

Marrëdhëniet e punës



gtz



Ky botim u financua nga buxheti i shtetit në dispozicion të DAP. Përgatitja dhe përkthimi i materialeve u bashkëfinancua nga Ministria e Bashkëpunimit Ekonomik dhe Zhvillimit e Gjermanisë dhe nga projektet e Bashkimit Europian IPA 2008 "Support to the Albanian Department of Public Administration" zbatuar nga GTZ (German Technical Cooperation).

Copyright ©
Departamenti i Administratës Publike
Dhjetor, 2010

Përgatiti për botim:
Evis Taska, MA
Nora Zela, MA

Arti grafik:
Viliem Kurtulaj

DEPARTAMENTI I ADMINISTRATËS PUBLIKE
MINISTRIA E BRENDSHME
Sheshi Skënderbej, Nr 4, Tiranë; Kutia postare Nr. 1751
Tel: +355 4 2235937; Tel/Fax: +355 4 2251241
www.pad.gov.al

Përmbajtja

- 1. Punësimi dhe politikat aktive për uljen e papunësisë..... fq. 5**
 - *Situata aktuale në tregun e punës*
 - *Politikat aktive të tregut të punës: Punësimi, Formimi Profesional, Strategjia e Punësimit dhe Formimit Profesional*

- 2. Roli i Inspektoratit Shtetëror të Punës në zhvillimin dhe konsolidimin e tregut të punës..... fq.11**
 - *Misioni i përgjithshëm i ISHP-së*
 - *Përmirësimi i vazhdueshëm i procesit të inspektimit*
 - *Arritjet e ISHP-së, gjatë vitit 2010*
 - *Prezantim i rritjes së treguesve të inspektimit*

- 3. Panairet- një treg i hapur për negociimin e kushteve të punës..... fq.21**

- 4. Roli i Administratës Publike dhe politikat qeveritare për përmirësimin e marrëdhënieve të punës..... fq.27**

- 5. Funksionimi i marrëdhënieve të punës në pushtetin vendor..... fq.45**

- 6. Tregu i punës në Shqipëri dhe shërbimet e Pendl & Dr. Piswanger (P&P Albania), për rekrutimin dhe trajnimin e personelit..... fq.53**

- 7. Programi Brain Gain: Angazhimi i diasporës në zhvillimin e Shqipërisë..... fq.61**
- *Rreth projektit*
 - *Angazhimi i qeverisë shqiptare në program*
 - *Objektivat dhe rezultatet e programit*
 - *Përshkrimi i aktiviteteve të Programit Brain Gain 2010*
 - *Faqja e Internetit dhe Kthimet Virtuale*
- 8. Skema e Formimit në Punë dhe Subvencioneve.....fq.67**
- *Qëllimi i skemës dhe përfituesit e saj*
 - *Skema e Internshipeve për studentët shqiptarë të sapodiplomuar jashtë Shqipërisë*
- 9. Programi për Punësimin dhe Migrimin e të Rinjve (PMR) në Shqipëri..... fq.73**
- *Bashkëpunimi me institucionet shtetërore për nxitjen e punësimit në Shqipëri*
 - *Mbështetja për zhvillimin dhe botimin e paketave informative*
 - *Shërbimet e Qendrave të Shërbimit të Punësimit për të Rinjtë*
- 10. Buletini i Njoftimeve Publike, në shërbim të dhënies së informacionit për vendet e lira në Administratën Publike.fq.83**
- 11. Legjislacioni kryesor për punësimin në Shqipëri..... fq.87**
- 12. Përgjegjësia ligjore e punëdhënësit në rastet e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale sipas dispozitave të Legjislacionit Shqiptar..... fq.91**

Punësimi dhe politikat aktive për uljen e papunësisë

Punësimi, jo vetëm në Shqipëri, është një sfidë komplekse dhe hapja e vendeve të reja të punës është fenomen multisektorial, i cili përfshin politika makroekonomike të favorshme për biznesin, politika arsimore, sociale, etj.

Objektivat e Qeverisë për rritjen e punësimit janë ambicioze. Hapja e vendeve të reja të punës realizohet, kryesisht, nëpërmjet zhvillimit ekonomik të vendit. Reformat në sistemin fiskal, në përmirësimin e mjedisit për biznesin, investimet në infrastrukturë e në përdorimin e burimeve energjetike, minerare e mjedisore, prioritetet për zhvillimin e turizmit, bujqësisë dhe agro-industrisë, si dhe nxitja e investimeve të huaja, janë faktorët kryesorë që kontribuojnë në rritjen ekonomike dhe, rrjedhimisht, edhe krijimin e vendeve të reja të punës. Në Programin e Qeverisë parashikohet që mbi 90% e vendeve të reja të punës, të krijohen pikërisht nga këta faktorë.

Në këtë kuadër, roli i Ministrisë së Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta dhe strukturave të saj, Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe zyrave rajonale dhe vendore të punës, në rritjen e punësimit, është domethënëse. Kjo arrihet nëpërmjet përdorimit të programeve eficientë të nxitjes së punësimit dhe fuqizimin e instrumenteve të ndërmjetësimit në tregun e punës.

Situata

Reformat makroekonomike dhe ristrukturimi në fillim të viteve '90 të shekullit të kaluar, rriti papunësinë dhe pakësoi kërkesën për punë në Shqipëri. Privatizimi në masë i ndërmarrjeve shtetërore të mbyllura dhe rritja e konkurrencës për një numër të reduktuar vendesh pune, detyroi shumë njerëz të tërhiqeshin nga forcat e punës.

Nga analiza e situatës së tregut të punës, sot vërehet se punësimi në sektorin shtetëror zë përqindjen më të ulët të punësimit gjithsej. Shkalla e papunësisë është më e lartë në grupmoshat e reja dhe zona verilindore, ka nivelin më të lartë të papunësisë, pasi kjo zonë nuk ka qenë e aftë të rikuperojë aktivitetet ekonomike të humbura pas viteve '90. Pikërisht, duke njohur këtë situatë, edhe ndërhyrjet janë fokusuar në hartimin dhe zbatimin e programeve specifike të nxitjes së punësimit për kategori të tilla si, të papunë afatgjatë, të rinj që hyjnë për herë të parë në tregun e punës, gra që i përkasin kategorive në nevojë, si gra kryefamiljare, viktima të trafikut apo dhunës në familje, gra rome, etj., të cilat e kanë të vështirë të integrohen në tregun e punës, si dhe zgjerimin dhe përmirësimin e formimit profesional.

Politikat

Politikat aktive të tregut të punës, po orientohen drejt programeve aktive të tregut të punës, kryesisht për përputhjen më të mirë të kërkesës me ofertën, hapjen e vendeve të reja të punës dhe organizimin e programeve të formimit profesional.

Punësimi

Synimi kryesor i këtyre programeve është krijimi i vendeve të reja të punës dhe ulja e nivelit të papunësisë; formimi profesional i punëkërkesve të papunë; minimizimi i punës së zezë; përfshirja e punëkërkesve përfitues nga skemat e mbështetjes me të ardhura, si dhe nxitja e punësimit të rinjve dhe grupeve të veçanta të papunëve.

Programet e nxitjes së punësimit janë të vetmet programe aktive shtetërore, të cilat veprojnë drejtpërsëdrejti në grupin e punëkërkesve të papunë, për t'i nxitur në gjetjen e një punësimi sa më afatgjatë. Këto programe, së bashku me programin e ndërmjetësimit në punë, që realizohet nga zyrat e punës në të gjithë vendin, ndikojnë në uljen e numrit të papunëve të regjistruar. Çdo vit nga zyrat e punës, nëpërmjet ndërmjetësimit dhe zbatimit të programeve të nxitjes së punësimit, punësohen rreth 14 000 të papunë.

Kalimi nga skemat pasive në ato aktive, mbetet prioritet i politikave të hartuara nga Ministria. Një ndërhyrje ligjore ishte edhe kushtëzimi i përfitimeve të ndihmës ekonomike me punë në komunitet, i cili parashikon realizimin e projekteve të punëve në komunitet me kohë të plotë nga ana e njësive vendore, në të cilat punësohen individë që i përkasin familjeve me pak ose aspak të ardhura dhe që trajtohen me pagesa nga skema e ndihmës ekonomike. Realizimi i këtyre programeve ndikon në uljen e informalitetit në tregun e punës, lehtësimin e skemës së ndihmës nga familjet apo individët abuzues, si dhe në rritjen e të ardhurave për këto familje.

Formimi profesional

Niveli aktual i fuqisë punëtore e vë theksin në nevojën e investimit në burimet njerëzore, për t'i përshtatur ato me zhvillimin e tregut të punës. Kjo do të thotë që aftësitë profesionale të punëkërkuësve të jenë të përputhura me kërkesat e tregut të punës për fuqi punëtore të kualifikuar. Për këtë qëllim, i është kushtuar rëndësi reformimit dhe fuqizimit të sistemit të arsimit dhe formimit profesional. Përveç rritjes së numrit të kurseve të profesionit, përmirësimit të kurrikulave, investimeve në vazhdimësi për rikonstrukcionin e qendrave publike të formimit profesional në të gjithë vendin, vitet e fundit, është investuar për ngritjen e qendrave të reja, ku për herë të parë është ngritur dhe funksionon edhe një qendër e lëvizshme profesionale për zonën verilindore. Vetëm në qendrat publike çdo vit çertifikohen mbi 7 000 persona në kurse profesioni, ose kurse të tjera. Nëpërmjet fuqizimit të sistemit të formimit profesional, synohet integrimi i punëkërkuësve të papunë në tregun e punës, si dhe krijimi i kushteve që koncepti i të mësuarit gjatë gjithë jetës, të jetë real dhe i pranishëm.

Strategjia e Punësimit dhe Formimit Profesional

Për trajtimin sa më real të punësimit dhe formimit profesional në vend dhe për t'i dhënë zgjidhje problemeve të punësimit është hartuar dhe zbatohet një strategji e veçantë, Strategjia e Punësimit 2008-2013. Strategjia sektoriale ka për qëllim të vendosë bazat për përmirësimin e sistemit të shërbimeve të punësimit dhe formimit profesional dhe zbatimit të programeve aktive dhe pasive të punësimit.

Ashtu siç parashikon edhe Strategjia, po punohet nga Ministria, me mbështetjen edhe të donatorëve dhe organizmave ndërkombëtarë që veprojnë në fushën e punësimit dhe formimit profesional për

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

përmirësimin e sistemit të shërbimeve. Puna e Ministrisë, tanimë është e fokusuar në informatizimin e shërbimeve që do të sillte përafrim real të kërkesës dhe ofertës në tregun e punës, krijimin e një sistemi modern dhe unik të shërbimeve të punësimin në të gjithë vendin, ndërtimin dhe zhvillimin e marrëdhënieve të partneritetit me të gjithë aktorët në tregun e punës (veçanërisht punëdhënësit dhe punëmarrësit), krijimin e një sistemi unik dhe cilësor të AFP (Arsimit dhe Formimit Profesional) dhe ofrimin e kualifikimeve profesionale, në përputhje me kërkesat e zhvillimit ekonomik dhe shoqëror të vendit, në kuadrin e integritetit rajonal dhe Evropian.

Në përgjithësi, politika e programit të tregut të punës synon realizimin e një punësimi të plotë, produktiv dhe të zgjedhur lirisht, duke përmbushur të drejtën e çdo shtetasi për punësim fitimprurës, për këshillim dhe kualifikim profesional, për mbështetje me të ardhura, duke zhvilluar politika aktive të tregut të punës, në përputhje me udhëzimet e punësimin të BE.

Alma LAHE

Këshilltare për Shtyp e Ministrit të Punës,
Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

Roli i Inspektoratit Shtetëror të Punës në zhvillimin dhe konsolidimin e tregut të punës

- Misioni i përgjithshëm i ISHP-së*
- Përmirësimi i vazhdueshëm i procesit të inspektimit*
- Arritjet e ISHP-së, gjatë vitit 2010*
- Prezantim i rritjes së treguesve të inspektimit*

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

Roli i Inspektoratit Shtetëror të Punës në zhvillimin dhe konsolidimin e tregut të punës

Inspektorati Shtetëror i Punës (ISHP) është institucion publik qendror në varësi të Ministrit të Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta. Ky institucion përbëhet nga Drejtoria e Përgjithshme në nivel qendror, 12 Drejtori Rajonale dhe Zyrat Vendore të Inspektimit në Punë.

Inspektorati Shtetëror i Punës është një garanci për të ruajtur paqen sociale dhe për të siguruar qëndrueshmërinë e tregut të punës, pra është një faktor i rëndësishëm dhe i pazëvendësueshëm në zhvillimin dhe konsolidimin e ekonomisë së tregut.

Misioni i përgjithshëm i ISHP-së është kontrolli, konstatimi, këshillimi, njoftimi, formimi, zbutja e konflikteve, parandalimi dhe sanksionimi. Për të përmbushur misionin e tij, Inspektorati Shtetëror i Punës ka për detyrë:

a. Të sigurojë zbatimin e dispozitave ligjore për kushtet e punës dhe mbrojtjen e punëmarrësve në ushtrimin e profesionit të tyre, për kohëzgjatjen e punës, pagat, sigurimin, higjienën dhe mirëqenien, punësimin e fëmijëve, të miturve dhe grave, si dhe për çështje të tjera që lidhen ngushtë me to, në atë masë, që inspektorët e punës ngarkohen të sigurojnë zbatimin e këtyre dispozitave;

b. T'u japë të dhëna dhe këshilla teknike punëdhënësve dhe punëmarrësve, për mjetet më efikase të shqyrtimit të dispozitave ligjore;

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

c. Të verë në dijeni autoritetin përgjegjës për mangësitë dhe abuzimet, që mbulohen në mënyrë të veçantë nga dispozitat ligjore në fuqi, si dhe të propozojë mjetet dhe instrumentet e nevojshme për përmirësimin e gjendjes.

Inspektimi në punë, është një mjet që i shërben Inspektoratit të Punës, për të përmbushur funksionin e tij kryesor, zbatimin e dispozitave ligjore. Duke u mbështetur kryesisht në vizitat në institucionet, të cilët i nënshtrohen inspektimit të punës, ai synon që me anë të observimit dhe diskutimit, fillimisht të konstatojë situatën dhe më pas të sigurojë zbatimin e Legjislacionit të Punës.

Inspektorati Shtetëror i Punës funksionon mbi aktet ligjore të mëposhtme, si dhe një varg aktesh nënligjore që kanë dalë në zbatim të tyre, konkretisht:

- Ligji Nr.7961, datë 12.7.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar;
- Ligji Nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i Nëpunësit Civil”;
- Ligji Nr. 7995, datë 20.9.1995, “Për nxitjen e Punësimit”;
- Ligji Nr. 8492, datë 27.5.1999, “Për të huajt”;
- Ligji Nr. 8485, datë 12.5.1999, “Kodi i Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë”;
- Ligji Nr. 9634, datë 30.10.2006, “Për Inspektimin e Punës dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës”;
- Ligji Nr. 10237, datë 18.2.2010, “Për Sigurinë e Shëndetit në Punë”;

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

Inspektorati Shtetëror i Punës zhvillon aktivitetin e tij bazuar në objektivat, orientimet dhe politikat e Qeverisë Shqiptare. Qëllimi kryesor i Inspektoratit Shtetëror të Punës është përmirësimi i vazhdueshëm i procesit të inspektimit, i cili synon në:

- Realizimin e inspektimit modern, sipas standardeve e praktikave Europiane;
- Përmirësimin e performancës së inspektimit në punë dhe rritjen e efektivitetit të kontrollit;
- Ndërgjegjësimin e popullatës për rëndësinë e respektimit të marrëdhënieve të punës dhe luftës ndaj punës informale;
- Ndërgjegjësim për vlerësimin e rreziqeve në vendet e punës dhe parandalimin e tyre;
- Promovimin e një kulture parandaluese për kushtet e sigurisë e shëndetit në punë;
- Mbledhjes, analizës dhe shpërndarjes së informacionit për sigurinë e shëndetin në punë;
- Identifikimin e praktikave më të mira për sigurinë e shëndetin në punë dhe shkëmbimin e eksperiencave më të mira në këtë drejtim;
- Parashikimin e rreziqeve të reja dhe emergjente dhe mbështetjen e aksioneve parandaluese;
- Kooperimin e inspektimit midis institucioneve që punojnë në të njëjtën fushë, si dhe shkëmbim informacioni dhe kërkime të përbashkëta;
- Realizimin e një bashkëpunimi efektiv me partnerët socialë, etj.

