që punon ngushtë me akademinë, shoqërinë civile, institucionet publike dhe mediat dhe drejton një rrjet studiuesish që punojnë në zhvillimin demokratik, qeverisjen e mirë, media dhe komunikimi, bashkëpunimet kërkimore në shoqëri dhe transformimi dixhital. Ajo është bashkëthemeluese dhe anëtare e Rrjetit të Grave Shqiptare në STEM dhe anëtare e Këshillit të Rrjetit Rajonal të Grave në STEM. Ajo është një kërkuese e Rrjetit të Gazetarëve të Sigurt në Ballkanin Perëndimor. Ajo ka një doktoraturë në Shkencat e Komunikimit dhe një Master Shkencor nga Shkolla e Ekonomisë dhe Shkencave Politike në Londër – LSE. Ajo ka kryer disa periudha kërkimore: Fellow e Institutit Suedez në Departamentin e Medias dhe Informatikës, Universiteti Uppsala; Erasmus Mundus Fellow në Departamentin e Shkencave Politike në Universitetin e Salzburgut; Çmimi për Studiuesit e Shoqërisë Civile Fellow në Universitetin e Westminster në Londër.</p>



10	<b>Gentjan Hajdari</b>	<p>Gentjan Hajdari zotëron Diplomë Bachelor në Inxhinieri Ndërtimi nga Universiteti Politeknik i Tiranës. Ai ka ndjekur një sërë programesh specializimi brenda dhe jashtë vendit në fushën e angazhimit rinor, vullnetarizmit, organizimit komunitar, hartimit dhe menaxhimit të projekteve, pjesëmarrjes rinore në vendimmarrje dhe ekstremizmit të dhunshëm. Prej 14 vitesh është angazhuar si aktivist në shoqërinë civile. Puna e tij në komunitet ka qenë e lidhur ngushtë me të rinjtë e zonave rurale, në zhvillimin e fuqizimin e tyre. Ai është përpjekur të krijojë modele pozitive sesi të rinjtë t'i japin formë botës që i rrethon përmes angazhimit në punë komunitare, testimit të ideve të reja dhe përfshirjes në qeverisjen lokale. Këtë e ka bërë përmes krijimit të 2 qendrave komunitare në zonat rurale, themelimit të Bordit Rinor Këshillimor Vorë, një strukturë rinore përfaqësuese e zërit të rinjve në Bashkinë e Vorës si dhe ngritjen e një sërë programesh të ndryshme me fokus aftësimin dhe punësimin e të rinjve. Prej vitit 2016 punon pranë organizatës “Youth for Social Changes” duke kordinuar dhe menaxhuar projekte lokale dhe ndërkombëtare ku ka krijuar ura bashkëpunimi dhe integrimi mes të rinjve në Shqipëri dhe bashkëmoshatarëve të tyre nga Europa përmes programit Erasmus+. Gjithashtu ka punuar si trajner dhe ekspert në projekte të ndryshme me qëllim fuqizimin dhe rritjen aftësive të rinjve. Ka udhëhequr fushata studimi në fusha të ndryshme. Prej vitit 2021 është anëtar i Këshillit Rinor Kombëtar ku advokon për më shumë politika rinore në nivel qendror.</p>
11	<b>Myftar Doçi</b>	<p>Myftar Doçi ka një Diplomë Bachelor në Filozofi nga Universiteti i Tiranës (Shqipëri) dhe një Master në Administrim Publik nga Bowling Green State University (SHBA). Ai gjithashtu ka përfunduar një Program një-vjeçar në Marrdhënie Ndërkombëtare në Universitetin e Tiranës dhe një Program një-vjeçar në Diplomaci në Akademinë Diplomatike të Vienës (Austri). Gjithashtu, ai ka kryer Programin për Zhvillim dhe Menaxhim Institucional të ORT/USAID. Myftar Doçi është Drejtori Ekzekutiv i Qendrës Kombëtare Burimore të Trajnimit dhe Asistencës Teknike (ANTTARC). Që nga viti 1999, ai menaxhon programet e trajnimit dhe asistencës teknike të Qendrës. Ai gjithashtu dizajnon dhe zhvillon trajnime dhe asistencë teknike në zhvillim dhe menaxhim organizativ, zhvillim dhe menaxhim projekti, qeverisje të mirë, avokim dhe lobim, trajnim i trajnerëve, etj. Tek ANTTARC, ai gjithashtu ka menaxhuar projekte të mëdha të përqëndruara në zhvillimin e kapaciteteve dhe nën-grantimin e organizatave të shoqërisë civile që janë aktive në pjesëmarrje qytetare, qeverisje të mirë dhe anti-korrupsion, përfshirje sociale, etj. Para ANTTARC, eksperiencia e tij e punës përfshin diplomat në Ministrinë e Punëve të Jashtme të Shqipërisë, pedagog i jashtëm në Universitetin e Tiranës dhe Asistent Pedagog në Bowling Green State University. Myftar Doçi është trajner për seminare mbi tranzicionin nga shkolla në punë, të organizuara në kuadër të iniciativës së Labororit Rinor të Ballkanit Perëndimor, një projekt rajonal i mbështetur nga Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal.</p>
12	<b>Dorian Hatibi</b>	<p>Dorian Hatibi është diplomuar në Fakultetin e Shkencave Sociale, Universiteti Tiranës. Për më shumë se një dekadë ka ushtruar kompetencën e tij në fushën e çështjeve sociale, duke shërbyer për disa vite edhe si lektor i Psikologjisë Kulturore dhe Sociologjisë, në Universitetin Aleksandër Moisiu Durrës. Aktualisht mbulon detyren e Drejtorit të Nxitjes së Punësimit në Bashkinë Tiranë.</p>

