



KONTROLLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I AUDITIMIT TË PERFORMANCËS

Adresa: Rr. Abdi Toptani, nr. 1, Tiranë; Tel-Fax: 069 40 57089

E-mail: rmuca@klsh.org.al; Web-site: www.klsh.org.al

Nr. Prot. _____

Tiranë, më __.12.2019

Miratohet

BUJAR LESKAJ

KRYETAR

Raport Auditimi Performance

“PERFORMANCA E ZYRAVE TË PUNËS”



Rinald Muça

Drejtore i Departamentit

Publik: Ky dokument është gjeneruar nga Kontrolli i Lartë të Shtetit. Ai përmban informacion publik dhe qëllimi i tij është **transparenca** tek palët e interesuara në përputhje me Standartet Ndërkombëtare të Auditimit dhe Ligjin 154/2014, “Për Organizimin dhe Funksonimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit”, specifikisht nenin 34, pika (b), sikurse **promovimi i përmirësimeve në sektorin publik**, në përputhje me kuadrin ligjor e nënligjor në fuqi dhe menaxhimin e shëndetshëm të 3E-ve. Çdo citim i këtij dokumenti lutemi të bëhet referuar burimit të tij zyrtar: “**Departamenti i Auditimit të Performancës – Kontrolli i Lartë i Shtetit**”.



Divizioni i Performancës, IT, Novacionit e Sistemeve në KLSH



RAPORT PËRFUNDIMTAR I AUDITIMIT TË PERFORMANCËS “PERFORMANCA E ZYRAVE TË PUNËS”

DHJETOR 2019

Auditimi është kryer në bazë të Programit të Auditimit të miratuar nga Kryetari i Kontrollit të Lartë të Shtetit me nr. prot. 1429/4, datë 11.06.2019.

Faza studimore e auditimit nisi më datë 28.12.2018 me shkresën njoftim-fillim auditimi nr. prot. 1429/1/2, drejtuar Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë.

Auditimi u pezullua për arsye të largimit të përkohshëm për një trajnim 5-mujor të përgjegjës të grupit në Gjykatën Europiane të Audituesve në Luksemburg dhe rifilloi më datë 11.06.2019 me shkresën nr. prot. 1429/5 për riaktivizim auditimi.

Faza në terren e auditimit nisi më datë 12.06.2019 pas programit të auditimit të sipërcituar.

Projekt-raporti i auditimit mori formë përfundimtare më datë 26.11.2018 dhe iu përcoll subjekteve nën auditim, përkatësisht me nr. prot. 1429/6 dhe 1429/7:

1. Shërbimit Kombëtar të Punësimit;
2. Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë.

Në respektim të afatit 1-mujor, grupi i auditimit priti observacionet nga subjektet nën auditim. SHKP dhe MFE nuk përcollën komente dhe shënime brenda afatit ligjor dhe nuk kërkuan takim ballafaques. Grupit të auditimit i është komunikuar vetëm se subjekti (SHKP) binte përgjithësisht dakord me gjetjet, konkluzionet dhe rekomandimet e projekt-raportit të auditimit.

Raporti përfundimtar është hartuar nga:

1. Dorel Balliu, Auditues i Parë, përgjegjës grupi;
2. Fatjon Çika, Auditues i Dytë, anëtar.

PËRMBAJTJA

1. RËNDËSIA E AUDITIMIT	5
1.1 Konteksti i problemit social dhe të performancës	5
1.2 Strategjia e KLSH-së në auditimet e performancës.....	11
1.3 Auditime të mëparshme në këtë fushë	12
1.4 Subjektet nën auditim	13
1.4.1 Hyrje.....	14
1.4.3 Pesha në buxhet dhe GDP	18
1.4.4 Risqet e aktivitetit të institucioneve.....	21
1.4.5 Rëndësia e produkteve të subjekteve	25
1.4.6 Feedback-u i subjekteve në fazën studimore	25
2. QASJA DHE DETAJET E AUDITIMIT	27
2.1 Objektivi dhe problemi i performancës	27
2.1.1 Fokusimi dhe përkufizimi i problemit të performancës	27
2.1.2 Objektivi i auditimit	28
2.2 Përkufizimet dhe terminologjia	28
2.3 Burimet e kritereve	29
2.3.1 Burimet e kritereve të politikës.....	29
2.3.2 Burimet e kritereve të monitorimit dhe raportimit	29
2.3.3 Burimet e kritereve teknike	29
2.3.4 Burimet e kritereve të tjera/Praktikat më të mira.....	30
2.4 Piramida e pyetjeve audituese.....	31
2.5 SKEMA E AUDITIMIT	32
2.5.1 Qasja/metodologjia e auditimit.....	32
2.5.2 Metodadat/teknikat audituese	32
2.6 Rezultatet e parashikuara.....	32
2.6.1 Impakti për Kuvendin dhe Qeverinë	32
2.6.2 Impakti për publikun dhe palët e interesit.....	33
2.6.3 Forma e publikimit.....	33
3. SHITJELLIMI I PYETJEVE DHE NËNPYETJEVE	34
3.1. A kanë nxitur Shërbimi Kombëtar i Punësimit dhe Zyrat e Punës një punësim të denjë, të drejtë dhe të aksesueshëm nga të gjithë?.....	34
3.1.1 A është përmbushur e drejta e të gjithë shtetasve banues në Shqipëri për t'u trajtuar me shërbime punësimi?	34
3.1.2 A kanë qenë efektive dhe efëciente programet e nxitjes së punësimit?	50
4. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	60
5. GRUPI I PUNËS DHE PËRGJEGJËSITË HIERARKIKE.....	63
ANEKS I.....	64
ANEKS II	66
LITERATURA.....	67

✂ **LISTA E SHKURTIMEVE**

AFP	Arsimi dhe formimi profesional
BB	Banka Botërore
BE	Bashkimi Evropian
DPSHKP	Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimit Kombëtar të Punësimit
DRFPP	Drejtoria Rajonale e Formimit Profesional Publik
DRSHKP	Drejtoria Rajonale e Shërbimit Kombëtar të Punësimit
FKP	Fondi Kombëtar i Punësimit
ILO	Organizata Ndërkombëtare e Punës (International Labour Organisation)
INSTAT	Instituti i Statistikave
INTOSAI	International Organization of Supreme Audit Institutions
ISSAI	International Standards of Supreme Audit Institutions
KAT	Këshilli Administrativ Trepalësh
KLSH	Kontrolli i Lartë i Shtetit
MFE	Ministria e Financave dhe Ekonomisë
MMSR	Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë
NE	Ndihmë Ekonomike
OECD	Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik (Organisation for Economic Co-operation and Development)
PAK	Persona me aftësi të kufizuar
PU.PA.	Punëkërkues të papunë
QFP	Qendrat e Formimit Profesional
SHKP	Shërbimi Kombëtar i Punësimit
SKPA	Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësim
UNDP	Programi i Zhvillimit i Kombeve të Bashkuara (United Nations Development Programme)
VKM	Vendim i Këshillit të Ministrave
ZP	Zyra e Punës
ZVSHKP	Zyra Vendore e Shërbimit Kombëtar të Punës

1. RËNDËSIA E AUDITIMIT

Auditimi i performancës është një shqyrtim i pavarur, objektiv dhe i besueshëm i faktit nëse sipërmarrjet, sistemet, operacionet, programet, aktivitetet dhe organizatat qeveritare po veprojnë në përputhje me parimet e ekonomicitetit, eficiencës dhe efektivitetit dhe nëse ekziston mundësia për përmirësim të mëtejshëm. Kontrolli i Lartë i Shtetit e ka vendosur auditimin e performancës në qendër të vëmendjes si motor të zhvillimit institucional. Në Planin e ri Strategjik 2018-2022, KLSH e sendërton misionin e vet si institucion i pavarur kushtetues për t'i shërbyer qytetarit shqiptar, për të qenë "agjent" i Kuvendit dhe palëve të interesit duke i informuar në mënyrë të vazhdueshme, të paanshme dhe të plotë, mbi përgjegjshmërinë që qeveria dhe entet publike tregojnë në përdorimin e kontributit të taksapaguesve shqiptarë e duke kontribuar në përmirësimin e qeverisjes nëpërmjet luftës kundër korrupsionit.

Auditimi me temë "Performanca Zyrove të Punës" shfaq një rëndësi jetike nëse marrim parasysh impaktin që ka punësimi në zhvillimet socio-ekonomike të vendit. Punësimi, nxitja dhe gjithëpërfshirja e tij, sikurse dhe ulja e papunësisë kanë qenë ndër prioritetet themelore të Programeve Qeverisëse 2013-2017¹ dhe 2017-2021². Ulja e papunësisë së regjistruar femërore dhe tek të rinjtë, programet e nxitjes së punësimit, arsimimi e trajnimi profesional dhe riorientimi tërësor i tyre sipas nevojave reale të tregut janë objektiva primare të cilat shërbejnë jo vetëm si indikatorë të rritjes së qëndrueshme të ekonomisë, por edhe të kalimit të saj në një ekonomi të bazuar tek puna dhe rritja e produktivitetit. Qenësia kaq e rëndësishme e këtij sektori e bën jo më pak të rëndësishëm auditimin e politikave të mësipërme, përmes auditimit të performancës së vetë SHKP-së dhe zyrove të punës, si pjesë e pandashme dhe kryesore e *medium*-eve të transparencës dhe llogaridhënies së taksapaguesit shqiptar.

1.1 Konteksti i problemit social dhe të performancës

Papunësia në vendin tonë, pas kalimit nga një ekonomi e centralizuar në një ekonomi tregu, ka qenë vazhdimisht një nga "plagët" e ekonomisë dhe të vetë shoqërisë. Ndikimi që ka një punësim fitimprurës dhe dinjitoz në çdo familje është krejt i qartë. Të diktuar nga faktorë të ndryshëm socio-ekonomikë, papunësia dhe informaliteti kanë qenë në nivele të larta. Megjithatë, sipas raportimeve të Shërbimit Kombëtar të Punësimit, periudha nën auditim 2016-2018, krahasuar me vitet e mëparshme, na sjell përpara disa të dhëna pozitive për rimëkëmbjen e tyre dhe rritjen e punësimit.

Sipas certifikuesit zyrtar të shifrave dhe anketimeve, INSTAT, në tremujorin e tretë të vitit 2018³ shkalla e puënsimit për popullsinë 15-64 vjeç është 59,7%. Gjatë këtij tremujori, në krahasim me të njëjtin tremujor të vitit 2017, numri i të punësuarve u rrit gjithsej me 2,3% dhe krahasuar me tremujorin e dytë të vitit 2018, ky tregues u rrit me 0,4%.⁴ Po kështu, nga i njëjti anketim, shkalla zyrtare e papunësisë për popullsinë 15 vjeç e lart ishte 12,2%. Krahasuar me tremujorin e tretë të vitit 2017, shkalla zyrtare e

¹ http://akshi.gov.al/wp-content/uploads/2018/03/Programi_Qeverise.pdf

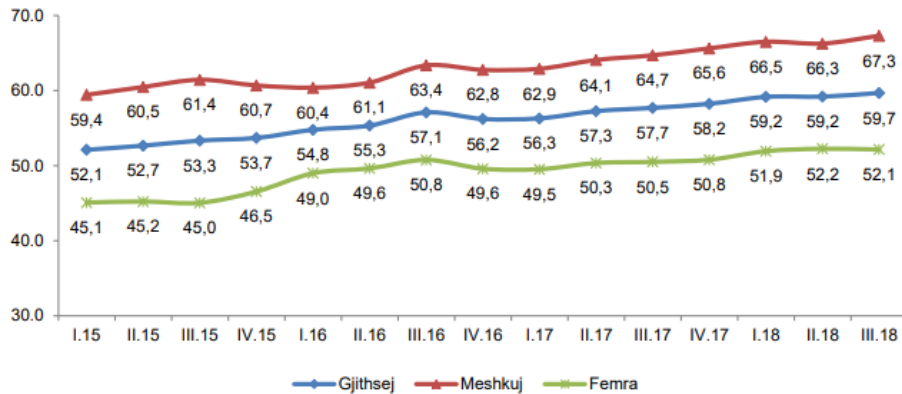
² <https://kryeministria.al/wp-content/uploads/2017/11/PROGRAMI.pdf>

³ Sipas INSTAT, anketa e tremujorit IV të vitit 2018 do të realizohet brenda datës 11.03.2019. Periudha e përgatitjes së këtij Programi Auditimi është fundmuaji Shkurt.

⁴ Anketa Tremujore e Forcave të Punës, INSTAT, 2018. <http://www.instat.gov.al/media/5001/atfp-t3-2018.pdf>

papunësisë u ul me 1,4%. Krahasuar me tremujorin e dytë të 2018, shkalla zyrtare e papunësisë pësoi një rënie prej 0,2%.

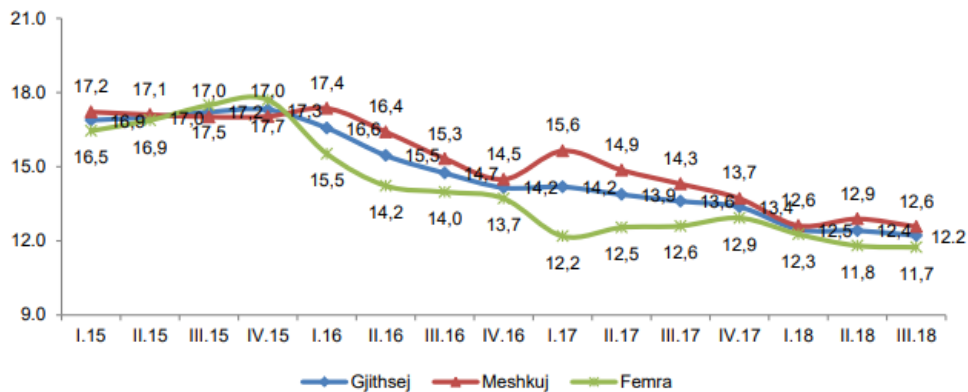
Grafik 1: Shkalla e punësimit për popullsinë 15-64 vjeç, Tr. I/15-Tr. III/18



Burimi: INSTAT

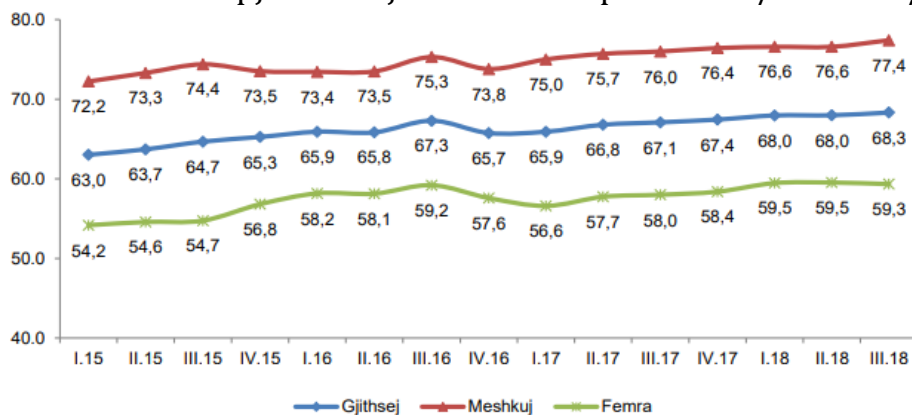
Sa i përket pjesëmarrjes në forcat e punës⁵, ajo ishte 68,3 %. Krahasuar me tremujorin e tretë të vitit 2017, shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës është 1,2% më e lartë. Krahasuar me tremujorin e mëparshëm, ky tregues ka pësuar një rritje prej 0,3%.

Grafik 2: Shkalla e papunësisë Tr. I/15-Tr. III/18



Burimi: INSTAT

Grafik 3: Shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës Tr. I/15-Tr. III/18



⁵ Raporti i forcës së punës kundrejt popullsisë në moshë pune.

Nëse vërejmë trendin e përgjithshëm të raportuar nga INSTAT përgjatë viteve 2016-2018, ai është rritës për punësimin dhe shkallën e pjesëmarrjes në forcat e punës, si dhe zbritës për shkallën e punësimit, çka tregon për sinjale pozitive të çështjes në fjalë. Megjithatë, përtej shifrave dhe aspektit sasior të të dhënave, është e domosdoshme të kryhet dhe një analizë cilësore e tyre. Në kuadër edhe të Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësim 2014-2020, reforma në Shërbimin Kombëtar të Punësimit duhet të:

- ✚ sigurojë efektivitetin e politikave të tregut të punës;
- ✚ ofrojë mundësi për zhvillimin cilësor të aftësive;
- ✚ promovojë barazinë dhe përfshirjen sociale;
- ✚ fuqizojë kuadrin e qeverisjes së arsimit, formimit dhe të tregut të punës.

Sidoqoftë, aksesin në shërbimet e punësimit nga të papunët nuk ka qenë i barabartë. Sot janë vetëm 36 ZP që ushtrojnë aktivitetin e tyre në bashkitë kryesore të vendit, ndërsa mbeten jashtë bashkitë e tjera, zonat rurale dhe largësia nga ZP e vështirëson marrjen e shërbimeve të punësimit nga ana e të papunëve të këtyre zonave. Stafin e ZP-ve është i kufizuar dhe fondet për programin e nxitjes së punësimit dhe programet e tjera, ku vetëm një pjesë e vogël e personave që kanë nevojë për to përfiton realisht, janë të limituara.

Një faktor tjetër që ndikon në vështirësinë për një punësim efektiv, sidomos për përfituesit nga skema e Ndihmës Ekonomike janë pagat e ulëta që ofrojnë subjektet private të regjistruara si punëdhënës, për këto kategori për shkak të nivelit të ulët profesional dhe arsimor. Rrjedhimisht, këto paga nuk janë motivuese për t'u larguar nga skema sidomos për femrat që mbulojnë edhe kujdesin për fëmijët në familje.

“Përdorimi i shërbimeve nga punëdhënësit është i ulët; vetëm 30% e bizneseve aktive janë të regjistruara në SHKP. Pavarësisht hartimit dhe zbatimit të planeve të aksionit për rritjen e kontakteve me biznesin për thithjen e vendeve të lira të punës në sektorët potencialë për të ofruar punësim nga të gjitha ZP gjatë vitit 2017, mosplotësimi i tyre ndikon në këtë marrëdhënie. Baza e ndërtimit të punës me biznesin është shkëmbimi dhe aksesin në informacion për ofertën dhe kërkesën lokale për punë nga të gjithë aktorët lokalë që e kanë punësimin në fokusin e tyre. Ndaj, bashkëpunimi lokal është një sfidë e rëndësishme për përmirësimin e qasjes ndaj biznesit.”⁶

Sipas vlerësimeve nga Anketa e Forcave të Punës, për grupmoshën (15-64) vjeç (tremujori IV 2016/ tremujori IV 2017) rezulton se:

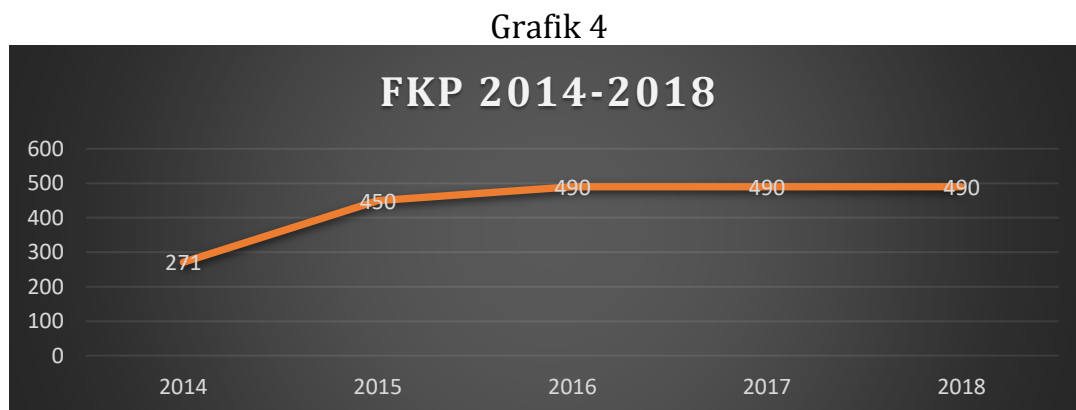
- ✓ Pjesëmarrja në Forcën e punës është rritur me **1.7%**. Diferenca e pjesëmarrjes në forcën e punës të Meshkuj/Femrave është rritur nga **16.2%** në **18%**. Shkalla e pjesëmarrjes në forcën e punës për të rinjtë është **46.3%**.
- ✓ Shkalla e papunësisë ka rënë me **0.8%** (për Femrat dhe Meshkujt ka rënë me **0.8%**, duke e ngushtuar diferencën gjinore në **0.8%**). Shkalla e papunësisë për të rinjtë ka rënë në **24.6%** nga **28.1%** që ishte në 2016. Për popullsinë (30-64) vjeç në tremujorin e IV 2017, shkalla e papunësisë është **10.5%** nga **10.6%** që ishte në të njëjtën periudhë të një viti më parë.
- ✓ Shkalla e punësimit është rritur me **2%**, (për Meshkujt **2.8**, ndërsa për Femrat **1.2%**). Shkalla e punësimit të të rinjve është **34.9%**, ndërsa shkalla e punësimit për moshën (30-64) vjeç është **69.4%**.⁷

⁶ Analiza Vjetore e SHKP-së 2017.

⁷ Buletini Statistikor SHKP 2017.

Formulimi dhe zbatimi i një politike aktive për punësimin përbën një element themelor për trajtimin e zgjidhjen e problemeve të punësimit. Programet e nxitjes së punësimit janë disa nga programet aktive shtetërore të cilat veprojnë drejtpërsëdrejti në grupin e punëkërkesve të papunë për t'i nxitur ata në gjetjen e një punësimi sa më afatgjatë. Programet e nxitjes së punësimit kanë filluar të zbatohen që në vitin 1999 dhe kanë për qëllim nxitjen e punësimit apo ripunësimit të punëkërkesve të papunë nëpërmjet formimit në punë, subvencionimit për punësim, hapjes së vendeve të reja të punës, praktikave profesionale, etj.

Gjatë 4 viteve të fundit, buxheti i shtetit ka akorduar për programet e nxitjes së punësimit fondet si më poshtë:



Burimi: SHKP/Përpunoi: Grupi i auditimit

Në vitin 2014, u akordua fondi prej 271.000.000 lekë ose sa trefishi i fondit që ishte aplikuar në tre vitet e fundit.

Në vitet 2016 dhe 2017 fondi për programet e nxitjes së punësimit u rrit në 490.000.000 lekë, por programet e miratuara pranë Shërbimit Kombëtar të Punësimit plotësuan vetëm 62% të kërkesave të paraqitura.

Për t'iu rikthyer periudhës nën auditim, për vitin **2016** u zbatuan 591 projekte në të cilat morën pjesë 5.204 punëkërkes të papunë.

Tab.1 - Burimi: SHKP/Përpunoi: Grupi i auditimit

VKM	Numri i subjekteve	Numri i punëkërkesve të papunë	Fondi i konfirmuar sipas kontratës për vitin buxhetor	Fondi i xhiruar sipas situacionit buxhetor
27	13	97	5.251.124	5.097.564
47	80	1975	285.717.906	279.230.482
48	325	2425	153.497.765	144.569.804
64	1	1	180.152	177.649
199	40	174	12.875.846	12.211.843
248	29	43	5.245.708	5.035.868
873	103	489	17.424.324	16.508.440
Shp. Operative			3.290.239	3.623.438
TOTALI	591	5204	483.483.064	466.455.088

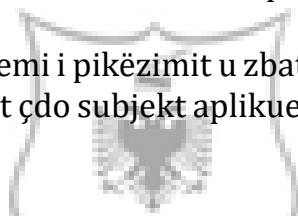
Për vitin 2017, të dhënat paraqiten si më poshtë:

Tab. 2 - Burimi: SHKP/Përpunoi: Grupi i auditimit

VKM	Numri i projekteve	Numri i punëkërkuessve të papunë	Fondi i konfirmuar sipas kontratës për vitin buxhetor	Fondi i xhiruar sipas situacionit buxhetor
27	10	10	984.200	899.608
47	121	2224	283.966.187	276.977.533
48	332	2307	166.247.597	161.892.672
64	2	2	403.592	403.065
199	33	44	4.826.400	4.401.629
248	55	79	11.021.117	10.801.336
873	115	598	18.555.622	18.403.766
Shp. Operative			1.308.659	1.171.402
TOTALI	668	5264	487.313.374	474.951.011

Ndërkaq, për vitin 2018 nga buxheti i shtetit u akordua sërish i njëjti fond prej 490.000.000 lekësh për zbatimin e programeve aktive në tregun e punës. Atë vit u miratua edhe VKM nr. 162, datë 21.03.2018, "Për pagesën e pjesëmarrjes në kurset e formimit profesional".

Në ndryshim nga viti i kaluar, sistemi i pikëzimit u zbatua veçmas për çdo ZP sipas fondit të akorduar dhe 80% të vlerësimit çdo subjekt aplikues e mori nga dosja dhe vetëm 20% nga komisioni i vlerësimit.



Tab. 3 - Burimi: SHKP/Përpunoi: Grupi i auditimit

VKM	Numri i projekteve	Numri i punëkërkuessve të papunë	Fondi i xhiruar sipas situacionit buxhetor
27	14	30	434,708
47	105	1638	150,485,217
48	324	2223	78,237,314
64	2	2	298,725
199	27	34	2,537,677
248	83	108	8,750,012
873	111	509	15,620,111
162	13	264	2,007,501
Shp. Operative	-	-	-
TOTALI	679	4808	258,371,265

Nëse shihet realizimi sipas VKM-ve, duke e krahasuar me fondin e realizuar, vihet re se shtrirjen më të madhe e kanë programet me VKM 47, të cilat zënë rreth 60% të totalit dhe më pas programet me VKM 48 me 30% të totalit.

