ALBANIA

DECENT WORK COUNTRY PROGRAMME
2017 – 2021

SHQIPËRIA

PROGRAMI KOMBËTAR I PUNËS SË DENJË
2017 – 2021

ALBANIA

DECENT WORK COUNTRY PROGRAMME
2017 – 2021

SHQIPËRIA

PROGRAMI KOMBËTAR I PUNËS SË DENJË
2017 – 2021

English version of DWCP is the official document.

ALBANIA

DECENT WORK COUNTRY PROGRAMME

2017 – 2021

English version of DWCP is the official document.

Table of contents

Introduction 7

I. The current situation from a Decent Work perspective 7

1.1 The socio-economic context 7

1.2 Employment and labour market 8

1.3 Social Dialogue 11

1.4 Working conditions 11

1.5 Social Protection 12

II. Lessons learned from previous cooperation 13

III. Country programme priorities 13

Priority 1: Promoting employment and an enabling environment for sustainable enterprises 14

Outcome 1.1: National Employment and Skills Strategy 2014-2020 implemented and revised 14

Outcome 1.2: Legal and institutional reforms to promote the enabling environment for sustainable enterprises initiated 15

Outcome 1.3: Increased effectiveness of labour migration policies 15

Priority 2: Strengthening the capacity of government institutions and social partners for effective social dialogue 16

Outcome 2.1: Tripartite social dialogue is expanded to regional level through the establishment of regional tripartite councils 16

Outcome 2.2: Improved system of collective bargaining and labour dispute resolution 16

Outcome 2.3: The capacity of social partners is enhanced 17

Priority 3: Enhancing social protection and conditions of work 18

Outcome 3.1: Increased capacity of the government and Social Partners to combat the worst forms of child labour 18

Outcome 3.2: Wage policies improved in accordance with ILO standards 18

Outcome 3.3: Enhanced effectiveness of the labour inspectorate 19

Outcome 3.4: Constituents have enhanced awareness and knowledge to promote and facilitate a gender-responsive transition to formality 19

IV. Management, Implementation planning, monitoring, reporting and evaluation arrangements 20

a) Implementation, performance monitoring and evaluation arrangements, including roles of ILO constituents 20

b) Risks 21

V. Funding Plan 21

VI. Advocacy & communication plan 21

LIST OF ABBREVIATIONS

ALMP	Active Labour Market Policies
BEEPS	Business Environment and Enterprise Performance Survey
DWT/CO	Decent Work Technical Support Team and Country Office
DWCP	Decent Work Country Programme
EC	European Commission
EO	Employers' organizations
EU	European Union
GDP	Gross Domestic Product
GoA	Government of Albania
LDS	Labour Dispute Settlement
LFS	Labour Force Survey
ILO	International Labour Organization
ILS	International Labour Standards
INSTAT	Institute of Statistics
IMF	International Monetary Fund
MoES	Ministry of Education and Science
MoSWY	Ministry of Social Welfare and Youth
NATO	North Atlantic Treaty Organization
NAVETQ	National Agency of Education, Vocational Training and Qualifications
NES	National Employment Service
NESS	National Employment and Skills Strategy
NLC	National Labour Council
NSDI	National Strategy for Development and Integration

ODA	Official Development Assistance
OSH	Occupational Safety and Health
SILSS	State Inspectorate for Labour and Social Services
SNA	Skills Need Analyses
TEP	Territorial Employment Pact
TU	Trade Unions
TVET	Technical Vocational Education and Training
UN	United Nations
VET	Vocational Education and Training
WB	World Bank

DECENT WORK COUNTRY PROGRAMME

OF ALBANIA

2017-2021

Introduction

Decent Work Country Programmes (DWCPs) promote decent work as both a key component of development policies and as a national policy objective of governments and social partners. DWCPs represent a medium-term planning framework that guides the work of the ILO in a country in accordance with priorities and objectives agreed upon with its tripartite constituents.

The 2017-2021 Decent Work Country Programme of Albania is the fourth strategic programming framework agreed between the constituents of Albania and the ILO. The current DWCP supports achieving results in line with the country's strategic priorities as spelled out in the National Strategy for Development and Integration (NSDI II), 2015-2020, the One UN Programme of Cooperation for Sustainable Development (2017-2021) of the Government of Albania and United Nations, as well as the achievement of the Sustainable Development Goals (mainly SDG- 8). Increased coherence with UN and stronger partnerships are key underlying principles for the operationalization of this document. This document should be considered flexible and it should adapt to the evolving national context, priorities and demands.

This DWCP and its priorities and outcomes are agreed upon after an extensive process of consultation with ILO's constituents in the country. The identified strategic priorities and outcomes that will be pursued during the period 2017-2021 through joint action of the authorities and Social Partners in Albania on the one hand, and the ILO on the other hand. This document consists of a narrative outlining the socio-economic context, the lessons learned to date, an implementation strategy and a logical model that details the interventions. The progress made towards achievement of the priorities covered by the DWCP will be monitored throughout its implementation.

I. The current situation from a Decent Work perspective

Albania has made significant progress towards achieving the vision set out in the National Strategy for Development and Integration (NSDI) 2007–2013, aiming to be "a country with high living standards, which is integrated in the European and Euro-Atlantic structures, is democratic and guarantees the fundamental human rights and liberties" (2007-2013 NSDI, page 14). After becoming a NATO member in 2009 and in recognition of the reform steps further undertaken, Albania has made a good progress in accession to EU process, gaining the EU candidate status on June, 2014, with clear ambition to start the negotiations within 2017.

The latest Progress Report of the European Commission on Albania (November 2015 - 9 November 2016) states that: "Albania has continued to make steady progress in addressing all of the five key priorities for the opening of accession negotiations, pursuing a set of reforms necessary to advance in the EU integration path. Achievements related to public administration reform continued to be consolidated. As regards the rule of law, constitutional amendments were adopted in July 2016, paving the way for thorough and comprehensive reform of the judicial system. It is essential to build on the progress made and keep the reform momentum. Albania needs to demonstrate progress with a view to establishing a solid track record of investigations, prosecutions and final convictions in organised crime and corruption at all levels. The implementation of effective measures to reinforce the protection of human rights, including of Roma citizens and other vulnerable groups within the society, and anti-discrimination policies, as well as the implementation of property rights remain of the utmost importance. Albania should pursue economic reforms aimed at increasing competitiveness and tackling high unemployment, as well as improve the business environment." (EU 2016 Progress Report for Albania, page 89). The accession negotiations between Albania and EU are expected to start in 2017.

1.1 The socio-economic context

World Bank classifies Albania as an upper middle-income country, which has made substantial progress in

establishing a credible, multi-party democracy and market economy over the last two and a half decades. Albania was one of the fastest-growing economies in Europe before the global financial crisis, with average annual real growth rates of 6 per cent, accompanied by rapid reduction in poverty. A positive growth rate has also been maintained throughout the economic crisis. The average growth rate however more than halved during the crisis. Monetary and fiscal instruments were used to fuel economic growth, while structural reforms in the economy did not materialize. The GDP growth was 3.4 per cent in 2016, accompanied by an increase in consumption and on private investments, while growth is expected to exceed 3.8 per cent in 2017.

The Government that took office after the elections of June 2013 acknowledged the then difficult situation of the state budget, burdened by a heavy debt to business of more than 700 million USD and, relying on the support of the IMF and the WB, adopted an arrears prevention and clearance strategy, which envisages clearing the existing stock by the end of 2017, and specific measures to prevent a new build-up of arrears. According to this strategy, the Government has taken steps to revise its fiscal policy and reform the tax and customs administrations, aiming to increase efficiency in the collection of revenues, decrease the tax gap and fight tax evasion. Along with it, the Government initiated some fundamental reforms, targeting the administrative and territorial structure of the country, the pensions system, operation of the electrical energy system, police service, education, labour market and health systems, etc. Recently the Government started also a zero tolerance fight against the informal economy. According to the EU 2016 Progress Report for Albania "the informal economy is estimated to account for more than a third of GDP leading to tax revenue losses, a lack of labour protection and unfair competition among firms. Inefficient contract enforcement, uncertain property rights and the prevalence of corruption are major concerns repeatedly expressed by businesses." While the unanimous parliamentary approval of constitutional amendments in July 2016 aimed to address these problems, further institution building is needed for the successful implementation.

Remittances from Albanian migrants abroad still represent a considerable share of the national income. Growing foreign investment resulted in higher repatriation of investment earnings. The long-standing decline in migrant remittances was reversed in 2014 but, as a proportion of GDP, they remain much below the level reached in the years leading up to the 2008 global crisis.

The accession to the EU process, combined with the reduction in poverty, is having a substantial impact on the way the international development community works in the country. Some bilateral donors are gradually withdrawing ODA funds from Albania, though the presence of international development cooperation is still substantial and visible. New funding mechanisms are being introduced in line with the policy coherence agenda, such as direct execution and the channelling of funds through the government. The European Union is emerging as the main international stakeholder, both in financial terms and in relation to the alignment of legislative and policy standards.

1.2 Employment and labour market

The improvement of the labour market governance has constantly been a focus of attention of government institutions and social partners. Efforts were made to enhance the employability of the Albanian labour force with special focus on youth and vulnerable groups, to improve the technical vocational education and training (TVET) system, to empower economically the women and to strengthen the social protection system and, all this, in a gender responsive manner.

The economic development of Albania over the last 10 years was accompanied by positive changes in employment and reduction of poverty rates. According to the Third Quarter 2016 Labour Force Survey (LFS), the labour force participation rate in Albania is 67.3 per cent (59.2 per cent for women and 75.3 for men), while the youth participation is 46.1 per cent (52.5 per cent boys and 38.8per cent girls). The employment rate for the population between 15-64 years is 57.1 per cent, and the male employment rate is 12.6 percentage points higher than female employment rate (INSTAT, LFS Third quarter 2016).

The rate of unemployment for the population between 15-64 years old decreased from 17.5 per cent in the Third Quarter of 2015 to 15.2 per cent in the Third Quarter of 2016. Agriculture continues to be the sector employing the majority of the population, with approximately 45.3 per cent of the work force, whereas the private non-agricultural sector has a very low weight, being incapable of absorbing the growing demand of employment generated by the demographic, social and economic structural changes.

The National Employment and Skills Strategy 2014-2020 and its Action Plan - developed with the technical assistance of the ILO - constitute a sound and comprehensive policy framework for better jobs and higher skills. Setting up mechanisms for monitoring their implementation is a necessity and it constitutes a task to be completed in the short term.

By the end of 2016 the employment offices offered employment opportunities to some 93,889 jobless people, out of which 49,735 were women. 25,000 jobseekers were employed during 2016, 19,789 of them were employed through employment mediation, while 5,211 jobseekers and 574 entities benefitted from the promotion employment programmes. The number of job offers has to 40,000 in 2016 as against 35,000 in 2015. 17,000 persons were trained in the public training centres, i.e. 1,000 more than the foreseen strategic indicator for 2016.

The ILO contributed to the development of the National Employment Service (NES) by enhancing its administrative and training capacities with a strong focus on the implementation and evaluation of active labour market policies (ALMP). In a two-year period of time, 14 employment offices throughout the country have been radically transformed, introducing in their operation the new designed NES service model. The NES reform is focused on a) the re-organization of working environments; b) the introduction of jobseekers and employers, in line with the EU Public Employment Services Standards; to the review of the existing ALMP's and the adaptation of the respective regulatory framework; the increase of the effectiveness and relevance of training.

For the next steps of the reform the Government will have to consider more in depth the reduction in gender skills gaps to increase women's employability. Also, other vulnerable groups (e.g. minorities, persons with disabilities, rural population, formally convicted persons etc.) have to be addressed in order to ensure their inclusion on the labour market.

Albania has entered into a reforming process of its education system (introducing dual approaches in the New Service Model covering self-service and information on the labour market, employment services and employment counselling; c) the establishment of performance management system of services provided by employment offices; and d) the modernization of its infrastructure and IT systems, NES reform implementation should further contribute to the improvement of the quality of services provided the TVET system) in line with EU developments. Technical-vocational education and training is offered in 53 schools (44 public including the branches in the secondary comprehensive schools and 9 private) almost all located in urban areas. Most schools offer two to four profiles, with only a quarter of all schools offering more than eight occupational choices. The average number of students per school is 300, with less than a quarter of all schools covering 500 students and more. This situation is certainly reflected in the quality of labour force in terms of qualifications and skills. Several surveys in 2008 and 2009 Business Environment and Enterprise Performance Survey (BEEPS) as well as the three NES SNA Surveys held in 2008, 2010 and 2012 in Albania found that skills gaps are present in all sectors of the economy. Besides, the "attitude of jobseekers/work culture" is considered a major problem for around half of the businesses operating in agriculture, trades and repairing, hotels and restaurants and the education sector (EU 2016 Progress Report on Albania pg. 20). The "55 years old masters" soon need to be replaced. Law No. 70/2016 adopted in 2016 "On Crafts in the Republic of Albania ". This law aims to promote the development of handicrafts by guaranteeing conditions for protecting the interests of both artisans and consumers as well as support for the development of vocational training in this field. This new law opened the way to regulating the qualification and training in the crafts sector through the creation of a dual education system. It addresses some of the needs and problems identified in the National Strategy for Employment and Skills 2014-2020. The law also aims to strengthen public partnership, private companies and public institutions of vocational and professional education to provide connection-oriented qualification of the labour market.

The VET law recently adopted (February 16, 2017) addresses the above stated problems. The MoSWY will be provided with technical assistance by ILO in the implementation of the VET Law and specifically for the creation of a National Employment and Skills Development Fund in support of skills development; the development of new curricula for TVET post-secondary programmes based on a feasibility study carried out in 2013; the piloting of innovative mechanisms for introducing a lifelong learning perspective into the Albanian education and training system, including recognition of prior learning. The TVET graduates' tracer system, provided with ILO support, will be fully functional in 2017. ILO will continue to provide technical support to NES in effectively

using this mechanism in order to assess the employability rates and the matching of labour market demand with TVET supply, for the MoSWY to take well-informed measures accordingly.

It is evident that the growth in the Albanian economy did not always lead to the creation of more jobs particularly for women and youth. Various reports and studies noted the situation of the employment offices and training institutions, emphasising the importance of undertaking regular surveys on skills needs in the labour market and the need for a deep transformation of the services the employment offices offer. Although the unemployment rate for young people (15-29 years) declined, it remains very high at 29.9 %, highlighting substantial skill mismatches. (EU Progress Report 2016 pg.5). Skills analyses are indispensable also in the light of the latest developments of labour market. The MoSWY, through a study on skills need for the period 2014-2015, reveals that currently there is a considerable mismatch between what the labour market requires in terms of qualification and what the job applicants offer (demand and supply mismatch). On the other hand, Albania still has considerable gaps to close between education outcomes and labour market needs. Capacity for technological absorption and research, development and innovation (RDI) is low. Key obstacles include low expenditure on research and development (about 0.4 % of GDP); weak links between the scientific and private sectors; as well as fragmentation of the national research and innovation system. As a result of this weak innovation policy infrastructure, almost all sectors of the economy mainly provide low-technology, labour-intensive and low-cost products and services (EU Progress Report 2016 pg.31).