13	<b>Engjell Gjugja</b>	<p>Engjell Gjugja ka lindur më 1 dhjetor 1989 në qytetin e Gjakovës, në Republikën e Kosovës. Ka qenë i angazhuar si profesor i Filozofisë/Etikës në gjimnazin jopublik “Maria Naihmtare” në Shkodër. Dëshira dhe përkushtimi për të punuar me të rinjtë shërbeu si trampolinë për punësimin e tij në organizata të ndryshme që realizuan projekte me fokus këtë target grup. Eksperienca brenda dhe jashtë vendit ndikoi në përmirësimin e shërbimeve të institucioneve publike dhe jopublike nëpërmjet risive që krijuan një klimë mikpritëse për të rinjtë e qytetit. Ka qenë kryetar i Kongresit Rinor Kombëtar dhe aktualisht punon në Bashkinë Shkodër si Koordinator i Qendrës Rinore të Atelie, në administrimin e Bashkisë Shkodër. Prej vitit 2018, Engjelli mban rolin e koordinatorit lokal të Shkodrës, në kuadër të programit kushtuar politikave rinore në nivel vendor prej tre vitesh të zhvilluar nga Kongresi Rinor Kombëtar në bashkëpunim me Fondacionin Friedrich-Ebert-Stiftung Tirana.</p>
14	<b>Gertian Barajktari</b>	<p>Gertiani është diplomuar në nivelet Bachelor dhe Master i Shkencave në Sociologji pranë Fakultetit të Shkencave Sociale, Universiteti i Tiranës. Në vijim të angazhimit studentor në strukturën drejtuese të organizatës së ekselencës së Universitetit të Tiranës dhe përfshirjes në disa projekte prej 6 vitesh kontribuon në administratën publike. Fillimisht në pozicionin e Specialistit pranë Drejtorisë së Arsimit të Lartë dhe Shkencës në Ministrinë e Arsimit, Sportit dhe Rinisë dhe prej 2 vitesh mban pozicionin e Drejtorit të Drejtorisë së Planifikimit dhe Performancës në Agjencinë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive. Përvoja e fituar dhe angazhimet profesionale i kanë krijuar një ekspertizë të thelluar në politikat dhe çështjet që lidhen me arsimin, aftësimin dhe punësimin. Ai ka zhvilluar një sërë trajnimesh të lidhura me menaxhimin, zgjidhjen e konflikteve, vlerësimin e ndikimit të akteve ligjore /nenligjore, metodologjinë dhe ofrimin e trajnimeve, menaxhimin e projekteve, punësimin dhe aftësitë. Gertiani është i angazhuar si anëtar i grupit të punës për hartimin e Strategjisë Kombëtare të Rinisë dhe në të njëjtën kohë është anëtar i Komitetit Qeveritar në iniciativën e Laboratorit Rinor të Ballkanit Perëndimor.</p>
15	<b>Genta Prodani</b>	<p>Genta Prodani, Përgjegjëse e Sektorit të Politikave të Punësimit dhe Migratore në Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë. Ka studiuar në Fakultetin e Drejtësisë në Universitetin e Tiranës master shkencor, si dhe ka kryer studimet pas universitare në Qendrën e Studimeve të Marrëdhënieve Industriale të Fakultetit të Shkencave Sociale në Universitetin e Kaljarit, Itali.</p> <p>Ajo ka mbi 20 vite experiencë në fushën e hartimit të politikave dhe programeve të tregut të punës me fokus të veçantë për të rinjtë dhe integrimin e tyre në tregun e punës.</p>