Duke patur parasysh që zbatimi i programeve filloi gjatë muajit shtator, për programet me kohëzgjatje 12 muaj e më shumë, si VKM 27, 48, 64, 199 dhe VKM 248, fondi i konfirmuar është i ulët pasi "Pagat", si zëri kryesor i financimit, kalojnë për vitin

pasardhës. Mund të përmendet, kështu, VKM 27 dhe 48, në fondin e konfirmuar të të cilave, u përfshinë vetëm sigurimet shoqërore dhe shëndetësore.

Performanca e SHKP-së dhe ZP-ve me fokus efektivitetin dhe eficiencën e programeve të nxitjes së punësimit do të jetë një nga dy objektet kryesore të këtij auditimi (përpos performancës në shërbimet e punësimit).

Foto ilustruese 1 dhe 2: Ambientet e deritanishme të ZP Kukës



Gjatë fazës studimore dhe asaj në terren, grupi i auditimit realizoi takime dhe intervista pranë Zyrrave të Punës Fier, Vlorë, Lezhë, Kukës, Shkodër, Pogradec me qëllim marrjen e të dhënave paraprake dhe njohjen praktike me shërbimet e punësimit në këto ZP. Pas takimeve me titullarë dhe punonjës të këtyre ZP, problematikat që iu lidhën kontekstit social të punësimit ishin relativisht të njëjta në shumicën e ZP. Mund të përmendet:

- ❖ Sektori i cili punëson numrin më të madh të personave është ai i fasonerisë dhe bizneset e vogla;
- ❖ Një nga arsyet e mospunësimit të qytetarëve me anë të ndërmjetësimit të ZP, janë vetë refuzimet e punës për arsye si paga, largësia nga vendbanimi, mungesa e besueshmërisë në institucionin e punësimit, dëshira për t'u larguar nga vendi, etj.;
- ❖ Mungesa e burimeve njerëzore në disa ZP për të rritur dhe forcuar ndërmjetësimin dhe shërbimet e tjera të punësimit në përgjithësi;
- ❖ Mungesa e lehtësimeve fiskale për bizneset që aplikojnë në ZP, në mënyrë që t'i incentivojnë të bëhen pjesë e programeve, si dhe nevoja për rritje të cilësisë në QFP apo edhe hapja e kurseve të reja për të cilat ka ofertë të bollshme pune (si p.sh. për pompistë e teknologë në qytete industriale si Fieri apo të kurseve të kuzhinës, hotelerisë, *barman*-it në qytete turistike si Vlorë);
- ❖ Mungesa e ambienteve të përshtatshme si në ZP Lezhë dhe Kukës⁸;
- ❖ Vonesat për konfirmimin e të dhënave të të punësuarve në sistem, të cilat janë të dukshme në sistemin e tatimeve vetëm në datën 20 të muajit pasardhës dhe mund

⁸ ZP e Kukësit është në rikonstruksion e sipër, ndërsa problem mbetet ajo e Lezhës e cila nuk përmbush standardet normale infrastrukturore të një ZP dhe strukturat përkatëse shtetërore nuk kanë gjetur ende një zgjidhje për të ndërtuar ambientet e zyrrave të reja; ndërkohë, ZP Vlorë, Shkodër dhe Pogradec janë rikonstruktuar rishtazi.

të krijojë mospërputhshmëri me shërbime të tjera si pagesa e Ndhmës Ekonomike apo ajo e Papunësisë.



Foto ilustruese 3 dhe 4: ZP Vlorë e rikonstruktuar sipas Modelit të Ri të Shërbimeve dhe tabela ku afishohen vendet e reja të punës (ZP Fier)/Burimi: Grupi i auditimit

1.2 Strategjia e KLSH-së në auditimet e performancës

Kontrulli i Lartë i Shtetit, në kuadër të objektivave të parashtruara në Planin Strategjik të Zhvillimit Institucional 2018-2022, në zbatim të standardeve ndërkombëtare të auditimit (ISSAI) dhe praktikave më të mira evropiane, synon të kërkojë vlerën e parasë së shpenzuar të fondeve publike, nëpërmjet përdorimit të tyre me efektivitet, eficiensë dhe ekonomicitet, për një shërbim sa më të mirë dhe të përgjegjshëm ndaj qytetarit dhe taksapaguesit shqiptar.⁹

Ky auditim performance u krye duke u bazuar në Standardet Ndërkombëtare ISSAI dhe tek Udhëzuesi i Auditimit të Performancës (ISSAI 300, 3000, 3100 & 3200), Manuali i Auditimit të Departamentit të Performancës, Manuali i Auditimit të Performancës në Gjykatën Europiane të Llogarive, si dhe Indikatorët e Performancës sipas eksperiencës britanike, të cilët shërbyen si udhërrëfyes për konceptimin, planifikimin, kryerjen, konkludimin dhe ndjekjen e rekomandimeve të auditimit të performancës. Këto dokumente përmbajnë një numër udhëzimesh dhe informacionesh, që marrin në konsideratë kushtet specifike dhe karakteristikat e çdo auditimi performance.

Kontrulli i Lartë i Shtetit, duke synuar realizimin e misionit të tij, si institucion që ofron një ekspertizë të pavarur në ndihmë të një menaxhimi sa më të përgjegjshëm në shërbim të qytetarëve, ka për qëllim t'u përgjigjet sfidave dhe kërkesave të kohës, duke u aftësuar t'u qëndrojnë dhe përshtatet ndryshimeve në mjedisin rrethues, me të cilat ballafaqohet sektori publik. Ky auditim e ndihmon institucionin e Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe zyrat e punës në varësi, të identifikojnë mangësitë në politikat e hartuara dhe të synojë përdorimin e metodave dhe mjeteve sa më me efektivitet dhe eficiensë për arritjen e rezultateve me të njëjtën kosto.

⁹ Strategjia e Zhvillimit të KLSH 2018-2022

http://www.klsh.org.al/web/strategjia_okok_copy_1_3868.pdf

Standardet Ndërkombëtare të Institucioneve Supreme të Auditimit (ISSAI 300, 3000, 3100 & 3200) nxisin një orientim drejt nevojave të qytetarëve dhe nëpërmjet këtij auditimi performance synohet në çdo rast matja e interesit publik në politikat e hartuara dhe të implementuara nga subjekti i audituar.

1.3 Auditime të mëparshme në këtë fushë

KLSH ka kryer dy auditime të mëparshme, një financiar dhe një përputhshmërie, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe Zyrat e Punës. Megjithatë, asnjë auditim performace nuk ishte kryer deri më tani.

Auditimi i parë ka marrë formë me Vendimin e Kryetarit nr. 73, datë 29.06.2016, "Mbi përputhshmërinë dhe rregullshmërinë financiare të SHKP-së¹⁰. Në përfundim të këtij auditimi janë dhënë disa masa organizative (si hartimi i Rregullores së brendshme, mbi prokurimet për "Blerjet e vogla", moslejimin e shpenzimeve të padokumentuara, etj.), si dhe masa për shpërblimin e dëmit ekonomik me vlerë 1,007,500 lekë, duke ndjekur procedurat e nevojshme administrative dhe ligjore në të gjitha shkallët e gjykimit.

Auditimi i dytë, i zhvilluar për veprimtarinë institucionale të periudhës që shkon nga data 01.01.2016 deri më 31.03.2018, ka patur si objekt "Auditimin financiar dhe të përputhshmërisë të ushtruar në Shërbimin Kombëtar të Punësimit". Nga auditimi i pasqyrave financiare, KLSH arriti në përfundimin se "informacioni financiar i këtij subjekti është paraqitur në përgjithësi në përputhje me kuadrin rregullator të raportimit financiar dhe se pasqyrat financiare paraqesin në mënyrë të drejtë, në të gjitha aspektet materiale kornizën e zbatueshme të raportimit financiar. Megjithatë, nga auditimi i pasqyrave financiare, mbështetur në Standardet Ndërkombëtare të Auditimit dhe Standardin ISSAI 1700, u konstatuan edhe anomali në plotësimin e pasqyrave financiare dhe zbatimin e kuadrit ligjor dhe rregullator në fuqi, të konsideruara jo materiale e jo të përhapura, për të cilën u dha opinion i pakualifikuar"¹¹.

Në këtë auditim, KLSH gjykoj të arsyeshme të cilësojë çështjen specifike sa vijon:

"Nga fondet e buxhetit të shtetit akordohen për nxitjen e punësimit disa programe të specifikuara në mbështetje të kuadrit ligjor, por sipas VKM- së nr. 47, datë 16.01.2008, "Për programin e nxitjes së punësimit nëpërmjet formimit në punë" i ndryshuar, është përcaktuar se përfitues të këtij programi janë punëkërkues të papunë, të cilëve SHKP, nëpërmjet zyrave rajonale të punësimit, u financon, përveç pagesave, edhe shumën 19.000 lekë si tarifë me bazë koston për çdo muaj trajnimi deri në 6 muaj. Në kushtet kur nuk kërkohet asnjë dokumentacion i specifikuar mbi mënyrën e justifikimit të kostove të trajnimit (pjesë e subvencionit), krijohen premisa e mundësi për veprime të parregullta dhe përfitime të padrejta e abuzive nga subjektet private dhe njësitë e biznesit, si përfitues të këtyre fondeve, duke u kthyer në fonde buxhetore të ekspozuara me risk të lartë."

Për këtë arsye, KLSH i ka rekomanduar DPSHKP-së:

- Të propozojë ndryshimet e nevojshme pranë MFE-së, si ministria përgjegjëse për nxitjen e punësimit dhe që ka përgjegjësinë e propozimit të akteve nënligjore për fushën e përgjegjësisë shtetërore, në përmirësim të VKM nr. 47, datë 16.01.2008, "Për programin e nxitjes së punësimit, nëpërmjet formimit në punë", i ndryshuar, ku të gjejë rregullim fakti se kostot e subvencioneve shtetërore për blerjen e lëndës së parë të cilat subjekti privat përfitues do t'ia ofrojë punëkërkuesve, gjatë praktikave trajnuese, duhet të

¹⁰ http://www.klsh.org.al/web/vendim_dpshkp_2802_1_2279.pdf

¹¹ http://www.klsh.org.al/web/07_vendimi_sherbimit_kombetar_te_punesimit_4603.pdf

shoqërohen me të dhëna të dokumentuara, transparente dhe të specifikuara, sipas elementeve përbërës të saj.

- Të marrë masat për të rishikuar dhe përmirësuar dokumentacionin bazë që formon gjurmën e auditimit për proceset e përfitimit të fondeve nga nxitja e punësimit, duke rishikuar udhëzimet, rregulloret dhe kontratat tip të miratuara nga Këshilli Administrativ Trepalësh (KAT), në funksion të përcaktimit të skedës së dokumentacionit të domosdoshëm justifikues për shumën 19,000 lekë që përfitojnë nga fondet e buxhetit të shtetit për çdo pu.pa për trajnim, dokumentacion që subjektet private përfituese duhet të depozitojnë pranë Drejtorive Rajonale të Punësimit.

Përpos gjetjeve me karakter financiar/kontabël dhe në lidhje me organikën e SHKP-së, audituesit e KLSH-së kanë dhënë në këtë auditim edhe masa për eliminimin e efekteve negative të konstatuara në administrimin e fondeve publike. Më konkretisht, është rekomanduar:

- analizimi dhe marrja e masave për likuidimin në kohë të detyrimeve që rrjedhin nga vendimet gjyqësore të formës së prerë dhe mospërsëritja e situatave që shoqërohen me shtimin e kostove buxhetore nga pagesat e përmbaruesit gjyqësor.
- arkëtimi i detyrimeve në vlerën 1,007,500 lekë nga punonjës të cilët kanë një detyrim të caktuar ndaj institucionit, krijuar nga auditimi i ushtruar nga ana e Kontrollit të Lartë të Shtetit në vitin 2016.

Auditimet e mësipërme shërbyen, nga njëra anë, si pikënisje për shqyrtimin e disa problematikave të hasura në performancën institucionale dhe nga tjetra, si shtysë për të diferencuar produktin e këtij auditimi, duke u fokusuar edhe në çështje të tjera, nga këndvështrime të tjera, në përputhje me standardet ndërkombëtare të auditimit të performancës.

1.4 Subjektet nën auditim



Infografik 1

Burimi: Grupi i auditimit

Subjektet që grupi auditues ka përfshirë në këtë auditim janë Shërbimi Kombëtar i Punësimit, institucion varësie i Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, si dhe Drejtoritë Rajonale të SHKP-së Fier, Vlorë, Lezhë, Kukës, Shkodër dhe ZVP Pogradec.

1.4.1 Hyrje

Gjej diçka që të pëlqen ta bësh dhe nuk do të të duhet të "punosh" asnjë ditë në jetën tënde!

~ Mark Twain

Shërbimi Kombëtar i Punësimit është një shërbim publik autonom, me statusin e një administrate shtetërore qendrore. Ai funksionon nëpërmjet Zyrave Rajonale dhe Vendore të Punësimit, si dhe Drejtorive Rajonale të Formimit Profesional Publik.

SHKP është krijuar dhe rregullon veprimtarinë e tij bazuar në dispozitat e Ligjit nr. 7995 datë 20.09.1995, "Për nxitjen e punësimit", ndryshuar. Sa i përket strukturave kryesore dhe kompetencave të tij, ato rregullohen me Statutin e Shërbimit Kombëtar të Punësimit, miratuar me VKM nr. 42, datë 17.01.1998, "Për miratimin e statutit të Shërbimit Kombëtar të Punësimit", ndryshuar.

Misioni i Shërbimit Kombëtar të Punësimit është ndjekja e politikave aktive të përgjithshme për të mbështetur punësimin e plotë, produktiv dhe të zgjedhur lirisht. Nëpërmjet krijimit, zhvillimit dhe monitorimit të zyrave të punësimit që veprojnë nën kontrollin e një autoriteti qendror si SHKP-ja, duhet të përmbushet e drejta e të gjithë shtetasve banues në Shqipëri për punësim fitimprurës, për të marrë këshillim dhe kualifikim profesional për çdo punësim të tillë, si dhe për të marrë mbështetje me të ardhura.



Infografik 2

Burimi: Grupi i auditimit

Pra, në tërësinë e aktiviteteve të veta dhe në ndjekjen e misionit institucional, SHKP kryen veprimtari që synojnë:

- Përmbushjen e të drejtës së të gjithë shtetasve banues në Shqipëri për t'u trajtuar me shërbime, për t'u mbështetur financiarisht në përpjekjet e tyre për gjetjen e një pune fitimprurëse të përshtatshme për cilësitë individuale dhe aftësitë profesionale;
- Zbatimin dhe administrimin efiçent të programeve dhe projekteve shtetërore, për të cilat ngarkohet me akte të posaçme ligjore e nënligjore;

- Zhvillimin në përgjithësi të fuqisë punëtore nëpërmjet investimeve për rritjen e aftësisë punuese dhe vetëpunuese, fleksibilitetit, lëvizshmërisë, aftësisë konkurruese etj.

Nga pikëpamja funksionale, SHKP përbëhet nga struktura që kryejnë funksione drejtuese, ekzekutive dhe shërbime. Drejtimi dhe ekzekutimi i veprimtarisë së SHKP-së kryhet nga Këshilli Administrativ Trepalësh (KAT) dhe Drejtori i Përgjithshëm. Drejtoria e Përgjithshme kryen veprimtari tekniko-administrative; ndërsa shërbimet realizohen nëpërmjet zyrave rajonale dhe vendore të punësimit, qendrave të formimit profesional dhe strukturave të tjera që krijohen dhe mbahen në funksion të arritjes së qëllimit të veprimtarisë së SHKP-së dhe FKP-së.

KAT është organi më i lartë vendimmarrës i Shërbimit Kombëtar të Punësimit. Ai përbëhet nga 11 anëtarë dhe kryesohet nga ministri përgjegjës për çështjet e punësimit (aktualisht ministri i Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë). Këshilli mbledhet të paktën 4 herë në vit. Mbledhja e këshillit thirret dhe drejtohet nga kryetari i KAT-it, me propozimin e DP të SHKP-së. Anëtarë të tjerë të Këshillit janë:

- 1 përfaqësues nga ministria përgjegjëse për financat;
- 1 përfaqësues nga ministria përgjegjëse për çështjet sociale;
- 1 përfaqësues nga ministria përgjegjëse për arsimin;
- 1 përfaqësues nga Inspektorati Shtetëror i Punës;
- 1 përfaqësues nga Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve;
- 1 përfaqësues nga Instituti i Sigurimeve Shoqërore;
- 2 përfaqësues nga organizatat më të përfaqësuara të punëmarrësve;
- 2 përfaqësues nga organizatat më të përfaqësuara të punëdhënësve.



Infografik 3

Burimi: Grupi i auditimit

Një dokument strategjik i rëndësishëm dhe udhërrëfyes për Shërbimin Kombëtar të Punësimit është Strategjia Kombëtare për Punësimin dhe Aftësi 2014-2020. Kjo strategji synon rregullimin e politikave aktive të tregut të punës, përmirësimin e sistemit të arsimit dhe formimit profesional, reformimin e sistemeve të mbrojtjes sociale dhe forcimin e administrimit të tregut të punës.

“SKPA 2014-2020 ka për qëllim t’u përgjigjet më së miri prioriteteve që qeveria shqiptare ka dhe kërkon të vendosë zhvillimin ekonomik në funksion të shoqërisë, me punësimin si kolonën kryesore të sistemit të mirëqenies sociale. Qëllimi strategjik i saj është të integrojë politikat ekonomike, arsimore, formuese, si dhe sipërmarrëse, të

gjitha në një plan veprimi të vetëm, i cili synon ta nxjerrë shoqërinë shqiptare nga ngërçi i papunësisë.”¹²

Programet kryesore të zbatuara nga SHKP përfshijnë:

Punësimin e Grupeve Vulnerabël (VKM 48): Programi mbështet punësimin e individëve të papunë, të varfër dhe vulnerabël duke subvencionuar katër muaj të pagës dhe pagesat vjetore të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore, nëse personi është punësuar sipas rregullit me një kontratë vjetore punësimi.

Trajnimin në vendin e punës të të rinjve dhe të të rriturve (VKM 47): Programi u hartua për të shënjestruar kryesisht të rinjtë të cilët kërkojnë të identifikojnë një profesion dhe mundësi punësimi. Programi mbështet trajnimin në vendin e punës për gjashtë muaj, financimin e kostos së trajnimit në vendin e punës në shumën prej 19.000 lekësh për çdo person në muaj, si dhe 50% të pagës së praktikantit/çirakut (duke përdorur pagën minimale si pagë reference). Gjithashtu, programi mbulon edhe sigurimin për aksidentet në punë. Megjithatë, kompania që e pret praktikantin është e detyruar që të ofrojë kontratë pune për 50% të atyre personave që mbështeten nga programi.

Mbështetjen e punësimit të të diplomuarve të rinj në moshë (VKM 199) (Të diplomuarit e ciklit të parë dhe të dytë, jo më shumë se 30 vjeç): Ky program kombinon trajnimin në vendin e punës dhe mbështetjen e punësimit. Të diplomuarit e rinj në moshë mbështeten për të kryer një trajnim tre-mujor në vendin e punës. Programi mbulon koston e trajnimit (10.000 lekë) dhe pagën minimale të çirakut për të gjithë periudhën e trajnimit në vendin e punës (3 muaj). Nëse të diplomuarit e trajnuar punësohen, atëherë programi e mbështet punësimin e tyre duke u mbuluar kostot e sigurimit vjetor shoqëror dhe shëndetësor, si edhe duke u subvencionuar katër muaj page, me pagën minimale si kosto reference.

Mbështetjen e punësimit të grave beqare kryefamiljare dhe nënave beqare që kujdesen për një fëmijë (ose më shumë) (VKM 27). Ndryshimet në PATP pas daljes së VKM-së kanë përmirësuar shënjestrimin e punëkërkueseve femra. Nëse kompanitë punësojnë një grua, qoftë ajo kryefamiljare beqare apo nënë beqare e re në moshë që kujdeset për një fëmijë (ose më shumë) me kontratë një-vjeçare pune me kohë të plotë, atëherë programi ofron një subvencion të barabartë me 115% të pagës minimale për gjashtë muaj dhe një mbulim vjetor të kostove të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore.

Mbështetjen e punësimit të individëve me aftësi të kufizuara (VKM 248): Programi mbulon gjashtë muaj të subvencionit të pagës dhe kuotën e plotë të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore. Nëse personi ka një kontratë njëvjeçare pune me kohë të plotë, programi subvencionon 50% të kostove të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore për gjashtë muaj. Gjithashtu, programi subvencionon edhe ndonjë shpenzim të bërë nga kompania me qëllim kthimin e vendit të punës në një vend pune të përshtatshëm për individët me aftësi të kufizuara. Gjatë periudhës së mbështetjes nga programi për nxitjen e punësimit individët me aftësi të kufizuara vazhdojnë të marrin mbështetjen sociale për paaftësinë.

Programin e Praktikës/çirakërisë për të sapodiplomuarit (VKM 873): Programi mbështet të diplomuarit gjatë kohëve të fundit (të diplomuar jo më shumë se 24 muaj

¹² Strategjia Kombëtare për Punësimin dhe Aftësi 2014-2020, fq. IV.

para hyrjes në program) me sistemime nëpërmjet praktikave gjashtë mujore dhe duke u paguar një tarifë mujore të barabartë me nivelin e një pagese papunësie.

Mbështetjen e punësimit të jetimëve (VKM 64): Programi mbështet individët e rinj në moshë (deri në 30 vjeç) të cilët kanë statusin e jetimit dhe janë të regjistruar si punkërkues të papunë. Programi mbështet sistemimin e tyre ose në programet e trajnimit në punë ose në format e punësimit të subvencionuar (ku programi paguan pagën e tyre minimale për të paktën katër muaj dhe mbulon tërësisht sigurimin e tyre shëndetësor dhe shoqëror për 24 muaj).

Tab. 4

VKM e programeve të nxitjes së punësimit

- 1 **VKM nr. 27**, datë 11.01.2012 “Për Programin e Nxitjes së Punësimit të femrave nga grupet e veçanta”, i ndryshuar
- 2 **VKM nr. 47**, datë 16.01.2008 “Për Programin e Nxitjes së Punësimit nëpërmjet formimit në punë”, i ndryshuar
- 3 **VKM nr. 48**, datë 16.01.2008 “Për Programin e Nxitjes së Punësimit të punëkërkuesve të papunë në vështirësi”, i ndryshuar
- 4 **VKM nr. 64**, datë 27.01.2016 “Për programin e nxitjes së punësimit të të rinjve që kanë fituar statusin e jetimit”
- 5 **VKM nr.162**, datë 21.03.2018 “Për pagesën e pjesëmarrjes në kurset e formimit profesional”,
- 6 **VKM nr. 199**, datë 11.01.2012 “Për Masën e Financimit, Kriteret dhe Procedurat e Zbatimit të Programit të Nxitjes së Punësimit të punëkërkuesve të papunë të rinj”, i ndryshuar
- 7 **VKM nr 248**, datë 30.04.2014 “Per programin e nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara”, i ndryshuar
- 8 **VKM nr. 873**, datë 27.12.2006 “Për masën e financimit, kriteret dhe procedurat e zbatimit të programeve të praktikave profesionale për punëkërkuesit e papunë, që kanë mbaruar arsimin e lartë, brenda apo jashtë vendit”, i ndryshuar. Aplikimet për këtë program do të jenë deri në fund të vitit buxhetor.

1.4.2 Politikat e institucioneve

Në përmbushje të vizionit dhe objektivave parësore të planifikuar në SKPA 2014-2020, si dhe mbështetur në buxhetin vjetor të akorduar për tregun e punës, Ministria përgjegjëse për punësimin, në bashkëpunim me Shërbimin Kombëtar të Punësimit, kanë përcaktuar linjat e politikave dhe objektivat institucionale vijuese¹³:

- Përmirësimi i shërbimeve të këshillimit për punësim, profilizimi i punëkërkuesve të papunë dhe futja në përdorim e planeve individuale të veprimit për punësim në të gjitha DRSHP-të;
- Rritja e cilësisë së përputhjes së kërkesës për punë, me ofertat e siguruar nga ana e ZP-ve në shkallë vendi;
- Zbatimi i programit të nxitjes së punësimit;

¹³ Analiza Vjetore 2017 e SHKP-së, fq. 5.

- Zbatimi i programit të formimit profesional nga DRFPP në bashkëpunim me zyrat përkatëse të punësimit;
 - Riorganizimi dhe ristrukturimi i ZP sipas modelit të ri të organizimit të shërbimit.
- Këto politika janë edhe shprehje e prioriteteve strategjike të përcaktuara në SKPA 2014-2020.



Infografik 4

Burimi: Grupi i auditimit

1.4.3 Pesha në buxhet dhe GDP

SHKP financohet dhe administron në mënyrë të pavarur Fondin Kombëtar të Punësimit (FKP). Ky fond garantohet nga buxheti i shtetit dhe shpenzohet në përputhje me buxhetin vjetor të SHKP-së.