On the other side the production system suffers from lack of entrepreneurial culture, it reflects a considerable level of poor governance, where corruption is often present. The current banking system situation of the country, with still a high level of bad credits (regardless the fact they have been reduced by some 20 per cent in the two past years), offers limited access to credits for financing private businesses. On top of this, Albania has still an ineffective judiciary system, which represents an additional burden for enterprises. There are high expectations on the reform on justice, initiated by the Albanian Government past year. This reform, along with other measures to be taken aiming to sound the economic situation, should enable the necessary environment for sustainable enterprises.

Albania has still a high level of informal employment. According to EU sources, the informal economy accounted for around 40 per cent of employment in the non-agricultural sector (EU 2015 Progress Report on Albania, pg. 48). Nevertheless, the Government started in mid 2015 a vast action to fight the informality, aiming at enforcing the law to economic activities, with the dual objective of ensuring a fair treatment to all entrepreneurs and workers and to evenly share the burden of tax and contribution collection for public investment expenditure. This action constitutes also a very important step ahead as far as formalization of agriculture is concerned. Still, "A strategic approach needs to be developed to tackle labour market challenges such as youth unemployment and informality." (EU Progress report 2016 on Albania pg. 54). The State Inspectorate for Labour and Social Services (SILSS), having an important task in tackling informality and ensuring labour standards, will continue to be strongly supported by the ILO in the forthcoming years.

High instances of informal employment have various negative effects on the economy, on working conditions generally and on the policy making process. Low tax revenues, due to the non-payment of payroll taxes, constrain the Government's capacity to introduce effective labour market and social protection policies. In addition, the large informal economy and widespread practice of under-reporting of wages create serious problems for the coverage and financing of social security systems, thereby rendering these workers and their families unprotected against substantial social risks. For employers, informal economy brings unfair competition and uneven level playing field. Entrepreneurs in the informal sector suffer from poor productivity, lack access to finance and markets, lack innovation and are overall unable to grow. For employees, working in the informal economy means being confined in an activity which is low paid, precarious and unsafe as occupational safety and health standards are often neglected. The lack of training opportunities prevents informal economy workers from claiming better paid positions in the formal sector. The rights of workers are difficult to enforce in the informal economy. Many women working in informal jobs do so as the flexibility of hours allow them to also carry out unpaid family and household duties, of which they perform an unequal share.

Labour migration is still an attractive alternative for Albanians. During 2015 some thousands of Albanians went abroad in the search of a job (around 50,000 just went to Germany). This was something unexpected and beyond the normal trend of emigration in terms of numbers, most probably pushed ahead by smugglers

as one of their profitable businesses. Despite the fact the Western European countries need workforce, this flow of people couldn't be settled for different political and economic reasons. This situation highlighted among others the ineffectiveness of labour mobility management and demonstrated that the management of labour migration is carried out on ad hoc basis. There is a strong need to establish opportunities for regular mobility of working force to countries in the search of it, which starts from the preparation and distribution of the information the potential migrants should have in advance. The current regulatory framework of the activity of Private Employment Agencies needs also to be better implemented, thus giving another face to the ethical dimension of the recruitment.

1.3 Social Dialogue

Through the previous DWCP, much has been done to further promote the culture of social dialogue in the country, as a pre-condition for social peace. Special focus was given to the consolidation of the already established institutions and mechanisms for tripartite social dialogue and, in particular, improving the effectiveness of the National Labour Council (NLC) which, after a period of problematic operation, returned to normality at the end 2013. The NLC meets regularly now, while its agenda has been enriched and upgraded, thus allowing this Council to deal with the most important socio-economic matters of the country. The bodies dealing with the dispute prevention and resolution have been also strengthened through training and capacity building of tripartite constituents in the prevention and settlement of labour disputes and the dialogue between social partners in the workplace. Over the last two and a half decades, the ILO has constantly been asked to provide technical assistance on labour law reform, including legal and institutional frameworks of tripartite social dialogue, collective bargaining, and dispute resolution as the labour law has gradually undergone a process of transformation from a prominently statutory to a negotiated one, having as its main feature the central role of collective bargaining in establishing working conditions and terms of employment. However, the effectiveness of both tripartite and bipartite social dialogue at various levels, including the regional one, is still to be improved. Social dialogue as a means to voice the interests of workers and employers in economic and social policy making processes is still perceived as ineffective and limited. The 2015 Labour Code provides for the establishment of regional tripartite councils as part of the national institutional infrastructure of tripartite social dialogue and expression of the political will of the national tripartite constituents to expand and make tripartite social dialogue more inclusive and participatory. Regulation on regional consultative councils will be adopted by the government in April 2017. ILO will assist in the process of establishment and operationalization of three regional consultative councils by the end of 2018.

Concerns remain with regard to the internal organization of NLC and representativeness of the employers' and workers' organizations, as well as the extent to which democratic principles are the basis for their functioning. This challenge is compounded by the absence of trade unions in various enterprises in the private sector and also to the capacity constraints of some of the existing workers' and employers' organizations.

As EU points out, "the bipartite social dialogue needs to be improved and social partners' autonomy needs to be increased. Much remains to be done to develop social dialogue at local and enterprise level" (EU 2015 Progress Report, page 48).

1.4 Working conditions

The official minimum wage for the public and private sector is currently 22,000 ALL. In US dollar terms, this represents a decrease compared with five years ago, due to exchange rate differences. As such, the current minimum wage appears insufficient to protect the most vulnerable workers. The social partners have regularly urged the government to establish a subsistence minimum, so that the minimum wage takes into account changing social and economic circumstances such as price increases, evolving living standards, and economic growth and productivity. The National Labour Council recently reached the agreement that the minimum wage in Albania be increased to 24,000 ALL (still to be negotiated with IMF). The gender pay gap remains substantial, as women's wages are 18 per cent lower than men's in urban areas and substantially lower in rural areas.

ILO can provide technical assistance to enhance national capacity for wage fixing in compliance with international standards. Further of MoSWY, the INSTAT and social partners should be actively involved in this process.

In relation to occupational safety and health (OSH), Albania has made notable progress in recent years. Two new ILO instruments were ratified during 2014, namely Convention No. 167 "On Safety and Health in Construction" and Convention No. 187 "On Promotional Framework for Occupational Safety and Health". In 2016 the Parliament ratified the "Maritime Labour Convention" (No. 186). In addition, the National Labour Council approved the OSH Policy Document and Action Plan 2015-2020, prepared with the assistance of ILO in collaboration with MoSWY and also other relevant Ministries, public institutions and social partners. The implementation of this Plan will be monitored within the recently established Integrated Policy Management Group (IPMG) for Employment, Skills and Social Policy, and the related Thematic Groups, under the leadership of MoSWY, in order to evaluate the progress made on a bi-annual basis.

ILO helped the State Inspectorate for Labour and Social Services to lay the ground work for the adoption of new legislation in the field of occupational health and safety (OSH) in line with the EU acquis, transposing into the national legislation through ILO assistance 17 individual directives deriving from the OSH Framework Directive, a directive on Safety of Young Workers and 3 additional regulations, with a total of 21 legal OSH acts. All this creates a regular and modern legal basis for protecting employees, reducing work accidents and occupational diseases, improving working conditions and enhancing decent work, with positive impact in the social and economic development of the country. Nevertheless, much remains to be done to improve the performance of the Labour Inspection services, namely through strengthening the administrative capacity to take actions for implementing the OSH action plan, which will provide effectiveness to the new produced legislation. The ILO technical assistance would aim also to give a stronger role and make more operational the OSH committees, thus improving substantially the social dialogue at enterprise level. Last, but not the least, the labour inspection administration should be also supported in reaching out to the agriculture sector.

1.5 Social Protection

The use of forced labour for children is a violation of human rights. In spite of the assistance of ILO and the efforts of its stakeholders in fighting the worst forms of this labour, recent reports demonstrate the persistence of child labour in Albania. According to a survey on child labour, undertaken by INSTAT in 2012, some 57,000 children (or 8 per cent of the population of 0-15 years children), are economically active in Albania. They are employed in agricultural sector (working in their household), and also in industry (textile, fashion and mines).

Another category of working children are street children, beggars, garbage collectors, etc. A recent study reveals that their number is above 2,500, the majority being between 10-17 years of age. 74.3 per cent of these children are Roma and Egyptians. A considerable number of 0-5 year kids accompany their mothers while the latter beg on the streets. (Source: Page 5 of the "National study on children in road situation in Albania", commissioned by UNICEF and Save the Children).

The pension system plays a central role in income security for the elderly and the persons with disabilities. However, the Albanian pension system is facing a number of challenges, notably the low social security coverage and weak collection of social security contributions.

Due to a large number of people working in the informal economy and the level of unemployment, the number of contributors to the pension system has remained low. Evasion of social insurance contributions has been widespread. The non-payment of social security contributions will directly result in larger numbers of population receiving low social security benefits or no benefit rights at all, thereby increasing the poverty risk. This could eventually require the state to spend more resources on social assistance programmes.

To respond to this situation, the Government undertook a series of amendments to the Social Insurance Law, which offers for the first time "social pensions" to those who did not qualify for any form of benefits under the Social Insurance Law, extends the right to an old age pension for miners starting at 55 years of age, etc. The new provisions entered into force on 1st January 2015. In addition, as a consequence of the Government efforts to fight informality and incentives offered to rural population, some thousands of people have joined the Social Insurance Institute. The ILO assisted the MoSWY and the Social Insurance Institute in this reforming process through the revision of the law amendments.

Concerning the social assistance benefit (Economic Aid), the State Social Service Administration has tightened the eligibility criteria and cleaned up the list of non-eligible people. Furthermore, this benefit is provided to mothers of the families as a support for family needs and also with a view to empowering women. Nevertheless,

many social services lack a clear legal framework and adequate budget and some are dependent on funding from donors and civil society.

II. Lessons learned from previous cooperation

After three cycles in Albania, the DWCP proved to be a useful programme framework for ILO's provision of technical assistance to Albanian government and social partners. In the past two and a half years, it demonstrated also to be a flexible tool, giving a prompt and efficient response to all requests the Government and the social partners posed to the ILO.

The Independent evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme strategies and actions in the Western Balkans (2012-2015), published in October 2016, recognized that the adaptive approach to development cooperation proved to be relatively effective. The active participation of women and gender mainstreaming activities resulted in having for the first time a gender dimension as part of the Albanian skills needs report. Significant impact was observed in law reform and institution building in the Western Balkans. The reports also recognised the key role of National Coordinators in the countries. The evaluators' recommendations addressed to the ILO specifically called for improving consistency between planning, monitoring and reporting, need to consistently build exit strategies in the earlier stages of the projects in order to increase the national ownership and sustainability of the respective interventions. The need to strengthen resource mobilisation efforts has been also highlighted on several occasions.

The DWCP appeared to be in full coherence with the programmes of the other UN agencies, operating in Albania, thus actively contributing in establishment and implementation of the 2012-2016 Programme of Cooperation between Albanian Government and the UN, this in the frame of *One UN Initiative*. The relevance and complementarity of ILO technical assistance complies with the over-arching effort of the country to align its legal, policy and institutional framework to the EU accession requirements.

The DWCP Overview Board demonstrated flexibility and unanimity in making the DWCP respondent in real time to all requests of the government and the social partners. ILO constituents and partners have positively evaluated the management cycle of the DWCP and expressed their will to fully contribute at the new cycle.

Regular Overview Board meetings increased ownership of the Albanian stakeholders. This ownership and the commitment of the Government and social partners to mobilize international support through a variety of partnership arrangements is an asset for obtaining the necessary resources for delivering results.

III. Country programme priorities

The priority areas of cooperation and the country programme outcomes have been developed in close consultation with the constituents. The process started with individual consultations and a tripartite roundtable discussion in October 2015. Based on these initial inputs, the ILO prepared the first draft, to which the constituents provided written comments and observations.

The consultative process between national tripartite constituents and the ILO has sought to focus - from a potentially very broad agenda – on a limited number of shared priorities and results that can be reasonably attained in the proposed time frame on the basis of available or foreseeable resources. These priorities take into consideration the ILO's comparative advantages as a normative, tripartite agency, specialised in Decent Work. This will also help the ILO focus its own resource mobilization initiatives vis-à-vis potential donors and additional partners.

Within the overarching theme of ***"Decent Work for All"*** the ILO will concentrate on three country programme priorities in Albania in the period 2017-2021. These are:

I. **Promoting employment and an enabling environment for sustainable enterprises**

II. **Strengthened capacity of government institutions and social partners for effective social dialogue**

III. **Enhanced social protection and conditions of work**

The DWCP should be considered as a living document, open to regular reviews and adjustments in line with the evolution of needs, demands and opportunities. The plan shall therefore be regularly monitored and adjusted depending on the availability of resources, partners' response capacity and the evolution of the country's economic and social situation. The scope and outreach of ILO's work in the country will however ultimately depend on the possibility of generating additional donor resources and pooling existing resources with other partners.

The three priorities of the DWCP jointly defined by the three parties contribute to the fulfilment of the Government of Albania and United Nations Programme of Cooperation for Sustainable Development for the period 2017 – 2021. Specifically they contribute to Outcome 3 "Economic growth priorities, policies, and programs of the GoA are inclusive, sustainable and gender-responsive, with greater focus on competitiveness, decent jobs and rural development", but also to Outcome 2 "All women, men girls and boys, especially those from marginalized and vulnerable groups are exercising their entitlement to equitable, quality services in line with human rights and more effective and efficient investments in human and financial resources are being made at the central and local levels to ensure social inclusion and cohesion".

Priority 1: Promoting employment and an enabling environment for sustainable enterprises

Outcome 1.1: National Employment and Skills Strategy 2014-2020 implemented and revised.

The elaboration and adoption of the National Employment and Skills Strategy 2014-2020 represented a milestone on the way employment and skills development policies were designed in Albania. It was clear since the beginning of its preparation that, in order to reform the vocational training system, an extensive participatory approach was required, involving institutions at national and local levels, employers' organizations, trade unions, civil society organizations and groups representing the interests of those most affected by the policy (e.g. students, parents and education and training practitioners). To this end, the preparation of the National Employment and Skills Strategy 2014-2020 was based on a set of consultation meetings that started in mid-2012, were resumed in October 2013 and ended in mid-2014. The ILO assisted the Government of Albania and the social partners by providing technical and policy advice for the design and launch of the National Employment and Skills Strategy.