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

Inspektorati Shtetëror i Punës punon vazhdimisht për ngritjen e kapaciteteve institucionale dhe përmirësimin e performancës së inspektimit në punë. Më poshtë po paraqes disa nga arritjet e ISHP-së, gjatë vitit 2010:

- Bazuar në faktin se struktura ekzistuese e ISHP-së nuk mund t'i përgjigjej kërkesave në rritje të institucionit që vijnë si rezultat i detyrimeve që rrjedhin nga procesi i integritimit, implementimit të ligjit të ri të Sigurisë e Shëndetit në Punë etj. u hartua dhe miratua struktura e re e ISHP-së.
- Është modeluar dhe po zbatohet sistemi i trajnimit të vazhdueshëm të inspektorëve dhe kontrollorëve të punës.
- Është hartuar dhe botuar broshura “Manualet përdoruese për stafin e ISHP-së”, e cila përmbledh 5 manuale bazë, që ndihmojnë inspektorët në procesin e inspektimit në punë.
- Është realizuar dhe funksionon faqja e internetit të ISHP-së, e cila përditësohet vazhdimisht në përputhje me kërkesat e Inspektoratit.
- Është vendosur linja telefonike “Numër i Gjellbër 0-800-1199”, nëpërmjet të cilit çdo qytetar mund të denoncojë pranë ISHP-së problemin e tij, duke iu ruajtur anonimat.
- Janë hartuar fishat e reja të inspektimit, në përputhje me konventat e ratifikuara dhe kërkesat e Ligjit të Sigurisë e Shëndetit në Punë.
- Është rritur cilësia e inspektimeve sidomos në subjektet që përdorin substanca të rrezikshme dhe kanë risk për sëmundje profesionale.
- Janë mbuluar me inspektime aktiviteteve të veçanta, si p.sh.: inspektimi i subjekteve që ushtrojnë aktivitet në përputhje me VKM Nr.

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

445, datë 26.6.2003, “Për Inspektimin e Punës së Detarëve” me qëllim evidentimin e zbatimit të Legjislacionit të Punës për këtë sektor.

- Ka filluar inspektimi i sektorit bujqësor bazuar në Konventat e ILO-s. Si hapi i parë është bërë evidentimi i ndërmarrjeve bujqësore në gjithë territorin e vendit.
- Është rritur shkalla e kooperimit me institucionet e tjera dhe janë realizuar një varg inspektimesh të përbashkëta me inspektoratet në varësi të tyre.
- Është bërë përmirësim cilësor në plotësimin e fishave të inspektimit, raportimit të aksidenteve në punë dhe raportimit të situatës së deklarimit të sëmundjeve profesionale.
- Janë organizuar fushata ndërgjegjësimi për njohjen e Ligjit të Sigurisë e Shëndetit në Punë, si dhe janë botuar dhe shpërndarë fletë-palosje, postera, NAPO DVD, për informimin dhe ndërgjegjësimin e punëdhënësve dhe punëmarrësve.

Prezantim me shifra i rritjes së treguesve të inspektimit për periudhën 9 mujore të vitit 2010, krahasuar me të njëjtën periudhë 9 mujore të vitit 2009.

Gjatë periudhës 9 mujore të vitit 2010, kryesisht janë realizuar inspektime në subjekte që paraqiten problematike për kushtet e sigurisë dhe shëndetit në punë të punonjësve.

Është rritur numri i subjekteve të inspektuara në masën 32 % krahasuar me të njëjtën periudhë të vitit 2009, ose e thënë ndryshe, janë 2643 subjekte të inspektuara më shumë se në 9 mujin e vitit 2009. Konkretisht:

Në periudhën Janar– Shtator 2010, janë inspektuar 10 920 subjekte;

Në periudhën Janar – Shtator 2009, janë inspektuar 8 277 subjekte.

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

- Ka përmirësim cilësor në procedurën e vendosjes së gjobave.

Mbi 94% e tyre, janë vënë për shkelje të legjislacionit të punës në drejtim të sigurisë e shëndetit në punë. Nga të dhënat e inspektimeve rezulton se 4.15% e aktiviteteve private të inspektuara janë ndëshkuar me gjobe për shkeljet e evidentuara. Rritja e numrit të gjobave tregon moskompromentimin e inspektorëve të punës me biznesin.

Për periudhën Janar- Shtator 2010, janë vendosur gjithsej 449 gjoba, me një vlerë totale në 62 076 000 Lekë.

Ndërsa në periudhën Janar- Shtator 2009, janë vendosur gjithsej 114 gjoba, me një vlerë totale në 22 835 000 Lekë.

Gjatë periudhës Janar – Shtator 2010, kanë ndodhur 83 aksidente në punë, prej të cilëve 21 janë me vdekje.

Ndërsa në periudhën Janar Shtator 2009, kanë ndodhur 85 aksidente prej të cilëve 25 ishin me vdekje.

- Është forcuar kontrolli për eliminimin e punës informale të fëmijëve dhe është rritur dukshëm numri i punëmarrësve të moshës 16-18 vjeç, që evidentohen dhe pajisen me autorizim nga Inspektorati i Punës.

Gjatë periudhës Janar-Shtator 2010, është evidentuar se 297 fëmijë të moshës nën 18 vjeç, janë të punësuar dhe të pajisur me autorizim.

Për të njëjtën periudhë të vitit 2009, është evidentuar se 237 fëmijë të moshës nën 18 vjeç, janë të punësuar dhe të pajisur me autorizim.

- Është rritur në masën 21.3%, numri i ankesave nga punëmarrësit që i drejtohen Inspektoratit të Punës, ç'ka tregon besimin që po krijon Inspektorati në mbrojtjen e interesave të punëmarrësve.

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

- Krahasuar me nëntëmujorin e vitit 2009, është rritur me 35 % evidentimi i punëmarrësve të ekspozuar direkt ndaj substancave të rrezikshme.
- Krahasuar me 9 mujorin e vitit 2009, në vitin 2010 është rritur 50 % numri i subjekteve që kanë punësuar mjek ndërmarrje.
- Është rritur në masën 88% krahasuar me nëntëmujorin e parë të vitit 2009, numri i inspektimeve të kryera nga inspektorë e punës në turnin e dytë, të tretë, si dhe në ditët e pushimit javor dhe festave.
- Krahasuar me nëntëmujorin e parë të vitit 2009, është rritur në masën 46% numri i punëmarrësve me kontrata individuale dhe konkretisht:

Punëmarrës me kontratë individuale	në vitin	2010	91 352
	në vitin	2009	70 220

Inspektorati Shtetëror i Punës është një institucion relativisht i ri dhe me gjithë arritjet e tij, mbetet akoma shumë për t'u bërë. Aktualisht, sfida me të cilën përballemi, është implementimi me sukses i ligjit të Sigurisë e Shëndetit në Punë, për të përmbushur me sukses misionin e tij.

Vikrita ÇUTO

Inspektore e Përgjithshme
Inspektoriati Shtetëror i Punës

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

Panairot- një treg i hapur për negociimin e kushteve të punës

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

Panairot - një treg i hapur për negociimin e kushteve të punës

Gjatë muajit tetor Drejtoria Rajonale e Punës Tiranë, në bashkëpunim me Dhomën e Tregtisë dhe Industrisë Shqipëri- Britani e Madhe, organizoi “Panairin e Punës Tetor 2010”, i cili ofroi mundësinë e takimit të rinjve me 62 biznese, që operojnë në Shqipëri.

Një nga veçantitë e këtij panairi, ishte fakti që 30 prej bizneseve pjesëmarrëse shpallën 600 vende të lira pune, të cilat i përkasin kryesisht profileve të ekonomisë, inxhinierisë, informatikës, gjuhëve të huaja. Lidhur me këto vende të lira pune, është bërë një përzgjedhje e të gjithë të regjistruarve në zyrat e punësimit në Tiranë. Këta punëkërkuar, u janë prezantuar bizneseve pjesëmarrëse në panair, të cilat pas procesit të seleksionimit, kontaktojnë të përzgjedhurit dhe zhvillojnë intervistat përkatëse. Pas përfundimit të panairit, sipas procedurës që ndiqet në këto organizime, Drejtoria Rajonale e Punës Tiranë, u komunikon bizneseve ecurinë e zënies së vendeve të lira nga aplikantët. Në këtë mënyrë, mund të vlerësohet edhe efektiviteti i ndërmjetësimit nëpërmjet panairove dhe problemet që mund të ndeshen.

Krahas këtij panairi, i kthyer tashmë në traditë lidhur me organizimin e panairove të punës, u organizua edhe Panairi “Edukim për një Zhvillim të Qëndrueshëm”. Ky panair shërbeu si një mundësi e hapur për ofrimin e alternativave për edukim afatgjatë, por edhe afatshkurtër, në formën e kurseve të gjuhëve të huaja, kompjuterit, të shkollave verore, etj. Një nga veçantitë e këtij panairi, ishte edhe dhënia e bollshme e informacionit nëpërmjet materialeve promovuese, broshurave informuese, apo përmes bisedimeve të drejtpërdrejta me përfaqësues të institucioneve pjesëmarrëse.

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

Këto panaire, u shërbejnë në vazhdimësi, studentëve të sapodiplomuar dhe kategorive të tjera, që kanë nevojë për mundësi punësimi. Qëllimi i këtyre aktiviteteve fokusohet në dy koncepte:

- Formim, që do të thotë kualifikim për aftësim në tregun e punës;
- Punësim, që lidhet me të ardhmen afatshkurtër dhe afatgjatë të punëkërkuësve.

Disa nga kategoritë punëkërkuëse, të përfshira në këto forma organizimi, janë:

- Të rinjtë që kanë përfunduar arsimin e lartë, si brenda, ashtu dhe jashtë vendit, të cilët janë në kërkim të një pune;
- shtetasit shqiptarë të kthyer nga emigrimi, që kërkojnë të riintegrohen në tregun vendas të punës. Panairi në këtë rast, ofron një mundësi reale për këtë kategori punëkërkuësish që të vlerësojë kapacitetet e veta për të rihyrë në tregun e punës;
- të papunët e pakualifikuar dhe të papunët afatgjatë, të cilët e kanë të vështirë të integrohen në tregun e punës;
- Ata që e kanë një punë, por janë në kërkim të një pune tjetër. Kjo kategori mund t'i shfrytëzojë këto panaire, duke aplikuar për vendet e lira, që ofron biznesi në Shqipëri, me qëllim kërkimin e mundësive më të mira për punësim.

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

Nëpërmjet organizimit të këtyre panairove, synohet të luftohet informaliteti i tregut të punës në Shqipëri, si dhe të përmirësohen kontaktet midis subjekteve, punëkërkesve dhe institucioneve shtetërore. Panairore të tilla ofrojnë mundësi punësimi në kohë të shkurtër dhe me kosto minimale, pasi përbëjnë një treg pune të hapur, ku të dyja palët (punëkërkesit dhe punëdhënësit) takohen së bashku për të negociuar për kushtet e punës.

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

**Roli i Administratës Publike
dhe politikat qeveritare
për përmirësimin e
marrëdhënieve të punës**

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin



Blerta Selenica

Drejtor

Departamenti i Administratës Publike

Nëse publiku është i interesuar për të ditur rreth Departamentit të Administratës Publike dhe rolit të tij lidhur me marrëdhëniet e punës, çfarë do t'i prezantonit atij?

Në zbatim të legjislacionit të shërbimit civil, Departamenti i Administratës Publike (DAP) është një strukturë e rëndësishme në zbatimin e procedurave që lidhen me menaxhimin e burimeve njerëzore, në ministritë e linjës.

Në funksion të përgjegjësive dhe rolit të rëndësishëm të reformës në administratën publike, DAP është organizuar në një departament me tre drejtori: Drejtoria e Zhvillimit dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, Drejtoria e Zhvillimit Organizativ, FunkSIONAL dhe Politikave të Pagave dhe Drejtoria e Informatizimit të Administratës Publike. Në këtë kuptim, i kemi dhënë një rol të rëndësishëm faqes me publikun, përmes funksionimit të web-it (<http://www.pad.gov.al>), si dhe komunikimit

të drejtpërdrejtë me publikun, i cili mund të njihet me informacione të plota, të sakta, lidhur me menaxhimin e shërbimit civil ndër vite (raporte vjetore, të dhëna mujore, botime profesionale, etj.).

Po kështu, një informacion i zgjeruar dhe i përditësuar mund të merret edhe për vendet e lira në shërbimin civil, për politikën qeveritare në lidhje me administratën publike, si dhe asistencë teknike në fushën e menaxhimit të shërbimit civil.

A mund të na tregoni sesi mund të perceptohet konkretisht puna e Departamentit të Administratës Publike në lidhje me zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil?

Departamenti i Administratës Publike punon vazhdimisht për implementimin me sukses të legjislacionit të shërbimit civil, duke përcaktuar qartë synimet e tij, që lidhen me: miratimin e Strategjinë Ndërsëktoriale të Reformës në Administratën Publike, zgjerimin e fushës së veprimit të Ligjit “Statusi i Nëpunësit Civil” (përfshirja në të, e institucioneve të varësisë të cilat janë aktualisht jashtë kësaj fushe veprimi); hartimin e dokumentit të politikës për reformën e pagave të punonjësve mbështetës, të institucioneve të administratës publike; rritjen e pagave në mënyrë të diferencuar, sipas prioriteteve të përcaktuara; përmirësimin e procesit të rekrutimit të nëpunësve civilë (për të mundësuar tërheqjen e elementëve më të aftë profesionalisht, duke ulur në të njëjtën kohë fenomenin e subjektivizmit në procesin e konkurimit), eliminimin e nepotizmit në administratën publike dhe sigurimin e punësimit në të, vetëm të personave të aftë profesionalisht dhe të përkushtuar në kryerjen e detyrave; rritjen e kapaciteteve të burimeve njerëzore nëpërmjet trajnimit, etj.

Në këtë aspekt, Departamenti i Administratës Publike monitoron në mënyrë të vazhdueshme ecurinë e reformës në administratën publike, përmes indikatorëve që reflektojnë mbarëvajtjen e reformës dhe tendencat në implementimin e saj. Këta tregues, monitorohen dhe publikohen në baza tremujore dhe vjetore dhe japin një indicie të saktë të mbarëvajtjes së punës, si dhe të problemeve që mund të ndeshen gjatë zbatimit të politikave qeveritare në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore.

Gjithashtu, në vijim të iniciativave të ndërmarra, që prej janarit 2008, nëpunësve civilë/ nëpunësve më kualifikime pasuniversitare, me grada dhe tituj shkencorë, iu është njohur e drejta e përfitimit të një shtese për kualifikimin përkatës, ku Departamenti i Administratës Publike në kushtet e përputhshmërisë së kualifikimit/ titullit shkencor, me përshkrimin e punës së funksionarit/ nëpunësit, miraton të drejtën e shpërblimit.

Si bashkëpunon Departamenti i Administratës Publike me aktorë të tjerë të rëndësishëm në lidhje me nxitjen e punësimit në Shqipëri?

Vetë legjislacioni i shërbimit civil, nxit bashkëpunimin me të gjitha institucionet që janë të interesuara për nxitjen e punësimit në Shqipëri. Në këtë aspekt, DAP bashkëpunon me të gjitha institucionet qendrore, të cilat aplikojnë ligjin e shërbimit civil, për shpalljen e vendeve të lira dhe plotësimin e këtyre pozicioneve përmes procedurave standarte të rekrutimit.

Nga ana tjetër, DAP bashkëpunon me studiues, lektorë, profesionistë të shquar të administratës publike, për të aplikuar përvojat më të mira brenda kuadrit të përcaktuar ligjor, me qëllim rritjen e interesit për punësim në institucionet e administratës publike. Gjithashtu, DAP është në bashkëpunim të vazhdueshëm me stafe të projekteve të ndryshme të BE-së, për të forcuar kapacitetet institucionale të nevojshme, për zbatimin korrekt të legjislacionit të shërbimit civil.