Tab. 4: Fondet buxhetore të Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe ZP-ve të shqyrtuara nga grupi i auditimit për vitet 2016, 2017 dhe 2018 (lekë)

	2016	2017	2018
DRSHKP Fier	13.274.831	12.782.370	16.003.122
DRSHKP Vlorë	13.667.392	13.496.688	15.911.378
DRSHKP Lezhë	10.135.826	10.935.759	11.226.276
DRSHKP Kukës	8.016.296	8.958.280	9.183.982
DRSHKP Shkodër	15.013.517	15.288.790	17.640.449
ZVP Pogradec	4.580.169	4.711.863	4.716.480
ZP e tjera	243.606.870	256.412.870	252.940.250
SHKP TOTAL	308.294.901	322.586.123	327.621.937

Burimi: SHKP/Përpunoi: Grupi i auditimit

Buxheti i investimeve vjetore të SHKP-së bëhet vetëm me aprovim të ministrit përgjegjës për çështjet e punësimit dhe në asnjë rast nuk kalon 10% të buxhetit vjetor të shpenzimeve të SHKP-së. Gjithashtu, SHKP merr masa edhe për krijimin dhe mbajtjen

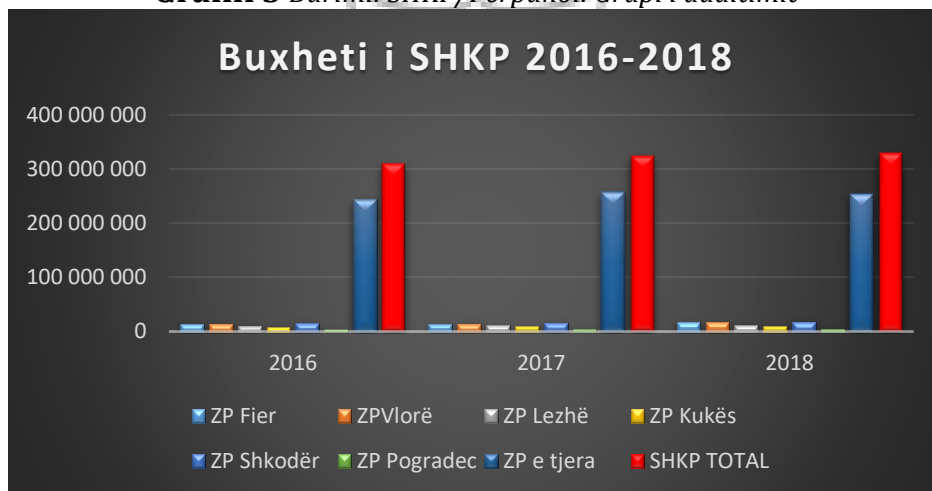
e një fondi rezervë për mbulimin e shpenzimeve për pagesën e papunësisë për një periudhë jo më pak se tremujore.¹⁴

Në tabelat dhe grafikët vijues, grupi i auditimit ka paraqitur ecurinë e buxhetit të Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Kombëtar të Punësimit për periudhën nën auditim 2016-2018, ecurinë e fondeve për programet e nxitjes së papunësisë, realizimin e programit të pagesës së papunësisë dhe realizimin e investimeve për rikonstruksione në Zyrat e Punës.

Nëse e krahasojmë me buxhetin e shtetit për këto vite, vërejmë se fondet e SHKP-së kanë përbërë rreth **0,0012%**, **0,0011%** dhe **0,0010%** të buxhetit, përkatësisht për vitet 2016, 2017, 2018. Sikundër vërehet, edhe pse fondet e SHKP-së kanë ardhur në rritje në periudhën nën auditim, pesha që ata kanë zënë në buxhetin total të shtetit, ka ardhur në zbritje. E thënë ndryshe, rritja e buxhetit ndër vite nuk është shoqëruar me të njëjtin marzh rritjeje të fondeve të alokuara për SHKP-në.

Sa i përket fondeve të programeve për nxitjen e punësimit, megjithëse parashikimi fillestar ka qenë **490,000,000** lekë, ata kanë arritur, për periudhën nën auditim, shifrën prej **466,455,088** lekësh, **474,950,984** lekësh dhe **258,371,256** lekësh. Në to vihet re një realizim më i vogël i buxhetit fillestar, ndërkohë që viti 2018 shënon edhe një ulje të ndjeshme të situatës faktike të shtrirjes së programeve të nxitjes së punësimit. Nga tabela 6 vihet re edhe një ulje e pagesës së papunësisë.

Grafik 5 Burimi: SHKP/Përpunoi: Grupi i auditimit



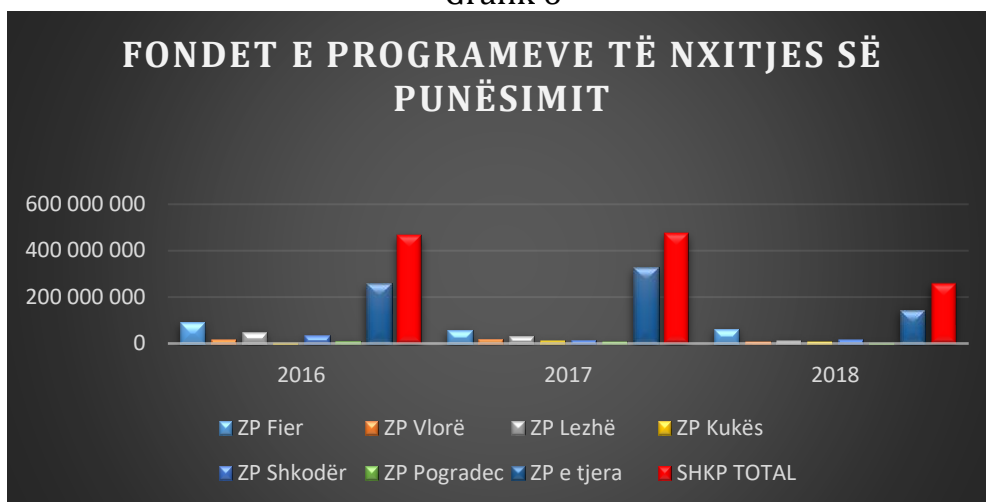
Tab. 5: Realizimi i programeve të nxitjes së punësimit 2016-2018 (lekë)

	2016	2017	2018
DRSHKP Fier	89.835.380	58.059.830	62.924.876
DRSHKP Vlorë	17.421.433	19.873.090	7.873.438
DRSHKP Lezhë	47.499.389	31.704.517	14.355.294
DRSHKP Kukës	6.692.978	13.593.740	8.230.684
DRSHKP Shkodër	33.613.693	16.418.772	17.667.299
ZVP Pogradec	12.215.171	7.444.241	3.093.623
ZP e tjera	259.177.044	327.856.758	144.226.051
SHKP TOTAL	466.455.088	474.950.984	258.371.256

Burimi: SHKP/Përpunoi: Grupi i auditimit

¹⁴ Nenet 5-8 të Statutit të Shërbimit Kombëtar të Punësimit

Grafik 6

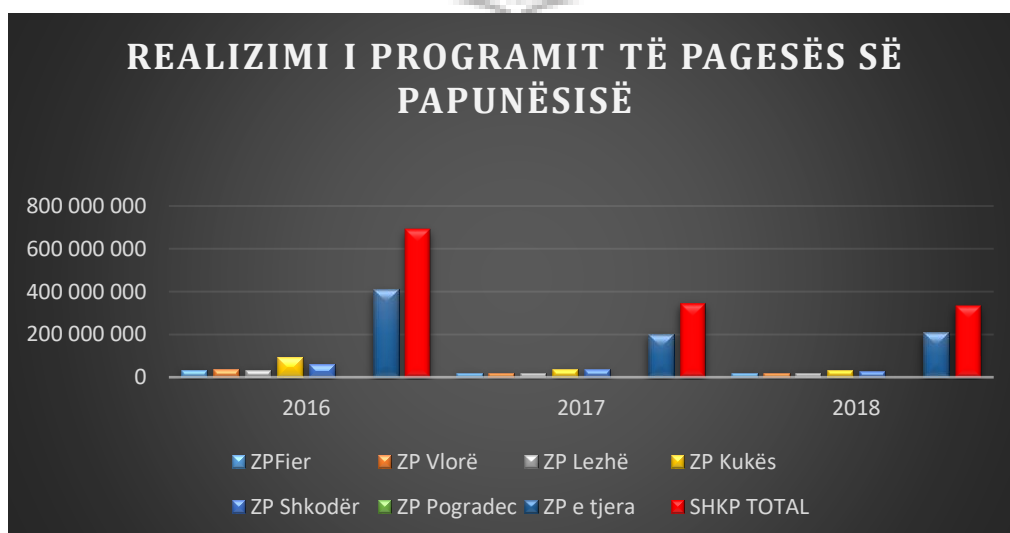


Burimi: SHKP/Përpunoi: Grupi i auditimit

Tab. 6: Realizimi i programit të pagesës së papunësisë 2016-2018 (lekë)

	2016	2017	2018
DRSHKP Fier	32.384.416	18.650.720	19.954.211
DRSHKP Vlorë	36.089.927	19.047.200	19.797.767
DRSHKP Lezhë	33.383.037	19.135.138	17.552.184
DRSHKP Kukës	93.409.280	36.988.710	31.740.970
DRSHKP Shkodër	61.087.422	36.968.790	28.600.855
ZVP Pogradec	24.286.313	13.391.288	9.411.207
ZP e tjera	410.214.695	200.899.750	207.727.243
SHKP TOTAL	690.495.090	345.081.596	334.784.437

Burimi: SHKP/Përpunoi: Grupi i auditimit

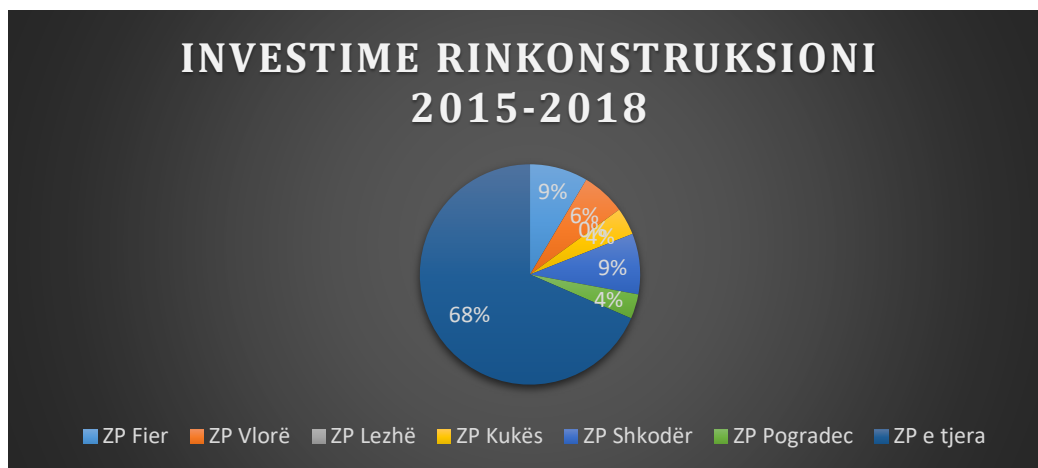


Grafik 7 Burimi: SHKP/Përpunoi: Grupi i auditimit

Tab. 7: Investime rikonstruzioni për vitet 2015-2018

	2015-2018
DRSHKP Fier	7.722.477
DRSHKP Vlorë	5.848.025

DRSHKP Lezhë	-----
DRSHKP Kukës	3.627.675
DRSHKP Shkodër	8.065.100
ZVP Pogradec	3.265.910
ZP e tjera	61.984.441
SHKP TOTAL	90.513.628



Grafik 8 Burimi: SHKP/Përpunoi: Grupi i auditimit

1.4.4 Risqet e aktivitetit të institucioneve

Gjatë ushtrimit të aktivitetit të tij, çdo institucion përballet me një sërë problematikash dhe kërcënimesh të cilat mund t'i vijnë si nga mjedisi i brendshëm, ashtu edhe nga mjedisi i jashtëm. Një mjet analitik i cili mundëson identifikimin e faktorëve të mjedisit të jashtëm dhe ndikimin që mund të kenë këta faktorë në veprimtarinë e institucionit në tregun e sigurimeve, është analiza PESTLE (infografiku 6);¹⁵ ndërsa analiza që përdoret për të vlerësuar faktorët që e kanë prejardhjen nga mjedisi i brendshëm institucional, është ajo SWOT.

Sa i përket të parës, grupi i auditimit ka përcaktuar 6 lloje faktorësh (risqe) që ndikojnë në performancën e SHKP-së: politikë, ekonomikë, socialë, teknologjikë, ligjorë dhe mjedisorë. Nëse analizojmë, për shembull, faktorin P-Politik që shpjegon ndikimin që mund të ketë Qeveria (politikat) në veprimtarinë e SHKP-së, vëmë re se një alokim i mjaftueshëm ose jo i fondeve për nxitjen e punësimit dhe kryerjen e shërbimeve të punësimit sipas përcaktimeve ligjore dhe/ose në kuadër të indikatorëve të

¹⁵ **P** – Politik: shpjegojnë ndikimin që mund të ketë qeveria në ekonomi dhe në veprimtarinë e institucioneve nëpërmjet politikës së taksave, rregulloreve të tregtisë me jashtë, rregulloreve mjedisore, ligjeve për punonjësit dhe për mbrojtjen e konsumatorëve.

E – Ekonomik: paraqesin ndikimin që mund të ketë ndryshimi i faktorëve si norma e interesit, norma e inflacionit, kursi i këmbimit, rritja ekonomike, të ardhurat për frymë, norma e papunësisë, taksat, praktikat e punës dhe globalizimi.

S – Social: i referohen normave dhe qëndrimeve kulturore, besimeve dhe traditës, historisë, demografisë, stilit të jetesës dhe nivelit të edukimit.

T – Teknologjik: paraqesin trendet teknologjike, inovacionet, kërkim-zhvillimin.

L – Ligjor: përfshijnë legjisllacionin që ndikon mbi institucionin në fusha si punësimi, konkurrenca, shëndeti dhe siguria.

E – Mjedisor: analizojnë ndryshimet në mot dhe klimë, ligjet mbi ndotjet, riciklimin dhe menaxhimin e mbetjeve dhe përdorimin e produkteve dhe praktikave ekologjike.

performancës ndikon në vetë përmbushjen e këtyre objektivave institucionale (efektiviteti). Në të njëjtën mënyrë, risku E-Mjedisor, i cili përfaqëson mjedisin *makro* të institucionit, i shprehur në forma si “kultura organizacionale” apo “morali i stafit” (dëshira/incentiva për të punuar) mund të ndikojë fuqimisht në cenimin ose jo të 3 E-ve të performancës së SHKP-së.



Infografik 6 / Analiza PESTLE

Burimi: Grupi i auditimit

Pas analizës PESTLE, e cila paraqet risqet që i vijnë institucionit nga mjedisi i jashtëm, është me rëndësi që të analizohen edhe risqet që vijnë nga mjedisi i brendshëm. Analiza SWOT¹⁶ paraqet fuqitë dhe dobësitë e institucionit që janë faktorë “brenda kontrollit menaxherial”, si dhe shanset dhe kërcënimet që janë faktorë “jashtë kontrollit menaxherial” ose të klasifikuara si risqe nga faktorë të brendshëm dhe risqe nga faktorë të jashtëm.

¹⁶ **S** – Strengths (Fuqitë): attribute dhe burime të brendshme që sigurojnë rezultate të suksesshme;

W – Weaknesses (Dobësitë): attribute dhe burime të brendshme që pengojnë arritjen e rezultateve të suksesshme;

O – Opportunities (Shanset): faktorë të jashtëm të cilët institucioni mund t’i përdorë në avantazh të tij;

T – Threats (Kërcënimet): faktorë të jashtëm që rrezikojnë suksesin e institucionit.

Infografik 6 / Analiza SWOT

Burimi: Grupi i auditimit



Tab. 8: Klasifikimi i risqeve në risk strategjik, financiar, juridik, taktik, operacional

	I ULËT	I MESËM	I LARTË
Strategjik		-Indikatorë performance vetëm të natyrës sasiore; -Përdorimi i ulët i shërbimeve nga	-Nivelet e larta të papunësisë së të rinjve dhe asaj afatgjatë;

Taktik		punëdhënësit (rreth 30% e biznesit e regjistruar);	
		-Mbulimi i pamjaftueshëm gjeografik i ZP; -Mungesa e këshilltarëve të dedikuar ndaj grupeve të veçanta; -Bashkëpunimi lokal i ZP me aktorët në tregun e punës;	
	Operacional	-Arkitektura e limituar e sistemit IT për ndryshime dhe personalizime të raporteve dhe procedurave të punës; -Stafet e kufizuara të ZP; -Pamjaftueshmëria e panajësive të punës për të promovuar siç dhe sa duhet marrëdhëniet ZP-subjekt privat; -Monitorimi i munguar i punëkërkuësve në programet e nxitjes së punësimit;	-Mungesa e krahut të punës të kualifikuar; -Largimi i të rinjve dhe i fuqisë punëtore në përgjithësi jashtë vendit;
	Financiar		-Pagat e ulëta që ofrojnë punëdhënësit dhe refuzimi i vendit të punës nga punëkërkuësit; - Pamjaftueshmëria e fondeve të programeve të punësimit për të mbështetur shumicën e pu.pa-ve që kanë nevojë
	Juridik		-Mungesa e dokumentacionit specifik mbi mënyrën e justifikimit të kostove të trajnimeve (pjesë e subvencioneve) nga ana e subjekteve private

Burimi: Grupi i auditimit

Kur risqet vijnë nga faktorë të brendshëm, institucioni duhet të mbështetet në fuqitë dhe të minimizojë dobësitë, ndërsa kur risqet vijnë nga faktorë të jashtëm, institucioni duhet të shfrytëzojë shanset dhe të shmangë kërcënimet.

Në infografikun e mësipërm janë paraqitur pikat e forta, të dobëta, shanset dhe kërcënimet me të cilat përballlet SHKP në veprimtarinë e saj si ofruese e të drejtës së të gjithë shtetasve banues në Shqipëri për punësim fitimprurës, përgjatë periudhës 2016-2018.

1.4.5 Rëndësia e produkteve të subjekteve

SHKP ka si mision përmbushjen e të drejtës së të gjithë shtetasve banues në Shqipëri për formimin profesional, riaftësimin për punë dhe për punësim fitimprurës nëpërmjet shërbimeve të punësimit dhe pjesëmarrjes në programet shtetërore të tregut të punës. Këto produkte dhe rëndësia që ata mbartin, renditen si në vijim¹⁷:

- ✚ Modernizimi i Shërbimi Kombëtar të Punësimit: riorganizimi i zyrave të punësimit, shërbimet që ato ofrojnë, si dhe informatizimi i tyre nëpërmjet sistemeve inovative me qëllim rritjen e punësueshmërisë dhe uljen e nivelit të papunësisë.
- ✚ Ofrimi i shërbimeve të punësimit në përputhje me standardet ndërkombëtare të shërbimeve publike të punësimit, nëpërmjet: regjistrimit, profilizimit dhe këshillimit të punëkërkuesve në mënyrë të personalizuar, duke iu referuar specifikave të kategorive të tyre, si dhe ndërtimit të marrëdhënieve më të mira me punëdhënësit.
- ✚ Zbatimi i politikave shtetërore të punësimit nëpërmjet: zgjerimit të gamës së programeve të nxitjes së punësimit, zhvillimit të sistemit të formimit profesional në nivel kombëtar, rajonal/ vendor me synim kualifikimin dhe rikualifikimin e fuqisë punëtore dhe përfshirjen e tyre në tregun e punës, si dhe mbështetjes së tyre me të ardhura.
- ✚ Zhvillimi i informacioni të tregut të punës, nëpërmjet: ngritjes së një sistemi të qëndrueshëm për sigurimin e të dhënave mbi ofertën dhe kërkesën për punë, ngritjes së sistemeve për monitorimin dhe vlerësimin e impaktit të masave të punësimit tek klientët.

Renditja e këtyre produkteve dhe nën-produkteve të tyre shërbeu si një hartë për matjen e mëtejshme, përgjatë fazës analitike, të efektivitetit dhe eficiencës së institucionit të audituar.

1.4.6 Feedback-u i subjekteve gjatë auditimit

Përgjatë gjithë auditimit, grupi i auditimit ka bashkëpunuar në mënyrë të frytshme me subjektet nën auditim. Drejtorja e Përgjithshme e Shërbimit Kombëtar të Punësimit, si subjekti kryesor nën auditim dhe në varësi të MFE-së, ka përmbushur në çdo moment detyrimet që rrjedhin nga Ligji nr. 154/2014 “Për organizimin dhe funksionimin e KLSH”. DPSHKP ka treguar gatishmëri me anë të Drejtores së Përgjithshme znj. Elira Demiraj, si dhe Zv. Drejtores së Përgjithshme znj. Brikena Nallbani dhe Drejtores së Shërbimeve të Punësimit dhe Migracionit znj. Iliada Kuqi, si persona të kontaktit deleguar nga DP, në vënien në dispozicion të dokumentacionit të kërkuar nga KLSH, në adresimin e problematikave reale të performancës së subjektit dhe përmirësimit të saj pas rekomandimeve të KLSH-së.

¹⁷ <http://www.shkp.gov.al/misioni/>

Takimet në Zyrat e Punësimit Fier, Vlorë, Lezhë, Kukës, Shkodër, Pogradec, intervistat me përfaqësuesit e tyre, si dhe dërgimi i të dhënave janë shoqëruar me korrektësi dhe seriozitet profesional nga ana e subjektit.



2. QASJA DHE DETAJET E AUDITIMIT

2.1 Objektivi dhe problemi i performancës

2.1.1 Fokusimi dhe përkufizimi i problemit të performancës

Ky auditim u fokusua në efektivitetin e Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe Zyrave të Punës kah sigurimit të shërbimeve të informimit, këshillimit dhe ndërmjetësimit për punë, si dhe në eficiencën dhe efektivitetin e vetë programeve të nxitjes së punësimit. Subjektet nën auditim ishin Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe drejtoritë e varësisë të ZP-ve. Periudha nën auditim ishin vitet 2016-2018.¹⁸ Në vijim paraqitet një hartë konjitive e çështjes nën auditim:



Infografik 7

Burimi: Grupi auditues

Shërbimet e punësimit që ofron SHKP dhe programet e nxitjes së punësimit duhet të përmbushin të drejtën e të gjithë qytetarëve banues në Shqipëri për t'u trajtuar me to dhe për t'u mbështetur financiarisht nëse plotësojnë kriteret, gjatë përpjekjeve të tyre për gjetjen e një pune fitimprurëse e të përshtatshme për cilësitë individuale dhe aftësitë profesionale. Zbatimi dhe mirëadministrimi i programeve shtetërore të punës,

¹⁸ Grupi auditues nuk përjashtoi marrjen nën shqyrtim të çështjeve që nuk i përkuan ngushtësisht kësaj periudhe auditimi, por që, nga rëndësia dhe impakti që shfaqnin, meritonin vëmendje maksimale dhe trajtim nga KLSH.

zhvillimi në përgjithësi i fuqisë punëtore nëpërmjet investimeve për rritjen e aftësisë punësuese dhe vetëpunësuese, të fleksibilitetit, të lëvizshmërisë, aftësisë konkurruese, etj., kanë një ndikim të fuqishëm në uljen e papunësisë në vend dhe në rigjenerimin e ekonomisë shqiptare në tërësi. E parë në këtë aspekt, paradigma e këtij auditimi mori formën: *“Sa më shumë punësime dinjitoze, të drejta, josedektive, të aksesueshme nga të gjithë, të ofrohen dhe sigurohen, aq më e shëndetshme rritet familja shqiptare, duke u reflektuar më gjerë në përparimin e jetës ekonomike dhe sociale të vendit.”*

2.1.2 Objektivi i auditimit

Ky auditim pati si objektivi matjen e performancës së Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe Zyrave të Punës, me fokus në shërbimet dhe programet e punësimit. Kështu, grupi i auditimit vlerësoi:

1. Efektivitetin e SHKP-së dhe ZP-ve kah sigurimit të shërbimeve të informimit, këshillimit dhe ndërmjetësimit për punë, për periudhën 2016-2018;
2. Eficiencën dhe efektivitetin e zbatimit të programeve të nxitjes së punësimit.

2.2 Përkufizimet dhe terminologjia

Termet e mëposhtëm që janë përdorur në këtë auditim kanë këto kuptime:

- **Grupe të veçanta:** janë punëkërkuarit si: nënat me shumë fëmijë, personat me moshë mbi 50 vjeç, të rinjtë nën 18 vjeç, të papunët afatgjatë, personat nga familje nën nivelin e varfërisë, viktimat e trafikut, personat që përfitojnë nga programet e mbështetjes me të ardhura, personat që dalin të papunë nga ndërmarrjet dhe institucionet në proces reformimi, ristrukturimi dhe privatizimi, vajzat-nëna të papuna, femrat e divorcuara me probleme sociale, personat që kthehen nga emigracioni me probleme ekonomike, personat e sapodiplomuar, të paorientuar në tregun e punës, personat që kanë vuajtur dënimin me burgim, personat me aftësi të kufizuar, romët, jetimët që e kanë fituar këtë status;
- **Ndërmjetësim për punësim:** Shërbimet që kryhen për t'i gjetur një vend të përshtatshëm pune një punëkërkuar, formimi, aftësitë dhe cilësitë e të cilit përputhen me kërkesat e deklaruara nga punëdhënësi për këtë vend pune. Ndërmjetësim për punë vlerësohet dhe rasti kur, në zbatim të marrëveshjeve ose lejeve të posaçme, mundësohet punësim i punëkërkuarve shqiptarë jashtë shtetit;
- **Politika të tregut aktiv të punës:** Format e përcaktuara të ndërhyrjes qeveritare për mirëfunksionimin e këtij tregu dhe për të ulur papunësinë;
- **Punëdhënësi:** Çdo ndërmarrje ose person që u sigurojnë personave të tjerë një punësim të paguar me një kontratë pune;
- **Punësim:** Punësim i përshtatshëm, fitimprurës dhe i zgjedhur lirisht;
- **Punësim i përshtatshëm:** Punësim i paguar i një personi në përputhje me moshën, gjininë, kushtet shëndetësore, arsimimin, formimin profesional, vendbanimin, kohëzgjatjen e punësimit të mëparshëm, përvojën e fituar, ndikimin e punës në fjalë në gjendjen personale dhe familjare dhe situatën e tregut të punës;
- **Person i vetëpunësuar:** person që kryen një veprimtari të autorizuar në mënyrën e parashikuar sipas legjislacionit shqiptar në këtë fushë, për llogari të tij/saj në shkëmbim të një pagese ose forme tjetër shpërblimi;
- **Person i papunë:** Personi që është shtetas i Republikës së Shqipërisë, që është në moshë pune, nuk punon dhe nuk ushtron aktivitet si i vetëpunësuar;

- **Punëkërkuës:** Çdo person i papunë, i disponueshëm për punësim, i cili paraqitet periodikisht në zyrën përkatëse të punësimit. Të tillë konsiderohen edhe personat që janë në mardhënie pune ose të vetëpunësuar që kërkojnë një punë të re;
- **Punë publike:** janë veprimtari që kërkojnë aftësi profesionale minimale, që realizohen, kryesisht, nëpërmjet punës së krahut, por që sjellin përfitim të dukshëm për komunitetin ku zhvillohen dhe kanë karakter të përkohshëm;
- **Praktikat profesionale (stazhi):** janë veprimtaritë e formimit nëpërmjet punës të punëkërkuësve, të cilët kanë mbaruar arsimin e mesëm ose të lartë, brenda ose jashtë vendit, në ndërmarrje apo institucione private ose publike;
- **Person me aftësi të kufizuar:** është personi, mundësitë e të cilit për të gjetur dhe mbajtur një vend të përshtatshëm pune janë zvogëluar në mënyrë të ndjeshme, si rezultat i aftësisë së kufizuar të tij për punë, e deklaruar kjo me vendime të komisioneve mjekësore përkatëse, sipas kritereve të vendosura në legjislacionin në fuqi;
- **Politika shtetërore të punësimit:** janë programet dhe projektet qeveritare, të cilat synojnë nxitjen e punësimit;
- **Riaftësim profesional:** është ajo pjesë e procesit të riaftësimit, ku përfshihet përgatitja profesionale e personave me aftësi të kufizuara, për t'i bërë ata të aftë të sigurojnë dhe të mbajnë një punë të përshtatshme;
- **Shërbime punësimi:** Shërbimet, të cilat synojnë të informojnë, të këshillojnë, të orientojnë dhe të ndërmjetësojnë punëkërkuës të papunë për vendet e lira të punës, të ofruara nga punëdhënësit;
- **Zyra e punësimit:** është zyra, rajonale ose vendore, e Shërbimit Kombëtar të Punësimit;
- **Zyra përkatëse e punësimit:**
 - a) zyra shtetërore e punësimit, e cila kryen veprimtari në zonën e vendbanimit të përhershëm të personit, që pretendon të përfitojë një vend pune, shërbime punësimi, formim profesional apo mbështetje me të ardhura
 - b) zyra shtetërore e punësimit, e cila kryen veprimtari në zonën ku punëdhënësi ushtron veprimtarinë e vet.