The ILO will continue its support to the implementation of the NESS and public institutions (NES and NAVETQ, in particular) to be more expedient in the matching of job vacancies and jobseekers, both through the case management and the vacancy follow up.

Technical assistance will be provided to align the legal framework with ILO Convention 181 on Private Employment Agencies and to set up legal framework on temporary employment agencies, setting-up an accreditation system, as well as considering outsourcing and subcontracting and EU Directives.

Furthermore, it will support the creation of a coordination mechanism on employment issues between tripartite bodies, including the recurrent discussion in the social dialogue mechanism. An integrated labour market information system is to be shared between institutions and social partners.

Outcome indicators

1.1.1 National Employment and Skills Strategy (NESS) 2014-2020 updated in the light of new realities and responsibilities, such as the EU accession process.

Target: Strategy updated by end 2018 based on tripartite recommendations.

1.1.2 MOSWY adopts corrective measures to increase the outreach of ALMP's towards women and vulnerable groups of jobseekers, based on performance indicators.

Target: At least 50 per cent of the recommended corrective measures to increase the outreach of ALMP's towards women and vulnerable groups of jobseekers adopted by 2020.

1.1.3 Regulatory framework for temporary work agencies and private employment agencies is defined through social dialogue and according to the Convention 181.

Target: Legal acts on the functioning of temporary work agencies and private employment agencies are adopted by 2018.

Outcome 1.2: Legal and institutional reforms to promote the enabling environment for sustainable enterprises initiated.

An enabling environment is key to the creation and development of sustainable enterprises. The creation of such environment hinges upon a well-defined and well-articulated set of policies, covering the fields of education, environment, finance, labour, markets, legal and property rights, technology and infrastructure, among others. Deficiencies in the enabling environment result in insufficient access to entrepreneurship and business development services, limited access to higher value added chains and suboptimal workplace practices that in particular affect SMEs. In turn, this hampers productivity increase, leads to high levels of unemployment, informality, poverty and harms the natural environment. The ILO's Enabling Environment for Sustainable Enterprise ("EESE") Toolkit has been developed as a resource for organizations wishing to assess the environment in which businesses start-up and grow. It has been designed to guide and support such organizations in their efforts to better understand the EESE and to enhance their evidence-based contribution to government reform efforts through advocacy and dialogue. ILO provided training to Business Albania on EESE toolkit and its methodology in 2012 and "refresher" in 2015.

Throughout the EESE process, the ILO will engage in particular with Business Albania as Representative of Employers' Organization in Albania. The EESE methodology will focus on building the capacity of the organization in evidence-based assessment and constructive policy dialogue. Business Albania will contribute by allocating the necessary human resources for project management during the EESE assessment. The process will give special attention to women respondents and women run enterprises. The engagement of trade unions will also be pursued with a view to reaching bipartite ownership of the results of this exercise.

A national assessment of key business constraints is planned for 2017. The assessment will focus on formulation of evidence-based reform proposals, on advocacy and evaluation of implemented proposals. The national EESE report will outline the main policy challenges that enterprises face and make policy recommendations to overcome these. Based on this, and following advocacy efforts it is envisaged that a national policy dialogue will be launched in order to initiate regulatory and/or institutional reforms.

Outcome Indicators:

1.2.1 Legal, regulatory and/or institutional reform proposals are developed and/or adopted by the government based on the recommendations of the EESE assessment.

Target: Minimum of one reform proposal developed and/or adopted by the end of 2019.

Outcome 1.3: Increased effectiveness of labour migration policies.

A large share of the Albanian working age population has migrated abroad and more people – especially young people – are seeking jobs outside Albania. Attention shall be paid to minimize the economic and social costs of emigration, to improve the employability and working conditions of migrant workers abroad and to maximize the impact of migration on the Albanian economy and society, including skills for migration, productive use of remittances and labour market re-integration of returning migrants. The ILO will assist the NES to disseminate relevant information about receiving countries in order to facilitate informed decision for potential migrants.

ILO will support the implementation of the Action Plan of the NESS and provide technical advice to the Labour Migration Services in establishing opportunities for regular mobility for employment to countries of interest and willing to enhance pre-departure information provided to migrants.

1.3.1 Differentiated data on services provided in recipient countries.

Target: MoSWY and NES develop information packages for advice to potential out-migrants.

1.3.2 Government initiates bilateral agreements on labour migration in line with international labour standards

Target: Bilateral agreements initiated with three countries by 2019

Priority 2: Strengthening the capacity of government institutions and social partners for effective social dialogue

Outcome 2.1: Tripartite social dialogue is expanded to regional level through the establishment of regional tripartite councils.

In the process of labour law reform, the tripartite constituents have reviewed the social dialogue legal and institutional frameworks in relation to international labour standards. As a result of the review, the following needs have been identified in order to improve the effectiveness and impact of social dialogue in the country: (i) to review the composition of social dialogue structures at national and regional level, based on objective and pre-determined criteria established in consultation with the concerned social partners; (ii) to set up regional consultative councils and develop their capacity to function properly and participate effectively in local economic and social policy making processes.

ILO will support institutional and technical capacity building of three regional consultative councils and their technical secretariats in the regions of Vlora, Shkodra and Korca by the end of 2018.

Furthermore, the ILO will continue to assist the tripartite constituents to define a set of objective and easy to check criteria for participation in tripartite and bipartite social dialogue at national and regional levels, and to enhance the technical capacity of social dialogue institutions through exposure to ILS and good practices of European sister institutions.

Outcome indicators

2.1.1 Three regional consultative councils are established and operational.

Target: Three new regional labour councils are operational by end of 2018.

Outcome 2.2: Improved system of collective bargaining and labour dispute resolution.

ILO will continue to assist the tripartite constituents in the implementation of the newly adopted Labour Code provisions relating to collective bargaining and dispute resolution. In doing so, the ILO will build on the lessons learned by the social dialogue actors in the process of negotiations at the national, sectoral and company levels and will upon request: (i) facilitate tripartite negotiations over draft secondary legislation on collective bargaining, providing comparative policy and legal solutions to issues jointly identified by the tripartite constituents; (ii) assist the MoSWY in the establishment of a database of collective agreements and Social Partners membership; (iii) assist in the assessment of the national and regional Service of Mediation functioning and revision of its current regulation, in order to make it fully operational, effective and efficient; (iv) assist the Service of Mediation in the establishment of a labour dispute management information system; (v) assist the Service of Mediation in drafting curriculum of regular training programme on labour mediation and provide training of labour mediators.

Outcome Indicators[1]:

2.2.1 Tripartite Action Plan to increase the effectiveness of collective bargaining and labour dispute resolution adopted and implemented

Target: Tripartite Action Plan adopted and implemented by November 2018.

1 The KSSH proposed to have a new draft law on collective bargaining. The proposal was not endorsed by BSPSH and the MoSWY, therefore it will not be taken in consideration by this DWCP.

2.2.2 Services offered by the national and regional Service of Labour Disputes Mediation reformed based on recommendations of the gender responsive assessment.

Target: Adopted recommendations made by the gender-responsive assessment are implemented by end 2018.

Outcome 2.3: The capacity of social partners is enhanced.

The DWCP will aim to enhance the capacity of the social partners. In particular, it will enable employers' and workers' organizations to deliver value to their members through targeted, timely and useful services and thus become more relevant and representative.

Capacity building of the employers' organization will focus on supporting Business Albania to engage more effectively in economic and social forums at all levels, to ensure that an appropriate regulatory environment exists for viable and sustainable enterprises. A key focus of the strategy will be on efforts to strengthen the capacity of the organization to respond to its members' needs in a variety of fields including good governance, research and analysis, policy advocacy and lobbying. In addition, ILO will also provide support to Business Albania to expand its membership base and enhance its ability to articulate employers' concerns in media and policy settings. ILO technical assistance will therefore focus on enhancing the capacity of employers' organization to respond to their members' needs – with special attention paid to women members - by applying a three-pronged approach: a) building internal capacity, b) developing new or improving existing services, and c) strengthening advocacy capacity.

Capacity building of the workers' organizations will focus on developing the potential of trade unions for elaborating strategies and policy proposals advancing workers' interests and joint positions for efficient participation and contribution to public policy debates and policy-making processes, aimed at reforms and adjustments in the systems of labour and social policy in Albania. The approach will prioritize accumulating knowledge and development of skills and expertise aimed at policy processes at national level as well as at regional/community/company based initiatives through social dialogue at all levels. A second dimension will address the necessity to strengthen the culture and practice of joint trade union positions and activities, as well as enhanced interaction and cooperation with other interested civil society actors, for better understanding and public support on the role and importance of trade unions in the democratic process and life strategies of the citizens. A third dimension will assist trade union structures to develop communications strategies and activities, aiming at improving interaction and representation channels inside organisations, as well as targeted messages and initiatives at the wider society, for better public image and expansion of membership base, particularly among young people and women. Results achieved will raise efficiency of operation already on the way and add weight to trade unions in both social dialogue and policy-making processes.

Outcome indicators

2.3.1 Advocacy capacity of employers' organization is enhanced.

Target: A strategic policy framework adopted and launched by the end of 2017.

2.3.2 Governance structures of employers' organization are revised for improved governance.

Target: Revised organizational structure for improved governance is put in place by the end of 2020.

2.3.3 Servicing capacity of employers' organization is enhanced.

Target: At least one new service is introduced by employers' organization by mid-2019.

2.3.4 Policy-making and servicing capacities of trade unions enhanced.

Target: At least one analytical product – result of joint expert work, providing base for positions/ activities on various levels produced by 2018.

2.3.5 Enhanced communication capacities to facilitate expansion of membership base specifically targeting age and gender deficits.

Target: Two specific communication strategies and initiatives targeting expansion of union membership among young people and strengthening women positions in decision making in trade unions by 2019.

Priority 3: Enhancing social protection and conditions of work

Outcome 3.1: Increased capacity of the government and Social Partners to combat the worst forms of child labour.

The ILO's strategy in Albania will be to support the implementation of the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and of the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), through the following areas of interventions: (i) knowledge base on child labour (ii) capacity building for the main constituents on child labour issues; (ii) revision of the national legal framework on child labour.

Policy action research will focus on Roma street working children (as per the comments of the Committee of Experts in 2015) in order to get the magnitude of the problem in the country and to provide models of interventions to this target group. Technical assistance on capacity development will be provided to national institutions, especially to labour inspectors and Social Partners to ensure effective leveraging and transfer of knowledge, skills and tools on child labour issues. Technical support will also be given to the revision of the national legal framework on child labour, in order to harmonize it with the international labour standards, as well as to the revision of the hazardous child labour list.

Outcome indicators

3.1.1 National legal framework on child labour revised and harmonized with the international labour standards.

Target: Revision of legal framework initiated by 2020.

3.1.2 Child labour issues are integral part of employers' and workers' work plans.

Target: By 2018, work plans of workers' and employers' organizations include child labour

3.1.3 Hazardous child labour list revised and used.

Target: List revised and in use by 2020.

Outcome 3.2: Wage policies improved in accordance with ILO standards.

The minimum wage should be reviewed regularly and adjusted based on guidance in implementing the ILO Conventions 26 and 131 of the ILO on the minimum wage. Wage and income policies are particularly important in times of economic crisis. ILO has provided policy advice on ways of mitigating the impact of the global economic crisis in Albania since 2011. A tripartite review of how a wage guarantee fund can contribute to reducing wage arrears and its negative social impacts could be helpful.

The ILO will provide technical support for the effective implementation of the Protection of Workers' Claims (Employers' Insolvency) Convention, 1992 (No. 173) and eventually its acceptance vis-à-vis the ILO.

Outcome indicators

1.1.1 Mechanism of minimum wage increase improved through tripartite consensus.

Target: Improved mechanism in place by 2020.

1.1.2 The capacity of constituents to take action on equal remuneration for work of equal value is increased.

Target: The principle of equal remuneration for work of equal value is included in the tripartite agreement.

1.1.3 The ILO's Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention (No. 173) is effectively reflected in national legislation.

Target: Legislation amended by 2020.

Outcome 3.3: Enhanced effectiveness of the labour inspectorate.

Albania has ratified the main core Conventions related to labour inspection, strengthening the general national legislative framework needed for a better labour inspection. The country has equally modernised its OSH legal framework by adapting national legislation to the EU OSH Directives. In fact, in the framework of the recently implemented EU funded Human Resource Development project, the ILO provided technical support in the drafting of Occupational Safety and Health legislation, and a National Strategy and Action Plan for 2015-2020.

There is still a need to create the policies and practices to give effectiveness to the legislation, strategy and action plan, and to improve social dialogue at enterprise level, namely by giving a stronger role to OSH committees. Technical assistance could be provided to strengthen the labour inspectorate to take action in the implementation of the OSH action plan and provide effectiveness to the new legislation. Based on the goals defined in the strategy, the ILO's assistance is requested to: (i) enhance the quality of labour inspection visits by using the checklists; (ii) develop an information management system with inventory of LI laws; (iii) review the labour code – to see the possibility on how to improve labour legislation. A study is requested on transposition of EU directive 2003/88/EC (Working Time Directive). There is also a need to a specific regulation for agriculture.

In addition to OSH, attention has been given in recent years to structural problems to the achievement of Decent Work goals, with a particular emphasis on undeclared work and, with a stronger accuracy, in some economic sectors (agriculture and fishing). As undeclared work is becoming a major challenge, some multidisciplinary pilot activities - agreed with social partners - could be undertaken as part of a national strategy looking for the regularization of undeclared work.

ILO can contribute to enhance the capacity of the labour inspection system (including social partners) in defining strategic responses to promote formalization of the informal economy and secure the effective enforcement of applicable legislation. ILO can also expose Albanian constituents to best practices, notably within the EU, on how to adopt and implement comprehensive policies and strategies for formalization.

Outcome indicators

1.1.1 A labour inspection strategy for undeclared work is developed and implemented in consultation with social partners.

Target: One labour inspection strategy and work plan for undeclared work is drafted and implemented.

3.3.2 Labour inspection work plans include prevention and enforcement of the new legislation on occupational health and safety with a special focus on promoting social dialogue structures at workplace level.

Target: One labour inspection work plan for OSH is developed and implemented every year.

Outcome 3.4: Constituents have enhanced awareness and knowledge to promote and facilitate a gender-responsive transition to formality.