16	<b>Denis Lushi</b>	<p>Denisi ka kryer studimet post-master për Menaxhim Rural në Universitetin e Thesalisë (Greqi) dhe Universitetin e Blaise-Pascal de Clermont Ferrant (Francë), dhe aktualisht është kandidat për doktoraturë në Zhvillimin e Territorit në Universitetin e Tiranës. Si ekspert i zhvillimit rural, ai ka kryer studime shkencore dhe ka botuar artikuj mbi zhvillimin rural dhe territorial si dhe çështje që u drejtohen të rinjve në zonat rurale. I angazhuar për një kohë të gjatë me çështjet e qeverisjes vendore në projekte të zbatuar nga UNDP Shqipëri, çështjet e zhvillimit rural, të drejtat e të rinjve dhe pjesëmarrjen në vendimmarrje, ngritjen e kapaciteteve të të rinjve dhe grave rurale në aftësitë sipërmarrëse, trajnime për krijimin e start-up-eve etj., hartimi dhe zbatimi i planeve të biznesit, trainimi dhe mentorimi për sipërmarrësit dhe nevojat e biznesit etj. Ai është një nga gjashtë trajnerët e certifikuar të TOT nga GIZ dhe SWG për qasjen LEADER në Shqipëri. Denisi është trajner dhe këshillues biznesi CEFE, me përvojë 5 vjeçare në fushën e trajnimeve për aftësitë sipërmarrëse dhe të bërit biznes. Ai ka trajnuar mbi 800 individë të moshës 18-50 vjeç, duke asistuar nga afër në hartimin e rreth 50 planeve të biznesit për start-up dhe duke ofruar mbështetje në ngritjen e 18 bizneseve të reja. Ai është i angazhuar si këshillues në projektin CoSolve 19 raundi I dhe II, të financuar nga GIZ, për të zbutur pasojat e COVID-19 të MSME-ve shqiptare. Denisi ka krijuar organizatën “Klubi i Sipërmarrësve të Rinj – KSR” në Dibër, duke orientuar dhe mbështetur individët sidomos të rinjtë që duan të bëhen sipërmarrës të suksesshëm. Gjithashtu ai është një sipërmarrës i ri me një biznes start-up në fushën e riciklimit. Së fundi, Denisi po angazhohet si ekspert rinor lokal në iniciativën e Laboratorit Rinor të Ballkanit Perëndimor, një projekt rajonal i mbështetur nga Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal.</p>
17	<b>Klodiana Kadeli</b>	<p>Klodiana zotëron Diplomë Bachelor në Punë Sociale nga Universiteti I Tiranës dhe Diplomë Master në “Çështjet e fëmijës dhe familjes”. Ajo ka një eksperiencë të gjatë aktivizmi në shoqëri civile prej më shumë se 10 vjetësh dhe një eksperiencë më shumë se 3 vjeçare si profesioniste e punës sociale në organizata kombëtare dhe ndërkombëtare në punën me të rinjtë. Klodiana është themelues dhe drejtor ekzekutiv I organizatës rinore “Power of Education” në Lezhë, e cila ka për qëllim zhvillimin social-ekonomik të të rinjve të Lezhës. Klodiana Kadeli ka një sërë specializimesh në punën me të rinjtë, në punën me grupin dhe komunitetin. Interesat e saj akademike lidhen me kërkimin shkencor, menaxhimin e projekteve dhe këshillimin individual. Ajo ka punuar si trajnere dhe lehtësuese lidhur me çështjet e rinisë, një prej të cilave është dhe punësimi rinor. Klodiana është pjesë e Komitetit me Përfaqësues Rinorë dhe Studentë të iniciativës së Laboratorit Rinor të Ballkanit Perëndimor, një projekt rajonal i mbështetur nga Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal.</p>
18	<b>Keti Dhimtri</b>	<p>Znj. Alketa Lamani është e angazhuar në shoqërinë civile prej më shumë se 20 vitesh, pranë organizatës Qendra Rinore Vlorë. Ajo ka një përvojë të gjatë në zbatimin e projekteve për të rinjtë dhe komunitetin dhe ka qenë e përfshirë drejtpërdrejt në menaxhimin e projekteve të ndryshme që kanë të bëjnë me pjesëmarrjen e të rinjve në proceset vendimmarrëse lokale dhe zhvillimin e komunitetit. Znj. Lamani ka eksperiencë dhe ekspertizë profesionale të zgjeruar dhe të konsoliduar në territorin e Vlorës, në fushën e angazhimit qytetar, qeverisjes vendore, advokimit dhe metodave të avancuara të pjesëmarrjes. Ajo ka punuar me organizata ndërkombëtare, në sfond multikulturor, dhe institucione në Shqipëri. Alketa është e angazhuar në shoqërinë civile prej më shumë se 20 vitesh, pranë organizatës Qendra Rinore Vlorë. Ajo ka një përvojë të gjatë në zbatimin e projekteve për të rinjtë dhe komunitetin dhe ka qenë e përfshirë drejtpërdrejt në menaxhimin e projekteve të ndryshme që kanë të bëjnë me pjesëmarrjen e të rinjve në proceset vendimmarrëse lokale dhe zhvillimin e komunitetit. Znj. Lamani ka eksperiencë dhe ekspertizë profesionale të zgjeruar dhe të konsoliduar në territorin e Vlorës, në fushën e angazhimit qytetar, qeverisjes vendore, advokimit dhe metodave të avancuara të pjesëmarrjes. Ajo ka punuar me organizata ndërkombëtare, në sfond multikulturor, dhe institucione në Shqipëri.</p>