2.3 Burimet e kritereve

2.3.1 Burimet e kritereve të politikës

- Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020.

2.3.2 Burimet e kritereve të monitorimit dhe raportimit

- Raportet e aktivitetit të Shërbimit Kombëtar të Punësimit 2016-2017;
- Progres-Raporti vjetor 2016 i Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020;
- Buletini statistikor i SHKP-së 2016 dhe 2017.

2.3.3 Burimet e kritereve teknike

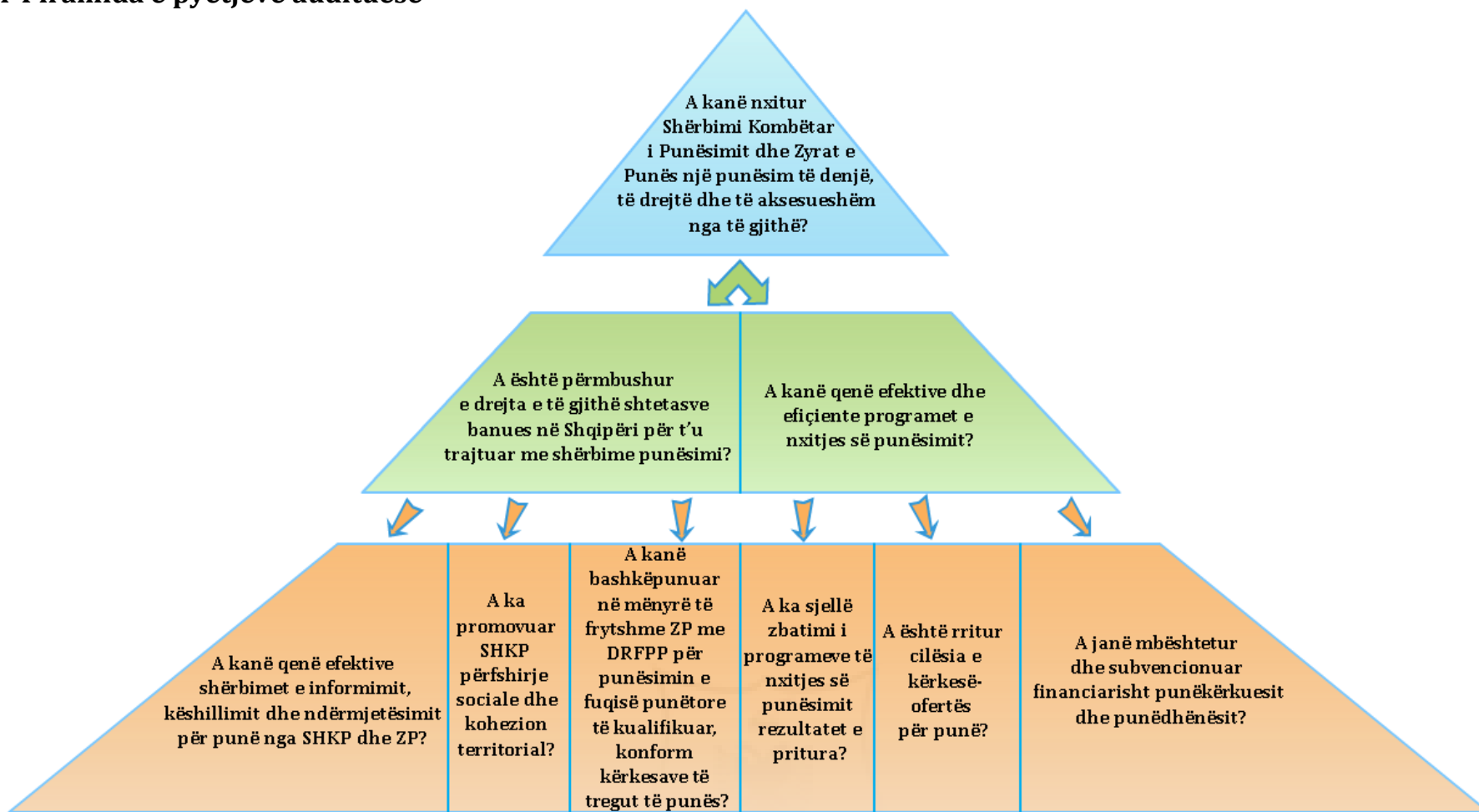
- Ligji nr. 7995, datë 20.09.1995, "Për nxitjen e punësimit" ndryshuar me Ligjin nr. 10137/2009;
- Ligji nr. 146, datë 17.12.2015, "Për punëkërkuësit";

- VKM nr. 42, datë 17.1.1998, “Për miratimin e statutit të Shërbimit Kombëtar të punësimit”, ndryshuar me VKM nr. 107, datë 23.2.2018;
- VKM nr. 162, datë 21.3.2018, “Për pagesën e pjesëmarrjes në kurset e formimit profesional”;
- VKM nr. 27, datë 11.1.2012, “Për programin e nxitjes së punësimit të grave dhe vajzave nga grupet e vecanta”, ndryshuar me VKM nr. 178, datë 28.3.2018;
- VKM nr. 47, datë 16.1.2008, “Për programin e nxitjes së punësimit nëpërmjet formimit profesional”, ndryshuar me VKM nr. 174, datë 28.3.2018;
- VKM nr. 48, datë 16.1.2018, “Për masën e kriteret e përfitimit nga programi i nxitjes së punësimit të punëkërkuessve të papunë nga grupet e vecanta”, ndryshuar me VKM nr. 175, datë 23.3.2018;
- VKM nr. 64, datë 27.1.2006, “Për programin e nxitjes së punësimit të rinjve që kanë fituar statusin e jetimit”, ndryshuar me VKM nr. 176 datë 28.3.2018;
- VKM nr. 199, datë 11.1.2012 “Për masën e financimit, kriteret dhe procedurat e zbatimit të programit të nxitjes së punësimit të punëkërkuessve të papunë të rinj”, ndryshuar me VKM nr. 177, datë 28.3.2018;
- VKM nr. 248, datë 30.4.2014, “Për programin e nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara”, ndryshuar me VKM nr.173, datë 28.3.2018;
- VKM nr. 873, datë 27.12.2006, “Për masën e financimit, kriteret dhe procedurat e zbatimit të programeve të praktikave profesionale për punëkërkuessit e papunë që kanë mbaruar arsimin e lartë brenda ose jashtë vendit”, ndryshuar me VKM nr. 178, datë 2.4.2014;
- Vendim nr. 30, datë 17.3.2016, i Këshillit Administrativ Trepalësh të SHKP-së;
- Vendim nr. 31, datë 14.2.2017 i Këshillit Administrativ Trepalësh të SHKP-së;
- Vendim nr. 32, datë 23.11.2018 i Këshillit Administrativ Trepalësh të SHKP-së;
- Vendim qarkullues nr. 1, datë 25.6.2018, i Këshillit Administrativ Trepalësh;
- Rregullore e brendshme organizative dhe funksionale e Drejtorive Rajonale të Shërbimit Kombëtar të Punësimit;
- Rregullore e brendshme organizative dhe funksionale e Zyrave Vendore të Shërbimit Kombëtar të Punësimit;
- Rregullore e brendshme organizative dhe funksionale e Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Kombëtar të Punësimit
- Rregullore për zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit;
- Rregullore për funksionimin e Këshillit Administrativ Trepalësh të SHKP-së.

2.3.4 Burimet e kriterëve të tjera/Praktikat më të mira

- Raport Auditimi Performance, Zyra Kombëtare e Auditimit e Kosovës - Efikasiteti dhe efektiviteti i politikave qeveritare të punësimit <http://www.zka-rks.org/wp-content/uploads/2018/12/RaportiAuditimitPolitikat-e-punesimitShqip-1.pdf>;
- Western Balkans Labor Market Trends 2018, World Bank Group <http://documents.worldbank.org/curated/en/565231521435487923/pdf/124354-WP-P158508-PUBLIC-16-3-2018-10-13-39-WBLabormarkettrends.pdf>;
- Bridging skill gaps in South East Europe, OECD https://www.oecd.org/south-east-europe/programme/Bridging_Skills_Gaps_Food_Beverage_South_East_Europe.pdf
- The effectiveness of Danish job centers, Danish Rigsrevisionen.

2.4 Piramida e pyetjeve audituese



Infografik 8/Piramida e pyetjeve

Burimi: Grupi i auditimit

2.5 SKEMA E AUDITIMIT

2.5.1 Qasja/metodologjia e auditimit

Të dhënat e marra nga grupi i auditimit ishin si të natyrës sasiore, ashtu edhe cilësore. Për rrjedhojë, ky auditim përdori *qasjen pragmatike* për të kryer një analizë të duhur dhe korrekte të evidencave, duke çuar në gjetje kokëforta dhe konkluzione e rekomandime dobiprurëse të bazuara në to.

Gjithashtu, grupi i auditimit gjykoi të arsyeshme përdorimin e qasjes së orientuar si *kah procesi*, ashtu dhe *kah rezultati* për të matur efektivitetin dhe eficiencën e institucionit në arritjen e objektivave. U vlerësua kryesisht performanca e SHKP-së dhe ZP me fokus në organizimin e proceseve të saj, funksionimin e programeve dhe shërbimeve që kanë cenuar/mund të cenojnë performancën, analizimin e strukturës dhe detyrave të Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe Zyrave të Punës, ndarjen e përgjegjësive në funksion të përmbushjes së tagrit ligjor në garantimin e të drejtës së të gjithë shtetasve banues në Shqipëri për t'u trajtuar me shërbime punësimi.

2.5.2 Metodadat/teknikat audituese

Metodat dhe teknikat audituese që u përdorën janë si vijon:

- hartë konjitive e çështjes nën auditim;
- mbledhje, shqyrtim dhe analizim cilësor e sasior i evidencave shkresore gjatë fazës studimore të auditimit;
- analizë risku SWOT dhe analizë PESTLE e faktorëve që ndikojnë në mjedisin e jashtëm në të cilin gjendet subjekti;
- intervista të strukturuar dhe gjysëm të strukturuar me titullarin e institucionit, drejtorët e drejtorive dhe përfaqësuesit e drejtorive në varësi të SHKP-së;
- pyetësor me pyetje të mbyllura për publikun (si për punëkërkuarët, ashtu edhe për punëdhënësit);
- kryqëzim i të dhënave për të gjeneruar evidenca të mjaftueshme, të besueshme dhe relevante;
- *benchmarking* me standardet dhe praktikat më të mira.

2.6 Rezultatet e parashikuara

Auditimi me temë “Performanca e Zyrave të Punës” pati si synim kryesor dhënien e një vlerësimi realist mbi performancën e Shërbimit Kombëtar të Punësimit në drejtim të politikave të nxitjes së punësimit dhe zbatimit të tyre, ndërmjetësimit, këshillimit dhe orientimit për punë. Për këtë shkak, u mor nën auditim jo vetëm SHKP si institucioni përgjegjës për përmbushjen e të drejtës së të gjithë shtetasve banues në Shqipëri për punësim fitimprurës, por edhe zyrat e punësimit 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.

2.6.1 Impakti për Kuvendin dhe Qeverinë

Kuvendi dhe Qeveria, si palë kryesore të cilave u adresohet raporti i auditimit, do të shqyrtojnë gjetjet, konkluzionet dhe rekomandimet e këtij auditimi për të përmirësuar performancën e subjekteve përgjegjëse, me fokus nxitjen e punësimit dhe uljen e papunësisë në vend.

2.6.2 Impakti për publikun dhe palët e interesit

Sa i përket palëve të tjera që impaktohen nga ky auditim, publiku dhe ato të interesit, ndërgjegjësimi për mënyrën e shpenzimit të financave të autoriteteve përkatëse, alokuar nga buxheti i shtetit, luan një rol jetik në mbrojtjen e interesave të qytetarëve. KLSH duhet të bashkëpunojë ngushtë me median, shoqërinë civile, akademinë, gazetarët dhe ekspertët e fushës (ashtu sikurse anasjelltas) për të kontribuar në transparencën ndaj publikut dhe adresimin e problematikave të fushës së punësimit. Çdo qytetar ka të drejtën e një punësimi dinjitoz dhe fitimprurës.

2.6.3 Forma e publikimit

Në përfundim të auditimit u përgatit ky Projekt-Raporti Auditimi, i cili u dërgohet subjekteve të përfshira në këtë auditim: 1) Ministria e Financave dhe Ekonomisë 2) Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimit Kombëtar të Punësimit. Një kopje në format digjital *pdf* do të vihet në dispozicion me anë të një *link*-u të posaçëm në dokument, për t'u aksesuar nga drejtoritë në varësi dhe palët e tjera të përfshira, në respekt të vizionit *paperless* të KLSH-së dhe Departamentit. Në vijim të marrjes së opinioneve e komenteve zyrtare dhe vlerësimit të tyre, do të përgatitet Raporti Final i Auditimit. Ky raport, mbi të cilin Kryetari i KLSH-së do të marrë Vendim, do t'i përcillet përsëri subjektit nën auditim dhe do të publikohet në faqen Web të KLSH-së, në faqen Facebook dhe LinkedIn të Departamentit të Performancës në KLSH, shtypin e përditshëm apo dhe *workshop*-e të ndryshme, takime dhe analiza vjetore të institucionit.



3. SHTJELLIMI I PYETJEVE DHE NËNPYETJEVE

3.1. A kanë nxitur Shërbimi Kombëtar i Punësimit dhe Zyrat e Punës një punësim të denjë, të drejtë dhe të aksesueshëm nga të gjithë?

Pas shqyrtimit të dokumentacionit, fokusimit të problemit, përcaktimit të objektivit në fazën studimore, analizimit dhe testimit të evidencave gjatë fazës analitike, grupi i auditimit arriti në këtë mesazh:

Shërbimi Kombëtar i Punësimit dhe Zyrat e Punës duhet të bëjnë përpjekje serioze dhe konsistente sa i përket shërbimeve të informimit, këshillimit dhe ndërmjetësimit në punë, sidomos në drejtim të punësimit të kategorive të veçanta dhe atij afatgjatë. Punësimi duhet të shihet në mënyrë të integruar edhe me fenomenin shqetësues të emigracionit, ku, sipas INSTAT dhe EUROSTAT, pjesa dërrmuese e shtetasve shqiptarë largohen për mundësi të reja pune.

Ministria përkatëse për çështjet e punësimit nuk ka krijuar ndër vite Fondin Kombëtar të Punësimit për shkak të mungesës së akteve nënligjore. Kjo i ka sjellë të ardhura të munguara të konsiderueshme buxhetit të shtetit, që në mënyrë indikative dhe mesatarisht për një vit, shkojnë deri në shumën 6,2 miliardë lekë, vetëm për subjektet e regjistruara në SHKP dhe që kanë detyrimin të paguajnë pagat minimale për çdo Punëkërkues të Papunë me Aftësi të Kufizuar.

Procedura dhe mbarëvajtja e programit të nxitjes së punësimit sipas VKM 47 është zbatuar në shumicën e rasteve të shqyrtuara nga KLSH, por ka patur edhe punëdhënës që kanë shkelur kontratën dhe nuk kanë realizuar punësimet pas trajnimit. Rasti i Shkodrës tregon për nevojën e një filtrimi dhe përzgjedhjeje më të kujdesshme nga ana e SHKP të punëdhënësve dhe punëkërkuesve që kërkojnë të mbështeten me fonde publike nëpërmjet programeve.

NËNPYETJA I

3.1.1 A është përmbushur e drejta e të gjithë shtetasve banues në Shqipëri përn t'u trajtuar me shërbime punësimi?

3.1.1.1 A kanë qenë efektive shërbimet e informimit, këshillimit dhe ndërmjetësimit për punë nga SHKP dhe ZP?

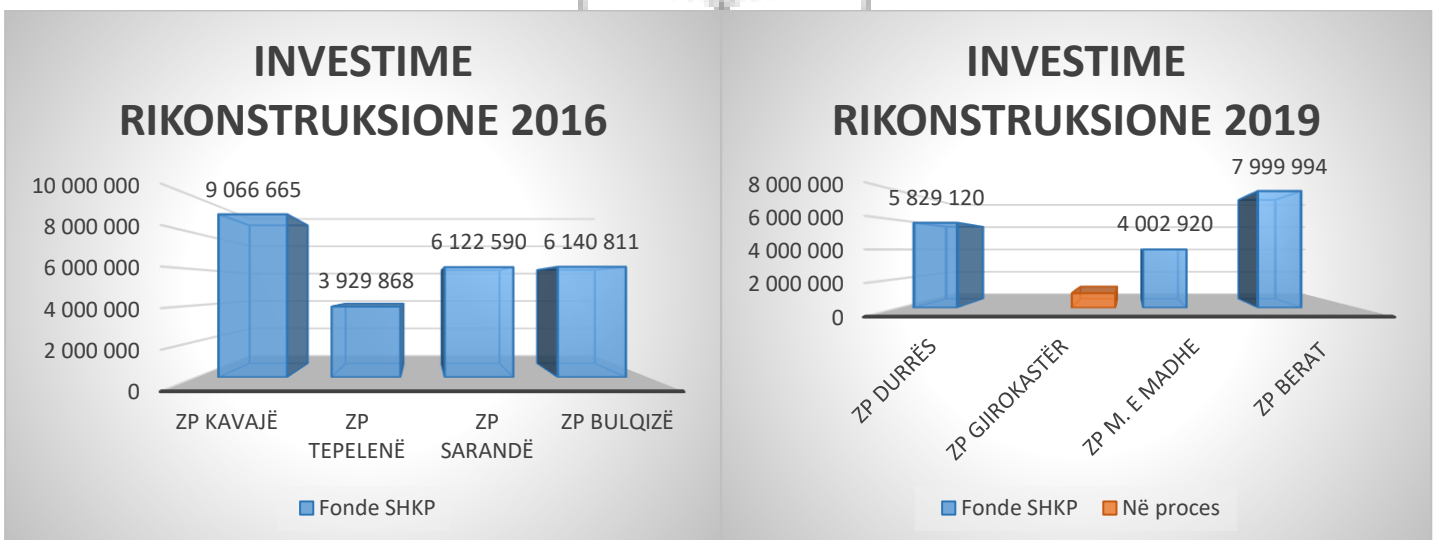
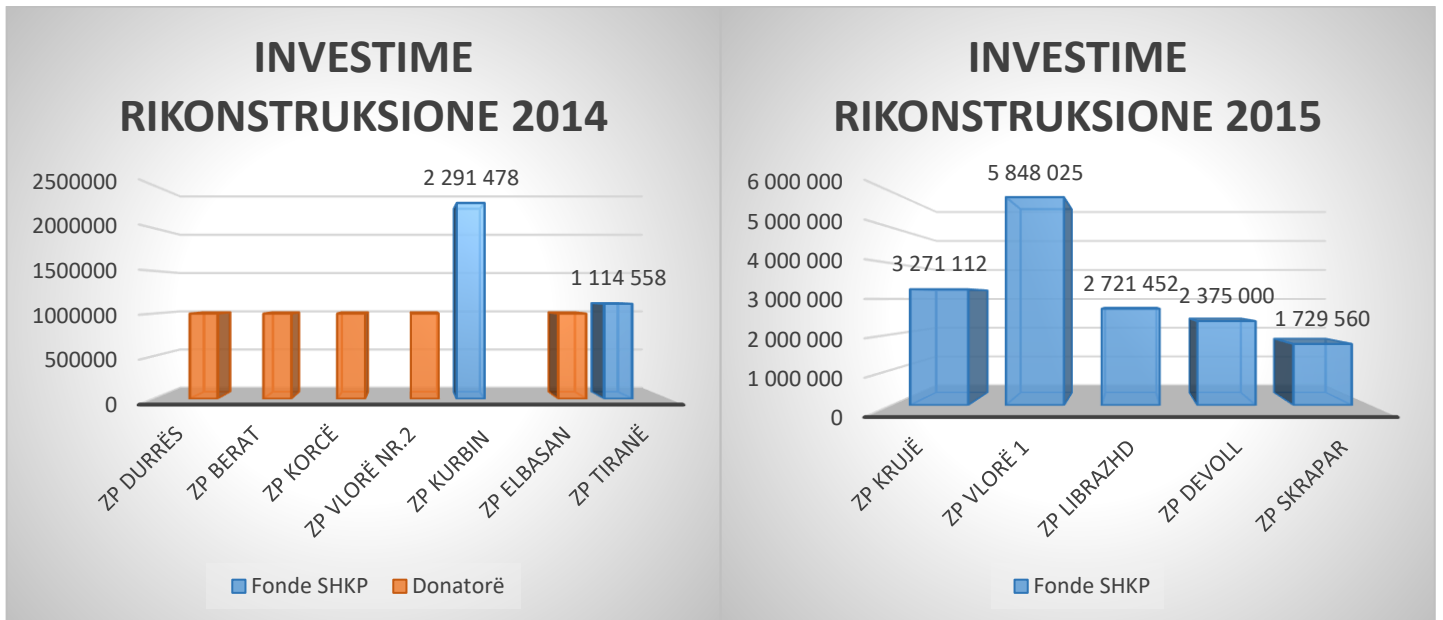
Që prej vitit 2014, SHKP ka vënë në zbatim planin e veprimeve, i cili shoqëron "Strategjinë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020" dhe që qendërzohet në katër objektiva strategjike:

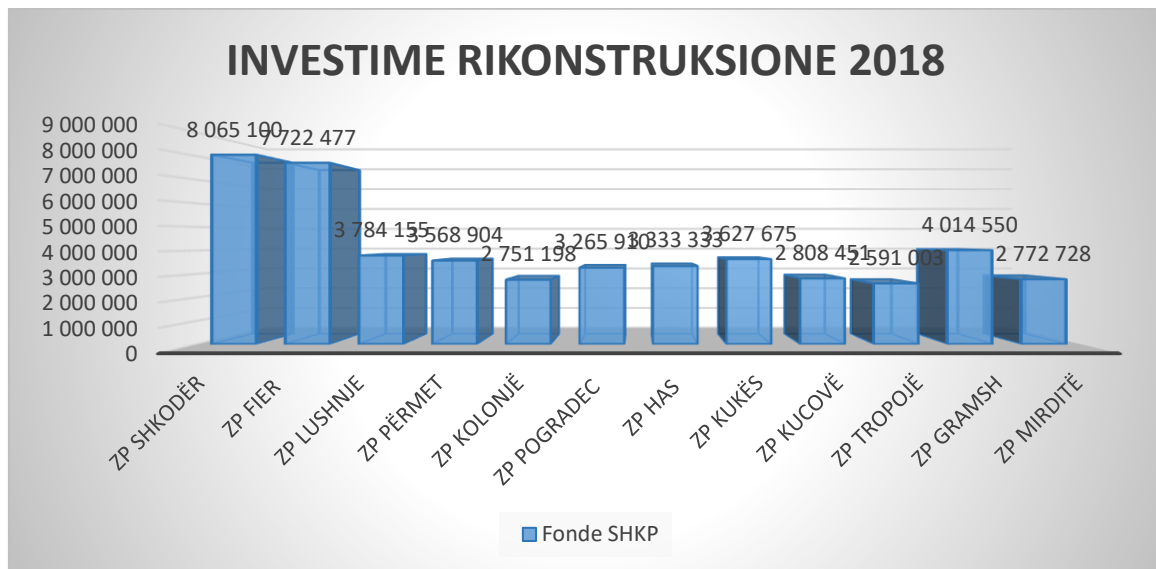
- Nxitja e mundësive të punësimit nëpërmjet politikave të frytshme të tregut të punës;
- Ofrimi i arsimit dhe kualifikimit profesional për të rinjtë dhe të rriturit;
- Nxitja e përfshirjes sociale dhe kohezionit territorial;
- Përforcimi i drejtimit të tregut të punës dhe sistemeve të kualifikimit.

Në kuadër të zbatimit të objektivit të parë të këtij plani, është planifikuar dhe po zbatohet Reformimi i Shërbimit Kombëtar të Punësimit, si institucioni përgjegjës për zbatimin e politikave shtetërore në fushën e tregut të punës, me qëllim shndërrimin

e shërbimeve të ofruara ndaj qytetarëve duke i përafuar ato me standardet e Bashkimit Evropian.