ILO organized a Regional Conference on the Formalization of the Informal Economy in September 2015 in Montenegro, which was attended by a high level delegation from Albania. The ILO's strategy for formalizing the informal economy in Albania would build on the conclusions of this regional conference, namely implementing International Labour Standards; designing and implementing an integrated policy approach; promoting and extending social security coverage and social dialogue in the informal economy; as well as enhancing international cooperation.

Formalizing the informal economy is also a priority for the Albanian Government. According to the Ministry of

Social Welfare and Youth, 100,000 employees were formalized between September–October 2015. However, it is important to develop a legal definition of the informal economy in Albania.

Reducing informality implies addressing the problem through different entry points, namely a better enforcement of the law through strengthened labour inspection, cross-checking of data bases and application of adequate penalties; the re-definition and simplification of the regulatory framework; the development of incentives to formalize by offering better and easier access to social security, business development services and credit; and the promotion of public awareness around the individual and collective benefits of formalization. The medium-term objective of the ILO will be to lay the ground for the tripartite adoption of national policies and initiatives. ILO will seek synergy with other relevant UN and international partners to expand the outreach and impact of its work.

Outcome indicators:

3.4.1: Tripartite constituents identify drivers and profile of informality, including the different situations and needs of women and men and of vulnerable groups.

Target: National diagnosis on the informal economy is validated on a tripartite basis by end 2020.

3.4.2: Constituents undertake an information and awareness raising campaign to promote the benefits of formal economy.

Target: A national campaign is launched by the end of 2019.

3.4.3: A gender responsive trade union position policy on informal economy in at least one sector is formulated.

Target: A gender responsive trade union position paper on informal economy in one sector is formulated by the end of 2019.

IV. Management, Implementation planning, monitoring, reporting and evaluation arrangements

a) Implementation, performance monitoring and evaluation arrangements, including roles of ILO constituents

The cooperation programme will be managed through a network consisting of DWT/CO-Budapest, the National Coordinator in Tirana, the Regional Office for Europe and technical units at headquarters in Geneva. The National Coordinator will play a coordination role together with DWT/CO-Budapest. The ILO will continue its cooperation with major stakeholders in the country, such as the UN under the framework of the GoA-UN Programme of Cooperation for Sustainable Development 2017-2021, and the EU Delegation.

The objectives of the programme will be jointly implemented (including support, funding and monitoring) by the constituents and the ILO. From ILO side, this will be pursued through technical cooperation projects, advisory missions, and seminars for information dissemination and capacity building. Extra-budgetary and ILO's regular budget resources will be used to finance the implementation of this Country Programme. The constituents and ILO will carefully assess the resources required for the different outcomes and identify national resources, ILO resources and donor support required. ILO will continue to mobilize further resources for the follow-up to the results achieved, bearing in mind priority concerns of the constituents. The government and the social partners will provide their respective expert staff and premises, and provide logistical support, as appropriate. They are committed to implementing the follow-up steps necessary to achieve the expected results in accordance with the DWCP work plan which will be developed.

The implementation of the Decent Work Country Programme will be reviewed on a regular basis with the constituents using interactive methods. The missions of the ILO experts and their internal reports will be used as part of the monitoring process. Twice a year, the Decent Work Country Programme implementation will be reviewed by a DWCP Overview Board consisting of the representatives of the constituents and the ILO National Coordinator. The task of the DWCP Overview Board is to promote the DWCP goals, monitor and evaluate the implementation of the DWCP, ensure the active participation of all parties involved, and the fulfilment of their commitments to achieve the jointly agreed outcomes. The DWCT/CO-Budapest Director

will assess the programme achievements with the constituents in the country at the end of the programme. A Results Framework and Monitoring and Implementation Plan is developed to support this assessment. The DWCP will undergo a final evaluation through the ILO's standard policies.

b) Risks

As a framework programme covering multiple interventions and activities, the ability of the DWCP to manage risks effectively will depend not only on framework-wide planning, but also on the strength of individual risk management strategies at the project and outcome level.

While the latter are more comprehensively contained in project documents, the former is based around two main areas of identified risks

- The political will of the Government, including the allocation of national budget support for these outcomes
- The social partners' and other key stakeholders' commitment to work towards shared goals.

Funding gaps prevail for most of the DWCP outcomes for which the national partners and ILO must together mobilise resources. These outcomes and the needed resources have been defined in view of the decreasing donor support. Nevertheless, lack of necessary funding for the DWCP remains a risk.

V. Funding Plan

The ILO together with the Albanian constituents will continue to mobilise resources in a coherent manner in order to operationalize the 2017-2021 DWCP for Albania. Likewise, the ILO will capitalize on its comparative advantages and networks to establish and promote partnerships between the UN System, the Government of Albania, development partners, and the private sector, while building on and consolidating existing opportunities. Resource mobilization to address possible funding gaps in relation to the planned budgetary framework is a shared responsibility between the ILO and its constituents.

As a substantial share of the indicative resources will be made up of non-core resources, these will need to be mobilized from bilateral donors, or funds in support of UN coherence. However, as Albania is in the category of upper middle-income countries and is a candidate country for EU accession, most bilateral funding windows are closed. The main sources of financing work available to Albania will be from EU pre-accession instruments, ILO core funds and the Delivering as One Fund that is a Multi-Donor Trust Fund built around funding the identified gap in the 2016-2021 United Nations One UN Programme of Cooperation for Sustainable Development. The latter promotes UN coherence and development effectiveness.

The ILO will provide support for the development and implementation of activities within the DWCP. Subject to annual reviews of the progress in the implementation, the Programme funds are distributed by calendar year. These funds and their sources are reviewed and further detailed in the implementation plan. The plan provides an overview of required and available resources and funding gaps. It also serves as a basis for mobilization of resources.

VI. Advocacy & communication plan

Successful implementation of this DWCP requires effective communication. The objective of advocacy and communication activities is to raise awareness among relevant stakeholders and the general public in Albania on the activities being carried out in the framework of the DWCP.

Visibility and communication activities target primarily the tripartite constituents as well as multi- and bilateral donor organizations, civil society organizations and other international and governmental agencies working in

Albania in the same or similar themes. Secondary audience is the general public of Albania.

Activities will be designed in a way to ensure the communication and visibility of the Programme's key messages and achievements. These key messages will be developed jointly with the tripartite constituents; activities will be carried out in consultation, coordination and/or collaboration with them.

A number of outputs are planned to be produced that provide opportunities for conducting communication and visibility activities. These include knowledge sharing and learning meetings as well as awareness raising campaigns.

The relevance of the DWCP as part of the UN development framework in Albania, as well as the key importance of employment and social policies for the national development agendas will be highlighted. In that regard, the ILO will also rely on the assistance of the UN communications team that supports UN Agencies and the Government of Albania to communicate in a more coordinated way to explain the work of the UN in Albania, demonstrate results, support policy advocacy and resource mobilisation, and help raise awareness about key development challenges. This work is guided by a joint UN communication strategy.

SHQIPËRIA

PROGRAMI KOMBËTAR I PUNËS SË DENJË

2017 – 2021

Tabela e lëndës

Hyrje 7
I. Situata aktuale nga këndvështrimi i Punës së Denjë 7
1.1 Konteksti social-ekonomik 8
1.2 Punësimi dhe tregu i punës 8
1.3 Dialogu Social 11
1.4 Kushtet e punës 11
1.5 Mbrojtja Sociale 12
II. Mësimet e nxjerra nga bashkëpunime të mëparshme 13
III. Përparësitë e programit të Punës së Denjë për Shqipërinë 13
Prioriteti 1: Promovimi i punësimit dhe mundësimi i mjedisit për biznese të qëndrueshme 14
Rezultati 1.1: Kapacitet i përmirësuar i partnerëve për zbatimin e Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 14
Rezultati 1.2: Reformat ligjore dhe institucionale për promovimin e një mjedisi lehtësues për biznese të reja të qëndrueshme 15
Rezultati 1.3: Rritje e efikasitetit të politikave të migracionit për motive punësimi 15
Prioriteti 2: Kapacitet i forcuar i institucioneve shtetërore dhe partnerëve socialë në drejtim të dialogut efektiv social 16
Rezultati 2.1: Kapacitet i forcuar i Këshillit Kombëtar të Punës dhe krijimi i këshillave trepalësh lokal/rajonal 16
Rezultati 2.2: Sistem i përmirësuar për negociatat kolektive dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës 16
Rezultati 2.3: Rritja e kapacitetit të Partnerëve Socialë 17
Prioriteti 3: Përmirësimi i mbrojtjes sociale dhe kushteve të punës 18
Rezultati 3.1: Rritje e ndërtimit të kapaciteteve shtetërore dhe Partnerëve Socialë në drejtim të luftës kundër formave më të këqia të punës së fëmijëve 18
Rezultati 3.2: Hartimi dhe zbatimi i politikave te pagave me theksin tek shancet e barabarta 18
Rezultati 3.3: Rritje e efikasitetit të inspektoriatit të punës 19
Rezultati 3.4: Përmirësim i ndërgjegjësimit dhe njohurive të partnerëve për promovimin dhe lehtësimin e një kalimi në formalitet me barazi gjinore 19
IV. Menaxhimi, planifikimi i zbatimit, monitorimi, raportimi dhe vlerësimi 20
a) Masa për zbatimin, monitorimin e performancës dhe vlerësimin, duke përfshirë edhe rolet e partnerëve të ILO-s 20
b) Rreziqet 21
V. Plani i financimit 21
VI. Plani i Komunikimit dhe Promovimit 21

LISTAE SHKURTIMEVE

PATP	Politika Aktive të Tregut të Punës
VMBPN	Vëzhgimi mbi Mjedisin e Biznesit dhe Performancën e Ndërmarrjeve
EMTPD/ZV	Ekipi i Mbështetjes Teknike për Punën e Denjë dhe Zyra Vendore
PKPD	Programi i Punës së Denjë për Shqipërinë
KE	Komisioni Evropian
OP	Organizatat e punëdhënësve
BE	Bashkimi Evropian
PBB	Produkti i Brendshëm Bruto
QSh	Qeveria Shqiptare
ZMP	Zgjidhja e Mosmarrëveshjeve të Punës
AFP	Anketa e Forcës së Punës
ILO	Organizata Ndërkombëtare e Punës
SNP	Standartet Ndërkombëtare të Punës
INSTAT	Instituti i Statistikave
FMN	Fondi Monetar Ndërkombëtar
MASH	Ministria e Arsimit dhe Shkencës
MeMSR	Ministria e Mirëqënies Sociale dhe Rinisë
NATO	Organizata e Traktatit të Atlantikut Verior
AKAFPK	Agjencia Kombëtare e Arsimit dhe Formimit Profesional dhe Kualifikimeve
SHKP	Shërbimi Kombëtar i Punësimit
SKPA	Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive
KKP	Këshilli Kombëtar i Punës

SKZHI	Strategjia Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim
AZZH	Asistenca Zyrtare për Zhvillim
SSHP	Siguria dhe Shëndeti në Punë
ISHPSHS	Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Sociale
ANA	Anketa e aftësive për punë
PTP	Pakt Territorial i Punësimit
TU	Sindikatat
AFPT	Arsimi dhe Formimi Profesional Teknik
KB	Kombet e Bashkuara
AFP	Arsimi dhe Formimi Profesional
BB	Banka Botërore

PROGRAMI KOMBËTAR I PUNËS SË DENJË

PËR SHQIPËRINË

2017-2021

Hyrje

Programet Kombëtare për Punën e Denjë (PKPD) promovojnë punën e denjë qoftë si një komponent kyç i politikave të zhvillimit, qoftë si një objektiv i politikave të qeverive dhe partnerëve socialë. Programet Kombëtare për Punën e Denjë paraqesin një kornizë të planifikimit afatmesëm që udhëheq punën e ILO-s në një vend, në përputhje me prioritetet dhe objektivat e dakordësuara me partnerët e tij tripalësh.

Programi Kombëtar për Punën e Denjë 2017 -2021, është kuadri i katërt programor strategjik i dakordësuar ndërmjet partnerëve në Shqipëri dhe ILO. Programi strategjik aktual mbështet rezultatet e arritura në përputhje me prioritetet strategjike të vendit të deklaruara në Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (SKZHI II) 2015-2020; Programin e Bashkëpunimit për Zhvillim të Qendrueshëm (2017-2021) ndërmjet Qeverisë së Shqipërisë dhe Kombeve të Bashkuara si dhe arritjen e Synimeve të Zhvillimit të Qendrueshëm (kryesisht SZhQ/SDG-8). Koherencë më e mirë me Kombet e Bashkuara dhe partneritete më të fuqishme janë parimet kryesore për operacionalizimin e këtij dokumenti.Ky dokument duhet të konsiderohet fleksibël dhe duhet të përshtatet ndaj kontekstit, priotiteteve dhe nevojave kombëtare në ndryshim.

Ky Program i Punës së Denjë së bashku me prioritetet dhe rezultatet e tij janë dakordësuar përmes një proçesi të zgjeruar konsultimesh me partnerët e ILO-s në Shqipëri. Prioritetet strategjikë dhe rezultatet e indentifikuara do të ndiqen në vijimësi gjatë periudhës 2017- 2021 përmes veprimeve të përbashkëta të autoriteteve dhe partnerëve socialë nga njëra anë , dhe ILO nga ana tjetër. Ky dokument përbëhet nga një material narrativ ku përshkruhet konteksti socio-ekonomik, mësimet e nxjerra deri më tani, një strategji zbatimi dhe një modeli logjik qe shpjegon ndërhyrjet. Progresi i bërë për arritjen e prioriteteve të PKPD do të monitorohen gjatë gjithë zbatimit të programit.

I. Gjendja aktuale në këndvështrimin e Punës së Denjë

Shqipëria ka bërë progres të rëndësishëm drejt arritjes së vizionit të përcaktuar në Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (SKZHI) 2007-2013, me qëllim që të jetë “një vend me nivel të lartë jetese, i integruar në strukturat evropiane dhe euro-atlantike, si një vend demokratik që garanton të drejtat dhe liritë themelore të njeriut” (2007-2013 SKZHI, faqe 14). Pasi u anëtarësua në NATO në vitin 2009 dhe me vlerësimin e hapave të reformave të ndërmarra më tej, Shqipëria ka bërë një progres të mirë në procesin e anëtarësimit në BE, duke fituar statusin e vendit kandidat në qershor të vitit 2014, me ambicie të qartë që të fillojnë negociatat brenda vitit 2017.