Një rol pozitiv, luajnë edhe organizatat e ndryshme jo fitimprurëse në Shqipëri, roli i të cilave ka ardhur në rritje, lidhur me ofrimin e ekspertizës vendase për çështje të veçanta të ligjit të shërbimit civil.

Njëkohësisht, Departamenti i Administratës Publike në bashkëpunim konstant me universitete shtetërore dhe private, zhvillon praktika pune mësimore për studentë, të cilët janë në përfundim të studimeve të tyre. Kjo iniciativë, është në frymën e praktikës tashmë me shtrirje vjetore që Departamenti i Administratës Publike ka ndërmarrë për punësimin sezonal të studentëve të fakulteteve të ndryshme, duke mundësuar kështu shkriren e përgatitjes akademike me praktikën reale pranë institucioneve të administratës publike.

Siç është e kuptueshme, i gjithë fokusi i punës sonë është tërheqja e kandidatëve më të mirë në treg, për t'i bërë pjesë të shërbimit civil, përmes ofrimit të një mjedisi të qëndrueshëm punësimi, përmes politikave atraktive të rritjes së pagave, përmes mundësive reale për promovim, apo të shpërblimit të aftësive të veçanta, si psh. shtesa për kualifikim shtesë.

Së fundmi, si e shikoni të ardhmen e shërbimit civil, përsa i përket interesimit të kandidatëve nga jashtë sistemit?

Mendoj se e ardhmja i përket rritjes së interesit të publikut për t'u bërë pjesë e shërbimit civil. Puna për përmirësimin e kushteve të punës dhe kushteve ligjore, do të rrisë në mënyrë të pandërprerë numrin e të interesuarve për të qenë pjesë e shërbimit civil. Administrata jonë ka shumë punonjës të kualifikuar, të cilët kanë ofruar dhe padyshim do të vazhdojnë të ofrojnë ekspertizën e tyre për aplikimin me sukses të politikave të reja për nxitjen e punësimit në administratën publike.

Dëshiroj ta mbyll këtë intervistë me një thënie të John F. Kenned, “E gjitha kjo nuk do të përfundojë brenda 100 ditëve të para. Nuk do të përfundojë as brenda 1000 ditëve të para, as në jetën e kësaj administrate, ose ndoshta as në jetën tonë në këtë planet. Megjithatë, le të fillojmë!”.



Enkela Dudushi

Drejtor

Drejtorja e Zhvillimit Organizativ,
Funksional dhe Politikave të Pagave
Departamenti i Administratës Publike

A është atraktiv punësimi në institucionet shtetërore? Cilat janë ato elemente që e bëjnë të tillë?

Punësimi në administratën publike, në opinionin tim është shumë i synuar nga publiku. Mendoj se ka disa arsye:

- qëndrueshmëria më e madhe (siguria në punë);
- mundësia për të avancuar dijet në fushën e interesit. Mundësia për të marrë informacion, si dhe njohjet në lidhje me funksionimin e shtetit, apo edhe të rregullave ligjore të funksionimit të privatit, është më e madhe. Për më tepër, ofrimi i trajnimeve të paguara nga shteti, apo të organizuara në kuadër të projekteve të ndryshme, është një tjetër mundësi lidhur me zgjerimin e njohurive. Gjithmonë e më tepër, programet e ndryshme të shkëmbimit të njohurive, janë një tjetër mundësi për të rritur kontaktet dhe komunikimin me institucione të njëjta apo të ngjashme, në vende të ndryshme të botës;
- mundësia për të përparuar në karrierë (si karriera horizontale, ashtu edhe ajo vertikale);

- informaliteti në sektorin privat (pavarësisht përpjekjeve të vazhdueshme institucionale për minimizimin e tij).

Si e shikoni përparimin në karrierë, përsa i përket motivimit lidhur me pagën?

Sistemi i pagave në sektorin publik, sigurisht është i lidhur me pozicionin e punës, duke respektuar edhe parimin e shpërblimit të njëjtë për punë të njëjtë. Përparimi në karrierë, pra punësimi në një pozicion të një niveli më të lartë, për shkak të rritjes së përgjegjësiave dhe rëndësisë së pozicionit të punës, shoqërohet me rritjen në pagë të nëpunësve.

Në përparimin në karrierën vertikale të nëpunësit, merren në konsideratë edhe elementë të tillë, si: vlerësimi i performancës (pra cilësia e punës së kryer ndër vite në pozicionet e mëparshme), trajnimet e ndryshme të përfituara gjatë kohës, gjë që sigurisht që rrisin sigurinë për realizimin sa më mirë të detyrës së re që i ngarkohet këtij nëpunësi.

Por, ajo që është e mundur të realizohet sot, është karriera vertikale. Ndërkohë përparimi horizontalisht në karrierë, në momentin aktual, është një procedurë e cila nuk zbatohet ende. Gjithsesi, në kuadër të reformave në administratën publike, në si departament jemi duke vlerësuar zbatimin e politikave dhe procedurave, për mundësimin e karrierës horizontale. Kjo mund të realizohet, jo thjesht për shkak të “jetëgjatësisë” në një pozicion të caktuar, por më shumë dhe në mënyrë thelbësore të lidhur me trajnimet e marra gjatë një periudhe të caktuar, apo edhe me vlerësimin e performancës vjetore të nëpunësve.

Ç'mund të na thoni për politikat qeveritare në fushën e pagave? Ç'ndikim mendoni se sjellin këto politika në lidhje me punësimin?

Në lidhje me pagesën, ende nuk mund të themi që sektori publik është plotësisht konkurrues me sektorin privat. Nëse krahasojmë pagat e nivelit zbatues (specialist) në sektorin publik, me paga të të njëjtit nivel në sektorin privat, ato janë të krahasueshme, ose me diferenca të vogla. Sigurisht që kur flasim për pozicione drejtuese, privati ka avantazh në pagesë. Do të doja të sqaroja se këto krahasime i bëj duke konsideruar në sektorin privat, shoqëritë e mëdha dhe të konsoliduara tashmë.

Megjithatë, pavarësisht nga pagesa, mendoj se avantazhet e tjera të punësimit në sektorin publik, bëjnë që publiku të vazhdojë të synojë më së shumti punësimin në sektorin publik.

Ndërkohë, në lidhje me pagat në sektorin publik, për të nxitur edhe më tepër punësimin në sektorin publik, mund të themi që qeveria shqiptare gjatë këtyre viteve ka zbatuar një politikë të mirëstrukturuar në këtë drejtim. Kështu, pagat në sektorin publik janë rritur çdo vit, duke u dhënë prioritet disa sektorëve, si arsim: shëndetësi, nëpunësve në institucionet e varësisë së ministrive të linjës (reforma e madhe e realizuar për strukturën dhe nivelet e pagave në korrik të vitit 2006), forcat e armatosura, policisë së shtetit, punonjësve me paga të ulëta.

Një politikë tjetër, e cila ka synuar tërheqjen në administratën publike të individëve të mirëshkolluar dhe mirëtrajnuar, brenda, apo

jashtë vendit është ajo e aplikimit të një shtese në pagë për kualifikimet pasuniveritare të tipit Master i Nivelit të Dytë, si dhe gradat dhe titujt shkencorë.

Cili është roli i drejtorisë suaj në lidhje me nxitjen e punësimit në Shqipëri? Si realizohet bashkëpunimi mes institucioneve shtetërore, për këtë qëllim?

Drejtorja që unë drejtoj, ka një emër pak të gjatë në fakt, “Drejtorja e Zhvillimit Organizativ, Funkcional dhe Politikave të Pagave”. Referuar funksioneve kryesore të kësaj njësie organizative, mund të rendisim:

- Hartimi dhe ndjekja e zbatimit të politikave në fushën e pagave;
- Hartimi dhe ndjekja e zbatimit të standarteve në ndërtimin e institucioneve;
- Hartimi dhe ndjekja e zbatimit të standarteve për përshkrimet e pozicioneve të punës dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në administratën publike.
- Hartimi dhe ndjekja e zbatimit të standarteve në lidhje me vlerësimin e performancës.

Sigurisht, këto drejtime janë të lidhura edhe me nxitjen e punësimit të administratën publike, e konkretisht:

Pjesë e rëndësishme e Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike është edhe fusha e pagave, klasifikimit të institucioneve, përshkrimet e punës, apo lidhja e vlerësimit të performancës me karrierën vertikale dhe horizontale. Kështu sipas strategjisë synohet:

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

- thellimi i politikës së pagave, me drejtimin e ristrukturimit të plotë të të gjitha sistemeve të punonjësve buxhetorë, rritje e vazhdueshme e niveleve të pagave me synimin e rritjes së atraktivitetit të publikut ndaj sektorit publik edhe në pikëpamje financiare;
- unifikimi i përshkrimeve të punës për pozicione të ngjashme, si dhe rishikimi i kritereve të veçanta të pranimit;
- Performanca individuale të jetë faktor i rëndësishëm përcaktues, në procedurat e ngritjes në detyrë dhe lëvizjes paralele;
- Futja e më shumë kritereve në vlerësim, si dhe një lidhje më e fortë e vlerësimit pozitiv me karrierën;
- Rishikimi i kriterit të vlerësimit të përvojës dhe performancës në ngritjen në detyrë, duke i dhënë një avantazh objektiv kandidatit të brendshëm, kur ata konkurojnë me një kandidat të jashtëm (në kushte të tjera të njëjta).
- Rritja e peshës së eksperiencës në punë.

Në këtë kuptim, bashkëpunimi ynë me institucione të tjera shtetërore është i vazhdueshëm dhe në kuadër funksion të një qëllimi të përbashkët: përmbushja e objektivave të qeverisë për pasjen e një administrate të kualifikuar, të qëndrueshme dhe në shërbim të plotë ndaj publikut.



Mariel Mejdini

Drejtor

Drejtoria e Zhvillimit dhe Menaxhimit të
Burimeve Njerëzore

Departamenti i Administratës Publike

Nëse u referohemi statistikave tuaja lidhur me punësimin në shërbimin civil, sa interes gjykoni se ka nga aplikantët, për t'u bërë nëpunës civilë?

Administrata e sotme publike është e orientuar drejt ofrimit të shërbimeve ndaj publikut. Të gjitha veprimet e saj i shërbejnë interesit të tij dhe kjo ka bërë që qeveria shqiptare, të ndërmarrë iniciativa të vazhdueshme për thjeshtimin dhe standartizimin e të gjitha procedurave. Kështu, secila fazë e rekrutimit i nënshtrohet procedurave transparente, duke filluar që me publikimin e vendeve të lira në gazetatat me qarkullim më të madh, me shpalljen e listës së kandidatëve të paraseleksionuar që vendoset në institucionin që ka vendin e lirë, shpalljen e listës së kandidatëve pas testimit me pikët e fituara nga secili prej tyre dhe deri me shpalljen e fituesit për vendin e

lirë të punës. Gjithashtu, gjatë secilës prej këtyre fazave, çdo person i cili ka pakënaqësi lidhur me procedurat e zhvilluara, mund të ushtrojë të drejtën e ankimit.

Në fund të fundit, të gjitha veprimet e ndërmarra në emër të transparencës, i shërbejnë qëllimit të dhënies së mundësisë për publikun e interesuar, për t'u ankuar për vendimet e marra nga institucionet përkatëse. Interesi i aplikantëve për t'u bërë nëpunës civilë, vlerësohet se ka ardhur në rritje, ndonëse nuk është ende në nivelet që do të dëshironim. Megjithatë, ne kemi marrë masa konkrete, siç është ndalimi i të gjitha kontratave të përkohshme të punës në administratën publike, pasi dihet që kontrata është atipike dhe ligji i shërbimit civil njihet vetëm formën e rekrutimit me konkurs. Në këtë kuptim, mosmiratimi i kontratave nga DAP, nxit rritjen e besimit të publikut për konkurset e zhvilluara për hyrjen në sistemin e shërbimit civil. Po kështu, mund të themi se serioziteti i zhvillimit të këtyre procedurave dhe më tej akoma, hartimi i politikave nxitëse për punësimin, janë shtypa të rëndësishme për rritjen e interesit për t'u bërë pjesë e shërbimit civil.

Sa interes ka procedura e ngritjes në detyrë nga punonjësit civilë ekzistues?

Parimi i vazhdimësisë së karrierës është i lidhur ngushtë me parimin e krijimit të një administrate profesionale dhe të bazuar në meritat. Është i padiskutueshëm fakti që një administratë, do të vazhdojë të forcohet dhe të rrisë kapacitetet e veta, nëse punonjësit e saj do të kenë një vend të siguruar në të dhe do të fillojnë të ngjisin të gjitha shkallët e karrierës, duke filluar nga më e ulta dhe deri në majë, brenda të njëjtit institucion, ose brenda së njëjtës administratë. Vetëm

në këtë mënyrë do të krijohen eksperiencat e nevojshme dhe kështu, personat e ngarkuar me drejtimin e administratës do të mund të kenë eksperiencën e nevojshme për drejtimin e institucionit. Krijimi i një sistemi karriere, është i rëndësishëm edhe për ata që përket motivimit të nëpunësve civilë. Nëse një nëpunës është i vetëdijshëm për mundësinë e zhvillimit të karrierës së tij, atëherë ai do të bëjë të gjitha përpjekjet e mundshme për të rritur aftësitë e tij dhe për të pasur një vlerësim pune sa më të mirë. Për hir të së vërtetës, aktualisht në shërbimin civil në Shqipëri, kemi pak aplikime të procedurës së ngritjes në detyrë, në raport me rekrutimet e zakonshme. Kjo mund të lidhet me disa faktorë. Siç përcaktohet edhe në legjislacionin përkatës, për të realizuar një procedurë të pastër ngritjeje në detyrë, duhet që të paktën katër nëpunës civilë të konfirmuar, të cilët i përkasin një kategorie më të ulët se pozicioni i shpallur, të paraqesin kërkesë për t'iu nënshtuar konkursit ekskluziv. Në praktikë, ka ndodhur që të ketë pasur një ose dy kërkesa për ngritje në detyrë dhe si pasojë e mosplotësimit të numrit të nevojshëm të kandidatave, pozicioni është hapur edhe për kandidatë të tjerë, nga jashtë sistemit. Jam i mendimit se me kalimin e kohës dhe me disa përmirësime të nevojshme ligjore, do të kemi gjithnjë e më shumë kërkesa për ngritje në detyrë.

Ç'mund të na thoni për politikën qeveritare në fushën e rekrutimit? A njihen ato nga nëpunësit civilë dhe nga publiku i gjerë?

Si një ndër politikën interesante të qeverisë shqiptare në fushën e nxitjes së punësimit, mund të përmendim edhe implementimin e projektit “Brain Gain”, i cili konsiston në rikthimin në Shqipëri, të

përvojës dhe ekspertizës të shqiptarëve të kualifikuar jashtë vendit dhe nga diaspora, të cilët kanë përfunduar studimet master ose doktoraturë me rezultate të mira dhe që janë kthyer, ose dëshirojnë të kthehen në Shqipëri. Departamenti i Administratës Publike ka shpallur disa pozicione pune të mbështetura nga projekti “Brain Gain”, ku është vënë re një interesim i madh i të rinjve që jetojnë jashtë vendit për t’u kthyer në Shqipëri dhe për të dhënë kontributin dhe eksperiencën e tyre në administratën publike. Njohja e kësaj politike nga nëpunësit civilë dhe nga publiku i gjerë ka qenë interesante, pasi informacioni është publikuar në faqen zyrtare të internetit të Departamentit të Administratës Publike, të atij të Brain Gain, në broshura të ndryshme, në programe televizive, etj.

Ç’rol luan drejtorja që ju drejtoni lidhur me rekrutimin në shërbimin civil?

Drejtorja e Zhvillimit dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, në Departamentin e Administratës Publike, ka për mision të zhvillojë, zbatojë dhe të mbikqyrë zbatimin e politikave qeveritare në shërbimin civil dhe çështje të tjera në lidhje me personelin. Në zbatim të këtij detyrimi ligjor, nëpunësit e kësaj drejtorie, ndihmojnë në shpalljen e konkurimit të hapur dhe publik për pranimin në shërbimin civil, duke bashkëpunuar ngushtë me institucionet e administratës qendrore, të cialt kanë vendet e lira. Po kështu, kjo drejtori ndjek zhvillimin e procedurave për lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë, duke ofruar asistencën e vet disa vjeçare në zbatimin e ligjit.