Nga ky vit e deri më tani, janë rikonstruktuar 29 Zyra Punësimi sipas këtij modeli (10 në 2014, 4 në 2015, 7 në 2016, 1 në vitin 2017 dhe 15 në vitin 2018). Gjatë vitit 2018, është kryer rikonstruksioni i plotë në 15 Zyra Punësimi, Lushnjë, Fier, Gramsh, Përmet, Mirditë, Kolonjë, Pogradec, Kukës, Has, Tropojë, Kuçovë, Shkodër, si dhe janë hapur 3 degë të reja shërbimi, në Bashkinë Fushë-Krujë, Bashkinë Shijak dhe Njësinë nr. 6 Tiranë, të standartizuara sipas modelit të ri të ofrimit të shërbimeve.





Grafikë 9-13 / Burimi: SHKP/ Përpunoi: Grupi i auditimit

Në përmbushje të vizionit dhe objektivave parësore të planifikuara në Strategjinë për punësim dhe aftësi 2014-2020, si dhe mbështetur në buxhetin vjetor të akorduar për tregun e punës, Ministria përgjegjëse për punësimin, në bashkëpunim me Shërbimin Kombëtar të Punësimit, përcaktuan objektivat vjetore dhe treguesit e monitorueshëm për realizimin e tyre. Kështu, për vitin 2016 ato paraqiten si në vijim:

Të dhëna për vendet e lira sipas rajoneve

Rrethet	vende të lira të shpallura				Niveli i plotësimit	Pu.pa të punësuar		
	gjithsej	prej tyre te reja	prej tyre nga vizitat			gjithsej	pas formimit profesional	pas programi t t
Fier	3578	2585	2118	83%	4655	76	331	
Korçë	1604	1070	1011	73%	1497	0	92	
Kukës	597	407	309	96%	509	1	3	
Lezhë	1986	1490	1570	54%	1317	0	98	
Shkodër	2949	2349	238	78%	2140	65	230	
Vlorë	3084	1912	2105	81%	2490	0	89	
TOTAL	38519	29387	18466	65%	25170	1007	1788	

Tab. 9/ Burimi: SHKP/ Përpunoi: Grupi i auditimit

Treguesit kryesorë të monitorimit të punësimit dhe realizimi i tyre

RRETHET	Punësimet e punëkërkesve të papunë			Me ndërmjetësim			Nga Pagesa e Papunësisë			Nga Ndihma Ekonomike		
	Plani vjetor	Realizimi	%	Plani vjetor	Në VLP	Në pr. nx.	Plani vjetor	Realizimi	Në %	Plani vjetor	Realizimi	Në %

FIER	2750	4655	169 %	1900	173	24 9	60	85	142 %	200	401	201%
KORÇË	1320	1497	113 %	700	102	19 7	220	210	95%	250	302	121%
KUKËS	660	509	77%	200	48	10	50	68	136 %	80	223	279%
LEZHË	1100	1317	120 %	700	3141	10 35	70	51	73%	200	202	101%
SHKODËR	1320	2140	162 %	1000	2928	80 0	140	113	81%	300	622	207%
VLORË	2420	2490	103 %	2000	773	12 78	90	66	73%	120	134	112%
GJITHSEJ	2200	25170	114 0 %	1650	142	38 86	150 0	138 2	92%	250 0	242 4	97%

Tab.10 / Burimi: SHKP/ Përpunoi: Grupi i auditimit

Nga kjo tabelë vihet re se indikatorët e përcaktuar nga SHKP për zyrat e punës janë arritur në shumicën e rasteve në Zyrat e Punës të marra në shqyrtim nga grupi i auditimit. **Megjithatë, këta indikatorë duhet të rishihen dhe të vendosen në mënyrë të kujdesshme, duke marrë parasysh edhe ato të natyrës cilësore. Gjithashtu, vlen për t'u theksuar se një numër i konsiderueshëm i shtetasve shqiptarë janë larguar jashtë vendit. Sipas INSTAT, Elbasani, Lezha dhe Berati janë qarqet më problematike për largimin e shqiptarëve në emigracion. Sipas shifrave të fundit, fluksi i largimit nga këto tri qarqe ka qenë shqetësues gjatë vitit 2018 duke shënuar 110 të larguar për çdo 10 mijë banorë. Instituti i statistikave thekson se emigrimi i jashtëm ka ndikuar në popullsinë e shumicës së qarqeve në vend. Për këtë arsye, punësimi duhet të shihet në mënyrë të integruar me emigracionin, ku pjesa dërrmuese e shqiptarëve që janë larguar janë të aftë për punë dhe 77% e tyre shprehen se arsyeja kryesore (sipas anketës së fundit të INSTAT) është ajo e “mundësisë së punësimit”.¹⁹ Gjithashtu, sipas EUROSTAT, prej vitit 2014 kanë aplikuar për azil 155,803 shqiptarë,²⁰ ku rreth 80% e tyre janë nën moshën 34 vjeç. Ndërsa në lidhje me “Lotarinë Amerikane”, në vitin 2018 rreth 367,000 shtetas shqiptarë, sipas Departamentit Amerikan të Shtetit²¹, kanë aplikuar për të fituar të drejtën e të jetuarit dhe punuarit në SH.B.A., duke u renditur, kështu, të parët në Europë për numrin më të lartë të aplikuesve për “Lotari Amerikane”. Këto janë shifra që duhet të konsiderohen në mënyrë serioze edhe nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit dhe Ministria për Financat dhe Ekonominë si hartuese e politikave të punësimit, për hapjen e vendeve të reja të punës dhe punësimin afatgjatë e dinjitoz.**

Objektivat, treguesit e planifikuar dhe të arritur për vitin 2017 janë si në vijim:

¹⁹ <https://www.monitor.al/shqiptaret-po-ia-mbathin-jashte-diaspora-u-rrit-ne-2019-n-77-u-larguan-per-te-gjetur-pune/>

²⁰ <https://www.monitor.al/shqiptaret-te-refuzuarit-e-medhenj-te-europes-po-ikin-masivisht-te-rinjte/>

²¹ <http://www.gazetadita.al/endrra-amerikane-ja-sa-shqiptare-kane-aplikuar-kete-vit-per-lotarine/>

Objektivat	Treguesit e planifikuar	Realizimi
Përmirësimi i shërbimeve të këshillimit për punësim, profilizimi i punëkërkuësve të papunë dhe futja në përdorim e Planeve individuale të veprimit për punësim në të gjitha zyrat rajonale të punësimit.	- rritja e numrit të vendeve të lira për punë me 5% (nga 38,511 në vitin 2016) - rritja e nivelit të plotësimit të vendeve të lira për punë me 10% (25,170 të punësuar në 2016).	- numri i ofertave për punë shkoi në 40.013 (sipas objektivit vjetor duhej të ishin 40,437) Realizimi 99% - niveli i plotësimit të tyre në 58%
Rritja e cilësisë së përputhjes së kërkesës për punë, me ofertat e siguruara nga ana e zyrave të punësimit në shkallë vendi.	- Realizimi i 25,000 punësimeve	- 23.136 pu.pa janë punësuar Realizimi: 92%
Zbatimi i programit të nxitjes së punësimit	- 5.000 – 5.500 punësime ose 4.5 % e totalit të punëkërkuësve të papunë të regjistruar; - Përfshirja në programin e praktikave profesionale të 550-600 studentëve të sapodiplomuar.	- 5.264 punëkërkuës të papunë janë përfshirë në programet e nxitjes së punësimit ose 5.8% e totalit; Realizimi: OK - nga të cilët 489 janë studentë të sapodiplomuar. Realizimi: 82% - 89%
Zbatimi i programit të formimit profesional nga Drejtoritë Rajonale të Formimit Profesional në bashkëpunim me Zyrat përkatëse të Punësimit.	- 16,500 certifikime nga DRFPP-të - 12,500 punëkërkuës të papunë - 2000 punësime pas përfundimit të një kursi trajnimi	- 15,711 persona janë certifikuar R=95% - 9,461 pu.pa kanë ndjekur një kurs formimi R=76% - 1,287 pu.pa punësuar pas përfundimit të kursit R=95%
Riorganizimi dhe ristrukturimi i Zyrave të Punësimit sipas modelit të ri të organizimit të shërbimit	- 5 rikonstruktime të Zyrave të Punës - ndërtimi i QFP Tiranë dhe Berat	- 0 rikonstruktime Realizimi=0% - Ka përfunduar ndërtimi i QFP Tiranë dhe Berat Realizimi=100%

Tab. 11/ Burimi: SHKP / Përpunoi: Grupi i auditimit

Për vitin 2018 kemi:

Objektivi i vitit 2018	Realizimi viti 2018	% Realizim/Objektiv
------------------------	---------------------	---------------------

Ndërmjetësim	18,084	20,930	116%
Punësim me Programet e Nxitjes (përfshirë Zëvendësimet)	2,711	3,858	142%
Gjeti vetë punë	4,280	9,881	231%
Total punësimi	25,075	34,669	138%

Tab.12 / Burimi: SHKP / Përpunoi: Grupi i auditimit

Punësimi sipas kategorive të veçanta

	Objektivi i vitit 2018	Realizimi viti 2018	% Realizim/Objektivit
Pu.Pa. brenda 6 muajve të parë të regjistrimit	5,931	23,106	390%
Pu.Pa, me aftësi të kufizuar	130	134	103%
Pu.Pa, vajza dhe gra	12,029	16,543	138%
Pu.Pa, të rinj (16-29 vjeç)	7,910	14,499	183%
Pu.Pa, nga NE	3,000	2,429	81%
Pu.Pa, nga ISH NE	1,000	1,948	195%
Pu.Pa, të punësuar pas trajnimit	4,000	1,320	33%

Tab.13 / Burimi: SHKP / Përpunoi: Grupi i auditimit

Nga shqyrtimi i të dhënave të mësipërme vihet re se arritja e objektivave nga viti 2017 në vitin 2018 është përmirësuar ndjeshëm.

Pavarësisht arritjes së shumicës së objektivave, për vitin 2018, SHKP ka patur vështirësi kryesisht në punësimin e kategorive të NE dhe Ish NE për këto arsye:

- ✚ Veç performancës së vetë SHKP-së në trajtimin e kësaj kategorie, mosrealizimi i treguesit të NE dhe ISH NE vjen edhe si rezultat i kontigjentit shumë të vështirë saj, si moshë e madhe dhe mungesa e aftësive bazike që kërkon vendi i punës;
- ✚ Pjesa më e madhe e ish përfituesve të NE nuk janë të regjistruar në Zyrat e Punësimit për të marrë shërbime punësimi apo formimi;
- ✚ Mungesa e një mekanizmi për menaxhimin e rasteve të integruara të kësaj kategorie për sa i përket referimit të vështirësive sociale dhe ekonomike që ndikon në nivelin e punësueshmërisë.

Sa i përket Sistemit informatik të Shërbimeve të Punësimit, në fillimet e tij ai është parashikuar vetëm si një regjistër dhe, si i tillë, të gjitha ndryshimet që i bëhen ndikojnë në performancën e tij dhe sjellin ngadalësi në funksionim. Këto bëhen pengesë për punën, referuar kështu edhe ndryshimeve informatike në modernizimin e dhënies së shërbimeve e për të cilën SHKP ka kërkuar një *upgrade* të tij. Procesi është ende në fazën e tenderimit.

Në teori, kjo do të rriste ndjeshëm cilësinë e ofrimit të shërbimeve të punësimit në të gjitha zyrat e punës në bazë të nevojave të punëkërkuësve të papunë.

SSHHP përmban regjistrat për:

- ❖ Punëkërkuësit,
- ❖ Punëdhënësit,
- ❖ Vendeve të Lira të Punës

Në këtë sistem kryhet procesi i ndërmjetësimit automatik (përputhje Punëkërkuës-Vend i lirë), funksione bazike të listës së detyrave të përdoruesve (*reminder & to do list*), administrimi i përdoruesve, të drejtat e aksesit dhe disa raporte statistikore.

*Fig. 1 /Ndërfaqja e sistemit të shërbimeve të punësimit në intranet
Burimi: Grupi i auditimit*

Sistemi i brendshëm (**Intranet**) përbëhet nga:

- **Regjistri i punëdhënësve:** Përmban informacion personal mbi punëdhënësin e thirrur nga QKB direkt online nëpërmjet NIPT-it për formën ligjore të regjistrimit, veprimtarinë ekonomike kryesore dhe adresën e regjistruar të punëdhënësit. Ende nuk mundësohet thirrja nga regjistri i DPT i të dhënave lidhur me numrin e punëmarrësve.
- **Regjistri i vendeve të lira të punës.** Të dhënat që përmban ky regjistër në lidhje me VLP janë:
 - Numri i vendeve të lira të punës të hapura nga punëdhënësi;
 - Profesionin e VLP (të kodifikuar);
 - Fusha e veprimtarisë ekonomike (të kodifikuar);
 - Adresa e vendit të punës.
 - Niveli i arsimimit, aftësitë e kërkuara dhe një përshkrim i VLP mbi kërkesa të tjera specifike si oraret e punës, kushtet e punës, etj.
- **Regjistri i punëkërkuësve** (sipas statusit punëkërkuës i papunë ose thjesht punëkërkuës). Përmban informacion mbi të dhënat individuale të punëkërkuësve të papunë, të thirrura nga regjistri i gjendjes civile direkt online. Të dhënat kryesore për punëkërkuësin lidhen me:
 - Statusin në zyrën e punësimit si “Punëkërkuës” apo “Punëkërkuës i papunë”;
 - Nivelin e arsimimit e kualifikimit;
 - Aftësimin/formimin profesional;
 - Përvojat e mëparshme të punës;
 - Aftësi dhe njohuri të tjera specifike (gjuhë e huaj, aftësi kompjuterike, liçensa apo patenta etj);
 - Kërkimin e punës (në profesionin e kodifikuar sipas listës kombëtare të profesioneve) etj.

Sa i përket sistemit online, nëpërmjet portalit www.puna.gov.al ofrohen:

Për Punëdhënësit:

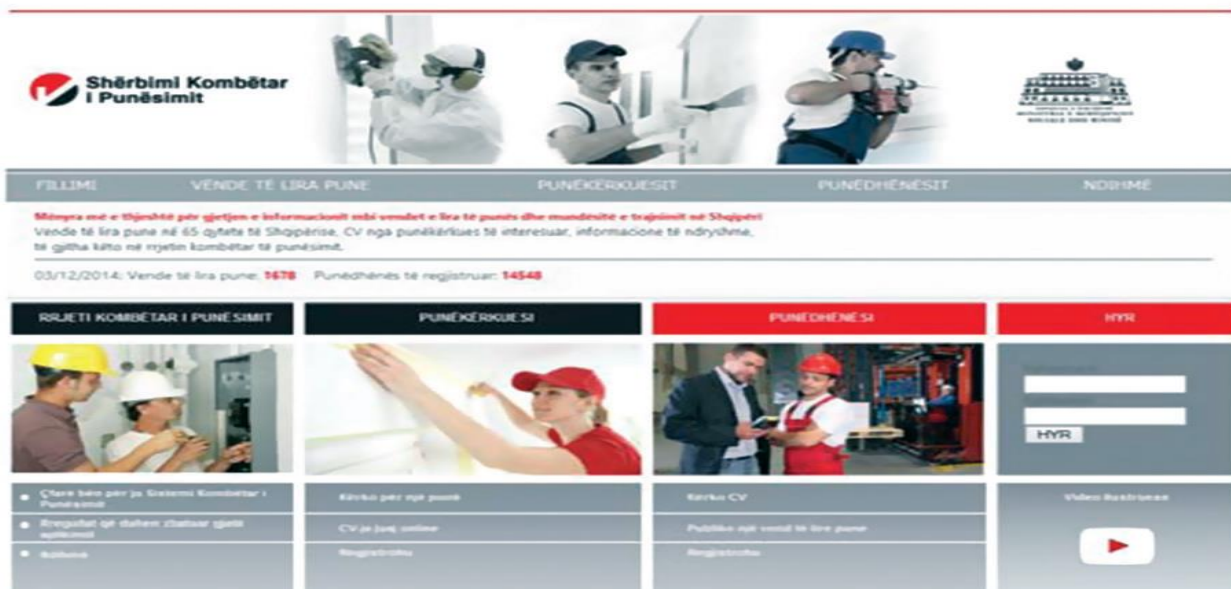
- U jep mundësinë atyre të krijojnë një llogari personale për të regjistruar drejtpërdrejt nëpërmjet saj të dhënat për një vend të lirë pune në ndërmarrjen e

tyre. Nëpërmjet kësaj llogarie ata mund të ftojnë për të aplikuar për vendin e lirë të shpallur në sistem një punëkërkuës të regjistruar. Kjo është e mundur vetëm për punëkërkuësit e regjistruar online dhe punëkërkuësit e regjistruar në ZP, por që kanë kërkuar që profili i tyre të publikohet *online* në Sistemin *online*.

- Punëdhënësi për përdorimin e llogarisë personale duhet, së pari, të regjistrohet në zyrën e punësimit, ndërsa vendi i lirë i punës nuk shfaqet në sistemin *online* pa u kontrolluar/lejuar nga specialisti i zyrës së punësimit për informacionin që përmban. Specialisti i zyrës së punësimit kontakton me punëdhënësin që regjistron vendin e lirë të listuar në sistemin e kujtesës si vendi i lirë pune në pritje për publikim.

Për Punëkërkuësit:

- Çdo punëkërkuës mund të shohë në kohë reale të gjithë informacionin për vendet e lira të punës që janë shpallur dhe janë aktive në zyrat e punësimit. Nëpërmjet hapjes së një llogarie personale, ai mund të hedhë në sistem të dhënat e tij të regjistrimit, të ngarkojë një CV dhe të aplikojë drejtpërdrejt tek punëdhënësi që ka shpallur vendin e lirë të punës. Kjo është e mundur vetëm për punëdhënësit e regjistruar *online* dhe punëdhënësit e regjistruar në ZP, por që kanë kërkuar që vendi i lirë që ato ofrojnë të publikohet *online*.
- Informacioni i publikuar i ndihmon punëkërkuësit që të bëjnë kërkim për vende të lira pune pa ndihmën e shërbimeve të punësimit.



*Fig. 2/Ndërfaqja online e shërbimeve të punësimit
Burimi: puna.gov.al*

Megjithatë, për mënyrën se si është ndërtuar, duke konsideruar funksionet në nivele bazike, kohëzgjatjen e madhe, si dhe teknologjinë e vjetëruar, SSHP nuk mundëson shumë fleksibilitet për të implementuar kërkesat e reja në përputhje me ndryshimet në legjislacion dhe në proceset e punës, sipas metodologjive të reja që aplikohen. Aktualisht, SSHP komunikon jo gjithmonë në kohë reale me sistemet e DPGJC, DPT, SHSSH, QKB, ISSH, FSDKSH dhe kjo ka ndikuar në uljen e performancës institucionale.

Lidhje të reja ndërinstucionale si p.sh. me DAP për publikimin e vendeve të lira të punës, sistemin e arsimit dhe formimit profesional, etj., do të ishin të nevojshme për një përdorim sa më eficient të këtij sistemi elektronik.

Gjatë vizitave në terren në DRSHPK-të Kukës, Shkodër, Lezhë, Vlorë, Fier dhe ZVP Pogradec, grupi i auditimit ka konstatuar se në regjimin e një ngarkese pune të plotë SSHP performon mjaft ngadalë dhe nuk arrin të ruajë në kohë të dhënat e hedhura nga specialistët gjatë rregjistrimit. Kjo sjell probleme si me ruajtjen dhe saktësinë e të dhënave, ashtu edhe shqetësime për qytetarët që u ofrohet shërbimi.

Për efekt të performancës së përkeqësuar të SSHP, procesi i ndërmjetësimit automatik i zhvilluar dhe plotësuar me shumë elemente për të bërë përputhjen më të mirë të kërkesës me ofertën, vonon në filtrimin e të dhënave dhe shpesh bllokohet duke u bërë shkak për ndërprerjen e punës.

Gjenerimi i raporteve periodike për efekt statistikor është i pjesshëm dhe pasqyron vetëm gjendjen aktuale në momentin e kërimit dhe për shkak se sistemi nuk bën fotografimin e periudhave të mëparshme, nuk gjenerohen raporte për çdo periudhë të kërkuar. Gjithashtu, këto të dhëna nuk janë fleksibël për ndryshime dhe kombinime kërkimesh në regjistra të ndryshëm. Edhe pse teknikisht ekzistojnë mundësitë për eksport të të dhënave, praktikisht, si pasojë e performimit jo të mirë të SSHP, kjo gjë shpeshherë nuk realizohet gjatë orarit të punës.

SSHP nuk mundëson fleksibilitet në riorganizimin apo ndarjen e roleve/funksioneve, në mënyrën si logohen përdoruesit në sistem dhe të drejtat e tyre të aksesit me qëllim që të menaxhohet edhe skedimi i proceseve të punës të çdo specialisti. Krijimi i strukturës së roleve të niveleve të ndryshme, do të ndihmonte si në sigurinë e sistemit, ashtu edhe në hartimet e raporteve të menaxhimit të punës dhe matjen e performancës në bazë të objektivave, sipas roleve të përcaktuara.

SSHP nuk ruan dhe shfaq historinë e ndryshimeve. Për shumë procese në sistem mbetet në kujtesë vetëm gjendja e fundit ndërsa humbasin të dhënat e procesit (cilat dhe çfarë ka ndryshuar).

Në këto kushte, për ta përditësuar gradualisht atë, SHKP ka kryer vetëm zhvillime të pjesshme ose ka futur elemente shtesë, por me risk të lartë në mbarëvajtjen dhe sigurinë e të dhënave.

Aktualisht, për të gjitha këto arsye të sipërpërmendura, lind domosdoshmëria për një rikonceptim të modelit mbi të cilin funksionon SSHP, i cili do të shënonte një hap cilësor jo vetëm në performancën e Shërbimit Publik të Punësimit, por edhe në zgjerimin dhe cilësinë e informacionit të tregut të punës nëpërmjet mundësive më të shumta për shkëmbim informacioni që ai do të ofronte nëpërmjet zgjerimit dhe ndërveprimit me sisteme të tjera.

Një gjetje tjetër që ka konstatuar grupi i auditimit prek edhe sferën e punësimit të personave me aftësi të kufizuara (PAK) nga ana e subjekteve juridike. Në këtë mënyrë, në nenet 15-16 të Ligjit nr. 7995/95 "Për nxitjen e punësimit", sikundër dhe në nenin 20 të Ligjit të ri "Për nxitjen e punësimit", sanksionohet se çdo punëdhënës që punëson më tepër se 24 punonjës, është i detyruar të punësojë një person me aftësi të kufizuara për çdo 25 punonjës të personelit të tij. Nga ana tjetër, një punëdhënës që nuk punëson numrin e rekomanduar të personave me aftësi të kufizuara, është i detyruar të paguajë në një llogari të veçantë në Fondin Kombëtar të Punësimit shumën e barabartë me minimumin e pagës, për çdo muaj dhe çdo person me aftësi

të kufizuar që ai duhej ta kishte punësuar. Këto të ardhura përdoren për të krijuar vende pune për personat me aftësi të kufizuar.

Problemi qëndron pikërisht tek fondi qëllimor i cili nuk është ngritur kurrë pranë Shërbimit Kombëtar të Punësimit. Për pasojë, të gjitha bizneset që kanë punësuar më shumë se 24 persona në ndërmarrjet e tyre nuk kanë derdhur asnjëherë këto shuma në favor të të papunëve dhe të hapjes së vendeve të lira të punës për kategorinë e veçantë të PAK. Vetëm në vitin korrent janë duke u përgatitur nga ministria përgjegjëse e punësimit (MFE) aktet nënligjore për krijimin dhe çeljen e këtij Fondi. Neni 16, pika 4 e Ligjit nr. 7995, datë 20.09.1995, i ndryshuar, përcakton kompetencën dhe mënyrën e zbatimit të derdhjes së këtyre kontributeve (*Këshilli i Ministrave cakton rregullat për zbatimin e paragrafit të mësipërm të këtij neni*).

Nga intervista me titullarët e SHKP-së, rezulton se ky fond është kërkuar shpesh nga biznese të ndryshme që kanë patur vullnetin për të kontribuar sipas përcaktimit ligjor dhe pengesa ka qenë pikërisht ligjore. Nga ana e vet, edhe SHKP i ka kërkuar Ministrisë përgatitjen e akteve nënligjore të nevojshme me shkresën nr. prot. 857/1, datë 18.07.2018, por pa sukses.

Grupi i auditimit kërkoj nga SHKP listën e ndërmarrjeve me mbi 24 punonjës dhe që figurojnë të regjistruar në Zyrat e Punës. Nga kjo listë nominale me 3,355 punëdhënës rezulton se shuma për t'u paguar në favor të Personave me Aftësi të Kufizuar gjatë një viti, për llogari të Fondit Kombëtar të Punësimit, do të ishte rreth **6,191,424,000 lekë**.

Tab. 14: Shuma e kontributeve të munguara në favor të PAK

Intervali i nr. të të punësuarve	Nr. i punëdhënësve të regj. në ZP	Nr. i pagave minimale për t'u paguar PAK-ëve	Shuma për t'u derdhur për 12 muaj (në 000 lekë)
25-49	1,695	1	488,160
50-74	565	2	325,440
75-99	303	3	261,792
100-124	177	4	203,904
125-149	104	5	149,760
150-174	85	6	146,880
175-199	71	7	143,136
200-224	53	8	122,112
225-249	38	9	98,496
250-274	31	10	89,280
275-299	36	11	114,048
300-324	16	12	55,296
325-349	16	13	59,904
350-374	22	14	88,704
375-399	14	15	60,480
400-424	8	16	36,864
425-449	16	17	78,336
450-474	10	18	51,840
475-499	6	19	32,832
500-524	5	20	28,800
≥ 525	76	21	459,648
Totali			6,191,424

Burimi: Grupi i auditimit

Grupi i auditimit thekson se kjo shumë është indikative pasi në të nuk llogaritet shuma e derdhur për pagat e Personave me Aftësi të Kufizuar që janë punësuar nga këto ndërmarrje gjatë një viti, ose për ata që figuronin të punësuar, për shkak të pamundësisë së sistemit të SHKP-së për të gjeneruar këto të dhëna. SHKP zotëron të dhëna statistikore vetëm për PAK-ët e punësuar me shërbime punësimi dhe me anë të programeve të nxitjes së punësimit për periudhën nën auditim, por pa përcaktuar nëse këta persona janë punësuar nga punëdhënës me mbi 24 punëmarrës, me më pak se 24 punëmarrës, apo edhe nga subjekte fizike. Nga dokumentet e vëna në dispozicion nga subjekti rezultojnë të dhënat e mëposhtme për pu.pa-t me aftësi të kufizuar të punësuar nga SHKP.