Raporti i fundit i Progresit i Komisionit Evropian për Shqipërinë (nëntor 2015 – 9 nëntor 2016) thekson se: “Shqipëria ka vijuartë bëjë përparim të qëndrueshëm në trajtimin e pesë prioriteteve kryesore për hapjen e negociatave për anëtarësim, duke ndjekur një sërë reformash të nevojshme për të ecur përpara në rrugën e integrimit në BE. Arritjet që kanë të bëjnë me reformën e administratës publike vijuan të konsolidohen. Për sa i përket sundimit të ligjit, ndryshime kushtetuese u bënë në korrik 2916 që i hapën rrugën një reforme të thellë dhe tërësore të sistemit gjyqësor. Është e rëndësishme të ndërtohet mbi progresin e bërëdhe të mbahet lart frymë e reformave. Shqipëria duhet të demostrojë progres lidhur me vendosjen e evidencave të konsoliduara mbi hetimet, shqyrtimin dhe dënimet finale mbi korrupsionin dhe krimin e organizuar në të gjitha nivelet. Zbatimi i masave efektive për të përforcuar mbrojtjen e të drejtave të njeriut, duke përfshirë qytetarët Romë dhe grupet e tjerë në kushte të dobëta në shoqëri, dhe politikat anti-diskriminim, si dhe zbatimi i të drejtës mbi pronënmbeten të një rëndësie të jashtëzakonshme. Shqipëria duhet të ndjekë reformat ekonomike që synojnë rritjen e konkurrencës, trajtimin e papunësisë së lartë, si dhe përmirësimin e mjedisit të biznesit” (Raporti i Progresit të BE-së për Shqipërinë 2016, faqe 89). Negociatat për anëtarësim midis Shqipërisë dhe BE-së pritet të fillojnë në vitin 2017.

1.1 Konteksti social-ekonomik

Banka Botërore e klasifikon Shqipërinë si një vend me të ardhura mbi mesataren, i cili ka bërë progres të konsiderueshëm gjatë njëzetë e pesë viteve të fundit në krijimin e një demokracie të besueshme, shumë-partiake dhe me ekonomi tregu. Shqipëria ishte një nga ekonomitë me rritje më të shpejtë në Evropë para krizës globale financiare, me rritje mesatare vjetore reale prej 6 për qind, shoqëruar me ulje të shpejtë të varfërisë. Kjo normë mesatare e rritjes gjithashtu u përgjysmua gjatë krizës ekonomike. Instrumente monetare dhe fiskale u përdorën për të nxitur rritjen ekonomike, ndërkohë që reformat strukturore në ekonomi nuk u materializuan. Rritja e PBB-së ishte 3.4 për qind në vitin 2016 e shoqëruar nga një rritje e konsumit dhe investimeve private, ndërkohë që rritja për vitin 2017 pritet të kalojë 3.8 për qind.

Qeveria e re që mori pushtetin pas zgjedhjeve të qershorit të vitit 2013 pranoi gjendjen e vështirë të atëhershme të financave të buxhetit të shtetit të ngarkuar me një borxh të rëndë ndaj biznesit prej më shumë se 700 milionë dollarësh dhe e mbështetur në asistencën e FMN-së dhe BB-së, miratoi një strategji për parandalimin dhe shlyerjen e borxhit, e cila parashikonte likujdimin e borxheve ekzistuese deri në fund të vitit 2017, dhe masat specifike për të parandaluar një borxh të ri. Në përputhje me këtë strategji, Qeveria ka ndërmarrë hapa për rishikimin e politikës së saj fiskale dhe reformimin e administratave tatimore dhe doganore, me qëllim që të rritet eficenca në mbledhjen e të ardhurave, uljen e hendekut tatimor dhe për të luftuar evazionin fiskal. Paralelisht, qeveria ka nisur disa reforma themelore që shënjestrojnë strukturën administrative dhe territoriale të vendit, sistemin e pensioneve, funksionimin e sistemit të energjisë elektrike, të shërbimit të policisë, edukimit, tregut të punës, sistemit shëndetësor, etj. Së fundmi, Qeveria ka filluar edhe një luftë me tolerancë zero kundër ekonomisë joformale. Sipas Progress Raportit të EKE për SHqipërinë 2016"ekonomia informale vlerësohet të jetë më tepër se një e treat e PBB duke çuar në humbje të taksave mbi të ardhurat, mungesë të mbrojtjes në punë dhe konkurrencë e padrejtë ndërmjet kompanive. Imponimmi joefikas I kontratave, të drejta pasurore të pa sigurta dhe prezenca e shtuar e korrupsionit janë shqetësime kryesore dhe të përsëritura të bizneseve". Ndërsa aprovimi unanim nga ana e Parlamentit në korrik 2016 synonte të adresonte këtë probleme, forcimi i mëtejshëm i institucioneve është i nevojshëm për një zbatim të suksesshëm të tij..

Remitancat nga emigrantët shqiptarë jashtë vendit ende përfaqësojnë një pjesë të konsiderueshme të të ardhurave në vend. Investimet e huaja në rritje rezultuan në riatdhesim më të lartë të të ardhurave në investime. Rënia për disa vite rradhazi e dërgesave të emigrantëve ndryshoi në vitin 2014, por si përqindje e PBB-së ato mbeten ende shumë më poshtë nivelit të arritur në vitet para krizës globale të vitit 2008.

Hyrja në procesin e anëtarësimit në BE, e kombinuar me uljen e varfërisë, është duke pasur një ndikim të konsiderueshëm në mënyrën sesi po punon për zhvillimin e vendit komuniteti ndërkombëtar. Disa donatorë bilateralë gradualisht po tërheqin fondet ODA nga Shqipëria, ndonëse prania e bashkëpunimit ndërkombëtar për zhvillim është ende thelbësore dhe e dukshme. Po prezantohen mekanizma të rinj financimi në përputhje me axhendën e politikave koherente, dhe pikërisht me zbatimin e drejtpërdrejtë të fondeve dhe kanalizimin e tyre nëpërmjet qeverisë. Bashkimi Evropian po shfaqet si aktori kryesor ndërkombëtar, si në aspektin financiar ashtu dhe në përafrimin e standardeve legjislative dhe politike.

1.2 Punësimi dhe tregu i punës

Përmirësimi i drejtimit së tregut të punës ka qenë në qendër të vëmendjes së vazhdueshme të institucioneve shtetërore dhe partnerëve socialë. Janë bërë përpjekje për të rritur punësimin e fuqisë punëtore në Shqipëri me fokus të veçantë tek grupet rinore dhe ato të rrezikuara, për të përmirësuar sistemin eë arsimit dhe formimit profesional teknik (AFPT), për të fuqizuar ekonomikisht gratë dhe për të forcuar sistemin e mbrojtjes sociale dhe, e gjithë kjo është kryer me një qasje të përmirësuar gjinore.

Zhvillimi ekonomik i Shqipërisë gjatë 10 viteve të fundit u shoqërua me ndryshime pozitive në punësim dhe uljen e shkallës së varfërisë. Sipas Anketës së Fuqisë Punëtore të tremujorit të tretë të vitit 2016 (AFP), shkalla e pjesëmarrjes në forcën e punës në Shqipëri është 67.3 përqind (59.2 për qind për femrat dhe 75.3 për meshkuj), ndërsa pjesëmarrja e të rinjve është 46.1 përqind (52.5 për qind djem dhe 38.8 për qind vajza). Shkalla e punësimit për popullsinë 15-64 vjeç është 57.1 përqind, dhe norma e punësimit të meshkujve është 12.6 pikë përqind më e lartë se norma e punësimit të femrave (INSTAT, AFP Tremujori i tretë 2016).

Niveli i papunësisë për popullsinë e grupmoshës 15-64 vjeç u ul nga 17.5 për qind në tremujorin e tretë të 2015në 15.2 për qind në tremujorin e thretë të 2016. Bujqësia vazhdon të jetë sektori i cili punëson shumicën

e popullsisë, me rreth 45.3 për qind të forcës së punës, ndërsa sektori privat jobujqësor ka një peshë shumë të ulët, duke qenë i paaftë për të thithur kërkesën në rritje të punësimit të krijuar nga ndryshimet demografike, sociale, ekonomike dhe strukturore.

Përgatitja dhe miratimi zyrtar i Strategjisë Kombëtar të Punësimit dhe Aftësive si edhe të Planit përkatës të Veprimit 2014-2020, me asistencën teknike të ILO-s, përbën një kornizë të plotë, gjithëpërfshirëse të politikave të shëndosha për punë më të mira dhe aftësi më të larta. Krijimi i mekanizmave për monitorimin e zbatimit të këtyre politikave është një domosdoshmëri dhe përbën një detyrë që duhet përfunduar sa më shpejt.

Gjatë vitit 2016 zyrat e punësimit ofruan mundësi punësimi për 93,889 persona të papunë; nga këta 49,735 ishin gra. 25,000 u punësuan gjatë 2016, 19,789 u punësuan përmes ndërmjetësimit për punë, ndërsa 5,211 punëkërkues dhe 517 ndërmarrje përfituan përmes programeve të promovimit të punësimit. Numri i ofertave të punës u rrit në 40,000 në 2016 në krahasim me 35,000 në 2015. 17,000 persona u trajnuan në qendra publike trajnimi, d.m.th 1,000 më shumë se treguesi strategjik i parashikuar për vitin 2016.

ILO ka kontribuar në zhvillimin e Shërbimit Kombëtar të Punësimit (SHKP) duke rritur kapacitetet e tij administrative dhe trajnuese duke u përqendruar fuqishëm në zbatimin dhe vlerësimin e politikave aktive të tregut të punës (PATP). Në një periudhë dy-vjeçare, 14 zyrat e punësimit në të gjithë vendin janë transformuar rrënjësisht, duke futur në funksionimin e tyre modelin e ri të shërbimit të SHKP-së. Reforma e SHKP-së është përqëndruar në : a) riorganizimin e ambienteve të punës; b) Njohjen e)
punëkërkuesve dhe punëdhënësve, në përputhje me Standardet e Shërbimeve Publike të Punësimit të BE-së; me shqyrtimin e PATP-ve ekzistuese dhe aprovimin e kuadrit rregullator përkatës; për rritjen e efektivitetit dhe rëndësisë së trajnimit;

Në lidhje me hapat e tjerë të reformës, Qeveria do të duhet të konsiderojë më thellë ngushtimin e hendekut gjinor të profesioneve për të rritur punësimin e femrave. Gjithashtu, grupe të tjerë vulnerabël (p.sh. minoritetet, personat me paaftësi, popullsia fshatare, etj.) duhet të trajtohen për të siguruar përfshirjen e tyre në tregun e punës.

Shqipëria ka hyrë në një proces reformues të sistemit arsimor (duke prezantuar sistemin dual në sistemin e AFPT-së) duke përfshirë vetë-shërbimin dhe informacionin për tregun e punës, shërbimet e punësimittë ofruara nga zyrat e punësimit dhe këshillimi për punësim; c) Ngritjen e sistemit të menaxhimit te përfomacës te shërbimeve qe ofrojnë Zyrat e Punës; dhe d) Modernizimin e infrastrukturës dhe sistemeve të IT në SHKP. Zbatimi i reformës kombëtare e Punësimit dhe e Aftësive duhet të kontribuojë më tej në përmirësimin e cilësisë së shërbimeve të ofruara nga sistemi i edukimit dhe formimit profesional në përputhje me zhvillimet e BE-së. Formimi dhe edukimi tekniko-profesional ofrohet në 53 shkolla (44 publike duke përfshirë degët në shkollat e mesme të përgjithshme dhe 9 private) pothuajse të gjitha të vendosura në zona urbane. Shumica e shkollave ofrojnë dy deri në katër profile, dhe vetëm një e katërta e tyre ofrojnë më shumë se 8 profile profesionale. Numri mesatar i nxënësve për shkollë është 300, ndërsa më pak se një e katërta e shkollave kanë 500 a më shumë nxënës. Kjo situatë pasqyrohet në cilësinë e forcave të punës nga pikëpamja e kualifikimeve dhe aftësive. Vëzhgime të shumta gjatë 2008 dhe 2009 të Mjedisit të Biznesit dhe Performancës së Ndërmarrjeve të (VMBPN) si dhe tre vëzhgime të NES SNA të kryera në 2008, 2010 dhe 2012 në Shqipëri vërejtën se hendeku i aftësive është i pranishëm në të gjithë sektorët e ekonomisë. Veç kësaj, “qëndrimi i punëkërkuesve/kultura e punës” konsiderohet një problem madhor për rreth gjysmën e bizneseve që operojnë në bujqësi, tregti dhe riparime, hotele dhe restorante si dhe në sektorin e edukimit (EU 2016 Report i Progresit për Shqipërinë fq 20). Përpos kësaj, “mjeshtrat 55 vjeçarë” duhet të zëvendësohen së shpejti.Në datën 30.6.2016 u miratua Ligji nr.70/2016, “Për Zejtarinë në Republikën e Shqipërisë”. Ky Ligj synon nxitjen e zhvillimit të zejtarisë nëpërmjet garantimit të kushteve për mbrojtjen e interesave të zejtarëve dhe konsumatorëve, si dhe mbështetjen per zhvillimin e kualifikimit profesional në këtë fushë. Ky Ligj i ri i hapi rrugë kualifikimit dhe aftësimit profesional në zejtari nëpërmjet krijimit të një sistemi arsimor dual. Ai adreson disa prej nevojave dhe problematikave të evidentuara në Strategjinë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020. Ligji gjithashtu synon të forcojë partneritetin publik, privat, kompanive dhe institucioneve publike të formimit profesional dhe arsimit profesional për të siguruar lidhjen kualifikim të orientuar nga tregu i punës.

Ligji për Edukimin dhe Formimin Profesional i miratuar së fundmi (16 shkurt 2017) adreson problemet e sipërcituara. MMSR do të asistohet teknikisht nga ILO në zbatimin e Ligjit të AFPT dhe specifikisht për krijimin e Fondit Kombëtar të Zhvillimit të Punësimit dhe të Aftësive, për zhvillimin e kurrikulave të reja të programeve

të AFPT-së pas shkollës së mesme sipas një studimi fizibiliteti të kryer në vitin 2013; po ashtu në pilotimin e mekanizmave të reja për prezantimin e një perspektive të të mësuarit gjatë gjithë jetës në sistemin e arsimit dhe formimit profesional shqiptar, duke përfshirë edhe njohjen e informacionit të marrë më herët. Sistemi gjurmues për të diplomuarit në AFPT–të rinjtë dhe të rriturit, i siguruar me mbështetjen e ILO-s, do të jetë plotësisht funksional në 2017. ILO do të vijojë të japë mbështetje teknike për përdorimin me efikasitet të këtij mekanizmi në mënyrë që të vlerësohet niveli i punësimit dhe përputhja e kërkesës së tregut të punës me ofertën e AFPT; kështu MMSR do të mund të marrë masa sipas informacioneve të sakta.