Sistemi i rekrutimit është një proces i rëndësishëm, i cili bazohet në vlerësimin e aftësive të konkurentëve nëpërmjet një testimi, i cili

kalon në tri faza. Në të trija këto faza (*testimi me shkrim, intervista me gojë dhe intervista me eprorin e drejtpërdrejtë*), stafi ynë tregon një kujdes të veçantë, lidhur me zbatimin e kriterëve ligjore të përcaktuara në legjislacionin e shërbimit civil. Nga ana tjetër, stafi ynë ruan një bashkëpunim të ngushtë me drejtoritë e menaxhimit të burimeve njerëzore në ministritë e linjës, si dhe me anëtarët e komitetit *ad-hoc*, për të aplikuar sa më saktë, procedurat e konkurimit në shërbimin civil. Në këtë kuptim, tregohet një kujdes i veçantë për ngritjen e komiteteve *ad-hoc*, i cili ka për qëllim kontrollin e aftësive profesionale të kandidatëve. Në këtë komitet, bëjnë pjesë pesë anëtarë, të cilët kanë eksperiencë në fusha të veçanta të punës në institucionet që kanë vendet e lira, që vijnë nga bota akademike, apo që kanë eksperiencë të gjatë në menaxhimin e burimeve njerëzore. Gjithashtu, drejtorja jonë prodhon të dhëna dhe statistika, të cilat mund të përdoren më së miri, lidhur me politikat e ndryshme qeveritare në fushën e reformave në administratën publike.

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

**Funksionimi i
marrëdhënieve të punës në
pushtetin vendor**

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

Funksionimi i marrëdhënieve të punës në pushtetin vendor

Fatos Hodaj

Drejtor Ekzekutiv

Shoqata e Bashkive të Shqipërisë

A mund të na flisni për mënyrën e funksionimit të marrëdhënieve të punës në pushtetin vendor?

Marrëdhëniet e punës zhvillohen në bazë të dy ligjeve bazë: Kodit të Punës dhe Statusit të Nëpunësit Civil. Të dyja këto ligje i shoqërojnë nëpunësit publike gjatë gjithë karrierës së tyre në pushtetin vendor. Kështu nëpunësit e bashkive dhe të qarqeve, aplikojnë legjislacionin e shërbimit civil, ndërkohë që nëpunësit e komunave, aplikojnë Kodin e Punës. Po diskutohet që edhe për nëpunësit e komunave të aplikohet ligji i nëpunësit civil, proces i cili është ende projekt.

A ofron pushteti vendor kushtet dhe ambientin e nevojshëm për nxitjen e punësimit?

Është fakt se pushteti vendor është fuqizuar shumë vit pas viti. Kapacitetet njerëzore janë përmirësuar dhe e njëjta gjë mund të thuhet edhe për kushtet e punës.

Por ende vihet re një fenomen i tillë - ekspertët më të mirë të fushave si: inxhinierë, juristë, nuk i afrohen pushtetit vendor. Megjithatë, mendoj se shumë shpejt, me rritjen e pagave për pushtetin vendor, edhe kjo kategori profesionale, do të shprehë interesin për t'u bërë pjesë e armatës së madhe të nëpunësve të pushtetit vendor.

A janë mjaftueshëm të mbrojtur punonjësit e pushtetit vendor përsa i përket të drejtave të tyre? Po për detyrimet që ata duhet plotësojnë, ç'mund të thuhet?

Shoqata jonë ka vënë re se nëpunësit e njësive të pushtetit vendor, tashmë gëzojnë plotësisht të drejtat e tyre si nëpunës publikë. Kjo mund të vihet re, edhe në lëvizjet gjithnjë e më të pakta, të nëpunësve civilë të pushtetit vendor, si pasojë e ndryshimeve politike. Mendoj se ka ardhur momenti që të pranojmë se këta nëpunës jo vetëm janë të mbrojtur, por kërkojnë vazhdimisht të përsosin aftësitë e tyre, në përpjekje për të përmbushur më së miri detyrimet e tyre ligjore. Gjithashtu, performanca e tyre në punë, trajnimet, eksperiencia e gjatë, japin mbrojtjen e nevojshme. Në takimet tona, ne shohim dhe takojmë të njëjtët nëpunës me eksperiencë, të cilët pavarësisht ndryshimeve politike (që tashmë priten si procese normale), vazhdojnë të kontribuojnë me punën e tyre. Dhe kjo padyshim që na gëzon. Madje disa prej tyre janë angazhuar si ekspertë në seminare apo në workshope të organizuara për pushtetin vendor, në rolin e ekspertëve lokalë. Kjo performancë është mirëpritur edhe nga kolegët e tyre në njësi të ndryshme vendore, pasi eksperiencia dhe performanca e tyre, ka shërbyer si praktika më e mirë e zgjidhjes së problemeve të përditshme. Një eksperiencë mbi 10 vjeçare, një punë e mirë, një nëpunës që punon me ndershmeri, është e vështirë të mos bjerë në sy.

Një nga detyrimet që duhet t'i ofrohet nëpunësit publik, është përditësimi i njohurive, sipas planifikimit të nevojave për trajnim. Si realizohet ky detyrim për nëpunësin e pushtetit vendor?

Trajnimet e ofruara për punonjësit e pushtetit vendor, kanë qenë të shumta dhe shumë prej tyre janë mbështetur nga organizatat jofitimprurëse dhe Instituti i Trajnimit të Administratës Publike (ITAP). Shoqata e Bashkive të Shqipërisë për rreth 10 vjet, ka organizuar më

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

shumë 300 trajnime dhe seminare në shumë fusha. Temat kanë qenë të larmishme dhe në shumë fusha kemi qenë ndër të parët që kemi diskutuar rreth policisë bashkiake, menaxhimit të mbetjeve, etj. Këto aktivitete janë zhvilluar në bazë të planifikimit të nevojave për trajnim, i cili është zhvilluar duke patur parasysh:

- Përzgjedhjen e ekspertëve më të mirë, sipas fushës së kërkuar;
- Përzgjedhja e bashkisë pilot;
- Nevojat e punonjësve për trajnim në fushat ku e konsideronin të nevojshme.

Jam i kënaqur të shprehem se konstatohet një rritje e nivelit të ekspertizës, gjë që ka bërë që numri i ekspertëve vendas të rritet. Shpjegimet e tyre praktike janë mirëpritur, pasi eksperiencia në zbatimin e ligjit, ka bërë që trajnimet e ofruara të ndiqen me interes. Nga përvoja jonë kemi vënë re se punonjësit e bashkive kanë nevojë për diskutime praktike, për të diskutuar mbi çështjet që i shqetësojnë dhe për të gjetur zgjidhjen e duhur. Këtë mendoj se e ka lehtësuar pikërisht rritja e numrit të ekspertëve vendas. Në këtë mënyrë eksperiencia nëpër trajnime mund të ndahet më mirë, pasi një bashki mund të mësojë nga një bashki tjetër, qoftë edhe nga gabimet e saj.

Dihet që politikat e mira, kërkojnë kapacitetet e nevojshme njerëzore dhe financiare. Le të ndalemi tek ato njerëzore: a mund të sillni në fokus të revistës sonë, disa fakte të cilat mendoni se kanë ndikuar pozitivisht për rritjen e këtyre kapaciteteve (në pushtetin vendor)?

Pushteti vendor këto 20 vjetët e fundit, ka një zhvillim tepër të mrekullueshëm. Nëse rikthehemi në kohë, mund të themi se pushtetin vendor në vitet e para nuk e njihte rolin e vet. Në shumë raporte, shkrime, apo diskutime teknikienësh, flitej për riformatim të rolit të shtetit dhe kjo

nuk ishte karakteristike vetëm për Shqipërinë, por për të gjitha shtetet që pas zhvillimeve demokratike, kaluan nga komunizmi në kapitalizëm. Në këtë tranzicion, të gjitha institucionet, si ato qeveritare, ashtu edhe ato të pavarura, kanë nevojë për kohën e vet të maturimit, me qëllim që t'i kryejnë natyrshëm funksionet e tyre. Përsa i përket pushtetit vendor, kjo periudhë ka qenë graduale. Funksionet kanë kaluar gradualisht, në përshtatje me zhvillimet ekonomike dhe politike në vend dhe në vitin 2000, me daljen e ligjit bazë për organizimin dhe funksionimin e pushtetit vendor, pushteti vendor mori një pjesë funksionesh. Aktualisht mund të themi se pushteti vendor është në një fazë konsolidimi, ku shfaqet si një pushtet që ka funksionet e veta, por nga ana tjetër kryen edhe funksione të përbashkëta apo të deleguara (shiko Karta e Autonomisë Lokale).

Ne kemi vënë re pothuaj në të gjithë pushtetin vendor, si në bashki, qarqe, por edhe komuna, se ka një rritje të numrit të punonjësve. Kjo mendojmë se ka ardhur si pasojë e shtimit të funksioneve të pushtetit vendor. Por nga ana tjetër, nuk mund të themi me saktësi, sesa duhet të jetë numri i duhur i punonjësve për të realizuar këto funksione, pasi ende nuk është bërë një studim i tillë. Këtë e mbështes nga vëzhgimet tona, ku bashki apo komuna me numër të njëjtë banorësh, kanë diferenca deri në dy herë më shumë, në numrin e stafit të tyre, krahasuar me njëra-tjetrën. Dhe kjo mendojmë se është një nga sfidat e menaxhimit të administratës vendore. Ajo që ne vazhdojmë të kërkojmë si shoqatë, është rritja e pagave për punonjësit e bashkisë, me qëllim që këto njësi të pushtetit vendor të kenë një staf sa më efikas, në përmbushje të detyrimeve ligjore për t'i shërbyer qytetarit, me përkushtimin dhe përgjegjësinë e duhur. Megjithatë edhe kjo kërkon kohën e vet, për të harmonizuar më së miri këto detyrime ligjore, me legjislacionin e shërbimit civil dhe të mirat që rrjedhin nga statusi që ofron ky legjislacion.

Ne mendojmë se kjo do të na çojë në një raport më të mirë të fondeve për investim dhe të atyre për paga dhe shpërblime. Raporti i tyre, varion

nga bashkia në bashki, ashtu si në vende të tjera të botës dhe ai nuk mund të përcaktohet i njëjtë (20 % për administratën dhe 80 % për investimet), pasi siç përmenda, bashkitë e mëdha ndryshojnë nga bashkitë e vogla. Po kështu kemi këmbëngulur që të merret në konsideratë numri i punonjësve të bashkive, duke propozuar kategorizimin e bashkive dhe të komunave, sipas numrit të popullsisë, me qëllim që aplikimi i disa ligjeve të jetë më i natyrshëm. Shpesh shikojmë se me daljen e një ligji të veçantë, për disa bashki të vogla, mund të shfaqen probleme në aplikimin praktik të tij, pasi problemet në këto bashki janë më komplekse se ato në bashkitë e mëdha. Kjo mund të bëjë edhe një aplikim gradual dhe të pranueshëm të këtyre ligjeve, fillimisht tek bashkitë e mëdha dhe më pas tek bashkitë e vogla, ndaj mendojmë se kategorizimi i tyre, është mjaft i dobishëm.

A është rritur interesi për punësim në pushtetin vendor? Cilat mund të jenë shkaqet për këtë? Si e shikoni të ardhmen e marrëdhënieve të punës në pushtetin vendor?

Pavarësisht problemeve të përditshme, mendoj se interesi për t'u punësuar në pushtetin vendor është rritur. Ka shumë arsye, por unë do të veçoja përmirësimin e kushteve të punës, ofrimi i vazhdueshëm i trajnimeve, gjithnjë e më tepër në përputhje me nevojat e punonjësve të pushtetit vendor, rritja e pagave dhe nga ana tjetër rritja e mbrojtjes ligjore që ofron statusi i nëpunësit civil për këta nëpunës. Kjo shihet dukshëm edhe në interesin që shprehet tashmë në pjesëmarrjen në trajnimet e zhvilluara, ku një rol tepër pozitiv, po luajnë ekspertët vendas, eksperiencia e të cilëve gjithnjë e më tepër, është një aset për të ardhmen e marrëdhënieve të punës në pushtetin vendor. Në këtë kuadër, mendoj se pushteti vendor do të jetë gjithnjë e më atraktiv, duke e bërë atë të konkurueshëm në të gjitha pikëpamjet që lidhem me marrëdhënieve të punës.

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

**Tregu i punës në Shqipëri
dhe shërbimet
e Pendl & Dr. Piswanger
(P&P Albania),
për rekrutimin dhe trajnimin
e personelit**

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin



Dr. Pendl & Dr. Piswanger
Personal & Managementpartner

Dipl.Ing. Bianca Duro

Drejtoare e Përgjithshme

Dr.Pendl & Dr.Piswanger PeoPle shpk

Znj. Duro, a mund të na prezantoni Dr. Pendl & Dr. Piswanger (P&P Albania)?

P&P Group, që prej fillimit të viteve '90, me 18 zyra në Europën Qendrore dhe Lindore, shërben si adresa e parë për shërbimin e rekrutimit të personelit dhe trajnimeve.

Dr. Pendl & Dr. Piswanger (P&P Albania) feston këtë vit 10 vjetorin e saj në Shqipëri dhe pas 30 vjetësh të suksesshëm në tregun e Europës Qendrore, është një ndër kompanitë lider në fushën e konsulencës, duke ofruar në treg një paketë të plotë shërbimesh, me fokus kryesor: kërkimin ekzekutiv dhe konsulencë të burimeve njerëzore.

Shërbime të tjera të ofruara suksesshëm në këto 10 vjet në Shqipëri, përveç rekrutimit, janë: trajnimet në fushën e menaxhimit, komunikimit, shitje & marketing, Management Audit, Assesment Center, Coaching etj.

Si e zhvillon shërbimin e rekrutimit Dr. Pendl & Dr. Piswanger?

Dr. Pendl & Dr. Piswanger, si aksioner i grupit internacional InterSearch, me 90 zyra P&P/InterSearch në të gjithë botën, renditet aktualisht në 10 firmat më të mira në konsulencën e burimeve njerëzore,

duke ofruar në këtë mënyrë standarte të unifikuara ndërkombëtare dhe me një akademi trajnimesh të vetën. Dr. Pendl & Dr. Piswanger tashmë me eksperiencën e tij 10 vjeçare në Shqipëri, ofron garanci për zgjidhje cilësore në të gjitha fushat e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, zgjidhje të orientuar dhe përshtatur maksimalisht në nevojat e klientëve. Kërkimi ekzekutiv është një proces shumë intensiv, në të cilin bashkohen kapacitetet kërkuese të P&P-së, përvoja e gjatë dhe kompetenca profesionale e konsulentëve të P&P-se, duke u garantuar klientëve, rekrutimin e menaxherëve, të cilët do t'u sigurojnë suksesin në të ardhmen, biznesit të tyre. Konsulentët e P&P-së janë ekspertë me eksperiencë, të cilët identifikojnë, vlerësojnë dhe transmetojnë në mënyrë të strukturuar, potencialin dhe aftësitë e kandidatëve.

Në cilat fusha, paraqiten kërkesat më të shumta për punësim?

Shërbimi kryesor i P&P-së, është rekrutim personeli për pozicione menaxherësh të niveleve të larta dhe nivele specialistësh. Duke iu referuar këtyre 2 niveleve, kërkesat e klientëve janë të ndryshme, në varësi të industrisë ku ato operojnë. Kur flasim për nivele specialistësh kompanitë kërkojnë kandidatë me formim të fortë profesional, plus eksperiencia të konsoliduara. Në nivele specialistësh kërkesat janë në fusha të ndryshme, si: financë, marketing, inxhinieri, shitje, etj.

Dua të sjell në vëmendje të lexuesve të revistës suaj, kërkesën e tregut për specialistë me background inxhinierik. Për fat të keq, tregu shqiptar nuk u ka ofruar teknikeve/ inxhinierëve të mirëformuar, oportunitete interesante karriere, përjashtojmë këtu inxhinierët në fushën e IT-së. Fakt është që kërkimi i inxhinierëve të aftë, me përvojë në zbatim projektesh, na përball ne si P&P, me një brez specialistësh të moshës mbi 55 vjeç. Këtu i referohem inxhinierëve të ndërtimit,

gjeologëve, hidrologëve, gjeometrave etj.