Viti	Të regjistruar				Të punësuar				Me prog. nx. punësimi			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Gjithsej në ZP	552	575	519	481	33	18	68	64	37	94	120	86

Tab. 15 /Burimi: SHKP/Përpunoi: Grupi i auditimit

Nga tabela e mësipërme vihet re se përqindja e pu.pa-ve më aftësi të kufizuar që punësohen është mjaft e vogël në raport me nr. e të regjistruave në zyra pune.

Vlen të përmendet, gjithashtu, se shuma e mësipërme në favor të punësimit të PAK-ëve është llogaritur vetëm për bizneset me mbi 24 të punësuar, të regjistruara në ZP, dhe jo të gjitha bizneset në rang vendi. Ligji nuk jep asnjë kufizim sa i përket këtij fakti dhe punësimi i PAK-ëve nga këto biznese, ose, si alternativë, derdhja e shumave të pagave të tyre në FKP, është i detyrueshëm si për bizneset e regjistruara në SHKP si punëdhënës, ashtu edhe në ato të paregjistruarat. Në këtë rast, shuma totale pa marrë parasysh kriterin “regjistrim si punëdhënës në ZP” do të ishte shumë më e lartë se **6,191,424,000 lekë**. Në fund të vitit 2017 rezultonin të regjistruar rreth 47 mijë subjekte që përfaqësonin vetëm rreth 30% të totalit të subjekteve të deklaruara në Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve.²²

Konkluzione

- ✓ Moskrijimi ndër vite i Fondit Kombëtar të Punësimit për shkak të mungesës së akteve nënligjore i ka sjellë të ardhura të munguara të konsiderueshme buxhetit të shtetit; në mënyrë indikative dhe mesatarisht për një vit të periudhës nën auditim, kjo shumë arrin në masën **6,191,424,000 lekë** vetëm për subjektet e regjistruara në SHKP dhe që kanë detyrimin të paguajnë pagat minimale për Pu.pa-t me Aftësi të Kufizuar, pa llogaritur, këtu, ato subjekte që kanë punësuar në stafin e tyre PAK-ë. E-ja e cenuar është efektiviteti. Performanca e Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe Zyrave të Punës sa i përket shërbimeve të informimit, këshillimit dhe ndërmjetësimit ka ardhur përgjithësisht në rritje në periudhën objekt auditimi (2016-2018), si dhe krahasuar me periudhën e mëparshme, por ka ende nevojë për përpjekje të mëdha në lidhje me punësimin e kategorive të Ndihmës Ekonomike, ish Ndihmës Ekonomike, Personave me Aftësi të Kufizuar, Vajzave dhe Grave, të Rinjve, etj.

²² Analiza Vjetore 2017 e Shërbimit Kombëtar të Punësimit.

- ✓ Objektivat vjetore dhe indikatorët e monitorueshëm për realizimin e tyre, duke qenë të ulët dhe duke mos reflektuar situatën reale të kërkesë-ofertës për punë në disa raste, kanë sjellë edhe tejkalimin e tyre në masa të konsiderueshme si 279% apo 390%.
- ✓ Sistemi informatik i Shërbimeve të Punësimit (SSHP) ka ndikuar negativisht në ndërmjetësimin për punë të pu.pa-ve, mundësitë për shkëmbim informacioni, si dhe gjenerimin e të dhënave dhe raporteve statistikore autentike dhe të kombinuara sipas karakteristikave të ndryshme të punërkërkuesve të papunë dhe punëdhënësve. E-të e cenuara të performancës janë efektiviteti dhe eficiency.

Rekomandime

- Shërbimi Kombëtar i Punësimit të intensivizojë përpjekjet për punësimin afatgjatë të punërkërkuesve të papunë, në veçanti për kategoritë e veçanta të Ndhmës Ekonomike, ish Ndhmës Ekonomike, Personave me Aftësi të Kufizuar, Vajzave dhe Grave, Të Rinjve, etj.

Në vijimësi

- Shërbimi Kombëtar i Punësimit, në bashkëpunim me Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë, të përcaktojnë objektiva vjetore, si dhe tregues të monitorueshëm për realizimin e tyre, të qenësishëm, sfidues dhe bazuar në treguesit e tregut të punës, për arritjen e tyre dhe një punësim sa më të denjë dhe afatgjatë të punërkërkuesve të papunë.

Në vijimësi

- Shërbimi Kombëtar i Punësimit të ndjekë hap pas hapi përmirësimin informatik dhe tenderimin e Sistemit të Shërbimeve të Punësimit, si dhe vënien sa më të shpejtë të tij në funksionim pranë Zyrave të Punës për një performancë më të lartë të shërbimeve të punësimit.

Në vijimësi

- Ministria e Financave dhe Ekonomisë të marrë të gjitha masat e nevojshme për të miratuar aktet ligjore përkatëse duke krijuar Fondin Social të Punësimit për të siguruar nxitjen e punësimit, integrimin dhe përfshirjen sociale të PAK, si dhe duke detajuar mënyrën e kontributeve në të.

Menjëherë

- Shërbimi Kombëtar i Punësimit, në bashkëpunim me Inspektoratin e Punës, të sigurojë respektimin e detyrimit të punësimit të Personave me Aftësi të Kufizuar nga ana e subjekteve me mbi 24 të punësuar, ose, si alternativë, derdhjen e shumës së pagës minimale për ato PAK që duhej të kenë punësuar.

Pas miratimit të aktit nënligjor përkatës

3.1.1.2 A ka promovuar SHKP përfshirje sociale dhe kohezion territorial?

Ligji nr. 7995, date 20.9.1995, "Për Nxitjen e Punësimit", i ndryshuar, sanksiononte se "Çdo person që kërkon punë ose punë të re, mund të drejtohet për punë dhe për përgatitje për punë në Zyrën Kombëtare të Punësimit ose, me lejen e saj, dhe në ndonjë

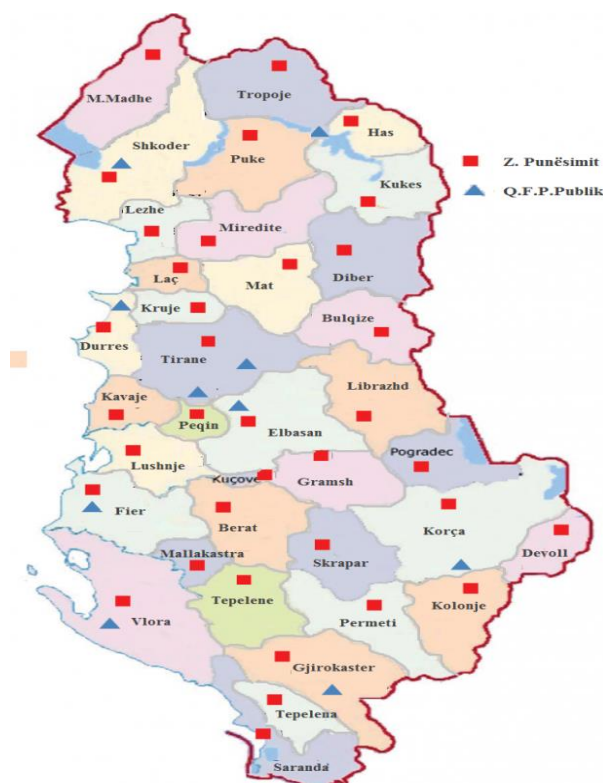
zyrë tjetër punësimi. Me anën e zyrës kompetente të punësimit, ai mund të rregjistrohet për të marrë ndihmën që i takon. Personat e huaj dhe pa shtetësi gëzojnë të njëjtat të drejta si shtetasit shqiptarë, sipas marrëveshjeve ndërkombëtare dypalëshe dhe shumë palëshe, që ju japin mundësi autoriteteve kompetente t'u japin të drejtën e banimit dhe të lëshojnë për ta lejen për punë. I njëjti trajtim sipas pikës 2 të këtij neni, u sigurohet të huajve që vijnë nga ato vende, të cilat nuk kanë bërë një marrëveshje të tillë me Republikën e Shqipërisë. Personat e huaj dhe pa shtetësi që martohen me shtetas shqiptarë, gëzojnë të njëjtat të drejta si shtetasit shqiptarë, me kusht që ata të jenë rezidentë në Republikën e Shqipërisë“.

Në vitin 2016 u miratua Ligji 146/2015 “Për Punëkërkuesin” i cili risaktësoi edhe një herë kriteret për të fituar statusin e punëkërkuesit dhe punëkërkuesit të papunë si dhe detyrimet dhe përfitimet që rrjedhin prej tij.

Kjo e drejtë është sanksionuar edhe në Ligjin e fundit të Nxjitjes së punësimit, miratuar më 13 Mars 2019, i cili rikonfirmoi të drejtën për të përfituar nga shërbimet e punësimit për shtetasit shqiptar dhe te shtetasit e huaj rezidentë në shqipëri.

Shërbimi Kombëtar i Punësimit është i organizuar në 12 Drejtori Rajonale që i përkojnë organizimit të Republikës së Shqipërisë në 12 Qarqe dhe 24 zyra vendore, të cilat mund të mbulojnë me shërbime edhe më shumë se një njësi të Qeverisjes Vendore duke siguruar kështu ofrimin e shërbimeve të punësimit në pjesë të konsiderueshme të territorit të Republikës së Shqipërisë.

- Megjithatë, përgjatë periudhës objekt auditimi (2016-2018), qasja në shërbimet e punësimit nga të papunët nuk ka qenë e barabartë. Sot ka vetëm 36 Zyra Pune që ushtrojnë aktivitetin në bashkitë kryesore të vendit. Pavarësisht se aksesit në shërbime për zonat rurale nuk është i kufizuar në ligj, largësia nga ZP e ka vështirësuar marrjen e shërbimeve nga të papunët e këtyre zonave.
- Stafet e kufizuara të ZP dhe mungesa e specialistëve të dedikuar për grupet e veçanta, ka vështirësuar punën me këto grupe dhe, si rrjedhim, edhe rezultatet.
- Pavarësisht fondeve në rritje të akorduara nga buxheti i shtetit për investime, ato nuk kanë mjaftuar për rikonstruktimin dhe ristrukturimin e të gjitha ZP sipas modelit të ri të shërbimeve.



Infografik 9/Mbulimi gjeografik me ZP dhe QFP/Burimi: SHKP

Konkluzione

- ✓ Qasja territoriale e pabarabartë në shërbimet e punësimit, mungesa e stafit të specializuar në Zyrat e Punës dhe fondet e pamjaftueshme për investime kanë shkurajuar dhe pamundësuar në mjaft raste shërbimet e punësimit dhe vetë punësimin e punëkërkuessve të papunë. E-ja e cenuar është efijensia.

Rekomandime

- Shërbimi Kombëtar i Punësimit, në bashkëpunim me Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë, të shqyrtojë mundësinë e hapjes së Zyrave të reja ose dytësore të Punës në zona rurale ose të largëta, për t'u ardhur në ndihmë banorëve të këtyre zonave; si alternativë, të krijojë instrumentat e duhur ekonomikë dhe nxitës për t'u siguruar atyre shërbime dinjitoze punësimi.

Brenda muajit Qershor 2020

3.1.1.3 A kanë bashkëpunuar në mënyrë të frytshme ZP me DRFPP për punësimin e fuqisë punëtore të kualifikuar, konform kërkesave të tregut?

Gjatë vitit 2018, referuar planit të veprimit të strategjisë SHKP dhe me ndihmën e UNDP, u hartua Plani i Veprimeve 2018-2020, për Shërbimin Kombëtar të Punësimit, i cili parashikon vizionin e institucionit për një periudhë afatmesme. Plani i veprimeve është shoqëruar me një sistem të integruar të treguesve të monitorueshëm, si dhe të treguesve të performancës, i cili është në themel si të përcaktimit të objektivave specifik në cdo zyrë punësimi, ashtu edhe të përcaktimit të treguesve të matjes së efijensës së realizimit të tyre.

Planifikimi dhe shpërndarja e këtyre treguesve në nivel ZP dhe, në vijim, specialisti, kryhet në bazë të kriterëve specifike dhe peshave të tyre që rishikohen çdo fillim viti. Gjatë gjithë vitit 2018 dhe 6-mujorit të parë të 2019 është bërë monitorimi periodik i realizmit të indikatorëve të kartës së performancës së çdo ZP dhe është raportuar periodikisht në instancat më të larta.

Nga auditimi ka rezultuar se karta e performancës për vitin 2018 përmbante vetëm **indikatorët sasiorë:**

1. Ndërmjetësime/Punësime
Me Ndërmjetësim
Me programe të nxitjes
2. Formimi Profesional
Pu.Pa të regjistruar në Formim Profesional
Pu.Pa të regjistruar në Formim Profesional ISH NE
3. Vende të lira të punës
Vendet e lira të punës të shpallura
4. Promovim të shërbimeve të zyrave të punës ndaj klientëve
Pu Pa të rinj dhe të reja (16-29)
Pu.Pa me arsim të mesëm profesional dhe të lartë
Pu Pa me aftësi të kufizuar
Pu.PA nga ISH NE
Punëdhënës mbi 5 të punësuar

Tab. 16/Burimi: SHKP/Përpunoi: Grupi i auditimit

Karta e performancës për vitin 2019 përmban edhe indikatorët cilësorë si:

- ✓ Përqindja e ndërmjetësimeve të qëndrueshme në punësim mbi 30 ditë;
- ✓ Përqindja e punëdhënësve me mbi 5 të punësuar të cilët ofrojnë VLP në ZP;
- ✓ Përqindja e VLP të plotësuar;
- ✓ Përqindja e punëkërkesve të mbajtur në punë pas programeve të nxitjes së punësimit;
- ✓ Përqindja e punëkërkesve të mbajtur në punë post formim profesional.

Sipas SHKP, me ngritjen e sistemit të ri informatik, vlerësimet periodike të performancës së ZP bazuar në objektiva do të bëhen nëpërmjet një moduli specifik i cili është parashikuar të jetë pjesë e këtij sistemi. Kjo do të rriste jo vetëm sasinë e indikatorëve dhe matjen e tyre në kohë reale, por edhe cilësinë e raportimit të tyre, cilësi kjo e cila ka munguar shpeshherë përgjatë vitit 2018 kur janë prezantuar për herë të parë dhe indikatorët e matjes së performancës .

Një nga problematikat më të mëdha të tregut të punës sot për sot është mospërputhja e aftësive profesionale të kërkesës dhe ofertës për punë. Me qëllim zbutjen e këtij hendeku, një nga 5 prioritetet e SHKP në planin e saj 3-vjeçar të punës është "Zhvillimi i aftësive të punësueshmërisë nëpërmjet rritjes së cilësisë, shpërndarjes dhe diversifikimit të programeve të formimit profesional".

SHKP i ka fokusuar aktivitetet në zbatim të këtij objektivit në 2 drejtime kryesore:

- Ofrimin e programit të formimit profesional publik të standardizuar për të gjitha qendrat e formimit në përputhje me nevojat për aftësi të tregut të punës;
- Ndjekjen periodike të punësueshmërisë së punëkërkuësve që kanë përfunduar aftësim dhe arsim profesional në bashkëpunim me Zyrat e Punësimit.

Në lidhje me bashkëpunimin ZP dhe QFP, në bashkëpunim me GIZ, është ndërtuar një sistem referimi i punëkërkuësve të papunë në kurse formimi. Ky sistem konsiston në 4 hapa:

- Përzgjedhja e pu.pa-ve nga ZP dhe referimi i tyre në kurs;
- Regjistrimi në kurs i pu.pa-ve nga QFP bazuar në referimin e ZP dhe dërgimi i një informacioni konfirmues në ZP mbi kursantët që u regjistruan (format e regjistrimit të standardizuara dhe të unifikuara me platformën informatike që po ndërtohet).
- Dokumentimi i kursit nga QFP;
- Përmbyllja e procesit të certifikimit dhe njoftimi i ZP për kursantët e regjistruar.

Përpos kësaj, SHKP nuk i ka patur mekanizmat për matjen e punësimit post-formim. Punësimi post-formim është vetëm ai i matur menjëherë pas mbarimit të një kursi. Shërbimi Kombëtar i Punësimit është caktuar si institucioni përgjegjës për ngritjen dhe administrimin e sistemit të gjurmimit për nxënësit e diplomuar, si dhe kursantët e ofruesve publikë të AFP-së.

Mbulimi gjeografik i ofruesve publikë të formimit profesional nuk është i plotë, pavarësisht se nevojat për formim profesional janë në rritje. Për shembull, rrethet Berat, Dibër, Kukës, Lezhë nuk kanë një qendër formimi profesional, por nevojat e tyre përpiqen të mbulojnë nga qendra e lëvizshme për zonën verilindore si dhe qendrat më të afërta. Qendrat ekzistuese janë në bashkinë kryesore të rrethit dhe nuk arrijnë të mbulojnë nevojat e të gjitha bashkive të tjera që perfshin rrethi.

Konkluzione

- ✓ Mungesa e indikatorëve cilësorë të matjes së performancës së institucionit dhe Zyrave të Punës, deri në vitin 2019, si përqindja e punëkërkuësve të mbajtur në punë pas programeve të nxitjes së punësimit dhe/ose pas formimit profesional, ka sjellë vlerësime periodike të paplota të performancës së ZP dhe një punësim afatgjatë pjesërisht të cunguar të punëkërkuësve të papunë. E-ja e cenuar është efiçienca.
- ✓ Për periudhën objekt auditimi, Shërbimi Kombëtar i Punësimit dhe Zyrat e Punës nuk e kanë ndjekur plotësisht ecurinë e punëkërkimit pas trajnimit në kurse profesionale të punëkërkuësve të papunë, duke u fokusuar kryesisht vetëm në gjurmimin dhe raportimin e tyre. E-ja e cenuar është efektiviteti.

Rekomandime

- Shërbimi Kombëtar i Punësimit dhe Zyrat e Punës të marrin të gjitha masat e nevojshme për të siguruar një punësim afatgjatë të punëkërkuësve të papunë pas përfundimit të projekteve të nxitjes së punësimit dhe/ose kurseve profesionale, duke e monitoruar vazhdimisht situatën e tyre.

Menjëherë dhe në vijimësi

NËNPYETJA II

3.1.2 A kanë qenë efektive dhe efçiente programet e nxitjes së punësimit?

3.1.2.1 A ka sjell zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit rezultatet e pritura?

Programet e nxitjes së punësimit zbatohen sipas një procedure të miratuar, e cila kalon në disa hapa:

1. Çdo fillim viti, Zyra e Punësimit planifikon nevojat për mbështetje me programe të nxitjes së punësimit mbështetur në objektivat dhe treguesit e monitorueshëm të çdo viti, si dhe në situatën e tregut lokal të punës, duke specifikuar grupet e veçanta sipas kriterëve të programeve të nxitjes së punësimit.

Pas analizës së nevojave dhe fondit në dispozicion realizohet shpërndarja dhe detajimi i fondit, i cili miratohet në Këshillin Administrativ Trepalësh.

2. Pas shpalljes së afatit të aplikimeve nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit, Zyra e Punësimit realizon prezantimin dhe publikimin e programeve me të gjitha mjetet e mundshme elektronike dhe jo-elektronike (rrjete sociale, faqe zyrtare në internet, fletë-palosje, postera, afishim në ambjentet e Zyrave të Punësimit, takime direkte me punëdhënësit, etj.).

3. Gjithë punëdhënësit e interesuar për të marrë pjesë në programet e nxitjes së punësimit tërheqin "*Formular Aplikimi për Punëdhënësin*" pranë Zyrave të Punësimit ose online në faqen zyrtare të Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Kombëtar të Punësimit www.shkp.gov.al dhe në faqen *e-albania*. Pas plotësimit të dokumentacionit, subjekti paraqet *online* (specialistit të autorizuar nga Drejtori i Zyrës së Punësimit) ose pranë punonjësit i programeve të nxitjes së punësimit dosjen, e cila gjithmonë duhet të jetë e protokolluar. Më pas, specialisti i autorizuar për akses në portalin *e-Albania* siguron për secilin punëdhës aplikues dokumentacionin e nevojshëm që duhet për plotësimin e dosjes.

4. Mbështetur në të dhënat e dokumentacionit të paraqitur nga punëdhënësi që aplikon, plotësohet Formulari F1: *Formular Përmbledhës i të Dhënave të Punëdhënësit Aplikues*. Ky formular plotësohet dhe nënshkruhet nga punonjësi i programeve të nxitjes së punësimit dhe konfirmohet nga Drejtori i Zyrës së Punësimit.

5. Pas plotësimit të të gjitha dokumentave të mësipërme, dosjet janë të plota dhe kalojnë pranë Këshillit Vendor Trepalësh, i cili shqyrton dhe vlerëson dobinë social-ekonomike. Të gjitha projektet ku aplikuesit janë persona fizikë shqyrtohen dhe miratohen në Komisionin e Drejtorisë Rajonale, ndërsa projektet ku aplikues janë personat juridikë, shqyrtohen në Komisionin e Miratimit të Projekteve pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Kombëtar të Punësimit (perjashtim bëjnë vetëm programet me VKM 248, ku në çdo rast miratimi bëhet në SHKP dhe programet me VKM 873, ku miratimi bëhet në çdo rast në Drejtorinë Rajonale).

6. Me miratimin e projekteve dhe njoftimit të zyrave të punësimit mbi vendimet e komisioneve, mbaron faza e parë dhe fillon faza e dytë e miratimit të programeve. Menjëherë, punonjësi i shërbimeve njofton punëkërkuessit e papunë që mund të marrin pjesë dhe i informon në lidhje me programin që u propozohet. Punonjësi i shërbimeve përpilon listën e plotë të gjithë punëkërkuessve të papunë të cilët janë njoftuar për pjesëmarrje në program. Kjo listë do të bëhet pjesë e dosjes së projektit. Paskësaj, në bashkëpunim me punonjësirin e nxitjes së punësimit, plotësohet lista e punëkërkuessve të papunë, Formulari F2, që do të marrin pjesë në program, pasi të

kenë rënë dakord me punëdhënësin. Punëkërkesit e papunë që do të marrin pjesë në program duhet të jenë të regjistruar në Zyrën e Punësimit.

7. Për projektet e miratuara ndërmjet Zyrës përkatëse të Punësimit dhe Punëdhënësit, nënshkruhet Kontrata Tip ku përfshihen të drejtat dhe detyrat për secilin palë.

Pas plotësimit të listës së pjesëmarrësve dhe nënshkrimit të Kontratës Tip, mbetet të konfirmohet fondi për secilin projekt.

8. Konfirmimi i fondit për projektet fituese të miratuara në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Kombëtar të Punësimit kryhet nga Sektori i Financës pas nënshkrimit të Urdhërit për Çelje Fondi nga titullari. Konfirmimi dërgohet në Degën e Thesarit dhe Zyrën e Punësimit.

Konfirmimi i fondit për projektet fituese të miratuara në DRSHKP kryhet nga specialisti i financës brenda 5 ditëve pas nënshkrimit të Urdhrit për Çelje Fondi nga titullari. Konfirmimi dërgohet në Degën e Thesarit dhe Sektorin e Financës pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Kombëtar të Punësimit.



Infografik 10/ Burimi: Grupi i auditimit

9. Me konfirmimin e fondit përfundon procedura e miratimit dhe fillon zbatimi i projekteve të nxitjes së punësimit. Punonjësi i programeve të nxitjes së punësimit, në bashkëpunim me punonjësin e shërbimeve, ndjek zbatimin e projektit duke kryer një herë në muaj vizitë monitoruese tek subjekti punëdhënës. Për çdo vizitë monitoruese mbahet një procesverbal që bëhet pjesë e dosjes së projektit.

Përzgjedhja e programeve dhe subjekteve fituese nga ana e DPSHKP-së bëhet me anë të një procesi vlerësimi të pikëzuar. Vlerësimi i Pikëzuar ka 5 elementë kryesorë: 1) Programi; 2) Rajoni; 3) Karakteristikat e Biznesit Aplikues; 4) Historiku i mëparshëm në programet e nxitjes së punësimit; dhe 5) Vlerësimi i përgjithshëm i anëtarëve të Komisionit të Miratimit të Projekteve.

Pikëzimi i katër elementëve të parë vjen automatikisht nga të dhënat e subjekteve aplikuese. Elementi i fundit vlerësohet me pikë nga anëtarët e Komisionit të Miratimit të Projekteve gjatë mbledhjes së këtij Komisioni.

Numri i përfituesve për secilin subjekt përcaktohet mbi bazën e një formule e cila merr parasysh fondin e vënë në dispozicion, kërkesën e subjektit për punëkërkues të papunë dhe reflektimin e performancës në pikë.

Grupi i auditimit mori në shqyrtim të gjitha dosjet e programit të nxitjes së punësimit me VKM 47, nga aplikimi deri të ndjekja e zbatimit të procedurës, për DRSHKP-të Kukës, Shkodër, Lezhë, Pogradec, Fier, Vlorë. Programi i punësimit me VKM 47 është dhe projekti me mbulim më të gjerë (rreth 60%) ndër projektet e nxitjes së punësimit dhe bartës i fondeve publike të konsiderueshme.

Nga dokumentacioni i administruar dhe i vënë në dispozicion të grupit të auditimit sa i përket fillimit dhe mbarëvajtjes së programeve të nxitjes së punësimit me VKM 47, për vitin 2018, vihet re se në shumicën e rasteve procedura e mësipërme është respektuar. Megjithatë, janë konstatuar edhe parregullsi dhe/ose mosrespektime të nenit 4 të VKM 47, datë 16.01.2008, sa i përket detyrimit për të punësuar jo më pak se 50% të të trajnuarve, me kontratë pune, për një periudhë 6-mujore. Vlen të theksohet, gjithashtu, se disa prej punëmarrësve e kanë ndërprerë trajnimin për arsye të largimit jashtë vendit (ku janë bërë deklaratat përkatëse nga zyra e punës apo punëmarrësi), ndërsa disa punëdhënës janë tërhequr që në gjenezë, pas shpalljes fitues të programit të nxitjes së punësimit me VKM 47.