19	<b>Xhensila Mirashi</b>	<p>MSc. Xhensila Mirashi është gazetare, aktiviste dhe kërkuese e re shkencore. Ajo është e diplomuar në universitetin “Fan S. Noli” Korçë në Master Shkencor “Media, Kulturë dhe Editim”, Master Profesional “Mësuesi për AML në drejtimin Gjuhë Shqipe – Letërsi dhe Arte”, si dhe në Bachelor “Gjuhë Shqipe dhe Letërsi”. Xhensila është e trajnuar mbi çështjen e politikave rinore; ka kryer intership tek Ministria e Mirëqënies Sociale dhe Rinisë në 2015 tek Drejtoria e Koordinimit të Politikave Rinore. Intershipin e dytë e ka kryer pranë SRD Albania në 2021, si intervistuese në terren mbi potencialin turistik shqiptar. Ka marrë pjesë në një sërë trajnimesh mbi ngritje kapacitetesh rinore, hartim e manaxhim projekti, edukim mediatik, e drejta për informim, aftësi të buta, etj. Gjithashtu ajo ka zhvilluar edhe dy kurse profesionale si “Asistente Sociale” pranë DRFPP Korçë dhe “Animatore Sociale” APA &amp; GIZ Albania. Ajo ka mbajtur pozicionin e Drejtores e më pas të Koordinatorë së Projekteve pranë Qendrës Rajonale Rinore Korçë, ndërsa tani është e angazhuar si Eksperte në manaxhim dhe koordinimin e projekteve kryesisht rinore e mediatike në nivel lokal, si dhe është hulumtuuese në kërkime shkencore të nivelit kombëtar e rajonal. Së fundmi, Xhensila është pjesë e Komitetit të Përfaqësuesve Rinorë &amp; Studentë në projektin rajonal “Laboratori Rinor i Ballkanit Perëndimor” i mbështetur nga Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal.</p>
20	<b>Mirjam Reçi</b>	<p>Mirjam Reçi ka lindur në Durrës, më 14.01.1976. Ka mbaruar studimet e larta në Universitetin e Tiranës, Fakulteti i Shkencave Sociale, dega Filozofi dhe Sociologji (1998) dhe Fakulteti i Historisë dhe Filologjisë, dega Gjuhë Shqipe e letërsi (2000)</p> <p>Eksperiencia e saj lidhet me shoqërinë civile në Durrës dhe më gjerë. Në vitet 1999 – 2002 ka punuar për CRS (Shërbimet Katolike të Lehtësimit). Që nga viti 2002 drejton Qendrën e Zhvillimit të Shoqërisë Civile (CSDC) në Durrës. Gjatë gjithë kohës së aktivizimit të saj znj. Reçi ka ndihmuar shumë organizata në rajonin e Durrësit përmes këshillimit, trajnimeve dhe lehtësimit të aktiviteteve. Përvoja e gjerë e Reçit me organizatat lokale dhe komunitetin është ndër përparësitë në karrierën e saj profesionale. Ajo angazhohet si lektore në Universitetin A. Moisiu Durrës, Fakulteti i Edukimit, Departamenti i Psikologjisë. Reçi ka ndjekur studimet Master dhe Doktoraturë në Institutin e Studimeve Evropiane, Universiteti i Tiranës.</p>
21	<b>Zoica Bardhi</b>	<p>Zoica Bardhi është diplomuar në Marrëdhënie Publike/Komunikim pranë Universitetit European të Tiranës në vitin 2013. Në vazhdim, po në UET, ajo ka përfunduar Masterin për Administrim Biznesi dhe Marketing. Ajo gjithashtu ka mbaruar studimet pranë Fakultetit të Shkencave Mjekësore Teknike në Tiranë për Infermieri në vitin 2007. Në vitin 2019, ajo ka përfunduar programin 1-vjeçar të USAID “Zhvillimi i Lideritshpit Institucional”. Zoica është themeluese dhe drejtuese e shoqatës New Bridges. Ajo ka një eksperiencë të gjatë në shoqërinë civile si aktiviste, drejtuese e një sërë projektesh, dhe trajnere kryesisht me fokus fuqizimin e rinisë dhe angazhimit rinor, qeverisjen e mire, avokim, etj. Përvetse në shoqërinë civile, eksperiencia e saj përfshin edhe qeverisjen lokale dhe qendrore. Zoi është anëtare e Komitetit me Përfaqësues Rinor dhe Studentë të ngritur në kuadrin e zbatimit të iniciativës së Laboratorit Rinor të Ballkanit Perëndimor, një projekt rajonal i mbështetur nga Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal.</p>

22	<b>Jetona Myteveli</b>	<p>Jetona Myteveli, Diplomë Psikoterapie, Diplomë Mjekësie dhe Ekonomik, është agjente ndryshimi, moderatore dhe psikoterapiste me një praktikë private në Tiranë. Ajo ka një ekspertizë të gjerë me më shumë se 20 vjet përvojë pune për organizata ndërkombëtare me fokus zhvillimin institucional dhe organizativ. Ajo aplikon një qasje trans-kulturore, të orientuar drejt zhvillimit të kapaciteteve, kombinon dhe integron ekspertizën psikologjike për ndryshimin personal me njohuritë organizative, përvojën ndërkombëtare dhe një qëndrim humanistik.</p> <p>Specializuar në sipërmarrje, të mësuarit përmes përvojes dhe zhvillimin e biznesit. Më shumë se 15 vjet përvojë në mbështetjen e zhvillimit të biznesit, dhe në 5 vitet e fundit në realizimin e trajnimeve për sipërmarrjen dhe planeve të biznesit në kuadër të Konkursit Kombëtar të Planeve Biznesit- IDEA Challenge 2018, 2019, 2020, 2021 duke kryer 2 Trajnime për Trajnerë CEFE ToT dhe këshilluar trajnerët e rinj. Promovimi i mentorimit në Shqipëri, lehtësimi i ngritjes së kapaciteteve të klubit të ri të mentorëve të biznesit. Projekti IDEA ka mbështetur formimin e sipërmarrësve, duke zhvilluar kompetencat e tyre të biznesit dhe aftësitë për të përgatitur një plan biznesi të zbatueshëm e për të filluar një biznes (të regjistruar zyrtarisht 500) dhe për të nxitur një biznes ekzistues (të regjistruar zyrtarisht 450), i cili krijoi 900 vende pune shtesë. Aktualisht drejton Qendrën „Balance”, me 44 ekspertë të biznesit që zbatojnë trajnimet IDEA dhe ofrojnë këshillim për ndryshim për bizneset mikro, të vogla e të mesme prekur nga kriza e COVID19 në kuadër të Cosolve 19.</p>
23	<b>Donald Vullnetari</b>	<p>Donald është një konsulent ekonomik i fokusuar në tregjet e punës, sipërmarrjen, inovacionin dhe transformimin dixhital. Aktualisht ai drejton shërbimet e konsulencës socio-ekonomike në IDRA Research &amp; Consulting, si dhe pedagog i Ekonomisë në Universitetin e Tiranës (Departamenti i Ekonomisë). Ai ka një diplomë Master i Shkencave Ekonomike në Universitetin e Tiranës dhe tani po ndjek studimet e doktoraturës në Departamentin e Ekonomisë, UT. Ai ka qenë i angazhuar në projekte kërkimore dhe konsulence, duke punuar me klientë të shumtë privatë në disa industri, si dhe me donatorë kombëtarë dhe ndërkombëtarë si Banka Botërore, UNDP, BERZH, UNICEF, AADF. Ai është i aftë në metodat sasore të kërkimit, duke përfshirë vlerësimet e industrisë dhe kërkimin e tregut, zhvillimin e politikave ekonomike të bazuara në dëshmi dhe strategjitë inovative të biznesit.</p>
24	<b>Yllka Sela</b>	<p>Yllka Sela ka përfunduar studimet bachelor në Ekonomiks si dhe Masterin Shkencor në Menaxhim Publik, në Fakultetin e Ekonomisë, Universiteti i Tiranës. Ajo është çertifikuar nga Universiteti i Studimeve Ekonomike në Bukuresht, Rumani, për menaxhimin dhe politikat publike, si dhe për menaxhimin e biznesit në kuadër të globalizimit. Gjithashtu, Yllka numëron një sërë çertifikimesh mbi menaxhimin e projekteve, aftësitë e transferueshme, negocimin, dhe komunikimin publik.</p> <p>Që prej vitit 2016 Yllka punon si këshilltare për projekte të ndryshme pranë Agjensisë Gjermane për Bashkëpunim Ndërkombëtar (GIZ), me fokus kryesor aspekte të zhvillimit të qëndrueshëm, në nivel kombëtar dhe rajonal. Prej vitit 2020, ajo është lektore për Politikat Ekonomike pranë Universitetit Beder në Tiranë. Ajo gjithashtu ka punuar si trajnere për aftësitë e buta, apo si eksperte e jashtme në media dhe në organizata të shoqërisë civile, për çështje që lidhen me ekonominë, të rinjtë dhe rritjen e kapaciteteve të tyre. Yllka është përzgjedhur si anëtare e Komitetit të Ekspertëve të Jashtëm në kuadër të “Laboratorit Rinor të Ballkanit Perëndimor”, një projekt rajonal i mbështetur nga Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal.</p>