Është e qartë që rritja në ekonominë shqiptare nuk ka çuar gjithmonë në krijimin e më shumë vendeve të reja pune sidomos për gratë dhe të rinjtë. Raporte dhe studime të ndryshme vënë në dukje gjendjen e zyrave të punësimit dhe institucioneve trajnuese, duke theksuar rëndësinë e ndërmarrjes së anketave të rregullta mbi aftësitë që nevojiten nga tregu i punës dhe nevojën për një transformim të thellë të shërbimeve të ofruara nga zyrat e punësimit. Megjithëse niveli I papunësisë për të rinjtë (15-29 vjeç) ka shënuar rënie, ai vijon të jetë i lartë në 29.0%, duke nënvizuar kështu mospërputhje të aftësives. (Raporti i Progresit 2016, BE, fq.5). Analizat e aftësive janë të domosdoshme edhe në dritën e zhvillimeve më të fundit të tregut të punës. MMSR-ja, nëpërmjet studimit të nevojave për aftësi për vitin 2014-1015, tregon se aktualisht ka një mospërputhje të konsiderueshme ndërmjet asaj që tregu i punës kërkon për sa i përket kualifikimit dhe asaj çfarë ofrojnë aplikantët për punë (mospërputhje kërkesë-ofertë). Nga ana tjetër, Shqipërisë I duhet të mbyllë një hendek të konsiderueshëm mes rezultateve /produkteve të edukimit dhe nevojave të tregut të punës. Kapaciteti i asimilimit teknologjik dhe kërkimi, zhvillimi dhe inovacioni është i ulët. Ndër pengesat kryesore mund të përmenden shpenzime të ulta në kërkim dhe zhvilim (rreth 0.4 % e PPB); lidhje të dobëta ndërmjet sektorëve shkencorë dhe privatë; si dhe fragmentarizimi i sistemit kombëtar të kërkimit dhe inovacionit. Për pasojë e kësaj infrastrukture të dobët të politikave në inovacion, pothuajse të gjithë sektorët e ekonomisë sigurojnë produkte dhe shërbime me teknologji të ulët, me angazhim intensiv të fuqisë punëtore dhe me kosto të ulët (Raporti i Progresit 2016, BE, fq.31).

Në anën tjetër, sistemi i prodhimit vuan nga mungesa e kulturës sipërmarrëse, ai pasqyron një nivel të konsiderueshëm qeverisjeje të dobët, ku korrupsioni është shpesh i pranishëm. Sistemi bankar i vendit, ka ende një nivel të lartë të kredive të këqija (edhe pse janë ulur rreth 20 për qind në dy vitet e fundit), nuk ofron mundësi të mira kreditimi për financimin e bizneseve private. Veç kësaj, Shqipëria ka ende një sistem joefikas gjyqësor, i cili nuk ndihmon bizneset, por përkundrazi shpesh bëhet një barrë për të. Shpresohet shumë tek reforma në drejtësi nisur nga Qeveria shqiptare vitin e kaluar. Kjo reformë, së bashku me masa të tjera që do të merren me qëllim që të krijohet një gjendje e shëndoshë ekonomike, do të mundësojnë një mjedis më të përshtatshëm për ndërmarrje të qëndrueshme.

Shqipëria ka ende një nivel të lartë të punësimit informal. Sipas burimeve të BE-së, ekonomia informale përbënte rreth 40 për qind të punësimit në sektorin jobujqësor (Raporti i Progresit i BE 2015 për Shqipërinë, faqe 48). Megjithatë, Qeveria ka filluar në mes të vitit 2015 një aksion të gjerë për të luftuar informalitetin, me qëllim zbatimin e ligjit për veprimtaritë ekonomike, me qëllimin e dyfishtë për të siguruar një trajtim të drejtë për të gjithë sipërmarrësit dhe punëtorët si edhe ndarjen e barabartë të barrës së taksave dhe mbledhjen e kontributeve për shpenzimet e investimeve publike. Ky veprim përbën një hap shumë të rëndësishëm përpara përsa i përket formalizimit të bujqësisë. Megjithatë, “Një qasje strategjike është e nevojshme të ndërmerret për të adresuar sfidat e tregut të punës si papunësia e të rinjve dhe informaliteti.” (EU Raport Progresi 2016 për Shqipërinë fq 54). Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Sociale (ISHSHS), që ka një detyrë të rëndësishme në trajtimin e informalitetit dhe sigurimin e standardeve të Punës, do të vazhdojë të mbështetet fuqimisht nga ILO në vitet në vijim.

Incidenca e lartë e punësimit informal ka pasoja të ndryshme negative mbi ekonominë, mbi kushtet e punës dhe në proesin politikëbërës. Të ardhurat e ulëta nga taksat për shkak tëë mospagesës së taksave mbi të ardhurat, kufizojnë mundësitë e Qeverinë për të zbatuar politika mbrojtëse efektive sociale dhe mbi tregun e punës. Ve kësaj, ekonomia e madhe informale dhe praktikat e shumëpërhapura të mosdeklarimit të rrogave krijojnë problem serioze për mbulimin dhe financimin e sistemeve të sigurimeve shoqërore, duke I lënë kështu punëtorët dhe familjet e tyre të pambrojtur përballë rreziqeve sociale thelbësore.Për punëdhënësit ekonomia informale krijon konkurrencë të padrejtë dhe terren të vështirë pune. Sipërmarrësit në sektorin informal vuajnë nga rendimenti I ulët I opunës, mungesa e aksesit në fonde dhe tregje, mungesa e inovacionit dhe në përgjithësi e kanë të pamundur të rriten. Për të punësuarit, të punosh në një ekonomi informale do të thotë të jesh I kufizuar në një veprimtari që paguhet pak, e dëmshme dhe e pasigurtë pasi standartet e

shëndetit dhe sigurisë në punë shpesh neglizhohen. Mungesa e mundësive për trajnim I privon punonjësit e ekonomisë informale të kërkojnë pozicione të paguara më mirë në sektorin formal. Të drejtat e punonjësve është e vështirë të imponohen në sektorin informal. Shumë gra që punojnë në punë informale e bëjnë këtë pasi fleksibiliteti I orarit të punës I mundëson të kryejnë edhe punë të papaguar në familje ku ato bëjnë pjesën më të madhe të punëve të shtëpisë.

Migracioni për motive punësimi është ende një alternativë tërheqëse për shqiptarët. Gjatë vitit 2015 mijëra shqiptarë u larguan jashtë vendit në kërkim të punësimit. Në Gjermani mbërritën rreth 50.000. Ky fenomen nuk pritej dhe kaloi trendin normal të emigracionit nga pikëpamja numerike, që me siguri u nxit nga kontrabandistët si një nga bizneset e tyre fitimprurës. Pavarësisht nga fakti se vendet e Evropës Perëndimore kanë nevojë për forcë pune, kjo dyndje njerëzish nuk mund të vendosej andej për arsye të ndryshme politike dhe ekonomike. Kjo situatë ndër të tjera theksoi paaftësinë e menaxhimit të mobilitetit të punës dhe tregoi se menaxhimi i migracionit të punës kryhet në baza rastësore. Është tejet e nevojshme të krijohen mundësi për lëvizjen e rregullt të forcës së punës në vendet në kërkim të saj, që fillon me përgatitjen dhe shpërndarjen e informacionit që u duhet përcjellë paraprakisht migrantëve potencialë. Kuadri aktual rregullator i veprimtarisë së Agjencive Private të Punësimit duhet të zbatohet më mirë duke i dhënë kështu një tjetër fytyrë dimensionit etik të rekrutimit.

1.3 Dialogu Social

Nëpërmjet PKPD pararendës është bërë shumë për të nxitur më tej kulturën e dialogut social në vend, si një parakusht për paqe sociale. Vëmendje e veçantë i është kushtuar konsolidimit të institucioneve dhe mekanizmave të ngritura për dialog social tripalësh dhe në veçanti përmirësimit të efektivitetit të Këshillit Kombëtar të Punës (KKP), i cili, pas një periudhe problematike funksionimi, u kthye në normalitet në fund të vitit 2013. KKP-ja mblidhet tanimë rregullisht, ndërsa rendi i tij i ditës është pasuruar dhe modernizuar, duke lejuar që ky Këshill të merret me çështjet më të rëndësishme social-ekonomike të vendit. Organet që merren me parandalimin e mosmarrëveshjeve dhe zgjidhjen e konflikteve janë forcuar edhe përmes trajnimit dhe ngritjes së kapaciteteve tripalëshe në parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës dhe dialogut mes Partnerëve Socialë në vendin e punës. Gjatë këtyre dy dekadave e gjysmë të fundit, ILO-s i është kërkuar vazhdimisht të ofrojë asistencë teknike për reformën e ligjit të punës, duke përfshirë kornizat ligjore dhe institucionale të dialogut social tripalësh, marrëveshjet kolektive dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve, pasi ligji i punës ka pësuar gradualisht transformime nga ligj statutor në një ligj të negociuar, që ka tanimë tipar të tijin kryesor rolin qendror të marrëveshjeve kolektive në krijimin e kushteve të punës dhe kushteve të punësimit. Megjithatë, efektiviteti i dialogut social tripalësh dhe dypalësh në nivele të ndryshme, duke përfshirë edhe nivelin rajonal, duhet të përmirësohet më tej. Dialogu social si një mjet për të bërë prezent interesat e punëmarrësveë dhe punëdhënësve në proceset e hartimit të politikave ekonomike dhe sociale ende perceptohet si jo efektiv dhe i kufizuar. Kodi i Punës i vitit 2015 parashikon ngritjen e këshillave rajonalë tripalësh si pjesë e infrastrukturës kombëtare të dialogut social trepalësh dhe shprehje e vullnetit politik të palëve në trepartitizmin kombëtar për t'u zgjeruar dhe për ta bërë dialogun social trepalësh më pjesmarrës dhe më gjithëpërfshirës. Rregullorja mbi këshillat konsultativë rajonal do të miratohet nga Qeveria në prill 2017. ILO do të ndihmojë në procesin e ngritjes dhe funksionalizimit të tre këshillave rajonalë konsultativë deri në fund të 2018.

Ka ende çështje shqetësuese në lidhje me organizimin e brendshëm të KKP-së dhe përfaqësimit të organizatave të punëdhënësve dhe të punëtorëve, si dhe masën në të cilën parimet demokratike përbëjnë bazën për funksionimin e tij. Kjo sfidë komplikohet nga mungesa e sindikatave në ndërmarrje të ndryshme në sektorin privat dhe gjithashtu nga kufizimet e kapaciteteve të disa organizatave ekzistuese të punëtorëve dhe të punëdhënësve.

Ashtu si vihet në dukje dhe nga BE, "Dialogu social dypalësh duhet të përmirësohet dhe autonomia e Partnerëve Socialë duhet të rritet. Mbetet shumë për t'u bërë për të zhvilluar dialogun social në nivel lokal dhe nivel ndërmarrjesh" (Raporti i Progresit të BE, 2015, faqe 48).

1.4 Kushtet e Punës

Paga minimale zyrtare për sektorin publik dhe privat sipas VKM është aktualisht 22.000 lekë. E shprehur në dollarë amerikanë, kjo përbën një rënie në krahasim me pesë vite më parë, për shkak të normës së këmbimit. Me një kurs të tillë, paga minimale aktuale duket e pamjaftueshme për të mbrojtur punëtorët më të rrezikuar.

Partnerët Socialë i kanë kërkuar rregullisht qeverisë të krijojë një minimum jetik, në mënyrë që paga minimale të konsiderojë ndryshimin e rrethanave sociale dhe ekonomike si rritja e çmimeve, standardet e jetesës në rritje, dhe rritjen ekonomike e produktivitetin. Këshilli Kombëtar i Punës së fundmi arriti të dakordësohet që paga minimale në Shqipëri të rritet në 24,000 lekë (për t'u biseduar më tej me FMN). Hendeku gjinor i pagave mbetet i konsiderueshëm, pasi pagat e grave janë 18 për qind më të ulëta se pagat e burrave në zonat urbane , dhe kjo shifër sa vjen e ulet më ndjeshëm në zonat rurale.

ILO mund të ofrojë ndihmë teknike për të rritur kapacitetet kombëtare për përcaktimin e pagave në përputhje me standardet ndërkombëtare. Krahas MMSR, INSTAT-i dhe Partnerët Socialë duhet të përfshihen në mënyrë aktive në këtë proces.

Në lidhje me Sigurinë dhe Shëndetin në vendin e punës (SSHP), Shqipëria ka bërë një progres të dukshëm në vitet e fundit. Dy instrumente të reja të ILO-s janë ratifikuar gjatë vitit 2014, përkatësisht Konventa Nr. 167 "Për sigurinë dhe shëndetin në ndërtim" dhe Konventa Nr. 187 "Mbi Kornizën Promovuese për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë". Në 2016 Parlamenti ratifikoi "Konventën e Punës Detare " (Nr. 186). Përveç kësaj, Këshilli Kombëtar i Punës miratoi Dokumentin Politik të SSHP-së si dhe Planin përkatës të Veprimit 2015-2020, përgatitur me ndihmën e ILO-s në bashkëpunim me MMSR-në dhe me përfshirjen e ministrive të tjera që lidhen me këtë fushë, me institucionet publike dhe Partnerët Socialë. Zbatimi i këtij plani do të monitorohet nga Grupi i sapoformuar i Menaxhimit të Politikave të Integruara (GMPI) për Punësim, Aftësi dhe Politika Sociale, si dhe Grupet përkatëse Tematike, nën udhëheqjen e MMSR-së, për të vlerësuar progresin e bërë cdo dy vjet.

ILO ka ndihmuar Inspektoratin Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Sociale të përgatitë kushtet për miratimin e legjislacionit të ri në fushën e shëndetit dhe sigurisë në punë (SSHP) në përputhje me legjislacionin e BE-së, për përfshirjen në legjislacionin kombëtar të 17 direktivave të veçanta nga Direktiva kuadër e SSHP-së, një direktivë për Sigurinë e punëtorëve të rinj dhe 3 rregullore të tjera, në një total prej 21 aktesh ligjore të SSHP. E gjithë kjo krijon një bazë ligjore të rregullt dhe moderne për mbrojtjen e të punësuarve, duke ulur aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale, përmirësimin e kushteve të punës dhe nxitjen e punës së denjë, me ndikim pozitiv në zhvillimin social dhe ekonomik të vendit. Megjithatë, ka shumë për të bërë për përmirësimin e performancës së Shërbimeve të Inspektoriatit të Punës, përkatësisht përmes fuqizimit të aftësive të administratës në ndërmarrjen e hapave për zbatimin e planit të veprimit të SSHP, i cili do të sigurojë efikasitetin e legjislacionit të ri të hartuar. Asistenca teknike e ILO-s do të synojë t'i japë një rol më të fuqishëm dhe t'i bejë më operative komisionet për SSHP-në, duke përmirësuar ndjeshëm kështu dialogun social në nivel ndërmarrjeje. E fundit, por jo nga rëndësia, administrata e inspektimit të punës do të mbështetet edhe në punën e tyre në sektorin e bujqësisë.