Sa i përket problematikave, nga dokumentacioni që grupi i auditimit ka shqyrtuar²³, ka rezultuar:

Për DRSHKP Kukës:

- ❖ Dy nga subjektet juridike nuk i janë përmbajtur pikës 4 të VKM nr. 47, datë 16.01.2008, i ndryshuar, për të punësuar jo më pak se 50% të të trajnuarve me një kontratë pune për një periudhë 6-mujore. Në rastin e parë, janë punësuar vetëm 5 të trajnuar pas periudhës së trajnimit, nga 25 pu.pa që kanë përfituar fillimisht nga programi.
- ❖ Subjekti i dytë ka punësuar vetëm 1 pu.pa nga 5 në total të mbështetur me program nxitjeje për formim në punë, edhe ky i fundit vetëm për 3 muaj.

Për DRSHKP Fier:

- ❖ Njëri nga subjektet fitues të programit nuk ka respektuar pikën 4 të VKM 47 për punësimin duke liruar nga puna 6 të trajnuarit, 3,5 muaj pas përfundimit të periudhës së trajnimit, për shkak të "*mbarimit të kontratës midis subjektit vetë dhe klientëve të tij*", sikundër është raportuar edhe në raportin e monitorimit të kryer nga Zyra e Punës.

Për DRSHKP Shkodër:

- ❖ Në këtë ZP, grupi i auditimit konstatoi një tjetër problematikë, të bërë publike edhe në media më datë **3 Shtator 2019**²⁴, dhe që ishte zgjidhur *post factum* më pas nga vetë DRSHKP Shkodër. Në rastin në fjalë, një prej subjekteve punëdhënës i cili ishte shpallur fitues i programit, kishte pranuar me formim nëpërmjet punësimit, 3 punëkërkues të papunë që kishin punuar pranë këtij subjekti deri një muaj para regjistrimit në ZP si pu.pa dhe shpalljes fitues menjëherë të programit. Sikurse dëshmon dhe procesverbali i mbajtur nga DPSHKP me nr.prot.

²³ Aneks II

²⁴ <https://gazetamapo.al/pd-drejtoresha-e-zyres-se-punes-ndan-parate-me-kompanine-private/>;
<https://shqiptarja.com/lajm/u-akuzua-nga-pd-per-skeme-korruptive-te-punesimit-zmijani-reagon-per-report-tv-sulm-politik-do-ti-padis>

353/3, datë 30.08.2019, si dhe regjistri i Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve, këta persona kanë qenë të punësuar në subjektin juridik në periudhën **Janar-Korrik 2018**, ndërkohë që në muajin **Shtator dhe Tetor 2018** ata kanë nisur programin e nxitjes së punësimit nëpërmjet trajnimit në vendin e punës ku kishin punuar. Pra, këta persona që kanë patur më parë një profesion dhe kanë punuar te kjo firmë, janë liruar nga puna nga punëdhënësi dhe kanë fituar të drejtën për t'u mbështetur me program nxitjeje punësimi si "të trajnuar". Në nenin 5, VKM nr. 47, datë 16.01.2008, i ndryshuar, **e ndalon pjesëmarrjen në këtë program të personave të aftësuar profesionalisht.**

Me shkresën me nr. prot. 368, datë 12.09.2019, DRSHKP Shkodër i kërkon subjektit që kishte shkelur kontratën dhe VKM përkatëse në lidhje me formimin në punë të tre personave, kthimin e fondeve të nxitjes së punësimit, kthim ky i cili u zbatua.

Megjithkëtë, këto fenomene të trajnimit me program nxitjeje punësimi të personave të punësuar në një firmë, të liruar nga puna me një synim, si dhe të shpallur fitues si pu.pa me VKM 47, janë të dëmshme. Ata cenojnë rëndë të drejtën kushtetuese të punëkërkuësve të tjerë të papunë që kanë nevojë për formim në punë dhe një punësim afatgjatë, të ligjshëm dhe të denjë.

DRSHKP Shkodër ka detyrimin ligjor dhe përgjegjësinë për të verifikuar pu.pa-t që duan të regjistrohen në sistem, e aq më tepër, kur bën përzgjedhjen e atyre që përfitojnë nga fondet publike të nxitjes së punësimit.

Konkluzione

- ✓ Procedura dhe mbarëvajtja e programit të punësimit sipas VKM 47/2008 "Për programin e nxitjes së punësimit nëpërmjet formimit në punë" është zbatuar në shumicën e rasteve të shqyrtuara nga KLSH, por ka patur edhe shkelje të aktit nënligjor dhe të kontratës, sikurse janë evidentuar më lart. E-ja e cenuar është efektiviteti.
- ✓ Mosrespektimi i përcaktimeve ligjore të VKM nr. 47, datë, datë 16.01.2008, ndryshuar, që lidhen drejtpërdrejt me detyrimin e punëmarrësit për të mos pushuar pu.pa-t nga puna gjatë periudhës së projektit, si dhe për të punësuar të paktën 50% të punëkërkuësve të papunë pas përfundimit të tij, ndikon negativisht në punësimin afatgjatë të tyre dhe rritjen e shkallës së papunësisë në rang kombëtar apo qarqesh. E-ja e cenuar është efektiviteti.

Rekomandime

- Shërbimi Kombëtar i Punësimit dhe Zyrat e Punës, nëpërmjet komisioneve *ad hoc* të vlerësimit, të kryejnë përzgjedhje më të kujdesshme të punëdhënësve dhe punëkërkuësve të papunë që kërkojnë të mbështeten financiarisht me fondet e nxitjes së punësimit, duke respektuar dispozitat ligjore dhe filtruar aplikantët.

Në vijimësi

- Shërbimi Kombëtar i Punësimit dhe Zyrat e Punës të marrin masat përkatëse për të monitoruar zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit nga ana e subjekteve punëdhënës, duke konstatuar rastet kur punëdhënësi nuk ka punësuar

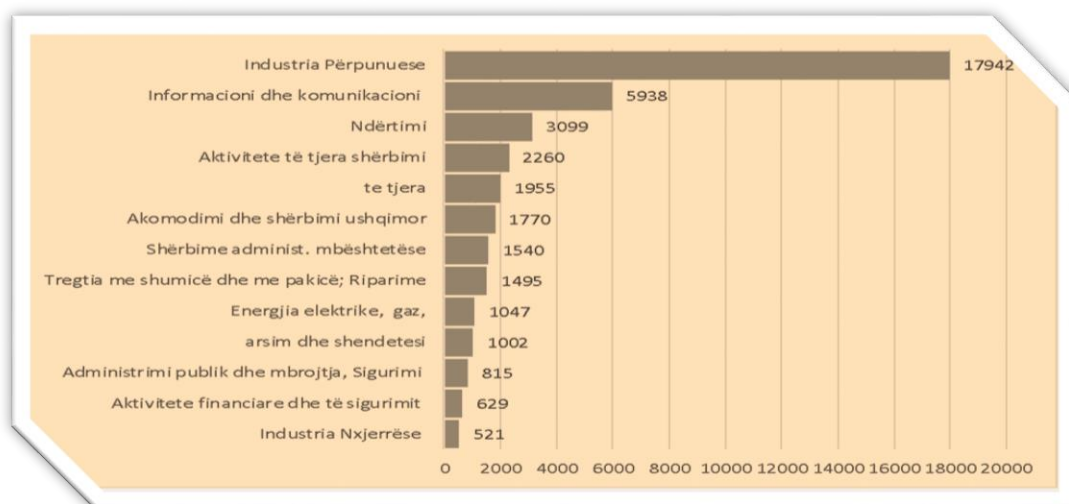
punërkërkuesin apo ka shkelur kushtet e kontratës e duke ia përcjellë këto raste Inspektoratit të Punës për marrjen e masave sanksionuese, sikundër përcaktohet në aktet nënligjore përkatëse.

Menjëherë dhe në vijimësi

3.1.2.2 A është rritur cilësia e kërkesë-ofertës për punë?

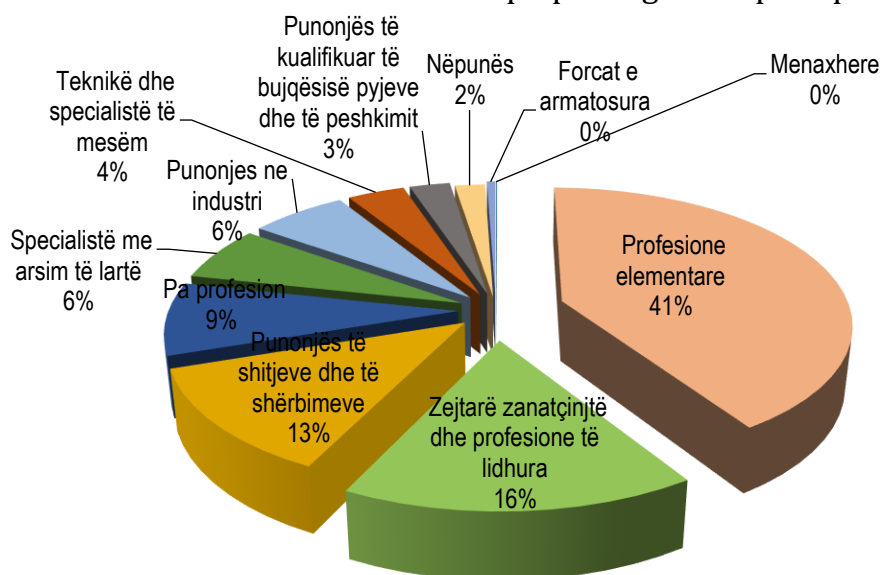
Referuar analizës vjetore të SHKP për vitin 2017, rezulton se kategorizimi sipas aktivitetit ekonomik i vendeve të lira të punës, të shpallura pranë Zyrave të Punësimit, është si më poshtë:

Grafik 14/Burimi: SHKP/Përpunoi: Grupi i auditimit



Arsyet e mosplotësisimit të VLP me pu.pa janë niveli i ulët arsimor i pu.pa-ve dhe moshën, pasi mbi 40% e databazës së pu.pa-ve rezulton të jetë e grupmoshës mbi 50 vjeç. Një tjetër faktor i mosplotësisimit të vendeve të lira janë dhe pagat e ulëta në sektorët e përpunimit.

Referuar profileve ekonomike dhe aftësive të pu.pa-ve grafiku paraqitet si vijon:



Grafik 15/Burimi: SHKP/Përpunoi: Grupi i auditimit

Referuar analizës vjetore të SHKP-së për vitin 2018 rezulton se sektori privat ka shpallur 61,391 vende të lira pune, 53% më shumë se viti 2017, shumica prej të cilave vijnë nga sektori i industrisë pëpunuese.

Nga totali i VLP të shpallura pranë zyrave të punësimit, 34,669 vende të lira pune janë plotësuar ose 56% e numrit total të VLP të shpallura. Gjithashtu, janë evidentuar vështirësi të mëdha të hasura në procesin e përputhjes së kërkesës së VLP me ofertën e punëkërkuësve të papunë të regjistruar në ZP;

Pas analizimit të regjistrit të pu.pa-ve sipas moshës dhe arsimit, grupi i auditimit ka konstatuar se rreth 53% e totalit të pu.pa-ve janë mbi 45 vjeç dhe 57% me arsim deri në 9-vjeçar, çka e vështirëson integrimin e këtyre pu.pa-ve në tregun e punës. Kjo tendencë është me e theksuar në grupet e veçanta. Në dallim nga të gjitha kategoritë e tjera, kategoria Romë/Egjiptianë karakterizohet nga një moshë relativisht e re dhe një mungesë e theksuar arsimimi. Këto karakteristika e rrisin vështirësinë e integritimit të këtij grupi në tregun e punës dhe të formimit profesional.

Punëkërkuësit e papunë të regjistruar sipas arsimit

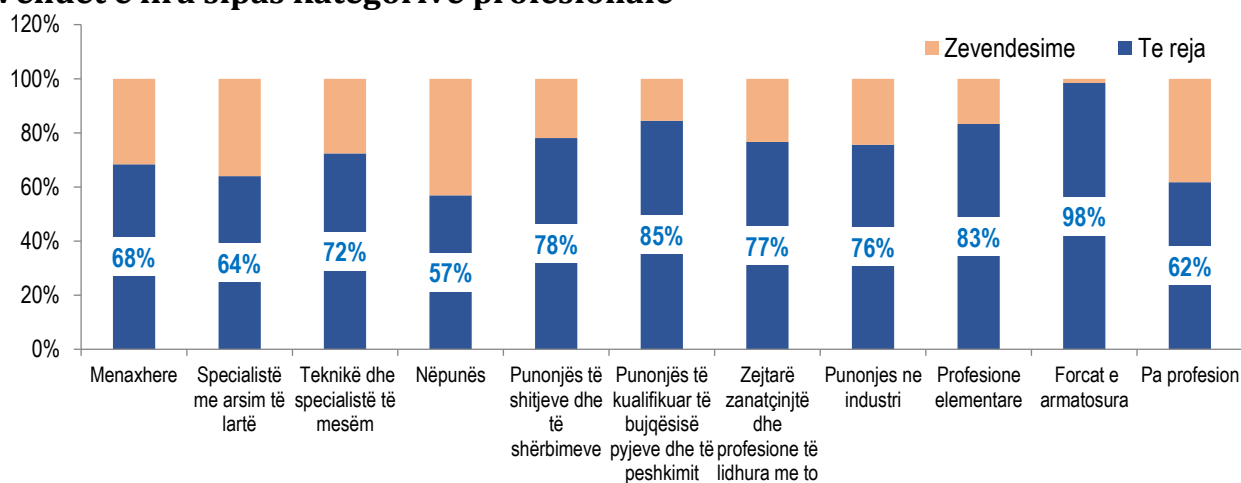
Totali	Më pak se fillor	Fillor	9-vjeçar	Mesme përgj.	Mesme prof.	Universitare
74,686	2,244	3,316	37,117	19,658	7,444	4,908

Punëkërkuësit e papunë të regjistruar sipas Grupmoshës

Totali	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 50	mbi 50
74,686	1,575	6,093	6,367	6,192	6,629	7,994	9,781	30,055

Tab. 17 dhe 18/Burimi: SHKP/Përpunoi: Grupi i auditimit

Vendet e lira sipas kategorive profesionale



Grafik 11/Burimi: SHKP/Përpunoi: Grupi i auditimit

Sipas kategorive profesionale numri i vendeve të lira të shpallura jepet në tabelën e mëposhtme:

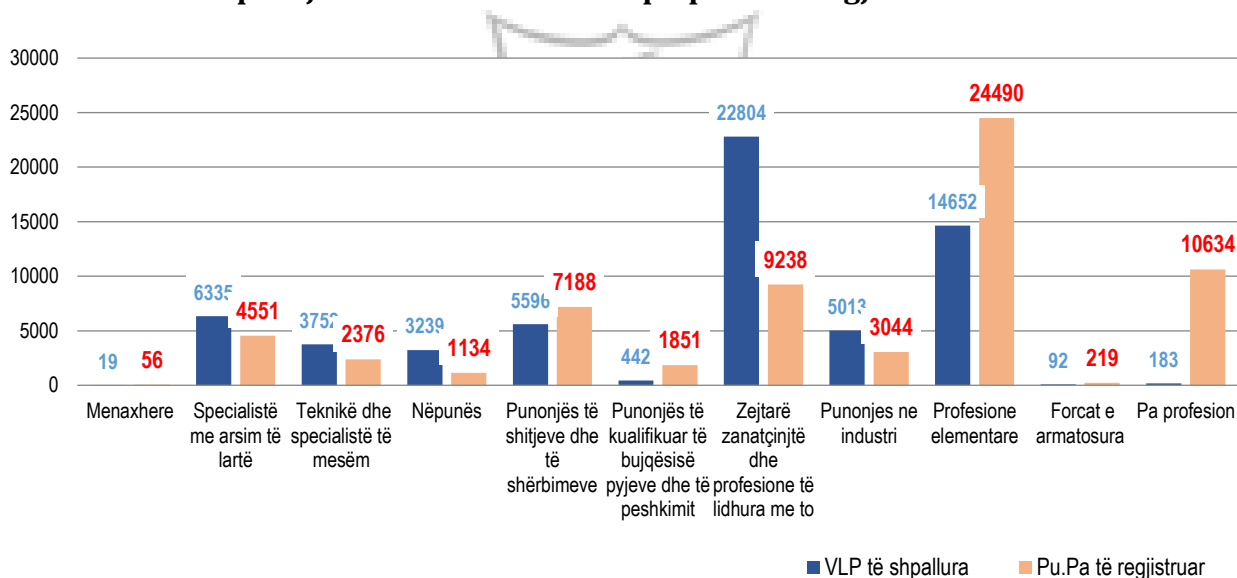
Kategoritë Profesionale	Nr. i VLP të shpallura
Zehtarët dhe Zanatçinjtë	37%
Profesionet elementare	24%
Specialistë me arsim të lartë	10%
Punonjës të shitjeve dhe shërbimeve	9%
Punonjës në industri	8%
Kategoritë e tjera profesionale	12%

Tab. 19/Burimi: SHKP/Përpunoi: Grupi i auditimit

Problematike mbetet përputhja e ofertës dhe kërkesës për punë e cila reflektohet në çdo kategori profesionale. Kërkesa për punë fokusohet më tepër në kategorinë e zehtarëve dhe zanatçinjtë me 37% të totalit të vendeve të lira të shpallura, ndërsa oferta përbën 14% të totalit të Pu.Pa-ve të regjistruar.

Edhe pse për këtë kategori kërkesa e tejkalon ofertën për punë, një pjesë e konsiderueshme e Pu.Pa-ve nuk arrijnë të punësohen për shkak të moshës, arsimit dhe profesioneve specifike që ata kanë. Gjithashtu, prej totalit të Pu.Pa-ve të regjistruar në këtë kategori profesionale 43% e tyre janë afatgjatë dhe 22% trajtohen me Ndhimë Ekonomike.

Përputhja e kërkesë-ofertës së pu.pa-ve të regjistruar në ZP



Grafik 16/Burimi: SHKP

Kategoria e dytë me më shumë vende të lira janë profesionet elementare me 24% të Totalit të VLP-ve të shpallura, ndërsa oferta përbën 38% të totalit të PU.PA-ve të regjistruar. Punësimi i Pu.Pa-ve të kësaj kategorie paraqitet shumë i vështirë për shkak të numrit të ulët të VLP-ve, moshës së Pu.Pa-ve, arsimit dhe faktit se në këtë kategori ka një numër të lartë punëkërkuësish të papunë pa një profesion të mirëfilltë, çka mund të vlerësohen edhe si pa profesion.

Gjithashtu, Pu.Pa-t e përfshira në këtë kategori profesionale zënë një peshë të rëndësishme në kategoritë e vështira si 44% të afatgjatëve, 45% të ndihmës ekonomike, 45% të “Romëve dhe egjiptianëve” dhe 45% të “Aftësisë së kufizuar”.

Punëkërkesit e papunë të cilët janë pa profesion përbëjnë më shumë se 16% të regjistrit të punëkërkesit. Sikurse tek profesionet elementare, përveç mungesës së vendeve të lira për punonjës të pakualifikuar, në këtë kategori 41% e Pu.Pa-ve trajtohen me ndihmë ekonomike dhe 53% janë punëkërkes afatgjatë. Krahasuar me planin vjetor të vitit 2018, kemi:

	Objektivi i vitit 2018	Realizimi viti 2018	% Realizim/Objektiv
Ndërmjetësim	18,084	20,930	116%
Punësim me Programet e Nxitjes (të rejtat përfshirë Zëvendësimet)	2,711	3,858	142%
Gjeti vetë punë	4,280	9,881	231%
Total punësimi	25,075	34,669	138%

Tab. 20/ Burimi: SHKP/Përpunoi: Grupi i auditimit

Një zhvillim pozitiv në këtë aspekt është edhe implementimi për herë të parë këtë vit i një kursi afatshkurtër dyjavor, i quajtur *Start Smart*, i cili synon zhvillimin e aftësive të buta të pu.pa-ve, si dhe aftësimin e tyre në punëkërkim. Ky proces shihet si një mekanizëm shumë i rëndësishëm për profilizimin më të mirë të pu.pa-ve për punë dhe profesion.

Konkluzione

- ✓ Arsyet e mosplotësimit të Vendeve të Lira të Punës me punëkërkes të papunë kanë qenë shpeshherë niveli i ulët arsimor i pu.pa-ve, mosha (mbi 40% e databazës së pu.pa-ve rezulton të jetë e grupmoshës mbi 50 vjec), si dhe pagat e ulëta të ofruara nga sektorët e përpunimit që kanë dhe numrin më të madh të vendeve vakante të shpallura. E-ja e cenuar është eficiensa.
- ✓ Punëkërkesit e papunë të sektorit të Shitjeve dhe Shërbimeve, ato të Kualifikuar të Bujqësisë, Pyjeve dhe Peshkimit, Profesionet Elementare, Forcat e Armatosura dhe ata pa profesion kanë hasur vështirësi të madhe në gjetjen e një punësimi për shkak se oferta për punë e punëkërkesve e ka tejkaluar ofertën për VLP nga ana e punëdhënësve. E-ja e cenuar është eficiensa.

Rekomandime

- Shërbimi Kombëtar i Punësimit dhe Drejtoritë Rajonale të Formimit Profesional Publik të rrisin fokusin në kategorinë e punëkërkesve të papunë, profesionalisht të emargjinalizuar, duke nxitur nga njëra anë, pjesëmarrjen në kurse trajnimi ku ka teprica të Vendeve të Lira të Punës, e nga ana tjetër, duke shtuar kontaktet me punëdhënësit në sektorë si Shitjet dhe Shërbimet, Bujqësia, Pyjet dhe Peshkimi, Profesionet Elementare, Forcat e Armatosura dhe ku nuk kërkohet një profesion i caktuar për punëkërkesin, me qëllim përputhjen më të mirë kërkesë-ofertë për punë dhe rritjen e përgjithshme të punësimit.

Menjëherë dhe në vijimësi

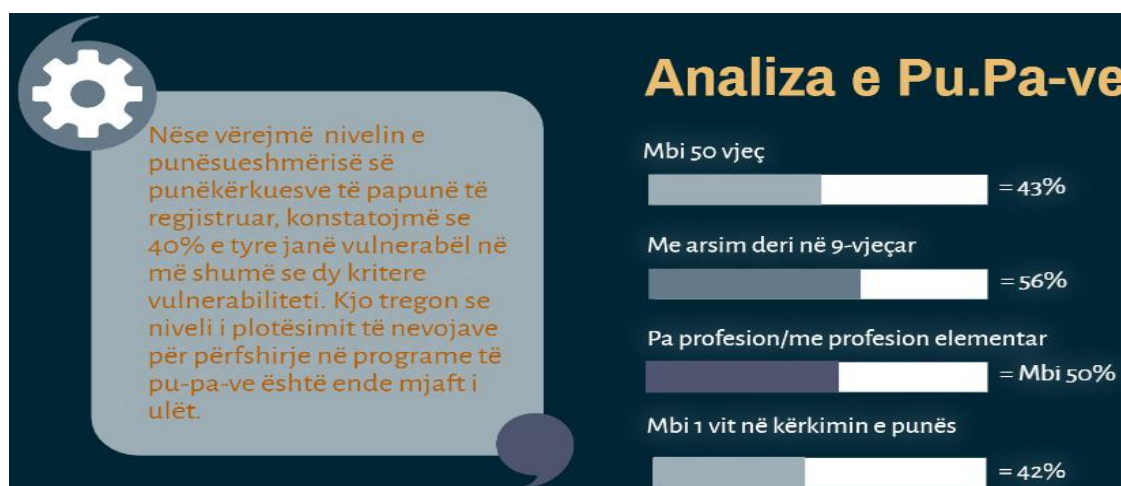
3.1.2.3 A janë mbështetur dhe subvencionuar financiarisht punëkërkuessit dhe punëdhënësit?

Krahasuar me vitin 2013, fondet për programet e nxitjes së punësimit kanë ardhur në rritje: nga 90 milionë në 2013, në 270 milionë në 2014, në 450 milionë në 2015 dhe në 3 vitet e fundit 490 milionë. Pavarësisht se niveli i mbulimit të pu.pa-ve me këto programe ka ardhur në rritje nga 1.3% në 2013, në 6.74% në 2018, përsëri është i pamjaftueshëm për të mbuluar me subvencionim të gjithë pu.pa-t që kanë nevojë për një gjë të tillë.

Nëse i referohemi karakteristikave të pu.pa-ve që aktualisht figurojnë të regjistruar, vihet re që:

- 43% janë mbi 50 vjec
- 56% me arsim deri në 9 vjeçar
- Mbi 50% pa profesion ose me profesion elementar
- 42% afatgjatë më shumë se nje vit në kërkimin e punës

Nëse bëjmë një përmbledhje të nivelit të punësueshmërisë së pu.pa-ve të regjistruar, vërejmë se mbi 40% e tyre janë vulnerabël në më shumë se dy kritere vulnerabiliteti. Kjo tregon se niveli i plotësimit të nevojave për përfshirje në programe të punëkërkuessve të papunë është ende mjaft i ulët.



Infografik 11/ Burimi: Grupi i auditimit

Gjithashtu, kriteret e përfitimit të programeve nuk janë njësoj gjithëpërfshirëse për të gjitha llojet e pu.pa-ve, meqënëse dhe nevojat e tyre për t'u nxitur për punësim janë të ndryshme. Llojshmëria e programeve është e limituar dhe jogjithëpërfshirëse, e cila përjashton nga përfitimi disa kategori. Mungesa e arsimit kufizon pjesëmarrjen në formim profesional (shumica e kurseve kërkojnë minimalisht arsimin bazë 9-vjeçar). Shpeshherë, largësia nga zyrat e punësimit apo qendrat e formimit dhe pamundësia për të mbuluar transportin i përjashton këta individë nga përfitimi i shërbimeve. Mungesa e subvencionimit të kujdesit ndaj fëmijëve shpesh i penalizon nënat të jenë pjesë e tregut të punës, ndërkohë që në paketat ekzistuese nuk parashikohet subvencionimi i këtyre kostove. Sipas SHKP, ndryshimet ligjore të fundit në punësim do t'i hapin rrugë ngritjes së akteve nënligjore për parashikimin e këtyre paketave dhe kombinimit të tyre sipas nevojave të pu.pa-ve në programet e reja që po hartohen.