25	<b>Ganimete Perseku</b>	<p>Ganimete është diplomuar në Master Shkencor në degën “Gazetari dhe Komunikim” me profil në fushën e Marrëdhënieve me Publikun në Universitetin e Tiranës. Gjatë viteve të studimit është angazhuar në trajnime, aktivitete në fushën e gazetarisë si dhe inteshipe në media të ndryshme. Në vitin 2021 është angazhuar në sektorin e shoqërisë civile pranë organizatës “Intelektualët e rinj, Shpresë” në Shkodër. Si pjesëtare e organizatës “Intelektualët e rinj, Shpresë”, ajo koordinon projekte të cilat kanë në fokus të rinjtë, duke fuqizuar kapacitetet e tyre në nivel lokal, nxitur pjesëmarrjen e të rinjve në procese demokratike apo mbështetur nismat e të rinjve për zhvillimin e ideve të biznesit. Në kuadër të iniciativës së Laboratorit të Ballkanit Perëndimor është zgjedhur anëtare e grupit të komitetit të të rinjve dhe studentëve.</p>
26	<b>Klevis Hysa</b>	<p>Klevis Hysa është Drejtor i Përgjithshëm i Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive. Ai ka një diplomë master në Financë dhe të Drejtën e Biznesit në Universitetin e Tiranës dhe një diplomë Ekzekutive SciencesPo Paris në politikat publike dhe menaxhim. Klevis ka një përvojë të gjatë teknike duke punuar si analist në zyrën e Kryeministrit për të mbështetur dhe koordinuar prioritetet e qeverisë. Në UNDP, ndër të tjera, ai ka punuar në zhvillimin e aftësive për analizën e punësimit për hartimin e politikave të bazuara në dëshmi.</p>

## 7.2 Lista e subjekteve kontribuese në bashkëkonceptimin dhe hartimin e këtij dokumenti

Emri i subjektit	Lloji i Subjektit	Qarku
Act for Society	NGO	Tiranë
National Agency for Employment and Skills (NAES)	"Institution"	Korça
Berat National Employment and Skills Agency	"Institution"	Berat
Complementary Employment and Skills Agency Diber	"Institution"	Diber
Lezha National Employment and Skills Agency	"Institution"	Lezhë
Shkodra National Employment and Skills Agency	"Institution"	Shkoder
Albania Rafting Group	NGO	Berat
Albanian Skills	NGO	Tiranë
AlbNature	Business	Tiranë
Balkan Youth Activism	NGO	Korça
Balkan Youth Council	NGO	Durrës
Berat Municipality	"Institution"	Berat
Dibra Municipality	"Institution"	Diber
Municipality of Dimal	"Institution"	Berat
Municipality of Himara	"Institution"	Vlorë
Municipality of Korça	"Institution"	Korça
MUNICIPALITY OF KRUIJË	"Institution"	Durrës
Municipality of Kucove	"Institution"	Berat
Lezha Municipality	"Institution"	Lezhë
SHIJAK MUNICIPALITY	"Institution"	Durrës
Shkodra Municipality	"Institution"	Shkoder
Municipality of Skrapar	"Institution"	Berat
Municipality of Vlora	"Institution"	Vlorë
Butterfly Camping	Business	Diber
Diocesan Caritas	NGO	Lezhë
Caritas Lezha	NGO	Lezhë
Changing the Future	NGO	Diber
Civil Society Development Center Durres	NGO	Durrës
Concept Marketing	Business	Tiranë
Co-Seven	NGO	Tiranë
Dibër.com	Media	Diber
Parent Hand	NGO	Korça
Employment Promotion Directorate, Municipality of Tirana	"Institution"	Tiranë
GENERAL DIRECTORATE OF PRE-UNIVERSITY EDUCATION	"Institution"	Lezhë
Regional Employment Directorate	"Institution"	Berat
Directorate of Youth, Education and Sport	"Institution"	Lezhë
Active Durrës	NGO	Durrës
European Democracy Youth Netork	NGO	Tiranë
Faculty of Economics, University of Tirana	University	Tiranë
Faculty of Foreign Languages	University	Tiranë
Universal Peace Federation of Durrës	NGO	Durrës
Albanian Education Foundation	NGO	Durrës
Mary Loretto World Foundation	NGO	Lezhë
“Stiliano Bandilli” High School	High school	Tiranë