Investimet aktuale në infrastrukturë dhe energji, patjetër që do të ndikojnë pozitivisht në rritjen profesionale të këtyre specialistëve, duke u krijuar atyre mundësinë të njohin standartet ndërkombëtare dhe të jenë pjesë e aplikimeve dhe teknologjive moderne. Shqipëria ka mangësi të theksuar në këtë kategori inxhinierësh. Fakt është, që në disa investime në infrastrukturë, kompanitë janë të detyruar të punësojnë të huaj, qoftë edhe nga vendet fqinje, deri në nivele profesionalo- zbatuese, për të garantuar cilësinë e kërkuar nga projektet.

**Po në fusha të tjera, si rezulton të jetë interesi për punësim?
A ka ndonjë ndryshim të kriterëve, nëse i referohemi nivelit menaxherial (ndryshe nga ai ekzekutiv)?**

Ndryshe paraqitet situata me sistemin bankar, i cili ka zhvilluar në këto 10 vjet një grup relativisht të madh specialistësh, me njohuri të thella në këtë sektor. Kjo vlen në përgjithësi për të gjitha shërbimet financiare.

Situata ndryshon kur i referohemi pozicioneve të larta menaxheriale: kërkesat për këto pozicione janë shumë komplekse. Në këto nivele, nuk kërkohet vetëm formimi i gjerë profesional. Më shumë kujdes kompanitë vlerësojnë rezultatet që këta kandidatë kanë arritur në pozicionet e tyre të mëparshme, aftësitë e tyre për të punuarit në grup, komunikimin, fleksibilitetin etj. Në nivele menaxheriale, kërkimi ynë është i fokusuar në identifikimin e liderëve, të individëve të aftë të marrin përgjegjësi, që janë fleksibël dhe me aftësi të shkëlqyera komunikimi. Tregu shqiptar ofron për

individë të tillë mundësi të mëdha karriere, ky është një shans që nuk e ofron sot tregu europian apo edhe më tej.

Cili është niveli i kandidatëve të paraqitur? Ç'mund të themi për grupmoshën së cilës i përkasin, gjininë e tyre, etj?

Subjekti i shërbimit tonë nuk janë të porsadiplomuarit. P&P është një mundësi shumë e mirë për ata individë që i kanë vënë vetes një objektiv në jetën e tyre: të rriten profesionalisht dhe të bëjnë karrierë të shëndetshme, pavarësisht kjo formimit të tyre profesional, moshës apo gjinisë.

Kandidatët që besojnë në profesionalizmin e P&P-së, janë normalisht ata që tashmë kanë një jetë profesionale, minimalisht 2-3 vjet, që janë të hapur për të provuar sfida të reja, janë të gatshëm të marrin përgjegjësi dhe të mendojnë në mënyrë sipërmarrëse.

Cilat kompani janë më të interesuara (të huaja/ vendase, të mëdha/ të vogla, etj) për kandidatë potencialë për rekrutim?

Në eksperiencën tonë 10 vjeçare, më duhet të them se shërbimi ynë u është ofruar kryesisht kompanive ndërkombëtare që operojnë në treg. Pozitive është që në 3-4 vjetët e fundit, disa nga kompanitë e mëdha lokale, vlerësojnë përzgjedhjen profesionale për pozicione të caktuara nëpërmjet P&P apo operatorëve të tjerë në treg.

P&P ofron ekspertizën e saj si për kompani të huaja, të cilat kanë struktura të mëdha, ashtu dhe kompanive që kërkojnë shpeshherë vetëm një përfaqësues të biznesit të tyre në Shqipëri.

Së fundmi, në ç'nivel vjen sot tregu i punës në Shqipëri, a ka ndryshuar ai, a është dinamik?

Tregu i punës në Shqipëri ndikohet natyrshëm nga zhvillimi ekonomik në vend. Në këndvështrimin e burimeve njerëzore, viti 2010 shoqërohet nga disa fakte:

- Një sistem bankar më i maturuar;
- Investime më të mëdha në infrastruktura dhe energji;
- Futje e teknologjive të reja;
- Zhvillim i sektorëve të cilët nuk kanë ekzistuar deri para 2 vitesh si psh. Retail (hapja e supermarketeve të ndryshme), si dhe faktorë të tjerë.

Në sistemin bankar, sot ekziston një numër jo i vogël specialistësh/menaxherësh të cilët në 10 vjetët e fundit janë rritur shumë mirë profesionalisht brenda këtij sistemi. Deri në vitet 2000, punësimi në një bankë ishte i mundur edhe pa formimin specifik financë/bankë. Në vitet në vazhdim, ky treg është konsoliduar dhe faktori konkurrencë po bëhet gjithmonë e më i ndjeshëm. E përkthyer në cilësinë e personelit, do të thotë: rritje e kërkesave për personelin që prej niveleve të ulëta, që në fillimet e karrierës së tyre.

I njëjti zhvillim, vihet re dhe në profesione të tjera që lidhen me fushat si financë, marketing, shitje, drejtim teknik. Zhvillim interesant vërehet në kërkesat për personel teknik. Në këtë sektor vërehet një dinamizëm, një rritje e shpejtë e kërkesës për personel të kualifikuar.

Si e shikoni të ardhmen e tregut të punës? A do të jetë ky treg në gjendje të tërheqë kandidatët më të aftë?

Duke parë ndryshimet e shpejta të viteve të fundit, mendoj se tregu i punës në Shqipëri është një shans për të gjithë të rinjtë. Kompanitë ndërkombëtare gjithmonë e më shumë po i drejtojnë sytë edhe për nivele të larta menaxheriale, tek stafi lokal. Natyrisht që rruga drejt këtyre pozicioneve do të jetë rruga drejt suksesit, por në kushtet e një konkurrence çdo vit e më të fortë.

Kandidatë të aftë, me referenca pozitive në karrierën e tyre, me rezultate të matshme në kompanitë ku kanë punuar, janë objekti i kërkimit të çdo kompanie të suksesshme. Tregu i punës në Shqipëri ka nevojë dhe ofron mundësi shumë të mira për individë me cilësitë e sipërpërmendura. P&P është një “shoqërues“ modest i këtyre kandidatëve drejt suksesit!

Programi Brain Gain: Angazhimi i diasporës në zhvillimin e Shqipërisë

- *Rreth projektit*
- *Angazhimi i qeverisë shqiptare në program*
- *Objektivat dhe rezultatet e programit*
- *Përshkrimi i aktiviteteve të Programit Brain Gain 2010*
- *Faqja e Internetit dhe Kthimet Virtuale*

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

Programi Brain Gain: angazhimi i diasporës në zhvillimin e Shqipërisë

Programi që filloi në prill 2006 është një program që ndërmjetëson rikthimin dhe integrimin nga emigrimi të personave me një ekspertizë dhe eksperiencë të gjerë në strukturat akademike dhe ato të administratës publike. Brain Gain ka për qëllim kthimin e emigrantëve të kualifikuar, si një politikë kyçe në Strategjinë për Emigracionin të Qeverisë dhe zbatohet nga Këshilli i Ministrave në bashkëpunim me PNUD, duke realizuar programe që zbatohen në shkallë kombëtare. Partnerët kryesorë brenda Qeverisë janë: Kabineti i Kryeministrit, Departamenti i Administratës Publike në Ministrinë e Brendshme si dhe Ministria e Arsimit dhe Shkencës.

I. Të dhëna fillestare të Projektit

Gjatë dhjetëvjeçarit të fundit të shekullit të 20-të, Shqipëria pati shkallën më të lartë të emigracionit në botë. Sipas shifrave të regjistrimit të popullsisë, një në pesë Shqiptarë emigruan midis viteve 1990 dhe 2001. Në periudhën 1990-2003, “largimi i trurit” goditi rëndë Shqipërinë; afërsisht 45 përqind e profesorëve dhe studiuesve të universiteteve u larguan, ashtu si dhe më shumë se 65 përqind e mbajtësve të gradës PhD që kishin mbaruar në Perëndim gjatë viteve 80-të. Mijëra universitarë të diplomuar u larguan gjithashtu. Ky kapital intelektual mund të bëhet një pasuri e çmuar për Shqipërinë, e cila po lëviz drejt një integrimi më të madh me Europën e Bashkuar, në kontekstin e përmbushjes së kriterit rajonal dhe standarteve që përsëriten në Marrëveshjen e Stabilitetit dhe të Asociimit.

II. Angazhimi i Qeverisë së Shqipërisë në Program

Qeveria e Shqipërisë e ka konsideruar si një përparësi të lartë problemin e kapitalit njerëzor. I lidhur direkt me këtë përparësi është procesi i zbrapsjes së fenomenit të largimit të trurit. Kthimi i emigrantëve të kualifikuar është identifikuar si një politikë kyçe në Strategjinë për Emigracionin të Qeverisë për të arritur një angazhim efektiv të Diasporës Shqiptare në proçeset e zhvillimit. Sipas një kërkesë të Qeverisë, PNUD-i ndihmoi në përgatitjen e një programi për angazhim më të madh të Diasporës në zhvillimin shoqëroro-ekonomik të Shqipërisë bazuar pjesërisht në mësimet e nxjerra dhe nga eksperiencia e organizatave të ndryshme.

Programi që filloi në Prill 2006 është zbatuar nga Këshilli i Ministrave nën rregullat e PNUD-it për programet e zbatuara në shkallë kombëtare. Partnerët kryesorë brenda Qeverisë janë Kabineti i Kryeministrit, Departamenti i Administratës Publike, në Ministrinë e Brendshme dhe Ministria e Arsimit dhe Shkencës.

III. Objektivat dhe Rezultatet e Programit

Objektivi kryesor është të mbështesë krijimin e mekanizmave të nevojshme nxitëse dhe të politikës kombëtare për të angazhuar efektivisht Diasporën Shqiptare në zhvillimin shkencor, administrativ dhe ekonomik të vendit. Gjatë katër vjetëve të aktivitetit të tij, projekti ka synuar të zbrapsë “largimin e trurit” të Shqipërisë. Projekti ka mbështetur Qeverinë në përgatitjen e politikave publike për proçeset e mësipërme. Si rezultat i saj, janë ndryshuar disa ligje me frymën

e Programit Brain Gain, duke ndihmuar procesin e kthimeve efektive dhe të pandërprera në Shqipëri. Në anën tjetër Qeveria e Shqipërisë ka aprovuar nëpërmjet një vendimi të veçantë qeveritar (Vendimi Qeverisë Shqiptare Nr. 600, dt. 30 Korrik, 2008), planin e veprimit afatmesëm të Programit Brain Gain. Që atëherë, janë aprovuar tri vendime të tjera qeveritare, me qëllim rregullimin dhe përmirësimin e punës së Programit Brain Gain.

IV. Përshkrimi i aktiviteteve të Programit Brain Gain 2010

Gjatë vitit 2010 ka vazhduar puna për të forcuar rolin e Programit Brain Gain brenda Shoqërisë Civile. Nëpërmjet paketave nxitëse të Programit Brain Gain, për këtë vit janë mbështetur 15 individë në administratën publike. Me propozimin e Programit dhe me mbështetjen e Departamentit të Administratës Publike, është përmirësuar klima ligjore në favor të kandidatëve, të cilët janë diplomuar në Universitetet Perëndimore dhe Diasporës, në rekrutimin e Departamentit të Administratës Publike. Kjo u bë në tri format e mëposhtme:

- Avantazhe në konkurrin për një pozicion;
- Shtesa financiare sipas nivelit të kualifikimit (kualifikimi Master e më tej);
- Kredi me përqindje të ulëta për persona që kthehen në kuadër të kësaj skeme.

Gjatë vitit 2010, janë mbështetur nëpërmjet skemave nxitëse vetëm 15 individë në administratën publike. Janë 10 meshkuj dhe 5 femra, ndërkohe që midis tyre, dy janë mbajtës të titujve Ph.D.

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

Individët kanë rezultuar të jenë të suksesshëm në:

- Pajisja me një nivel të lartë ekspertize në dhënien e zgjidhjeve të problemeve kryesore;
- Koordinimi kompetent i njësive brenda ministrive, atyre në institucionet e tjera qendrore e lokale dhe partnerëve të huaj;
- Një monitorim më të qëndrueshëm i aktiviteteve më të rëndësishme në emër të drejtuesit të ministrisë.

Numri i individëve të tillë duhet të rritet dhe mbështetja financiare për paketat nxitëse vjen nga Fondi i Koherencës së UNDP.

Faqja e Internetit dhe Kthimet Virtuale:

Programi Brain Gain tani ka faqen e tij të internetit www.braingain.gov.al të lidhur me Këshillin e Ministrave dhe Departamentin e Administratës Publike. Ka një bazë të dhënash në këtë faqe interneti, të përdoruesve/aplikantëve të regjistruar, e cila mbahet me qëllim që të harmonizohet kërkesa e institucioneve akademike Shqiptare, administratës publike, dhe sektorit privat me ekspertizë të ofruar nga Diaspora Shqiptare. Procesi i regjistrimit pritet të intensifikohet akoma më shumë, pas disa përmirësimeve teknike të faqes së internetit dhe fillimit të fushatës publicitare për t'u regjistruar. Procesi do të jetë i lidhur ngushtë me njoftimin e vendeve të lira të punës në administratën publike. Tani janë të regjistruar pothuajse 500 individë, me ekspertizë në fusha të ndryshme (300 janë regjistruar gjatë vitit 2009) dhe 125 prej tyre janë kthyer dhe po punojnë në institucione të edukimit të lartë dhe të administratës publike në Shqipëri.

Bernard Zeneli

Programi Brain Gain, Shqipëri

Skema e Formimit në Punë dhe Subvencioneve

- *Qëllimi i skemës dhe përfituesit e saj*
- *Skema e Internshipeve për studentët Shqiptarë të sapodiplomuar jashtë Shqipërisë*

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

Skema e Formimit në Punë dhe Subvencioneve

Në kuadrin e programit YEM (Youth Employment and Migration), po zbatohet një masë aktive për nxitjen e punësimit, e cila kombinon formimin në punë me subvencionimin e pagave. Kjo masë i drejtohet grupit të të rinjve në nevojë, duke synuar punësimin e qëndrueshëm të tyre. Kjo skemë, e bazuar në nevojat e tregut të punës, zbatohet nëpërmjet një bashkëpunimi publik-privat. Natyrshëm, partneri kryesor në këtë bashkëpunim është Shërbimi Kombëtar i Punësimit (SHKP), përfshirë këtu degët rajonale/vendore, si institucioni kyç në lehtësimin e punësimit në vend. Përfshirja e SHKP-së në këtë iniciativë, bën të mundur jo vetëm identifikimin e punëkërkesve të papunë që marrin pjesë në këtë skemë, por edhe zhvillimin e mëtejshëm të kapaciteteve dhe fuqizimin e këtij institucioni, si në nivel kombëtar, ashtu edhe në përfaqësitë rajonale/lokale. Një risi në këtë skemë është edhe përfshirja aktive e sektorit privat, përfaqësuar nga Dhoma e Tregtisë Shqipëri-Britani (ABCCI). Në bashkëpunim me SHKP-në, roli i Dhomës përfshin identifikimin e vendeve të lira të punës, por gjithashtu edhe monitorimin e implementimit të skemës deri në fund të programit.

Praktikat ndërkombëtare tregojnë se programet aktive, të cilat kombinojnë disa metoda të ndryshme trajnimi, kanë një probabilitet me të lartë për të qënë të suksesshme duke pasur një impakt pozitiv në tregun e punës dhe uljen e papunësisë. Për të arritur këtë qëllim, kjo skemë kombinon trajnimin në punë me trajnimin në qendrat profesionale. Duke patur parasysh karakteristikat e grupit të të rinjve në nevojë, subvencionimi i pagave, synon të stimulojë kompanitë private, që të rekrutojnë edhe punëkërkes të regjistruar pranë zyrave të punësimit.