Gjatë periudhës objekt auditimi, punëkërkuessit dhe punëdhënësit janë mbështetur financiarisht me fondet e nxitjes së punësimit. Megjithatë, këto fonde nuk janë çelur në vitin 2019 pasi edhe programet e nxitjes së punësimit nuk kanë nisur për këtë vit. Shkak për këtë është bërë mungesa e akteve të plota nënligjore që detajojnë të gjitha specifikat e programeve të nxitjes së punësimit, përfshirë këtu, edhe rregullimin e justifikimit të kostove të trajnimit pranë punëdhënësve, sikurse ka rekomanduar KLSH në Auditimin Financiar dhe të Përputhshmërisë në vitin 2018. Paketa ligjore për zbatimin e procedurave të reja të programeve të nxitjes së punësimit është duke u përgatitur nga institucioni përkatës për hartimin e politikave të punësimit.

Nëse nga njëra anë SHKP ka qenë e justifikuar për të mos nisur hapjen e programeve të reja të punësimit për arsyet e sipërpërmendura, nga ana tjetër, kjo dukuri ka patur efektet e saj negative. Asnjë punëkërkuess i papunë nuk është trajnuar me programe të vitit 2019 për nxitjen e punësimit duke reflektuar negativisht edhe në shkallën e papunësisë së vendit dhe në dhënien e mundësisë për punësim pu.pa-ve. Nëse e krahasojmë me të njëjtën periudhë të vitit të mëparshëm, SHKP ka mbështetur me programe nxitjeje punësimi **3,493 pu.pa**, pa përfshirë këtu programet e mbartura nga 2017 në muajt e parë të 2018. Megjithëse trendi i pu.pa-ve të mbështetur me projekte nxitjeje punësimi ka qenë rritës ndër vite dhe nuk mund të jepen parashikime të sakta për numrin e të trajtuarve me programe për vitin 2019, mund vetëm **të konkludojmë se një numri të konsiderueshëm të punëkërkuessve të papunë u është hequr e drejta për t'u mbështetur financiarisht dhe profesionalisht nga Zyrat e Punës**. Nëse do të fokusohet në nxjerrjen e një përgjegjësie të tillë, grupi i auditimit evidenton se kjo problematikë ka lindur që me krijimin për herë të parë të programeve të nxitjes së punësimit në vitin 2008 dhe ka vazhduar të bjerret e tillë, deri në vitin 2019, nga aktorët politikëbërës (Ministria përkatëse e punës).

Konkluzione

- ✓ Analiza e karakteristikave të punëkërkuessve të papunë të cilët janë vulnerabël në më shumë se një kriter vulnerabiliteti tregon për vështirësi të mëdha të punësimit të kësaj kategorie. Kombinimet e kufizuara dhe jogjithëpërfshirëse të programeve të nxitjes së punësimit kanë thelluar këtë hendek në punësimin e tyre. E-ja e cenuar është efektiviteti.
- ✓ Për arsye të nevojës së rishikimit të akteve nënligjore përkatëse, një numër i konsiderueshëm i punëkërkuessve të papunë nuk është mbështetur financiarisht me programe nxitjeje punësimi nga Zyrat e Punës në vitin 2019, duke kufizuar, kështu, edhe të drejtën e tyre për një punësim të denjë, të drejtë e të aksesueshëm nga të gjithë. E-ja e cenuar është efektiviteti.

Rekomandime

- Shërbimi Kombëtar i Punësimit dhe Ministria e Financave dhe Ekonomisë të marrin të gjitha masat përkatëse që në ndryshimet e paketës ligjore për programet e nxitjes së punësimit të përfshihet edhe e drejta e grupeve vulnerabël për t'u mbështetur me këto programe.

Menjëherë

4. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Auditimi me temë “Performanca Zyrave të Punës” shfaq një rëndësi jetike nëse marrim parasysh impaktin që ka punësimi në zhvillimet socio-ekonomike të vendit. Punësimi, nxitja dhe gjithëpërfshirja e tij, sikurse dhe ulja e papunësisë kanë qenë ndër prioritetet themelore të Programeve Qeverisëse 2013-2017 dhe 2017-2021. Qenësia kaq e rëndësishme e këtij sektori e bën jo më pak të rëndësishëm auditimin e politikave të mësipërme, përmes auditimit të performancës së vetë SHKP-së dhe zyrave të punës, si pjesë e pandashme dhe kryesore e *medium*-eve të transparencës dhe llogaridhënies së taksapaguesit shqiptar.

Subjektet që grupi auditues ka përfshirë në këtë auditim janë Shërbimi Kombëtar i Punësimit, institucion varësie i Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, si dhe Drejtoritë Rajonale të SHKP-së Fier, Vlorë, Lezhë, Kukës, Shkodër dhe ZVP Pogradec. Shërbimi Kombëtar i Punësimit është një shërbim publik autonom, me statusin e një administrate shtetërore qendrore. Ai funksionon nëpërmjet Zyrave Rajonale dhe Vendore të Punësimit, si dhe Drejtorive Rajonale të Formimit Profesional Publik.

Ky auditim pati si objektiv matjen e performancës së Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe Zyrave të Punës, me fokus në shërbimet dhe programet e punësimit. Kështu, grupi i auditimit vlerësoi:

1. Efektivitetin e SHKP-së dhe ZP-ve kah sigurimit të shërbimeve të informimit, këshillimit dhe ndërmjetësimit për punë, për periudhën 2016-2018;
2. Efiçiensën dhe efektivitetin e zbatimit të programeve të nxitjes së punësimit.

Pas shqyrtimit të dokumentacionit, fokusimit të problemit, përcaktimit të objektivit në fazën studimore, analizimit dhe testimit të evidencave gjatë fazës analitike, grupi i auditimit arriti në këtë mesazh:

“Shërbimi Kombëtar i Punësimit dhe Zyrat e Punës duhet të bëjnë përpjekje serioze dhe konsistente sa i përket shërbimeve të informimit, këshillimit dhe ndërmjetësimit në punë, sidomos në drejtim të punësimit të kategorive të veçanta dhe atij afatgjatë. Punësimi duhet të shihet në mënyrë të integruar edhe me fenomenin shqetësues të emigracionit, ku, sipas INSTAT dhe EUROSTAT, pjesa dërrmuese e shtetasve shqiptarë largohen për mundësi të reja pune.

Ministria përkatëse për çështjet e punësimit nuk ka krijuar ndër vite Fondin Kombëtar të Punësimit për shkak të mungesës së akteve nënligjore. Kjo i ka sjellë të ardhura të munguara të konsiderueshme buxhetit të shtetit, që në mënyrë indikative dhe mesatarisht për një vit, shkojnë deri në shumën 6,2 miliardë lekë, vetëm për subjektet e regjistruara në SHKP dhe që kanë detyrimin të paguajnë pagat minimale për çdo Punëkërkues të Papunë me Aftësi të Kufizuar.

Procedura dhe mbarëvajtja e programit të nxitjes së punësimit sipas VKM 47 është zbatuar në shumicën e rasteve të shqyrtuara nga KLSH, por ka patur edhe punëdhënës që kanë shkelur kontratën dhe nuk kanë realizuar punësimet pas trajnimit. Rasti i Shkodrës tregon për nevojën e një filtrimi dhe përzgjedhjeje më të kujdesshme nga ana e SHKP të punëdhënësve dhe punëkërkuesve që kërkojnë të mbështeten me fonde publike nëpërmjet programeve.”

Sa i përket efektivitetit me shërbimet e informimit, këshillimit dhe ndërmjetësimit për punë nga SHKP dhe Zyrat e Punës, grupi i auditimit konstatoi se performanca e

Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe Zyrave të Punës ka ardhur përgjithësisht në rritje në periudhën objekt auditimi (2016-2018), si dhe krahasuar me periudhën e mëparshme, por ka ende nevojë për përpjekje të mëdha në lidhje me punësimin e kategorive të Ndihmës Ekonomike, ish Ndihmës Ekonomike, Personave me Aftësi të Kufizuar, Vajzave dhe Grave, të Rinjve, etj. Objektivat vjetore dhe indikatorët e monitorueshëm për realizimin e tyre, duke qenë të ulët dhe duke mos reflektuar situatën reale të kërkesë-ofertës për punë në disa raste, kanë sjellë edhe tejkalimin e tyre në masa të konsiderueshme si 279% apo 390%. Gjithashtu, edhe sistemi informatik i Shërbimeve të Punësimit (SSHP) ka ndikuar negativisht në ndërmjetësimin për punë të pu.pa-ve, mundësitë për shkëmbim informacioni, si dhe gjenerimin e të dhënave dhe raporteve statistikore autentike dhe të kombinuara sipas karakteristikave të ndryshme të punërkërkesve të papunë dhe punëdhënësve.

Një problem tjetër ka qenë dhe moskrijimi ndër vite i Fondit Kombëtar të Punësimit për shkak të mungesës së akteve nënligjore. Kjo i ka sjellë të ardhura të munguara të konsiderueshme buxhetit të shtetit; në mënyrë indikative dhe mesatarisht për një vit të periudhës nën auditim, kjo shumë arrin në masën **6,191,424,000 lekë** vetëm për subjektet e regjistruara në SHKP dhe që kanë detyrimin të paguajnë pagat minimale për Pu.pa-t me Aftësi të Kufizuar, pa llogaritur, këtu, ato subjekte që kanë punësuar në stafin e tyre PAK-ë. E-ja e cenuar është efektiviteti.

Për gjetjet e mësipërme KLSH ka rekomanduar që SHKP të intensifikojë përpjekjet për punësimin afatgjatë të punërkërkesve të papunë, të përcaktojë objektiva vjetore, si dhe tregues të monitorueshëm për realizimin e tyre, të qenësishëm, sfidues dhe bazuar në treguesit e tregut të punës, për arritjen e tyre dhe një punësim sa më të denjë dhe afatgjatë të punërkërkesve të papunë, si dhe që MFE të marrë të gjitha masat e nevojshme për të miratuar aktet ligjore përkatëse duke krijuar Fondin Social të Punësimit.

Në lidhje me përfshirjen sociale dhe kohezionin territorial është gjetur se qasja territoriale e pabarabartë në shërbimet e punësimit, mungesa e stafit të specializuar në Zyrat e Punës dhe fondet e pamjaftueshme për investime kanë shkurajuar dhe pamundësuar në mjaft raste shërbimet e punësimit dhe vetë punësimin e punërkërkesve të papunë.

Sa i përket bashkëpunimit të Zyrave të Punës me Qendrat e Formimit Profesional është konstatuar se mungesa e indikatorëve cilësorë të matjes së performancës së institucionit dhe ZP, deri në vitin 2019, si përqindja e punërkërkesve të mbajtur në punë pas programeve të nxitjes së punësimit dhe/ose pas formimit profesional, ka sjellë vlerësime periodike të paplota të performancës së ZP dhe një punësim afatgjatë pjesërisht të cunguar të punërkërkesve të papunë. Për më tepër, në periudhën objekt auditimi, SHKP dhe ZP nuk e kanë ndjekur plotësisht ecurinë e punërkërkimit pas trajnimit në kurse profesionale të punërkërkesve të papunë, duke u fokusuar kryesisht vetëm në gjurmimin dhe raportimin e tyre.

Në lidhje me rezultatet e zbatimit të programeve të nxitjes së punësimit, pas dokumentacionit të shqyrtuar, grupi i auditimit ka konstatuar parregullsi në DRSHKP-të Kukës, Fier dhe Shkodër. Në këtë të fundit, grupi i auditimit konstatoi një tjetër problematikë që ishte zgjidhur *post factum* më pas nga vetë DRSHKP Shkodër. Në rastin në fjalë, një prej subjekteve punëdhënës i cili ishte shpallur fitues i programit, kishte pranuar me formim nëpërmjet punësimit, 3 punërkërkes të papunë

që kishin punuar pranë këtij subjekti deri një muaj para regjistrimit në ZP si pu.pa dhe shpalljes fitues menjëherë të programit. Sikurse dëshmon dhe procesverbali i mbajtur nga DPSHKP me nr.prot. 353/3, datë 30.08.2019, si dhe regjistri i Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve, këta persona kanë qenë të punësuar në subjektin juridik në periudhën Janar-Korrik 2018, ndërkohë që në muajin Shtator dhe Tetor 2018 ata kanë nisur programin e nxitjes së punësimit nëpërmjet trajnimit në vendin e punës ku kishin punuar. Pra, këta persona që kanë patur më parë një profesion dhe kanë punuar te kjo firmë, janë liruar nga puna nga punëdhënësi dhe kanë fituar të drejtën për t'u mbështetur me program nxitjeje punësimi si "të trajnuar". Në nenin 5, VKM nr. 47, datë 16.01.2008, i ndryshuar, e ndalon pjesëmarrjen në këtë program të personave të aftësuar profesionalisht.

Këto fenomene të trajnimit me program nxitjeje punësimi të personave të punësuar në një subjekt, të liruar nga puna me një synim të caktuar, si dhe të shpallur fitues si pu.pa me VKM 47, janë të dëmshme. Ata cenojnë rëndë të drejtën kushtetuese të punëkërkuesve të tjerë të papunë që kanë nevojë për formim në punë dhe një punësim afatgjatë, të ligjshëm dhe të denjë.

Drejtoria Rajonale e Shërbimit Kombëtar të Punësimit Shkodër ka detyrimin ligjor dhe përgjegjësinë për të verifikuar pu.pa-t që duan të regjistrohen në sistem, e aq më tepër, kur bën përzgjedhjen e atyre që përfitojnë nga fondet publike të nxitjes së punësimit. Për këtë, grupi i auditimit ka rekomanduar që SHKP dhe ZP, nëpërmjet komisioneve *ad hoc* të vlerësimit, të kryejnë përzgjedhje më të kujdesshme të punëdhënësve dhe punëkërkuesve të papunë që kërkojnë të mbështeten financiarisht me fondet e nxitjes së punësimit, duke respektuar dispozitat ligjore dhe filtruar aplikantët.

Në lidhje me cilësinë e kërkesë-ofertës për punë, grupi i auditimit ka arritur në konkluzionet se arsyet e mosplotësimit të VLP me punëkërkues të papunë kanë qenë shpeshherë niveli i ulët arsimor i pu.pa-ve, moshë (mbi 40% e databazës së pu.pa-ve rezultojnë të jetë e grupmoshës mbi 50 vjeç), si dhe pagat e ulëta të ofruara nga sektorët e përpunimit që kanë dhe numrin më të madh të vendeve vakante të shpallura. Punëkërkuesit e papunë të sektorit të Shitjeve dhe Shërbimeve, ato të Kualifikuar të Bujqësisë, Pyjeve dhe Peshkimit, Profesionet Elementare, Forcat e Armatosura dhe ata pa profesion kanë hasur vështirësi të madhe në gjetjen e një punësimi për shkak se oferta për punë e punëkërkuesve e ka tejkaluar ofertën për VLP nga ana e punëdhënësve.

Sa i përket çështjes dhe pyetjes së fundit të piramidës së pyetjeve ngritur për këtë auditim, asaj rreth mbështetjes dhe subvencionimit financiar të punëkërkuesve të papunë dhe punëdhënësve u arrit në përfundimin se: analiza e karakteristikave të punëkërkuesve të papunë të cilët janë vulnerabël në më shumë se një kriter vulnerabiliteti tregon për vështirësi të mëdha të punësimit të kësaj kategorie. Kombinimet e kufizuara dhe jogjithëpërfshirëse të programeve të nxitjes së punësimit kanë thelluar këtë hendek në punësimin e tyre. Për arsye të nevojës së rishikimit të akteve nënligjore përkatëse, një numër i konsiderueshëm i punëkërkuesve të papunë nuk është mbështetur financiarisht me programe nxitjeje punësimi nga Zyrat e Punës në vitin 2019, duke kufizuar, kështu, edhe të drejtën e tyre për një punësim të denjë, të drejtë e të aksesueshëm nga të gjithë.

Për këtë arsye, KLSH ka rekomanduar që SHKP dhe MFE të marrin të gjitha masat përkatëse që në ndryshimet e paketës ligjore për programet e nxitjes së punësimit të përfshihet edhe e drejta e grupeve vulnerabël për t'u mbështetur me këto programe.

5. GRUPI I PUNËS DHE PËRGJEGJËSITË HIERARKIKE

1. Dorel Balliu, Auditues i Parë, përgjegjës i grupit të auditimit;
2. Fatjon ÇIKA, Auditues i Dytë, anëtar;



**MBI AUDITIMIN E PERFORMANCËS ME TEMË
“Performanca e Zyrave të Punës”**

Lënda: Intervistë për konfirmimin e të dhënave zyrtare
Drejtuar: Z. Elira Demiraj
Drejtoreshë e Shërbimit Kombëtar të Punësimit

Në përputhje me Programin e Auditimit të Performancës **“Performanca e Zyrave të Punës”** të Kontrollit të Lartë të Shtetit, me **nr. 1423/4, datë 11.6.2019**, shtrirja e të cilit është në Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë dhe në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Kombëtar të Punësimit, për periudhën 2016-2018, jeni të lutur të plotësoni intervistën vijuese.

Nëpërmjet përgjigjeve Tuaja, KLSH synon të kontribuojë në përmirësimin e situatës së punësimit në Shqipëri, si dhe në rritjen e performancës së institucionit që Ju drejtoni, duke promovuar sisteme efektive dhe të shëndetshme.

Përgjigjet duhet të jepen për çdo pyetje, me argumente dhe komente sqaruese. Gjithashtu, lutemi të na vini në dispozicion gjithë dokumentacionin, evidencat, raportet, bazën ligjore apo praktikat e mira në rast se kërkohet apo kur gjykoni se ka nevojë për dokumente mbështetëse.

Informacioni, pasi të nënshkruhet nga të gjithë personat që kanë marrë pjesë në përgatitjen e tij, të dërgohet zyrtarisht në formë elektronike në adresën dballiu@klsh.org.al, në përputhje me vizionin “paperless” të KLSH-së dhe në miqësi me mjedisin.

Për sa më sipër, lutemi që informacioni të dorëzohet **brenda datës 15.11.2019** dhe nëse keni nevojë për më tepër kohë, lutemi depononi një kërkesë të argumentuar pranë zyrës së KLSH-së në institucionin Tuaj.

Ju falenderojmë paraprakisht për bashkëpunimin!

1. Cili është roli i DPSHKP në politikat e punësimit?
 2. Si matet ndërmjetësimi on-line ose automatik? Cili është treguesi i matshëm për këtë proces?
 3. A ka luajtur rol sistemi elektronik në saktësimin dhe nxjerrjen në kohë të të dhënave? Cila është arsyeja që këto sisteme operojnë me metoda të një teknologjie jo automatike duke shërbyer si një sistem i mbajtur me procedurë manuale për hedhjen e të dhënave?
 4. Si kryhet monitorimi periodik nga sistemi elektronik nga ana e Drejtorisë së Shërbimeve të Punësimit?
 5. A janë të ndara përgjegjësitë në monitorimin e rubrikave specifike si punëkërkues, punëdhënës, vende të lira pune, etj.?
 6. A ka patur përmirësime në sistemin elektronik për konfirmimin e të punësuarve edhe në sistemin e tatim-taksave apo të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore, të cilat kanë krijuar papërputhshmëri me shërbime të tjera si pagesa e NE dhe ajo e Papunësisë?
-

7. Cilat zyra janë rikonstruktuar përkatësisht në vitet 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 dhe 2019?
8. Mbi ç'kritere bëhet përzgjedhja e kursantëve, punëkërkuës të papunë, të cilët përfitojnë nga programi i nxitjes së punësimit me VKM 47/2008?
9. Mbi ç'kritere bëhet përzgjedhja e punëdhënësve si nga ana e DRSHKP-ve, ashtu edhe nga ana e DPSHKP-së, nëse rezulton se ata plotësojnë kushtet e nenit 9 të VKM 47/2008 dhe kanë paraqitur pranë zyrës përkatëse të punësimit dokumentet në nenin 10?
- 10.A i ka monitoruar SHKP punëkërkuësit e futur në skemat e nxitjes së punësimit? Nëse po, lutemi na vini në dispozicion evidenca, raporte apo analiza të tilla, edhe nga DRSHKP-të Shkodër, Lezhë, Kukës, Pogradec, Vlorë, Fier.
- 11.Sa pu.pa kanë dalë nga skema e NE përmes programeve të nxitjes së punësimit përgjatë viteve 2016-2018?
- 12.A i ka zbatuar SHKP rekomandimet e lëna nga Auditimi Financiar dhe i Përputhshmërisë së vitit 2018 nga KLSH, për sa i përket programeve të nxitjes së punësimit dhe, veçanërisht, dokumentimit e transparencës së kostove të trajnimeve?
- 13.Çfarë çështjesh apo problematikash të tjera për t'u trajtuar në projek-raport do të sillnit në vëmendje të grupit auditues?

Tiranë, më datë 07.11.2019

GRUPI I AUDITIMIT

Dorel Balliu (përgjegjës grupi)

Fatjon Çika

Brenton Kotorri

Ardian Simoni

Rinald Muça

(Drejtor i Përgjithshëm dhe mbikëqyrës i auditimit)



ANEKS II

Lista e subjekteve fizike dhe juridike që janë mbështetur si punëdhënës me programet e nxitjes së punësimit me VKM 47 për vitin 2018

NR.	ZYRA E PUNËSIMIT	EMRI I SUBJEKTIT ²⁵	VITI	VKM	Instucioni Miratues	PU.PA Pjesëmarrës
1	SHKODËR	AN&GES	2018	VKM 47	SHKP	16
2	SHKODËR	Marsy	2018	VKM 47	SHKP	8
3	SHKODËR	Kea	2018	VKM 47	SHKP	16
4	SHKODËR	STC Group	2018	VKM 47	SHKP	29
5	SHKODËR	Vila Bekteshi	2018	VKM 47	SHKP	6
6	SHKODËR	Delia Impex	2018	VKM 47	SHKP	23
7	SHKODËR	Madish	2018	VKM 47	SHKP	5
8	SHKODËR	Silvana Sh	2018	VKM 47	SHKP	15
9	SHKODËR	Herman Musabelli	2018	VKM 47	DRP	2
10	SHKODËR	Zef Gjini	2018	VKM 47	DRP	1
11	FIER	2Z Konstruksion	2018	VKM 47	SHKP	13
12	FIER	5 Vellezerit	2018	VKM 47	SHKP	28
13	FIER	Andrius Arsen	2018	VKM 47	SHKP	18
14	FIER	Bega 07	2018	VKM 47	SHKP	13
15	FIER	Dine Group	2018	VKM 47	SHKP	13
16	FIER	Glidal	2018	VKM 47	SHKP	20
17	FIER	Harmonia	2018	VKM 47	SHKP	9
18	FIER	Ngracani	2018	VKM 47	SHKP	13
19	FIER	Riap 05	2018	VKM 47	SHKP	13
20	FIER	Sark	2018	VKM 47	SHKP	29
21	FIER	Klodian Bamiha	2018	VKM 47	DRP	6
22	FIER	Olsian Licaj	2018	VKM 47	DRP	5
23	KUKËS	Ouen	2018	VKM 47	SHKP	25
24	KUKËS	Amerika Group	2018	VKM 47	SHKP	5
25	POGRADEC	Leka	2018	VKM 47	SHKP	6
26	POGRADEC	Benaks 94	2018	VKM 47	SHKP	23
27	POGRADEC	Eden Konstruksion	2018	VKM 47	SHKP	6
28	POGRADEC	Erald 2011	2018	VKM 47	SHKP	4
29	LEZHË	Gjergj Gjini	2018	VKM 47	DRP	4
30	VLORE	Mags Shoes	2018	VKM 47	SHKP	36
31	VLORE	Frensiona	2018	VKM 47	SHKP	5

²⁵ Subjektet e theksuara me *bold* janë miratuar për t'u mbështetur me programe nxitjeje punësimi nga ana e DPSHKP-së.

LITERATURA

- Bridging skill gaps in South East Europe, OECD. [https://www.oecd.org/south-east-europe/programme/Bridging Skills Gaps Food Beverage South East Europe.pdf](https://www.oecd.org/south-east-europe/programme/Bridging-Skills-Gaps-Food-Beverage-South-East-Europe.pdf)
- Efikasiteti dhe efektiviteti i politikave qeveritare të punësimit, Raport Auditimi Performance, Zyra Kombëtare e Auditimit e Kosovës, 2018. [http://www.zkars.org/wpcontent/uploads/2018/12/RaportiAuditimit Politikat-e-punesimit Shqip-1.pdf](http://www.zkars.org/wpcontent/uploads/2018/12/RaportiAuditimit_Politikat-e-punesimit_Shqip-1.pdf)
- Government Auditing Standards, US Government Accountability Office, 2018.
- Indikatorë të Performancës sipas eksperiencës së NAO-s britanike, përshtatur nga B. Leskaj & R. Muça, KLSH, 2015.
- Manual i Departamentit të Auditimit të Performancës, Leskaj B. & Muça R., KLSH, 2015.
- Performance Audit Manual, European Court of Auditors, 2017.
- Strategjia e Menaxhimit të Riskut, KLSH, 2015.
- Strategjia e Zhvillimit të KLSH 2018-2022, KLSH, 2017.
- The effectiveness of Danish job centers, Danish Rigsrevisionen, 2019.
- Udhëzues i Auditimit të Performancës ISSAI 3000 dhe 3100, KLSH, 2015.
- Western Balkans Labor Market Trends 2018, World Bank Group, 2018. <http://documents.worldbank.org/curated/en/565231521435487923/pdf/124354-WP-P158508-PUBLIC-16-3-2018-10-13-39-WBLabormarkettrends.pdf>