"Sttiliano Bandilli" High School	High school	<i>Berat</i>
"Gjergj Kastrioti" High School	High school	<i>Durrës</i>
Jani Minga High School	High school	<i>Vlorë</i>
Kolin Djoka High School	High school	<i>Lezhë</i>
Oso KUKA High School	High school	<i>Shkoder</i>
Said Najdemi High School	High school	<i>Diber</i>
Kolin Gjoka High School	High school	<i>Lezhë</i>
"Naim Frashëri" High School	High school	<i>Durrës</i>
Oso KUKA High School	High school	<i>Shkoder</i>
Young Intellectuals, Hope (IRSH)	NGO	<i>Shkoder</i>
IntelyCare	Business	<i>Tiranë</i>
Tirana Municipal Council	"Institution"	<i>Tiranë</i>
Local Youth Council	"Institution"	<i>Durrës</i>
The Commissioner for Protection against Discrimination;	NGO	<i>Shkoder</i>
Puka Youth Movement	NGO	<i>Diber</i>
Malteser	NGO	<i>Lezhë</i>
Nediber.com	Business/Local media	<i>Diber</i>
New Bridges	NGO	<i>Berat</i>
Observatory for the Rights of the Child	NGO	<i>Diber</i>
Youth Support	NGO	<i>Korça</i>
Perspective.	NGO	<i>Durrës</i>
Power of Education	NGO	<i>Lezhë</i>
Diber County Prefecture	"Institution"	<i>Diber</i>
PVN Albania	NGO	<i>Tiranë</i>
Vlora Vocational Training Centre	"Institution"	<i>Vlorë</i>
Mental Health Center Towards Development	NGO	<i>Durrës</i>
DDAER Social Services Centre	NGO	<i>Tiranë</i>
H.A.N.A Center	NGO	<i>Lezhë</i>
Albanian Consumer Center	NGO	<i>Durrës</i>
Arka Youth Centre	NGO	<i>Shkoder</i>
Atelie Youth Centre	"Institution"	<i>Shkoder</i>
Kucovo Youth Centre	"Institution"	<i>Berat</i>
Vlora Youth Centre	NGO	<i>Vlorë</i>
Roma Veritas Albania	NGO	<i>Tiranë</i>
Save the Children	NGO	<i>Diber</i>
Save the Children	NGO	<i>Diber</i>
SCIDEV	NGO	<i>Tiranë</i>
Social Service - Lezha Municipality	"Institution"	<i>Lezhë</i>
Sherm Albania	NGO	<i>Diber</i>
Maria Assistant School	NGO	<i>Shkoder</i>
ANTTARC Association	NGO	<i>Tiranë</i>
Association of Agriculture and Development of Mountain Districts (ADAD)	NGO	<i>Diber</i>
Egyptian Association of Albania	NGO	<i>Durrës</i>
Woman in Development Association	NGO	<i>Korça</i>
Woman to Woman Association	NGO	<i>Shkoder</i>
MAYA ASSOCIATION	NGO	<i>Tiranë</i>
Social Inclusion Development	NGO	<i>Lezhë</i>
Terres Des Hommes	NGO	<i>Lezhë</i>



Torre des Hommes	NGO	<i>Lezhë</i>
Alexander Moisiu University Durrës	University	<i>Durrës</i>
Fan University S.Noli	University	<i>Korça</i>
University of Vlora Ismail Qemali	University	<i>Vlorë</i>
Luigi Gurakuqi University	University	<i>Shkoder</i>
POLIS University	University	<i>Tiranë</i>
POLYTECHNIC UNIVERSITY OF TIRANA	University	<i>Tiranë</i>
World Vision	NGO	<i>Diber</i>
World Vision	NGO	<i>Durrës</i>
World Vision	NGO	<i>Lezhë</i>
World Vision	NGO	<i>Korça</i>
Young Entrepreneurs Albania	NGO	<i>Shkoder</i>
YOUTH ACTIVITIES CENTER	NGO	<i>Durrës</i>
Youth of BRIDGE	NGO	<i>Berat</i>
Youth Voice	NGO	<i>Tiranë</i>
Shkodra Labour Office	"Institution"	<i>Shkoder</i>
Regional Office for Youth Cooperation (RYCO)	NGO	<i>Tiranë</i>
Berat Local Education Office	"Institution"	<i>Berat</i>
LOCAL OFFICE OF PRE-UNIVERSITY EDUCATION, KURBIN	"Institution"	<i>Lezhë</i>