Qëllimi

Skema e formimit në punë dhe subvencioneve mbështet një grupi të rinjsh në nevojë, kryesisht në rajonet e Kukësit dhe të Shkodrës, me qëllim integrimin e tyre në tregun e punës dhe aftësimin e tyre në një zanat të caktuar. Krahas përfitimeve financiare që sjell punësimi, të rinjtë përfitojnë edhe një rritje motivimi nëpërmjet angazhimit të tyre.

Përfituesit

Përfituesit e këtij programi janë punëkërkues të papunë të moshave 16- 29 vjeç, me një nivel të ulët arsimor dhe pak ose aspak eksperiencë pune. Për më tepër, ata duhet të kenë qenë të regjistruar pranë zyrave të punësimit prej jo më pak se 6 muajsh nga nisja e programit. Kjo masë synon t'u japë shanse të barabarta, si meshkujve, ashtu edhe femrave. Preferencë u jepet atyre punëkërkuesve të papunë që u përkasin familjeve në asistencë sociale.

Formimi në punë (3 muaj)	Subvencionet e rrogave (2 muaj)	Punësim pa subvencion (5 muaj)
<ul style="list-style-type: none">•Trajnim në punë sipas planit individual të trajnimit•Trajnim në klasë, organizuar nga SHKP•Kostoja e trajnimit mbulohet nga programi•Pagesë mujore për pjesëmarrësit	<ul style="list-style-type: none">•Kompanitë i punësojnë të trajnuarit me kontratë të rregullt•Subvencionet të rrogave•Detyrim i punëdhënësit për pagesen e kontributeve sipas kodit të punës	<ul style="list-style-type: none">•Detyrim nga ana e punëdhënësit të mbajë në punë të trajnuarin për 5 muajt e fundit pa subvencione

Figure 1: Skema e formimit në punë dhe subvencioneve

Skema e Internshipeve për studentët Shqiptarë të sapodiplomuar jashtë Shqipërisë

Një tjetër masë aktive për nxitjen e punësimit që po zbatohet në kuadrin e programit YEM, është edhe ajo që synon ndërmjetësimin e punësimit të të rinjve shqiptarë të sapodiplomuar jashtë Shqipërisë, në tregun lokal të punës. Kjo skemë plotëson nisma të tjera të suksesshme, si programi Brain Gain i Shtetit Shqiptar dhe UNDP-së. Ndryshe nga programi Brain Gain që ndërmjetëson rikthimin dhe integrimin e personave me një ekspertizë dhe ekperiencë të gjerë në strukturat akademike dhe ato të administratës publike, skema e internshipeve, ka si qëllim punësimin e të sapodiplomuarve në sektorin privat. Rrjeti i Studentëve Shqiptarë në Botë (ASAN) është përzgjedhur për të zbatuar këtë skemë në bashkëpunim me një sërë organizatash përfaqësuese të sektorit privat.

Për të lehtësuar ndërmjetësimin midis punëdhënësve dhe të rinjve jashtë Shqipërisë është krijuar një hartë online (www.punesimirinor.com), në të cilën prezantohet vendndodhja dhe kualifikimet e të sapodiplomuarve, si dhe profilet e vendeve të lira të punës.

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

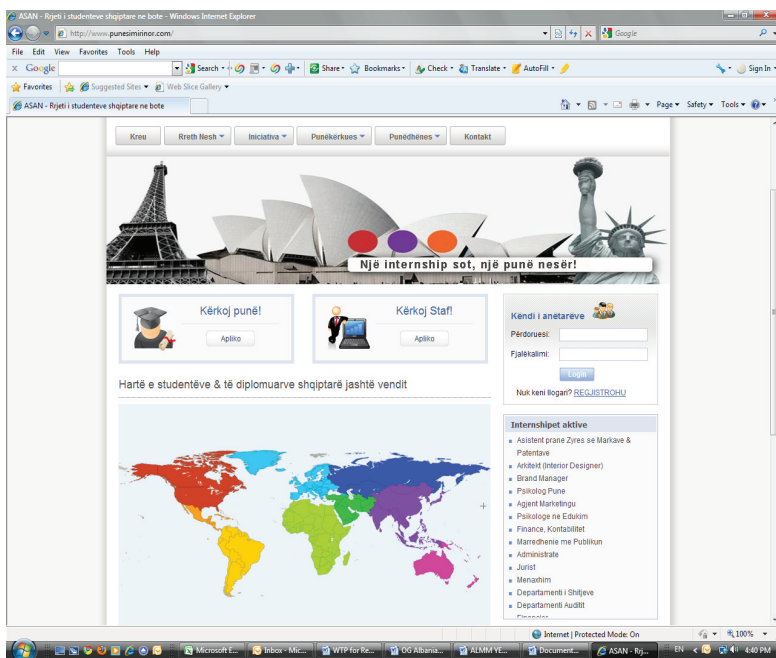
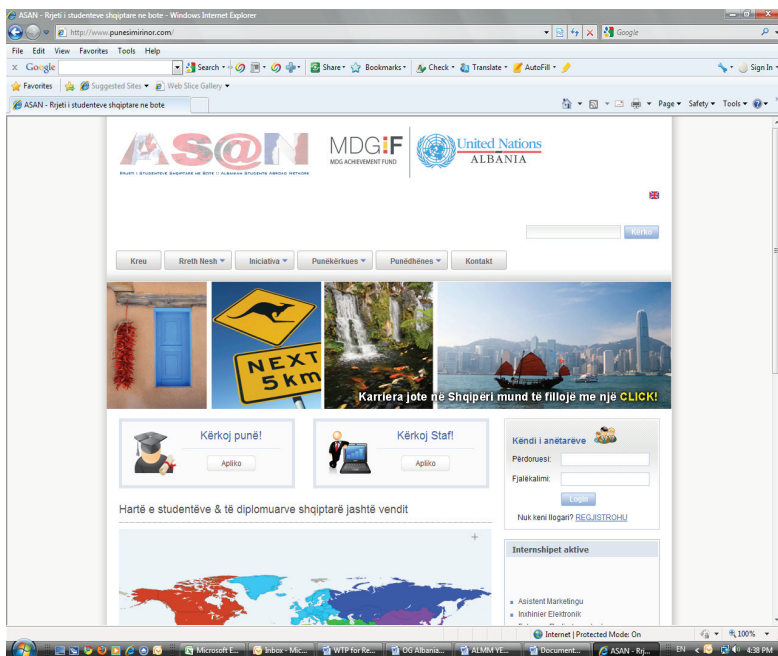


Figure 2: Harta e Studenteve Shqiptare ne Bote



Programi për Punësimin dhe Migrimin e të Rinjve (PMR) në Shqipëri

- *Bashkëpunimi me institucionet shtetërore për nxitjen e punësimit në Shqipëri*
- *Mbështetja për zhvillimin dhe botimin e paketave informative*
- *Shërbimet e Qendrave të Shërbimit të Punësimit për të Rinjtë*

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

Programi për Punësimin dhe Migrimin e të Rinjve (PMR) në Shqipëri

I financuar nga Qeveria Spanjolle nëpërmjet Fondit për Arritjen e Qëltimeve të Zhvillimit të Mijëvjeçarit, Programi i Përbashkët i Kombeve të Bashkuara për Migrimin dhe Punësimin e të Rinjve ka filluar të zbatohet në vitin 2009. Për zbatimin e tij punojnë Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), Organizata Ndërkombëtare për Migrimin (IOM), Fondi i Kombeve të Bashkuara për Fëmijët (UNICEF) dhe Programit i OKB-së për Zhvillim (UNDP). Puna e këtyre agjencive të specializuara në sfera që lidhen me të rinjtë koordinohet nga ILO, e cila është agjencia drejtuese e Programit. Programi po realizohet në bashkëpunim me Qeverinë shqiptare, duke kontribuar në përmbushjen e pikësnyimit të 2-të të Objektivit të 6-të të Zhvillimit të Mijëvjeçarit i cili ka në bazë punësimin e plotë dhe produktiv të të rinjve. Partnerja kryesore nga ana e Qeverisë Shqiptare është Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta. Një rol të rëndësishëm luajnë gjithashtu partnerët socialë, shoqëria civile (sikurse janë organizatat rinore) dhe sektori privat përmes partneriteteve publike dhe private për punësimin e të rinjve dhe qasjeve të përbashkëta për përgjegjësitë shoqërore.

Puna e Programit PMR është përqendruar në dy drejtime, së pari në forcimin e kapaciteteve të institucioneve të tregut të punës në nivel kombëtar, rajonal dhe lokal për hartimin, zbatimin dhe vlerësimin e politikave. Instrumente dhe qasje të reja do t'u mundësojnë institucioneve të punojnë në ato fusha të politikës që lidhen me punësimin e të rinjve. Së dyti, zbatimi i drejtpërdrejtë i programeve model në nivel rajonal do të rrisë kapacitetet e pushtetit vendor në hartimin dhe zbatimin e programeve për tregun e punës që kanë si qëllim kërkesën dhe ofertën

për punë.

Programi PMR synon që punësimin e të rinjve ta vendosë në planin e përparësive të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (SK-ZHI). Instrumente të tilla si Plani Kombëtar i Veprimit për Punësimin e të Rinjve (PKV), do të ndihmojnë politikëbërësit në zbatimin e strategjive koherente të cilat do të trajtojnë me efikasitet lidhjen që ekziston mes punësimit informal dhe migrimit. Duke patur parasysh faktin që papunësia e të rinjve përbën një përqindje të larte në papunesinë totale, përfituesit kryesorë të Programit PMR janë të rinjtë me ose pa kualifikime, në veçanti ata që banojnë në zonat rurale, si dhe ata që kanë rënë në grackën e punësimit informal.

**Shkalla e papunësisë (%) - në bazë të Anketës së
Fuqisë Punëtore të 2008 të INSTAT:**

	Meshkuj	Femra	Mosha 15 - 29 vjeç
Totale	12.6	13.9	24.23
Kukës	8.66	4.69	21.07
Shkodër	17.75	24.29	37.78

Gjithashtu, institucionet që merren me Tregun e Punës mund të përfitojnë nga ky Program falë ndërhyrjeve për formimin e kapaciteteve, zhvillimit të metodave të reja të trajnimit dhe përfshirjes së sektorit privat. Programi PMR do të nxisë efektet pozitive të migrimit duke zgjeruar lidhjet mes të rinjve shqiptarë jashtë vendit dhe komuniteteve të tyre në atdhe, duke i nxitur ata të kthehen në vend pas përfundimit të studimeve jashtë.

Në vijim paraqiten në mënyrë të përmbledhur disa aktivitete që janë duke u zhvilluar aktualisht nga Programi PMR, nëpërmjet agjencive pjesëmarrëse.

Me synim punësimin e të rinjve, UNDP po aplikon metoda të reja që mund të nxiten nga aktorët lokalë, të tilla si partneritetet publike dhe private (PPP) për hartimin dhe realizimin e iniciativave që synojnë adresimin e sfidës së punësimit të të rinjve.

Aktualisht PPP kane ndërmarrë një iniciativë të re në bashkëpunim me Shërbimin Kombëtar të Punësimit (SHKP) dhe Dhomën Britanike të Tregtisë dhe Industrisë (DHBTI). DHBTI ka bërë të mundur gjetjen e vendeve vakante në shume qytete të Shqipërisë. Vendet vakante do të plotësohen nga punëkërkues të papunë të regjistruar pranë zyrave vendore të punës. Parashikohet një incentivim nga Programi PMR për ndërmarrjet të cilat do të marrin pranë tyre individët e papunë.

Gjithashtu një tjetër iniciativë e rëndësishme në kuadrin e të rinjve që studiojnë jashtë shtetit është dhe lançimi i faqes së internetit *www.punesimirinor.com*. Në këtë faqe mund të regjistrohen studentë që kanë mbaruar arsimin e lartë jashtë vendit dhe gjithashtu ndërmarrje që ofrojnë praktika pune për këta studente. Kjo faqe do të shërbejë si një vend- takim midis kërkesës dhe ofertës për punë.

Gjatë muajit nëntor, IOM organizoi një fushatë informimi mbi migrimin e rregullt, rreziqet e kontrabandës dhe trafikimit të qenieve njerëzore. Kjo fushatë fokusohet mbi të rinjtë e disavantazhuar në qarqet e Shkodrës dhe Kukësit, por pritet që të ketë një ndikim më të gjerë në të gjithë vendin. Gjithashtu IOM filloi trasmetimin e Spotit Televiziv i prodhuar në kuadrin e këtij projekti. Ky spot tërheq vëmendjen e qytetarëve shqiptarë, në veçanti të të rinjve, për të kërkuar procedura të rregullta migrimi në mënyrë që të parandalohen pasojat që vijnë nga rreziqet e kontrabandës dhe trafikimit të qenieve njerëzore, në perspektivën e liberalizimit të vizave. Këto fushata të IOM janë organizuar në bashkëpunim dhe me aktivitetet e UNICEF në lidhje me Qendrat e

Shërbimit të Punësimit për të Rinjtë.

Në kuadrin e programit PMR, UNICEF ka mbështetur zhvillimin dhe shtypjen e një paketë informacioni e përbërë nga një udhërrëfyes kryesor dhe 8 broshura të cilat kanë për qëllim të arrijnë në rreth 3500 të rinj në Shkodër dhe Kukës. Përmbajtja e materialeve është zhvilluar në konsultim me MPÇSSHB dhe Shërbimet Rajonale të Punësimit në të dy rajonet e zgjedhura. Këto 8 broshura kanë për qëllim të rinj të moshës 14- 29 vjeç dhe përmbajnë informacion dhe njohuri konkrete mbi: ***“Të përgatitesh për tregun e sotëm”***, ***“Të krijosh dhe pasurosh portofolin e karrierës”***, ***“Një aplikim i suksesshëm”***, ***“Këshilla për t’u shkruar punëdhënësve”***, ***“Sekretet e një interviste të suksesshme”***, ***“Sekretet e përgatitjes për një intervistë”***, ***“8 këshilla për sipërmarrësit e rinj”***, ***“Një vend pune i denjë”***.

Broshurat japin informacion mbi realitetin shqiptar të tregut të punës, duke përfshirë edhe pjesë nga Kodi i Punës. Mesazhi kryesor i këtyre broshurave është se të rinjtë duhet të marrin një rol aktiv dhe të zhvillojnë vetë rrugën e tyre të karrierës. Këshillimi mbi karrierën duhet t’u mundësojë të rinjve që të marrin një vendim të informuar për punësim ose trajnim e tyre në të ardhmen duke pasur parasysh moshën, njohuritë, aftësitë dhe kushtet aktuale të tregut të punës. Mendohet se 650 të rinj janë informuar nga këto paketa.

Në bashkëpunim me autoritet vendore të Qarkut të Shkodrës dhe Kukësit UNICEF dhe ILO përruruan dy Qendra të Shërbimit të Punësimit për të Rinjtë. Këto qendra ofrojnë shërbime të tilla si:

- Njoftime punësimi, panairë mbi mundësitë e punësimit, vlerësim karriere dhe udhëheqje, mundësi arsimimi profesional;
- Këshilla punësimi të individualizuara për të rinjtë të moshës nga 16-29 vjeç;
- Stazhe, mundësi punësimi sezonal;
- Paketa informimi që përfshijnë informacion mbi punësimin dhe arsimimin e të rinjve.

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin



Paketë informative e përgatitur nga programi PMR në ndihmë të rinjve mbi njohuritë për tregun e punës.

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

Gjithashtu, si instrument i Programit PMR, Plani i Aksionit për Punësimin e të Rinjve është rezultat i punës së politikëbërësve në ministrinë e Arsimit dhe Shkencës; Turizmit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve; Ekonomisë; Tregtisë dhe Energjetikës; Bujqësisë, Punëve të Jashtme; Shërbimit Kombëtar të Punësimit të Shqipërisë; Institutit të Statistikës dhe organizatave të punëdhënësve dhe punëmarrësve të Shqipërisë.