1.5 Mbrojtja Sociale

Shfrytëzimi i punës së detyruar të fëmijëve është shkelje e të drejtave të njeriut. Me gjithë ndihmën e ILO-s dhe përpjekjet e aktorëve të tjerë në luftën kundër formave më të këqia të kësaj pune, raportet e fundit tregojnë vazhdimësinë e punës së fëmijëve në Shqipëri. Sipas një studimi për punën e fëmijëve, të ndërmarrë nga INSTAT-i në vitin 2012, rreth 57,000 fëmijë (ose 8 përqind e popullsisë së grupmoshës 0-15 vjeç), janë ekonomikisht aktivë në Shqipëri. Ata janë të punësuar në sektorin bujqësor (në familjet e tyre), si dhe në industri (e tekstileve, modës dhe minierave).

Një tjetër kategori e fëmijëve që punojnë janë ata të rrugës, lypësit, mbledhësit e plehrave, etj. Një studim i fundit tregon se numri i tyre është mbi 2500, pjesa më e madhe e të cilëve janë pjesë e grupit 10-17 vjeç. 74.3 përqind e këtyre fëmijëve janë romë dhe egjiptianë. Një numër i konsiderueshëm nga 0-5 vjeç shoqërojnë nënat e tyre ndërsa lypin në rrugë. (Burimi: "Studimit kombëtar mbi fëmijët e rrugës në Shqipëri", porositur nga UNICEF dhe Save the Children, Faqja 5).

Sistemi i pensioneve luan një rol qendror në sigurimin e të ardhurave për të moshuarit dhe personat me aftësi të kufizuara. Megjithatë, sistemi shqiptar i pensioneve po ballafaqohet me një sërë sfidash, që lidhen me mbulimin e ulët të sigurimeve shoqërore dhe nivelin e ulët të mbledhjes së kontributit për sigurimet shoqërore.

Për shkak të numrit të madh të njerëzve që punojnë në ekonominë informale dhe nivelit të papunësisë, numri i kontribuesve në sistemin e pensioneve ka mbetur i ulët. Shmangia e kontributeve të sigurimeve shoqërore ka qenë më e përhapur. Mospagesa e kontributeve të sigurimeve shoqërore do të rezultoje drejtëpërsëdrejti në një numër më të madh të popullatës me përfitime të ulta nga sigurimet shoqërore ose pa asnjë përfitim

duke rritur kështu rrezikun e varfërisë. Kjo do të kërkojë që eventualisht shteti të akordojë më shumë burime për programet e asistencës sociale.

Për t'iu përgjigjur kësaj situate, Qeveria ndërmori një sërë ndryshimesh në ligjin e Sigurimeve Shoqërore, i cili ofron për herë të parë "pensionet sociale" për ata që nuk kualifikohen për ndonjë formë pensioni sipas ligjit të Sigurimeve Shoqërore, zgjeron të drejtën e pensionit të pleqërisë për minatorët duke filluar në moshën 55 vjeçare etj. Dispozitat e reja që kanë hyrë në fuqi më 1 janar 2015. Veç kësaj, si pasojë e përpjekjeve të Qeverisë për të luftuar informalitetin dhe stimujt e ofruar për popullsinë rurale, mijëra njerëz i janë bashkuar Institutit të Sigurimeve Shoqërore. ILO ka ndihmuar MMSR-në dhe Institutin e Sigurimeve Shoqërore në këtë proçes reformues me rishikimin e ndryshimeve të ligjit.

Për sa i përket përfitimit të Ndihmës Ekonomike, Administrata e Shërbimit Social Shtetëror ka forcuar edhe më tej kriteret e pjesëmarrjes në të dhe ka pastruar listat nga njerëzit që nuk duhet të përfitojnë. Veç kësaj ky përfitim i jepet nënave të familjeve si mbështetje për nevojat familjare si dhe një mënyrë për të fuqizuar gratë. Megjithatë, shumë shërbime sociale vuajnë nga mungesa e një kornize e qartë ligjore dhe buxheti i duhur si dhe janë të varura nga financimet e donatorëve dhe të shoqërisë civile.

II. Mësimet e nxjerra nga bashkëpunimet e mëparshme

Pas tre ciklesh në Shqipëri, PKPD ka vërtetuar se është një program kuadër i mirë mbi bazën e të cilit ILO të japë asistencë teknike për Qeverinë Shqiptare dhe partnerët socialë. Në dy vjet e gjysmë, ai provoi gjithashtu të jetë një instrument fleksibël, duke i dhënë një përgjigje të shpejtë dhe efikase të gjitha kërkesave drejtuar ILO-s nga Qeveria dhe partnerët socialë.

Vlerësimi i pavarur i strategjive dhe aksioneve të Programit të ILO-s për Punën e Denjë në Ballkanin Perëndimor (2012-2015) botuar në Tetor 2016 vlerësonte se qasja aprovuese ndaj bashkëpunimit për zhvillim kishte provuar të ish relativisht efektive. Pjesmarrja aktive e grave dhe aktivitetet që synonin shtrirjen e dimensionit gjinor rezultuan në një raport mbi nevojat për aftësi profesionale në Shqipëri i cili për herë të parë përfshinte edhe dimensionin gjinor. Impakt i rëndësishëm u vërejt në reformën në drejtësi dhe ndërtimin e institucioneve në Ballkanin perëndimor. Raporti nënvizonte rolin kyc të koordinatorëve kombëtarë në vendet e Ballkanit Përendimor. Rekomandimet e vlerësuesve për ILO-n në mënyrë specifike kërkonin përmirësimin e konsistencës mes planifikimit, monitorimit dhe raportimit, nevojës për të ndërtuar në mënyrë vazhdueshme strategji daljeje (post projekt) në faza më të hershme të zbatimit të projektit me qëllim rritjen e pronësisë apo përgjegjësisë kombëtare për ndërhyrjet respektive. Edhe nevoja për të forcuar përpjekjet për mobilizim fondesh është theksuar vazhdimisht në këtë raport.

PKPD provoi të jetë në koherencë të plotë me programet e agjensive të tjera të OKB-së që veprojnë në Shqipëri, duke kontribuar në mënyrë aktive në krijimin dhe zbatimin e Programit të Bashkëpunimit 2012-2016 ndërmjet Qeverisë Shqiptare dhe OKB-së, në kuadër kjo të Iniciativës *Një OKB*. Rëndësia dhe komplimentariteti i asistencës teknike të ILO-s është në përputhje me përpjekjet e përgjithshme të vendit për të harmonizuar kuadrin e tij ligjor, politik dhe institucional me kërkesat e pranimit në BE.

Bordi i Rishikimit të PKPD tregoi fleksibilitet dhe unanimitet duke e bërë PKPD të reagojë ndaj të gjitha kërkesave të Qeverisë e Partnerëve Socialë në kohë reale. Anëtarët dhe partnerët e ILOs kanë vlerësuar pozitivisht ciklin e menaxhimit të PKPD dhe shprehën vullnetin e tyre për të kontribuar plotësisht në ciklin e ri.

Takimet e rregullta të Bordit të Rishikimit kanë rritur përgjegjësinë e aktorëve shqiptarë. Kjo përgjegjësi dhe angazhim i qeverisë dhe partnerëve socialë për të mobilizuar mbështetjen ndërkombëtare përmes një sërë partneritetesh është një vlerë për të siguruar burimet e nevojshme për të mundësuar arritjen e rezultateve të parashikuara..

III. Prioritetet e programit për Shqipërinë

Fushat prioritare të bashkëpunimit dhe rezultatet e programit për Shqipërinë janë zhvilluar në konsultim të ngushtë me partnerët tripalësh. Procesi filloi me konsultime individuale me çdo anëtar dhe një diskutim në tryezë të rrumbullakët tripalëshe në tetor të vitit 2015. Në bazë të këtyre të dhënave fillestare, ILO përgatiti draftin e parë, për të cilin anëtarët dhanë komente dhe vërejtje me shkrim.

Procesi këshillimor mes partnerëve kombëtar tripalësh dhe ILO-s synoi që prioritetet të përqëndrohen - nga një axhendë potencialisht shumë e gjerë - në një numër të kufizuar prioritetesh dhe rezultatesh të përbashkëta të cilat mund të arrihen në mënyrë të arsyeshme në kuadrin kohor të propozuar dhe sipas burimeve të disponueshme apo të parashikueshme. Këto prioritete marrin në konsideratë avantazhin e krahasuar të ILO-s si një agjenci normative dhe trepalëshe e specializuar në Punën e Denjë. Kjo gjithashtu do të ndihmojë që ILO të përqëndrojë iniciativat e veta për mobilizim fondesh nga donatorëve potencial dhe partnerë të tjerë. Në kuadër të temës gjithëpërfshirëse të ***"Punë e Denjë për të Gjithë"*** ILO do të përqëndrohet në tri prioritete të programuara për Shqipërinë për periudhën 2016-2020. Keto janë:

1. **Nxitja e punësimit dhe e mjedisit mbështetës për ndërmarrje të qendrueshme.**
2. **Forcimi i kapaciteteve të institucioneve shtetërore dhe partnerëve social për një dialog social efektiv.**
3. **Përmirësimi i mbrojtjes sociale dhe kushteve të punës**

PKPD duhet të konsiderohet si një dokument i gjallë, i hapur për rishikime të rregullta dhe rregullime në përputhje me zhvillimin e nevojave, kërkesave dhe mundësive. Plani, për këtë arësye, do të monitorohet rregullisht dhe do të rishikohet në varësi të disponueshmërisë së burimeve, nivelit të reagimit të partnerëve dhe zhvillimit të situatës ekonomike e sociale të vendit. Shtrirja dhe gama e punës së ILO-s në vend, gjithsesi, në fund të fundit varet nga mundësia e gjenerimit të burimeve shtesë nga donatorët dhe grupimi i burimeve ekzistuese me partnerë të tjerë.

Të tre prioritetet e PKPD të përcaktuara bashkarisht nga tre palët kontribuojnë në përmbushjen e Programit të Bashkëpunimit për një Zhvillim të Qendrueshëm mes Qeverisë së Shqipërisë dhe OKB në Shqipëri për periudhën 2017 - 2021. Në mënyrë specifike ato kontribuojnë në Rezultatin 3 "Programet, politikat dhe prioritetet për rritjen ekonomike janë gjithëpërfshirëse, të qendrueshme dhe me ndjeshmëri gjinore me fokus më të madh mbi konkurrueshmërinë, punën e denjë dhe zhvillimin rural", por edhe ne Rezultatin 2 "Të gjithë gratë dhe burrat, vajzat dhe djemtë sidomos ata nga grupet vulnerabël dhe pa vëmendje, ushtrojnë të drejtën e tyre për shërbime cilësore të barabarta në respekt të të drejtave të njeriut dhe investime më efektive dhe efikase në burime njerëzore dhe financiare bëhen në nivel qendror dhe lokal për të siguruar përfshirje dhe kohezion social".

Prioriteti 1: 1. Nxitja e punësimit dhe e mjedisit mbështetës për ndërmarrje të qendrueshme

Rezultati 1.1: Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive 2014 – 2020 e zbatuar dhe e rishikuar.

Hartimi dhe miratimi i Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2014-2020 shënon një moment historik për mënyrën se si projektohen politikat e zhvillimit të punësimit dhe aftësive në Shqipëri. Ishte e qartë që nga fillimi i përgatitjes së këtij dokumenti që, në mënyrë që të reformohej sistemi i formimit profesional, ishte e nevojshme një qasje me pjesëmarrje të gjerë, ku do të përfshiheshin institucionet në nivel kombëtar dhe lokal, organizatat e punëdhënësve, sindikatat, organizatat e shoqërisë civile dhe grupet që përfaqësojnë interesat eshtresave të prekura nga këto politika (psh. nxënësit, prindërit si dhe praktikuesit e arsimit dhe formimit). Për këtë qëllim, përgatitja e Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2014-2020 është bazuar në një sërë takimesh këshillimore që filluan në mes të vitit 2012, u rifilluan në tetor 2013 dhe përfunduan në mes të vitit 2014. ILO ndihmoi Qeverinë Shqiptare dhe Partnerët Socialë me këshillim teknik dhe politik për hartimin dhe promovimin e Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi.

ILO do të vazhdojë mbështetjen e saj për zbatimin e këtij dokumenti strategjik ndaj institucioneve publike (SHKP dhe AKAFPK, në veçanti) që ato të jenë më të përgatitur në përputhjen e vendeve të lira të punës dhe punëkërkuesve, si nëpërmjet menaxhimit të rasteve dhe ndjekjes së vendeve të lira.

Asistencë teknike do të ofrohet për të përshtatur kuadrin ligjor me Konventën 181 të ILO-s për Agjencitë Private të Punësimit, vendosjen e një kuadri ligjor për agjencitë e punësimit të përkohshëm, krijimin e një sistemi akreditimi, duke patur parasysh edhe dhënien/delegimin tek të tretët, nënkontraktimet dhe Direktivat e BE-së.

Më tej, ILO do të mbështesë krijimin e një mekanizmi koordinues për çështjet e punësimit ndërmjet organeve tripalëshe, ku përfshihen edhe diskutime të herëpasherëshme në mekanizmin e dialogut social. Mes institucioneve dhe Partnerëve Socialë do të ndahet një sistem informacioni i integruar për tregun e punës.

Treguesit e Rezultateve

1.1.1 Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive 2014-2020 përditësohet në dritën e realiteteve dhe përgjegjësive të reja, si psh. procesi i pranimit në BE.
Synimi: Strategjia e përditësuar deri në fund të 2018 mbi bazën e rekomandimeve trepalëshe.

1.1.2 MMSR miraton masa korrigjuese për të rritur shtrirjen e PATP-së tek gratë dhe grupet vulnerabël të punëkërkuesve, bazuar në treguesit e performancës.
Synimi: Të paktën 50 për qind e masave korrigjuese të rekomanduara për të rritur shtrirjen e PATP-së tek gratë dhe grupet vulnerabël të punëkërkuesve miratohen deri në 2020.