# REFERENCA

Aftësi Për Punë, Udhëzues për Orientimin në Karrierë, 2020, i disponueshëm në

<https://skillsforjobs.al/wp-content/uploads/2020/11/ORIENTIMI-PER-KARRIEN-UDHEZUES-PER-OFRUESIT-E-ARSIMIT-E-FORMIMIT-PROFESIONAL.pdf>

Analiza vjetore e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive mbi ecurinë e aktiviteteve për vitin 2020 f.54, i disponueshëm :

<https://akpa.gov.al/wp-content/uploads/2021/09/Analiza-AKPA-2020.pdf>

Bashkimi Europian, Garancia Rinore e Ripërforcuar, i disponueshëm në

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en>

Bashkimi Europian, Garancia Rinore për Ballkanin Perëndimor, i disponueshëm në:

[https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024/varhelyi/announcements/eu-boosts-youth-employment-western-balkans-eu10-million-small-and-medium-enterprises\\_en](https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024/varhelyi/announcements/eu-boosts-youth-employment-western-balkans-eu10-million-small-and-medium-enterprises_en)

BIRN Albania, Karantina thellon pabarazinë e komunitetit rom dhe egjiptian në Shqipëri, i disponueshëm në

<https://www.reporter.al/2020/04/01/pa-pune-dhe-pa-ndihma-karantina-thellon-varferine-e-komunitetit-rom-dhe-egjiptian/>

CEDEFOP, Guidance: supporting youth to manage their careers, available at

<https://www.cedefop.europa.eu/et/toolkits/vet-toolkit-tackling-early-leaving/intervention-approaches/guidance-supporting-youth-manage-their-careers>

ETF, 2022, Shqyrtimi i Sistemit Kombëtar të Mbështetjes së Zhvillimit të Karrierës,

<https://www.etf.europa.eu/en/regions-and-countries/countries/albania>

FES, 2021, Sfidat e Zhvillimit Ekonomik në Shqipëri, i disponueshëm në

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/albanien/15995-20200409.pdf>

FES, 2020, Studimi për Rininë 2018/2019, i disponueshëm në

<http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/15261.pdf>

FES, 2018, Tendencat e reja të emigrimit në Shqipëri, i disponueshëm në

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/albanien/15271.pdf>

FES, Digjitalizimi i ekonomisë dhe ndikimi i tij në tregun e punës. Sfidat për Shqipërinë, i disponueshëm në

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/albanien/14504.pdf>

Fondacioni Westminster për Demokraci, 2019. Studimi për Shqipërinë: Emigrimi i të rinjve.

“Ibrahimaj në takimin e OECD: Digjitalizimi i shërbimeve publike, minimizoi efektet negative të pandemisë”, i disponueshëm në:  
<https://www.financa.gov.al/ibrahimaj-ne-takimin-e-oecd-digjitalizimi-i-sherbimeve-publike-minimizoi-efektet-negative-te-pandemise/>

“Infrastruktura digjitale në fokusin dhe prioritetet e zhvillimit”, i disponueshëm në  
<https://www.infrastruktura.gov.al/infrastruktura-digjitale-ne-fokusin-dhe-prioritetet-e-zhvillimit/>

INSTAT, 2022, Statistika të regjistrimeve në arsim, i disponueshëm në  
<http://www.instat.gov.al/media/9773/statistika-t%C3%AB-regjis-trimeve-n%C3%AB-arsim-2021-2022.pdf>

INSTAT, 2022, Popullsia, i disponueshëm në  
[http://www.instat.gov.al/media/9828/popullsia-me-1-janar-2022\\_final-15-04-2022.pdf](http://www.instat.gov.al/media/9828/popullsia-me-1-janar-2022_final-15-04-2022.pdf)

INSTAT, 2021, Anketa Tremujore e Forcave të Punës, i disponueshëm në  
[http://www.instat.gov.al/media/9662/atfp-t4-2021\\_press-release\\_final\\_fare.pdf](http://www.instat.gov.al/media/9662/atfp-t4-2021_press-release_final_fare.pdf)

INSTAT, 2021, Përdorimi i Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit në Familje, 2020, i disponueshëm në:  
[http://www.instat.gov.al/media/8267/ict-2020\\_shqip\\_\\_.pdf](http://www.instat.gov.al/media/8267/ict-2020_shqip__.pdf)

INSTAT, 2021, Përdorimi i Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit në Ndërmarrje, 2020, i disponueshëm në:  
[http://www.instat.gov.al/media/9226/njoftimi\\_p%C3%ABr\\_shtyp\\_tik\\_2021.pdf](http://www.instat.gov.al/media/9226/njoftimi_p%C3%ABr_shtyp_tik_2021.pdf)

INSTAT, Aktivitetet e inovacionit në ndërmarrje 2018-2020, i disponueshëm në:  
[http://www.instat.gov.al/media/8635/inovacioni\\_2018-2020-final-shqip.pdf](http://www.instat.gov.al/media/8635/inovacioni_2018-2020-final-shqip.pdf)

INSTAT, 2018, Anketa e Arsimit të të Rriturve, i disponueshëm në  
<http://www.instat.gov.al/media/3991/rezultatet-e-anketes-se-arsimit-te-te-rriturve-2017.pdf>

International Handbook of Career Guidance I disponueshëm:  
<http://vet.ge/wp-content/uploads/2013/10/Career-Guidance-Handbook-ENG.pdf>

Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal, 2021, Garancia e të Rinjve në Ballkanin Perëndimor, i disponueshëm  
<https://www.rcc.int/download/docs/Youth-Employment-leaflet-15-6-b-AL.pdf/bd58b388896c2349d88cb7be2e30b1f6.pdf>

Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal, 2021, Studimi për punësimin e të rinjve në Ballkanin Perëndimor, i disponueshëm në <https://www.rcc.int/download/docs/Study-on-Youth-Employment-in-the%20Western-Balkans-08072021.pdf/7464a4c82ee558440dfbea2e23028483.pdf>

Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal, 2021, Studimi për punësimin e të rinjve në Ballkanin Perëndimor, i disponueshëm në <https://www.rcc.int/download/docs/Youth-Employment-leaflet-15-6-b-AL.pdf/bd58b388896c2349d88cb7be2e30b1f6.pdf>

LSE, 2021, Studimi për punësimin e të rinjve në Ballkanin Perëndimor, i disponueshëm në <https://www.lse.ac.uk/LSEE-Research-on-South-Eastern-Europe/Assets/Documents/Staff-activities-docs/2020-21/Study-on-Youth-Employment-in-the-Western-Balkans.pdf>

Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Programi i Reformës Ekonomike 2020-2022, i disponueshëm në <https://new.financa.gov.al/wp-content/uploads/2020/03/Economic-Reform-Programme-2020-2022.pdf>

Ministria e Financave dhe e Ekonomisë “ Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2019-2022” i disponueshëm: [https://financa.gov.al/wp-content/uploads/2020/10/Publikim\\_AL\\_Strategjia-Komb%C3%ABtare-p%C3%ABr-Pun%C3%ABsim-dhe-Aft%C3%ABsi-2019-2022.pdf](https://financa.gov.al/wp-content/uploads/2020/10/Publikim_AL_Strategjia-Komb%C3%ABtare-p%C3%ABr-Pun%C3%ABsim-dhe-Aft%C3%ABsi-2019-2022.pdf)

Monitor.al, “ILO përllogarit se Shqipëria ka punësimin informal sa 3-fishi i Rajonit, rroga e “zarfit” dominon”, i disponueshëm në: <https://www.monitor.al/ilo-perllogarit-se-shqiperia-ka-punesimin-informal-sa-3-fishi-i-rajonit-rroga-e-zarfit-dominon/>

Platforma Gati për Shqipërinë I disponueshëm: <https://gatipershqiperine.al/>

Programi Kombëtar i praktikave të Punës i disponueshëm: <https://praktika.arsimi.gov.al/>

Programi Kombëtar i praktikave të Punës i disponueshëm: <https://arsimi.gov.al/programi-kombetar-i-praktikave-te-punes-rreth-3700-praktika-dhe-800-te-rinj-te-punesuar-qe-nga-viti-2015/>

Porta Vendore, Detyrimet e Bashkive Personat PAK, i disponueshëm në <https://portavendore.al/2021/01/02/sfida-e-punesimit-per-personat-me-aftesi-ndryshe-bashkite-nuk-permbushin-detyrimin-ligjor/>

Punësimi i të rinjve në Shqipëri, 2021, i disponueshëm në <https://www.esap.online/download/docs/Study-on-Youth-Employment-in-Albania.pdf/67c313d85dc6a05adc109c9a321b77d6.pdf>

Raport Monitorimi, i disponueshëm në  
<https://platforma-pak.al/wp-content/uploads/2019/06/Raport-Monitorimi-PKVPAK.pdf>

Raporti “Sfidat e zbatimit të Ligjit për Rininë”, 2022, Kongresi Kombëtar Rinor

SCiDEV, 2021, Lidhjet mes universitetit dhe shoqërisë, i disponueshëm në  
[https://scidevcenter.org/wp-content/uploads/2021/11/SCiDEV\\_Lidhjet\\_Universitet\\_Shoqeri\\_Shqip\\_USIA.pdf](https://scidevcenter.org/wp-content/uploads/2021/11/SCiDEV_Lidhjet_Universitet_Shoqeri_Shqip_USIA.pdf)

Thirrje për Programet e Nxitjes së Punësimit Për të Rinjtë i disponueshëm:  
Thirrje për Programet e Nxitjes së Punësimit për të rinjtë ([tatime.gov.al](http://tatime.gov.al))

UNICEF, 2019, Tranzicioni nga Shkolla në Vendin e Punës: Shënime Teknike, i disponueshëm në  
<https://www.unicef.org/media/60366/file/Transitions-from-school-to-work-2019.pdf>

UNDP, Besimi në Qeverisje, Sondazhi 2019, i disponueshëm në  
[https://www.al.undp.org/content/albania/en/home/library/democratic\\_governance/-trust-in-governance--opinion-poll-2019-.html](https://www.al.undp.org/content/albania/en/home/library/democratic_governance/-trust-in-governance--opinion-poll-2019-.html)

Zyra Ndërkombëtare e Punës, 2019, Analizë e tranzicionit nga shkolla në vendin e punës, i disponueshëm në:  
[https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgre-ports/---stat/documents/publication/wcms\\_732422.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgre-ports/---stat/documents/publication/wcms_732422.pdf)

Zyra Ndërkombëtare e Punës, 2008, Udhëzues për përgatitjen e Planit Kombëtar të Aksionit për Punësimin e të Rinjve, i disponueshëm  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/instructionalmaterial/wcms\\_140786.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_140786.pdf)

Abdikim: Përgjegjësia për përmbajtjen, pikëpamjet, interpretimet dhe kushtet e shprehura këtu i takon vetëm autorëve dhe në asnjë mënyrë nuk mund të konsiderohet se pasqyron pikëpamjet e KBR-së, pjesëmarrësve të saj, partnerëve, donatorëve ose të Bashkimit Evropian.