Plani i Aksionit për Punësimin e të Rinjve është hartuar gjatë një programi njëvjeçar për ngritjen e kapaciteteve, në të cilin u përfshi: rishqyrtimi i treguesve kryesorë të tregut të punës, politikave dhe institucioneve që lidhen me punësimin e të rinjve; identifikimi i problemeve kryesore për përcaktimin e prioriteteve të politikave; hartimi i një kuadri që siguron qasje gjithëpërfshirëse dhe koherente për zhvillimin e politikës së punësimit të rinisë; përcaktimi i objektivave, pikësnyimeve dhe rezultateve, si dhe i përgjegjësive përkatëse të institucioneve drejtuese; caktimi i kostove, afatit kohor, mekanizmit të koordinimit dhe i planit për monitorim e vlerësim. Para miratimit, u rishikua edhe një herë politika për punësimin e të rinjve, për të marrë në konsideratë ndikimin e krizës ekonomike botërore mbi tregun e punës në Shqipëri.

Kohëzgjatja e Planit të Aksionit për Punësimin e të Rinjve është tre vjet (2010-2013), për të mundësuar shtrirjen e tij në të njëjtin kuadër me planifikimin afatmesëm buxhetor, si dhe me objektivat e Strategjisë së Punësimit dhe të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (SKZHI).

Të rinjtë që përfitojnë drejtpërdrejt nga ndërhyrjet e paraqitura në Planin e Aksionit për Punësimin e të Rinjve përbëjnë mbi 10 për qind të të rinjve që i përkasin grupmoshës 15- 29 vjeç, dhe parashikohet që 70 për qind e tyre (rreth 47,800 të rinj), të kenë punë të denjë në fund të

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

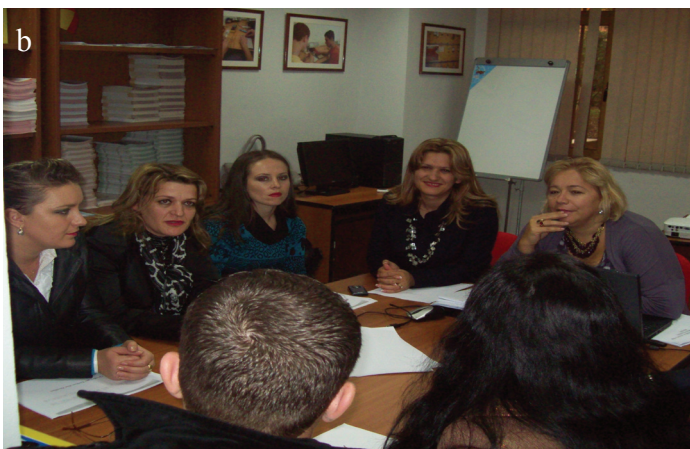
periudhë. Një karakteristikë e veçantë e këtij plani është fokusimi mbi kategorinë e “punëtorëve pa pagesë të familjes”, e cila duke mos paguar kontribute shoqërore dhe shëndetësore, sjell një humbje të madhe të ardhurash për shtetin shqiptar. Punëtorëve të kësaj kategorie do t’u ofrohen trajnime dhe kurse të ndryshme profesionale në mënyrë që të formalizohen dhe të gjejnë një vend pune të denjë.

Këto aktivitete dhe të tjera në vazhdim priten të kenë një ndikim pozitiv në ngritjen e kapaciteteve dhe në përmirësimin e qasjes së të rinjve në tregun e punës.

Qendra për Kërkim dhe Zhvillim mbështet Projektin “*Forcimi i Kapaciteteve të Shërbimeve në Zyrat Rajonale të Punësimit në Shkodër dhe Kukës*”, në ndërtimin e kapaciteteve dhe zhvillimin e mëtejshëm të konceptit të shërbimeve për punësimin e të rinjve në këto zona.



Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin



**Buletini i Njoftimeve Publike,
në shërbim të dhënies së
informacionit për vendet e lira në
Administratën Publike**

Buletini 20 Dhjetor 2010

Ajencia e Prokurimit Publik

KREU I PARE

Buletini i Prokurimit Publik

Per me shume informacir
www.ajpp.gov.al

Buletini 20 Dhjetor 2010
Certifikata të ndryshme etj.

Për informacion të mëtejshëm kontaktoni :

Ajencia e Prokurimit Publik

DREJTORIA E SPITALIT RAJONAL FIER

Njoftim per vend te lire pune, ne Drejtorine e Spitalit Fier.

Sherbimi i O.R.L - Okulistikes, Pozicioni infermier/e.
Ne mbeshtetje te urdherit nr. 291 date 20.07.2007 te Ministririt te Shendetesise
"Per kriteret e Punesimit" si dhe ne zbatim te struktures analitike te Drejtorise
se Spitalit Rajonal Fier te miratuar nga Ministria e Shendetesise, Drejtoria e
Spitalit Fier shpall vend te lire pune, Pozicioni: infermier/e ne repartin e ORL-
Okulistikes, prane ketij institucioni.

ERKESA TE VECANTA PER KANDIDATET
Te kete mbaruar studimet e larta dega INFERMIERI
Te kete aftesi te mira komunikuese.

Te kete aftesi te mira per punen ne grup.
Preferohet te kete eksperience pune

Paraqitja e dokumentave:
Kandidati/ja duhet te paraqese ne Sekretarine e Drejtorise Spitalit Fier brenda
nje jave nga data e dhuhet te ketij njoftimi ne Buletin. keto dokumenta:
Fotokopje te notezuar te diplomes dhe fletes se notave.
Kerkesen per aplikim
Curriculum Vitae, nr. tel. si dhe adresen e vendqendrimt
Certificate personale te deshmive te kualifikimit (n.q.s ka)Reference personale me fotografi
Mosparaqitja e plote e dokumentave sjell shkualifikim te kandidati.

Konkurrimi eshte i hapur per punonjesit e te njeites klase, brenda dhe jashte
Spitalit Rajonal Fier.
Pas verifikimit paraprak te dokumentave ne Drejtorine e Spitalit do te shpallet
lista e konkurrenteve dhe do te behet perzgjedhje e kandidati.

QENDRA SHENDETESORE PATOS

Njoftim per vende te lira pune ne Qendren Shendetesore Patos

Per me shume informacion
www.ajpp.gov.al

Buletini i Njoftimeve Publike, një informacion më tepër për vendet e lira

Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 176, datë 29.03.2006 "Për botimin e Buletinit të Njoftimeve Publike", përcakton botimin e njoftimeve publike në Buletinin e Njoftimeve Publike, i cili është një buletin periodik që botohet nga Agjencia e Prokurimit Publik (APP).

Sipas VKM-së së lartpërmendur, në Buletin publikohen jo vetëm njoftimet për prokurimet publike, por edhe çdo njoftim tjetër i Këshillit të Ministrave, ministrive, prefektëve, institucioneve qendrore në varësi të tyre, shoqërive tregtare me kapital tërësisht shtetëror, njoftime të shkollave të larta publike, si p.sh. njoftime zyrtare të Departamentit të Administratës Publike për periudhën e provës dhe pranimin në shërbimin civil të nëpunësve të administratës qendrore; njoftime publike të shkollave të larta publike, përfshi dhe shprehjet e interesit për rekrutim stafi akademik a personeli punonjës në këto institucione, njoftime publike që institucioni kërkues i vlerëson të nevojshme për t'u publikuar, sipas legjislacionit në fuqi, etj.

Buletini i Njoftimeve Publike, në mbështetje të VKM-së Nr. 1, datë 10.01.2007, "Për rregullat e prokurimit publik", i ndryshuar, botohet elektronikisht çdo ditë të hënë, si dhe në çdo rast tjetër, me vendim të drejtorit të APP-së, në faqen zyrtare të APP-së (www.app.gov.al). Botimi i njoftimeve në buletin është pa pagesë, rrjedhimisht kursehen në masë të madhe fondet publike që do të përdoren për pagesat e botimit, në gazeta, të njoftimeve publike. Gjithashtu, përveç kursimit të fondeve publike, Buletini i Njoftimeve Publike është një ndihmesë e madhe edhe për individët e interesuar nga këto njoftime publike, duke qënë se informacioni që përmbahet në të është i aksesueshëm online dhe pa pagesë në çdo kohë nga web-site i APP-së.

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

Legjislacioni kryesor për punësimin në Shqipëri

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

Legjislacioni kryesor për punësimin në Shqipëri

Burime ndërkombëtare:

- *Konventat ndërkombëtare.*

Burimet e brendshme:

- *Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë;*
- *Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë;*
- *Ligjet për nxitjen e punësimit, për të huajt, për emigrimin e shtetasve shqiptarë për motive punësimi, për inspektimin e punës dhe Inspektoriatin Shtetëror të Punës, etj;*
- *Vendime të Këshillit të Ministrave për programin e nxitjes së punësimit të kërkuesve të papunë, për evidentimin e punëkërkuesve të papunë, për programin e nxitjes së punësimit, nëpërmjet formimit në punë, nëpërmjet mbështetjes së formimit institucional, për përcaktimin e masës së kontributeve të personave që vendosen në institucionet rezidenciale publike të përkujdesit shoqëror, për nxitjen e punësimit të punëkërkuesve të papunë, etj.*

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

**Përgjegjësia ligjore e
punëdhënësit në rastet e
aksidenteve në punë dhe
sëmundjeve profesionale sipas
dispozitave të Legjislacionit
Shqiptar**

Përgjegjësia ligjore e punëdhënësit në rastet e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale sipas dispozitave të Legjislacionit Shqiptar

Dr. Eneida Sema

Pedagoge, Fakulteti i Drejtësisë
Universiteti i Tiranës

Shqipëria është një vend demokratik që synon të ndërtojë një ekonomi të qëndrueshme të tregut të lirë. Rruga për t'u integruar në familjen e madhe europiane nuk ka qenë aspak e lehtë. Megjithatë vendi ynë ka marrë përsipër shumë angazhime, për të ndërtuar një proces pune të denjë për të gjithë personat aktivë, jashtë diskriminimeve duke respektuar të drejtat e punëmarrësve dhe duke i dhënë përparësi bashkëpunimit mes subjekteve të marrëdhënies së punës dhe shtetit, si një faktor i tretë. Shteti në këtë trinom ka rolin kryesor, si ligjvënës, zbatues i ligjeve për mbrojtjen e interesave të punëmarrësve, dhe si punëdhënës.

E gjithë shoqëria jonë është në një proces shndërrimi drejt ekonomisë së tregut dhe konsolidimit të rendit demokratik, ku zbatimi i çdo ligji është pjesa më e rëndësishme e procesit ligjvënës dhe si e tillë, kërkon njohje, formim juridik dhe përsosmëri profesionale.

Ndryshimet adekuate në legjislacionin e punës që ndodhën pas

zhvillimeve demokratike në vendin tonë, morën jetë nën ndikimin e legjislacioneve më të përparuara të vendeve të Europës Perëndimore.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe përgjithësisht, legjislacioni shqiptar, janë frymëzuar dhe perceptuar në përputhje me parimet, qëllimet dhe synimet e akteve ndërkombëtare, duke shpallur mbrojtjen e lirive dhe të drejtave të njeriut në përgjithësi, e posaçërisht dhe mbrojtjen e të drejtave të punonjësve, si themel të sistemit ligjor shqiptar.

Ritmi i lartë i rritjes ekonomike që Shqipëria ka arritur gjatë viteve të fundit reflekton kërkesa të larta për një fuqi punëtore të kualifikuar. Krijimi i kushteve të favorshme të punës dhe përshtatja tyre ndaj nevojave të punëdhënësve dhe punëmarrësve janë jetike për një rritje të motivimit të të gjithë punonjësve, që çon drejt një efikasiteti më të lartë në punë.

I- Detyrimi ligjor i punëdhënësit për të siguruar shëndetin dhe jetën e punëmarrësve në punë

Përcaktimi i detyrimeve të përgjithshme të punëdhënësit, ka për qëllim mbrojtjen e shëndetit dhe jetës së punëmarrësve.

Punëdhënësi detyrohet të kujdeset për kushtet dhe higjenën e vendeve të punës. Ai duhet të marrë masat e nevojshme mbrojtëse kundër rreziqeve të veçanta që paraqesin:

- substancat dhe agjentët helmues;
- makineritë dhe aparaturat që përdoren në vendin e punës;
- transporti i peshave të rënda;
- ndotja e ajrit;
- zhurmat dhe dridhjet;
- si dhe rreziqe të tjera në disa degë të ekonomisë, si ndërtim, miniera, industri kimike, etj.

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

Këshilli i Ministrave ose organi i autorizuar prej tij përcakton kufijtë e lejueshëm për mbrojtjen nga ndotja e ajrit, lëndët kimike, radioaktiviteti, zhurma dhe dridhjet në vendet e punës.

Substanca të rrezikshme janë ato substanca që në përqëndrime të vogla në ajër janë helmuese, shqetësuese, gërryese, të flakërueshme, shpërthyes, kancerogjene dhe teratogjene e mutagjene të afta për të shkaktuar vdekje, dëmtime dhe rënie zjarri në masë në mjediset e punës.

Kur punimet paraqesin rreziqe të veçanta, punëdhënësi duhet të organizojë vizita mjekësore për marrjen në punë dhe gjatë saj, në mënyrë periodike me shpenzimet e tij.

Sipas Nenit 42 të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë, masat e veçanta të sigurimit dhe mbrojtjes së shëndetit, përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

Në bazë të Nenit 41 të këtij kodi, masat mbrojtëse të vendosura nga inspektori i punës, nuk duhet të sjellin shpenzime jopërpjestimore në raport me qëllimin e veprimtarisë.

Në titullin mbi kualifikimin e punëmarrësve dhe marrjes së masave mbrojtëse nga ana e punëdhënësve në Kodin e Punës së Republikës së Shqipërisë, parashikohet se punëdhënësi duhet të informojë punëmarrësit mbi rreziqet që lidhen me punën dhe duhet t'i kualifikojë punëmarrësit për respektimin e kërkesave në fushën e shëndetit, sigurimit dhe higjenës. Kualifikimi dhe informimi bëhen gjatë marrjes në punë dhe përsëriten sipas nevojës. Punëdhënësi duhet t'u shpjegojë punëmarrësve të ekspozuar ndaj rreziqeve, domosdoshmërinë e zbatimit të masave të sigurimit teknik dhe higjenës. Në bazë të Nenit 45 dhe 46 të Kodit parashikohet se vetëm personat e kualifikuar mund të drejtojnë makineritë dhe pajisjet e transportit, mekanike ose elektrike.

Në mënyrë të hollësishme, dispozitat e Kodit të Punës rregullojnë kushtet e punës lidhur me transportimin e ngarkesave, vendosjen e

materialeve në vendin e punës, mënyrën e ngritjes së platformave dhe pasarelave.

Në bazë të Nenit 63 të Kodit të Punës, punëdhënësi duhet të bëjë analizën e rrezikut të zjarrit ose të shpërthimit dhe të marrë masat e nevojshme për parandalimin e tyre, duke mbajtur parasysh natyrën e lëndëve të përdorura dhe mjedisin e punës.

Në vijim, parashikohet se punëdhënësi duhet të vërë në dispozicion të punëmarrësve pajisje individuale për mbrojtjen nga rreziqet në punë, si edhe mjetet e nevojshme për të siguruar higjenën vetjake.

Në çdo mjedis pune punëdhënësi është i detyruar të vendosë kutinë e ndihmës së shpejtë të pajisur me materialet dhe mjetet e nevojshme.

Detyrimet e punëdhënësit në bazë të Ligjit Nr. 9634, datë 30.10.2006, “Për Inspektimin në punë dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës”, janë:

- Njoftimi i Inspektoratit për të gjitha aksidentet në punë;
- Sigurimi i të dhënave të nevojshme që lidhen me zbatimin e legjislacionit të punës;
- Raportimi vjetor pranë Inspektoratit të Punës.

II- Aksidentet në punë, sëmundjet profesionale dhe përgjegjësia ligjore e punëdhënësit, në rast të aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale

Politikat kombëtare zbatohen nëpërmjet masave legislative, si dhe sigurimit të zbatueshmërisë së këtyre të fundit nga Inspektorati Shtetëror i Punës. Inspektorati i Punës në këtë mënyrë përballlet me sfidat që ekzistojnë midis kërkesës për të rritur më shumë sigurinë dhe shëndetin në punë në industri dhe kërkësive në rritje të ndryshimeve ekonomike dhe ndryshimit të rolit të inspektimit të punës.

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

Sipas të dhënave nga Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanceve të Barabarta, mund të thuhet që kujdesi i punëdhënësit për sigurinë dhe shëndetin në punë, nuk është në nivelin e kërkuar. Krijimi i kushteve të përshtatshme të punës për punëmarrësit dhe në veçanti mbrojtja e jetës dhe e shëndetit të tyre në punë nuk përbëjnë prioritet për një pjesë të punëdhënësve.

Po kështu, sipas një analizë të bërë nga Inspektoriati i Punës për një periudhë disa vjeçare, sektorë problematikë janë identifikuar ndërtimi, minierat, ndërmarrjet e nxjerrjes dhe përpunimit të mineraleve, disa fabrika të prodhimit të çimentos dhe tullave, disa linja prodhimi këpucësh, ndërmarrjet e nxjerrjes dhe përpunimit të naftës dhe gazit, etj. Në këto sektorë probleme shqetësuese janë numri i lartë i aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale, të cilat janë rrjedhojë e masave të pamjaftueshme nga ana e punëdhënësit. Këto masa kanë të bëjnë me parandalimin e rreziqeve në vendin e punës, mangësive në organizimin e punës, mangësi të strukturave të sigurisë dhe shëndetit në punë, përdorimin e teknologjive të vjetra të proceseve të prodhimit, mungesën ose pamjaftushmerinë e masave mbrojtëse kolektive dhe individuale, etj. Këta janë faktorë që përbëjnë një kërcënim të madh dhe konstant dhe janë shkaktarë të dëmtimit të shëndetit dhe humbjes së jetës së punëmarrësve.

Gjithashtu, faktor që ndikon negativisht është niveli i ulët i ndërgjegjësimit të punëmarrësve për të drejtat që gëzojnë sipas ligjit, për të patur një punë të denjë, të sigurt dhe të shëndetshme.

Statistikat pranë Inspektoratit Shtetëror të Punës tregojnë se gjatë vitit 2007, ka rritje të numrit të aksidentuarve në sektorin e ndërimit dhe aksidentet në rrugë.

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

Situata paraqitet me delikate e me pasoja edhe për shkak të ekonomisë informale, të padukshme. Një ekonomi e lartë informale përbën një handicap për të dhënat ekonomike zyrtare, për shkak të saj, jo të sakta, siç janë norma e papunësisë dhe niveli i të ardhurave, të cilat mund të bëhen burim i përcaktimit të politikave makroekonomike zyrtare jo efektive, rritje të barrës fiskale për ata që punojnë në sektorin formal, e probleme të tjera.

Puna e zezë krijon një shtresë shoqërore njerëzish plotësisht të pambrojtur nga legjislacioni i punës. Aksidentet në punë, sëmundjet profesionale, kontributet e papaguara në interes të punëtorëve, janë disa herë më të larta se tek punëmarrësit që punojnë të mbrojtur nga legjislacioni i punës, pra që nuk punojnë në të zezë. Një arsye e drejtpërdrejtë e kësaj është fakti që këto lloj sipërmarrjesh nuk kanë rastin të kontrollohen nga institucionet përkatëse dhe vetë fakti që punojnë në të zezë në një farë mënyre shpreh edhe tendencën e tyre për të mosrespektuar normat e shtetit apo të drejtat e punëmarrësve.

Shpesh punëdhënësit janë të prirur për rritjen maksimale të fitimeve të tyre duke mos investuar për të krijuar kushte të denja pune për punëmarrësit.

Vlen të theksohet se grave dhe fëmijëve që punojnë u ofrohet një mbrojtje e veçanë nga Kushtetuta, Kodi i Punës dhe nga ligje të tjera në fushën e punësimit.

Lidhur me sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit, në Kodin e Punës parashikohet se punëdhënësi është përgjegjës në rastet e aksidenteve dhe sëmundjeve profesionale, pasi ai duhet të përcaktojë qartë rregullat e sigurimit teknik.

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

Përgjegjësia e punëdhënësit mund të jetë:

- Administrative;
- juridiko-civile ose;
- penale në varësi të shkeljeve të caktuara disa prej të cilave përmbajnë elementë të veprës penale.

Aksident në punë është dëmtimi i menjëhershëm i punëmarrësit gjatë kryerjes për në/nga/ ose gjatë një procesi që ka lidhje me punën, i cili çon në humbjen e përkohshme ose të përhershme të aftësisë për punë ose edhe në vdekje.

Sëmundje profesionale quhen ato sëmundje të shkaktuara si rezultat i ekspozimit ndaj rreziqeve që rrjedhin nga veprimtaria e punës.

Në sëmundjet profesionale duhet të përfshihen jo vetëm ato të treguara në listën e sëmundjeve, por edhe komplikacionet edhe pasojat e tyre.

Në funksion të zbatimit të plotë të legjislacionit të punës janë ngritur në veprim të përhershëm institucionet specifike të kontrollit.

Janë katër institucione shtetërore që kanë të drejtën të kontrollojnë dhe të veprojnë në drejtim të mbrojtjes së të drejtave të punëmarrësve: Inspektorati i Punës, Zyra e Punës, Instituti i Sigurimeve Shoqërore dhe Instituti i Shëndetit Publik.

Qëllimi i Ligjit Nr. 9634 datë 30.10.2006, “Për inspektimin në punë dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës”, është të sigurojë zbatimin e legjislacionit të punës nga punëdhënësit.

Në Shqipëri, Inspektorati i Punës është krijuar në vitin 1995, dhe si i tillë mund të konsiderohet si një institucion relativisht i ri, që ende kërkon shumë për t’u zhvilluar.

Inspektorati Shtetëror i Punës e ushtron aktivitetin e tij në të gjitha subjektet fizike dhe juridike, në sektorë të ndryshëm të ekonomisë, duke përjashtuar aktivitetet ku hyrja e inspektorit të punës vë në rrezik interesin e sigurisë kombëtare dhe në të gjitha vendet e punës, ku

inspektimi për marrëdhëniet e punës, sigurinë dhe shëndetin në punë janë të rregulluara me ligje të veçanta.

Misioni i përgjithshëm i Inspektoratit Shtetëror të Punës është kontrolli, këshillimi, njoftimi, formimi, zbutja e konflikteve, parandalimi dhe sanksionimi. Gjatë ushtrimit të veprimtarisë ky organ siguron bashkëpunimin me ministrinë dhe institucionet në varësi të tyre, me institucione të tjera shtetërore, si edhe me punëmarrësit, punëdhënësit, organizatat e tyre dhe shërbimet private.

Në rastet kur inspektori i punës ose kontrollori i punës pengohen në ushtrimin e detyrës, ata mund të mbështeten nga organet e Policisë së Shtetit.

Përgjegjësi administrative

Gjatë procesit të inspektimit që kryejnë në subjekt për zbatimin e legjislacionit të punës, inspektori dhe kontrollori i punës, hartojnë aktin e ekspertimit. Në rast të konstatimit të shkeljeve të legjislacionit të punës, inspektori i punës vendos njërin nga këto sanksione:

- Paralajmërim

Nëse punëdhënësi nuk ka zbatuar dispozitat ligjore për kushtet e sigurisë dhe shëndetit në punë, ai paralajmërohet që të marrë masa brenda afatit të caktuar në aktin e ekspertimit.

- Gjobë

Në Kodin e punës dhe Ligjin për Inspektimin në Punë parashikohet vendosja e gjobës për punëdhënësit, të cilët shkelin dispozitat ligjore për kushtet e punës nga 30 deri në 50-fishin e pagës minimale. Gjoha si një ndër sanksionet e vendosura për punëdhënësit vendosë në rastet kur:

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

- Punëdhënësi nuk merr masat për sigurimin e kushteve në punës brenda afatit të vendosur nga inspektori ose kontrollori i punës;
- Punëdhënësi nuk raporton pranë Inspektoratit të Punës brenda 24 orëve të aksidenteve të rënda në punë ose me pasoje vdekjen;
- Punëdhënësi pengon inspektorin e punës në ushtrimin e detyrës së tij.

Për shkelje të përsëritura nga punëdhënësi ose të konstatuara më parë, inspektori i punës vendos gjobë në dyfishin e vlerës së parashikuar për atë rast.

Në caktimin e masës së gjobës, inspektori i punës, duhet të mbajë parasysh:

- Përsëritjen e shkeljes;
- Kohëzgjatjen e shkeljes;
- Shkallën e dëmit;
- Numrin e punëmarrësve të prekur nga kjo shkelje.

Kundër vendimit të inspektorit për vendosjen e gjobës bëhet apelimi pranë strukturave përkatëse të apelimit në nivel rajonal dhe qendror në përputhje me dispozitat e Ligjit “Për inspektimin në punë dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës“.

- Pezullim të punës

Në rastet e shkeljes flagrante të punëdhënësit të dispozitave ligjore për sigurinë dhe shëndetin në punë, inspektori i punës urdhëron pezullimin e punës dhe raporton te Inspektori i Përgjithshëm, i cili brenda 48 orëve duhet të shprehet për kohëzgjatjen e pezullimit të punës.

Kur punëdhënësi nuk pezullon punën në kundërshtim me vendimin e Inspektoratit të Punës, Organet e Policisë së Rendit ndërhyjnë në mbështetje të inspektorëve.

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

Nëse masat e mësipërme nuk mjaftojnë në pezullimin e veprimtarisë, inspektori i punës bën denoncimin e punëdhënësit pranë organit të prokurorisë.

Përgjegjësi sipas dispozitave të Kodit të Punës dhe Kodit Civil të Republikës së Shqipërisë.

Në Kodin e Punës së Republikës së Shqipërisë përcaktohen rastet e përgjegjësive së punëdhënësit. Punëdhënësi ngarkohet me detyrimin për të përcaktuar qartë rregullat e sigurimit teknik në punë dhe kjo do të thotë se ai është përgjegjës në të gjitha rastet e aksidenteve në punë, ndërsa në rastet kur aksidenti ose sëmundja profesionale ka ardhur si pasojë e fajësisë së rëndë të punëdhënësit ligjvënësi shprehet se punëdhënësi detyrohet të paguajë diferencën midis dëmit të shkaktuar punëmarrësit dhe shpërblimit që përfiton ai nga sigurimet shoqërore.

Kur punëdhënësi nuk zbaton detyrimin për të rregjistruar punëmarrësin në sigurimet shoqërore, ai duhet të përballojë të gjitha shpenzimet që ka bërë punëmarrësi si rezultat i aksidentit ose sëmundjes profesionale, si edhe të gjitha dëmet si pasojë e mosrregjistrimit.

- Përgjegjësi penale

Nëse shkeljet e dispozitave të këtij kodi përbëjnë vepër penale, zbatohen dispozitat e Kodit Penal të Republikës së Shqipërisë. Neni 289 i këtij kodi mbi shkeljen e rregullave në punë parashikon se shkaktimi i vdekjes ose dëmtimi i rëndë i shëndetit të personit, ardhur si pasojë e mosrespektimit të rregullave që kanë të bëjnë me punën, prodhimin, shërbimin, të përcaktuara në ligj, në aktet e Këshillit të Ministrave apo në rregulloret e sigurimit teknik, të disiplinës teknike, të mbrojtjes në punë, të higjenes dhe sigurimit nga zjarri prej personave të ngarkuar

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

me respektimin e rregullave dhe marrjen e masave në zbatim të tyre, dënohet me gjobë ose me burgim deri në dhjetë vjet. Kur nga vepra penale është shkaktuar vdekja ose dëmtimi i rëndë i shëndetit të disa personave, denimi për personin përgjegjës është jo më pak se pesë vjet.

Në Kodin Penal parashikohen edhe vepra të tjera penale të cilat kanë lidhje me përgjegjësinë e punëdhënësit në raste të caktuara. Neni 201 i këtij kodi, parashikon ndotjen e ajrit përmes çlirimit të tymrave, gazrave dhe lëndëve të tjera toksike e radioaktive e bërë tej kufirit të normave të lejuara.

Transportimi i mbeturinave toksike dhe radioaktive është një tjetër vepër penale që parashikohet në Nenin 202 të Kodit Penal. Kjo vepër dënohet me burgim deri në pesë vjet dhe kur janë shkaktuar pasoja të rënda për shëndetin dhe jetën e njerëzve, dënohet me burgim deri në pesëmbëdhjetë vjet.

Në raste të caktuara, punëdhënësi mund të jetë përgjegjës edhe për ndotjen e ujërave të deteve, liqeneve, apo burimeve të rrjetit grumbullues e shpërndarës të ujërave me lëndë toksike, radioaktive apo substanca të tjera që prishin ekuilibrin ekologjik. Kjo përbën vepër penale sipas Nenit 203 të Kodit Penal dhe dënohet me burgim deri në pesë vjet dhe kur nga kjo vepër janë shkaktuar pasoja të rënda për jetën dhe shëndetin e njerëzve, dënohet me burgim nga pesë deri në dhjetë vjet.

Kur punëdhënësi shkel rregullat e caktuara për mbajtjen, prodhimin, përdorimin, ruajtjen, transportimin dhe shitjen e lëndëve helmuese me efekt të fortë, ngarkohet me përgjegjësi sipas dispozitave të Kodit Penal dhe përkatësisht Nenit 281 dhe dënohet me gjobë ose burgim deri në dy vjet. Shkelja e rregullave të caktuara për mbajtjen, prodhimin, përdorimin, ruajtjen, transportimin dhe shitjen e lëndëve plasëse,

djegëse apo radioaktive, përbën kundërvajtje penale sipas Nenit 282 të Kodit Penal dhe dënohet me gjobë ose me burgim deri në dy vjet. Kur nga vepra penale ka ndodhur vdekja ose dëmtimi i rëndë i shëndetit të njerëzve ose kanë ardhur pasoja të rënda materiale, dënimi është me gjobë ose me burgim deri në dhjetë vjet.

III - Përmirësimet e legjislacionit dhe zbatimi i ligjit

Një ndër hapat më të rëndësishëm të ndërmarrë nga shteti shqiptar, kohët e fundit, në fushën e kushteve dhe sigurisë në punë, është edhe Strategjia Kombëtare për Sigurinë në punë 2009- 2013.

Për hartimin e kësaj strategjie janë marrë në konsideratë edhe kërkesat, dhe përcaktimet e dhëna në strategjinë e Bashkimit Euroian 2007-2012, “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”.

Në këtë instrument të rëndësishëm përcaktohen prioritetet e hartimit të një politike kombëtare të sigurisë dhe shëndetit në punë, me qëllim parandalimin e aksidenteve dhe sëmundjeve, të cilat ndodhin ose lidhen me vendin e punës, si dhe minimizimin e shkaqeve dhe rreziqeve në vendin e punës.

Kështu, në kuadër të zbatimit të kësaj strategjie, në vitin 2010, Parlamenti Shqiptar miratoi ligjin “Për sigurinë dhe shëndetin në punë“ dispozitat e të cilit parashikojnë në mënyrë eksplicite detyrimet e punëdhënësit veçanërisht në drejtim të parandalimit të dëmtimit të shëndetit të punëmarrësve.

Në këtë mënyrë mund të sigurohet efijencë më e lartë ekonomike, ndërkohë që respektohet ligji institucional i kushteve të denja të punës. Kjo do të thotë që edhe Inspektorati Shtetëror i Punës, si një ndër organet

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

përgjegjëse për zbatimin e ligjit në drejtim të sigurisë në punë, duhet të përballet me formulimin e një vizioni të ri të qartë, për të riorientuar shërbimet e tij drejt një qëllimi të ri, duke mos harruar zhvillimin e shumë objektivave tashmë ekzistuese, për implementimin me efikasitet të të gjitha aktiviteteve të inspektimit në punë, duke rritur efektivitetin, duke zhvilluar politika të reja, strategji dhe metoda parandaluese.

Aktivitetet për parandalimin e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale kërkojnë përmirësimin e legjislacionit, forcimin e kontrollit dhe krijimin e një sistemi bashkëkohor statistikash duke shfrytëzuar dhe burime informacioni nga institucione të tjera, si ato të sistemit shëndetësor dhe të sigurimeve shoqërore.

Shqipëria e ka shprehur zyrtarisht kërkesën e saj për t'iu bashkuar familjes së madhe europiane. Përafrimi i legjislacionit tonë me standartet ndërkombëtare dhe zbatimi rigoroz i ligjit luajnë një rol tepër të rëndësishëm në procesin e demokratizimit të vendit.

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin

Disa aspekte të rëndësishme në lidhje me punësimin