.1.1.3 Kuadri rregullator për agjencitë e punës së përkohshme dhe agjencitë private të punësimit përcaktohen me dialog social dhe në përputhje me Konventën 181.
Synimi: Aktet ligjore për funksionimin e agjencive të punës së përkohshme dhe agjencive private të punësimit miratohen në vitin 2018.

Rezultati 1.2: Reformat ligjore dhe institucionale për promovimin e një mjedisi lehtësues për biznese të reja të qëndrueshme.

Një mjedis i përshtatshëm është kyç për krijimin dhe zhvillimin e bizneseve të qëndrueshëm. Krijimi i një mjedisi të tillë varet nga një grup i përcaktuar dhe i artikuluar mirë politikash, që mbulon ndër të tjera fushat e arsimit, mjedisit, financave, punës, tregëtisë, drejtësisë dhe të drejtat e pronës, teknologjisë e infrastrukturës. Pamundësia për ofrimin e këtij mjedisi rezulton në akses të pamjaftueshëm ndaj sipërmarrjes dhe shërbimeve për zhvillimn e biznesit, akses të kufizuar ndaj zinxhirit të vlerës më të lartë të shtuar dhe praktikave jo optimale në vendin e punës që ndikojnë në mënyrë të veçantë SME-të. Nga ana tjetër, kjo pengon rritjen e produktivitetit, çon në nivele të larta të papunësisë, të informalitetit, të varfërisë, si edhe dëmton mjediset natyrore. Udhëzuesi I ILO-s për "Mundësimin e një Mjedisi të Qëndrueshëm për Ndërmarrjet (MMQN)" është hartuar si një burim për organizatat që dëshirojnë të vlerësojnë mjedisin në të cilin rriten bizneset fillestare. Ai është hartuar që të drejtojë dhe të mbështesë këto organizata në përpjekjet e tyre për të kuptuar më mirë MMQN-në dhe për të rritur kontributin e tyre të mbështetur në përvoja të faktuara në përpjekjet për reformë të qeverisë përmes advokimit dhe dialogut. ILO i ofroi trajnime BiznesAlbania-s për këtë instrument dhe metodologjinë e tij në vitin 2012 dhe i "rifreskoi" këto trajnime edhe në vitin 2015.

Gjatë gjithë procesit të MMNQ-së, ILO do të angazhohet në mënyrë të veçantë me Biznes Albania, si organizatë përfaqësuese e punëdhënësve në Shqipëri. Mmetodologjiae MMNQ-së do të përqëndrohet në ndërtimin e kapaciteteve të organizatës për vlerësimin e fakteve dhe dialogut politik konstruktiv. BiznesAlbania do të kontribuojë me burimet e duhura njerëzore për menaxhimin e projekteve gjatë vlerësimit me MMNQ. Procesi do t'i japë vëmendje të veçantë grave të anketuara dhe grave që drejtojnë në biznese. Edhe sindikatat do të angazhohen me qëllim që të arrihet në një pronësi apo përgjegjësi dypalëshe mbi rezultatet e këtij aktiviteti.

Vlerësimi kombëtar i vështirësive kry esore të biznesit është planifikuar për vitin 2017. Vlerësimi do të përqëndrohet në formulimin e propozimeve për reforma të bazuara në fakte, promovim dhe vlerësimin e propozimeve të zbatuara. Raporti kombëtar për MMNQ-në do të përshkruajë sfidat kryesore të politikave me të cilat përballen ndërmarrjet dhe do të bëjë rekomandime për politikat për tejkalimin e tyre. Bazuar në këtë raport dhe në vijim të aktiviteteve të promovimit, është parashikuar që të nisë një dialog kombëtar mbi politikat me qëllim që të fillojnë reforma rregullatore dhe/ose institucionale.

Treguesit e Rezultateve:

1.2.1 Propozime për reforma legale, rregulluese dhe/ose institucionale do të zhvillohen dhe/ose miratohen nga qeveria bazuar në rekomandimet nga vlerësimi I MMQN.
Synimi: Minimalisht një reforme e propozuar të zhvillohet dhe/ose adoptohet deri në fund të vitit 2019.

Rezultati 1.3: Rritje e efikasitetit të politikave migratore të punës

Një pjesë e madhe e popullsisë në moshe pune në Shqipëri ka migruar jashtë shtetit dhe gjithnjë e më shume njerëz - veçanërisht të rinjtë – po kërkojnë punë jashtë Shqipërisë. Do t'i kushtohet vëmendje minimizimit

te kostove ekonomike dhe sociale të emigrimit, për të përmirësuar punësimin dhe kushtet e punës të punëtorëve jashtë dhe pët të maksimizuar impaktin e migrimit në ekonominë dhe shoqërinë Shqipëtare, duke përfshirë aftësitë për migrim, përdorimin produktiv të parave të dërguara dhe ri-integrimin në tregun e punës të migruesve të kthyer. ILO do të ndihmojë SHKP të përhapë informacionin e duhur rreth vendeve pritëse me qëllim që të lehtësojë vendimet e informuara të migrantëve të mundshëm.

ILO do të mbështesë zbatimin e Planit të Veprimit të SKPA-së dhe do të ofrojë këshillim teknik për Shërbimet e Migracionit të Punës duke krijuar mundësi për lëvizje të rregullta për punësim drejt vendeve me interes dhe duke synuar sigurimin e informacionit tw nevojshwm para-nisjes për emigrantët.

1.3.1 Të dhëna të diferencuara mbi shërbimet e ofruara në vendet pritëse.
Synimi: MMSR-ja dhe SHKP-ja hartojnë paketa informuese për këshillim për emigrantët e mundshëm.

1.3.2 Qeveria nis marrëveshje dypalëshe mbi migracionin për motive punësimi në përputhje me standardet ndërkombëtare të punës.
Synimi: Marëveshjeve dypalëshe me tre shtete të iniciuara deri ne vitin 2019.

Prioriteti 2: Forcimi i kapacitetit të institucioneve shtetërore dhe Partnerëve Socialë në drejtim të dialogut efektiv social

Rezultati 2.1: Dialogu social trepalësh shtrihet në nivel rajonal përmes ngritjes së këshillave tripalësh rajonal.

Në procesin e reformës ligjore, partnerët tripalësh rishikuan kuadrin ligjor dhe institucional për dialogun social në raport me Standardet Ndërkombëtare të Punës. Si rezultat i rishikimit, janë identifikuar nevojat që mendohen të nevojshme për përmirësimin e efektivitetit dhe ndikimit të dialogut social në vend: (i) të shqyrtohet përbërja e strukturave të dialogut social në nivel kombëtar dhe rajonal, bazuar në kritere objektive të paracaktuara në konsultim me partnerët socialë në fjalë; (ii) të ngrihen këshillat rajonale konsultativë dhe të zhvillohet kapaciteti i tyre që të funksionojnë si duhet dhe të marrin pjesë efektivisht në proceset lokale vendimmarrëse mbi politikat ekonomike dhe sociale.

ILO do të mbështetë ngritjen e kapaciteteve teknike dhe institucionale të tre këshillave konsultativë rajonalë dhe të sekretariateve të tyre teknikë në rajonet e Vlorës, Shkodrës dhe Korcës deri ne fund të 2018

Më tej, ILO do të vazhdojë të ndihmojë partnerët tripalësh në përcaktimin e një sërë kriteresh objektive dhe lehtësisht të verifikueshëm për pjesëmarrje në dialogun social tripalësh dhe dypalësh në nivel kombëtar dhe rajonal, dhe në drejtim të rritjes së kapacitetit teknik të institucioneve të dialogut social nëpërmjet ekspozimit ndaj Standardeve Ndërkombëtare të Punës dhe të përvojave të suksesshme të institucioneve simotra evropiane.

Treguesit e Rezultateve

2.1.1 Tre këshilla konsultativë rajonalë krijohen dhe bëhen funksionalë.
Synimi: Tre këshilla rajonalë të punës vihen në funksionim brenda vitit 2018.

Rezultati 2.2: Sistem i përmirësuar për negociatat kolektive dhe zgjidhjen e mosmarrëshjeve të punës.

ILO do të vazhdojë të ndihmojë partnerët tripalësh në zbatimin e dispozitave të reja të miratuara të Kodit të Punës në lidhje me negociatat kolektive dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve. ILO do të bazohet mbi mësimet e nxjerra nga aktorët e dialogut social në procesin e negociatave në nivel sektorial, nivel kompanie dhe në nivel kombëtar, dhe sipas kërkesës, do të: (i) lehtësojë negociatat tripalëshe mbi projekt legjislacionin për marrëveshjet kolektive, duke ofruar politika krahasimore dhe zgjidhje ligjore për çështjet e identifikuara bashkarisht nga partnerët tripalësh; (ii) ndihmojë MMSR në krijimin e një baze të dhënash të marrëveshjeve kolektive dhe për anëtarësimin e Partnerëve Socialë; (iii) ndihmojë në vlerësimin e funksionimit të Shërbimit Ndërmjetësimit në nivel kombëtar dhe rajonal dhe do të rishikojë rregulloren aktuale që ta bwjë këtë shërbim dhe rregullore plotësisht operacionale, efektive dhe efikase; (iv) ndihmojë Shërbimin e Ndërmjetësimit në krijimin e një sistemi të menaxhimit të informacionit lidhur me mosmarrëveshjet e punës; (v) ndihmojë Shërbimin e Ndërmjetësimit në hartimin e programit mësimor të moduleve të trajnimit në ndërmjetësimin e punës dhe të sigurojë trajnimin e ndërmjetësuesve të punës.

Treguesit e Rezultateve[1]:

2.2.1 Plani Trepalësh i Veprimit për rritjen e efektivitetit të marrëveshjeve kolektive dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në punë do të miratohet dhe zbatohet.
Synimi: Plani Trepalësh i Veprimit miratohet dhe zbatohet deri në nëntor 2018.

. 2.2.2 Shërbimet e ofruara nga Shërbimi Kombëtar dhe Rajonal për Ndërmjetësim të Mosmarrëveshjeve në Punë reformohen mbi bazën e rekomandimeve të vlerësimit me qasje gjinore.
Synimi: Rekomandimet e miratuara të vlerësimit me qasje gjinore zbatohen deri në vitin 2018.

Rezultati 2.3: Përmirësim i kapaciteteve të partnerëve socialë.

PKPD do të synojë të rritë kapacitetin e Partnerëve Socialë. Në veçanti, ai do t'u mundësojë organizatave të punëdhënësve dhe punëtorëve që t'u japin vlerë anëtarëve të tyre përmes shërbimeve të fokusuara, të shpejta dhe të dobishme, dhe në këtë mënyrë të bëhen më të rëndësishme dhe më përfaqësuese.

Ngritja e kapaciteteve të organizatave të punëdhënësve do të fokusohet në mbështetjen e Biznes Albania që të angazhohet më efektivisht në forumet ekonomike dhe sociale në të gjitha nivelet, për të siguruar ekzistencën e një mjedisi të përshtatshëm rregullator për ndërmarrje të qëndrueshme. Një fokus kryesor i strategjisë do të jetë në përpjekjet për të forcuar kapacitetin e organizatës për t'iu përgjigjur nevojave të anëtarëve të saj në fusha të ndryshme, duke përfshirë qeverisjen e mirë, studime dhe analiza, promovim të politikave dhe lobim. Përveç kësaj, ILO do të sigurojë mbështetje për Biznes Albania për të zgjeruar bazën e anëtarësisë së saj dhe për të përmirësuar aftësinë e saj në artikulimin e shqetësimeve të punëdhënësve në media dhe në platformat politike. Asistenca teknike e ILO-s, pra, do të përqëndrohet në rritjen e kapacitetit të "organizatës së punëdhënësve" për t'iu përgjigjur nevojave e kërkesave të anëtarëve të tyre - duke i kushtuar vëmendje të veçantë anëtarëve femra - me një qasje të trefishtë, me: a) ndërtimin e kapaciteteve të brendshme, b) zhvillimin e shërbimeve të reja ose përmirësimin të atyre ekzistuese, dhe c) forcimin e kapaciteteve advokuese.

Ndërtimi i kapaciteteve të organizatave të punëtorëve do të përqëndrohet në zhvillimin e potencialit të sindikatave për përpunimin e strategjive dhe për të propozuar politika në favor të interesave të punëtorëve dhe në favor të qëndrimeve të përbashkëta për pjesëmarrje efikase e kontribute në debatet publike për politikat e në proceset e hartimit të politikave, që synojnë reforma dhe rregullime në sistemet e punës dhe politikës sociale në Shqipëri. Qasja do t'i japë përparësi akumulimit të njohurive dhe zhvillimit të aftësive e ekspertizës që synojnë proceset e politikave në nivel kombëtar si edhe nismat në nivel rajonal/ komuniteti/ kompanie përmes dialogut social në të gjitha nivelet. Një dimension i dytë do të adresojë nevojën për të forcuar kulturën dhe praktikën e pozicionimit dhe aktiviteteve të përbashkëta të sindikatave, si dhe ndërveprimin dhe bashkëpunimin më të ngushtë me aktorë të tjerë të interesuar të shoqërisë civile. E gjithë kjo mbështetje synon që të kuptohet më mirë roli i sindikatave dhe të ketë mbështetje publike për rëndësinë e tyre në proceset dhe strategjitë demokratike të qytetarëve. Dimensioni i tretë do të ndihmojë strukturat e sindikatave që të hartojnë strategji dhe aktivitete komunikimi, duke synuar përmirësimin e ndërveprimit dhe kanalet e përfaqësimit brenda organizatave, si dhe për të përcjellë mesazhe dhe iniciativa në shoqërinë e gjerë për një imazh më të mirë publik dhe zgjerimin e bazës së anëtarësisë, veçanërisht me të rinj e femra. Rezultatet e arritura do të rrisin efikasitetin e funksionimit që ka nisur tashmë dhe do t'i japin më shumë peshë sindikatave në dialogun social dhe në proceset e hartimit të politikave.

Treguesit e Rezultateve

2.3.1 Kapaciteti për advokim i organizatave të punëdhësve përmirësohet.
Synimi: Një kuadër politikash strategjike miratohet dhe promovohet deri në fund të vitit 2017.

2.3.2 Strukturat e qeverisjes së organizatave të punëdhënësve rishikohen për një qeverisje të përmirësuar.
Synimi: Strukturë organizative përnjë qeverisje të përmirësuar e rishikuar dhe e zbatuar deri në fund të vitit 2019.

2.3.3 Kapaciteti i organizatave të punëdhënësve për shërbime rritet.
Synimi: Të paktën një shërbim i ri prezantohet nga organzatae punëdhënësve deri në mes të vitit 2019.

2.3.4 Kapaciteti i organizatave të punëmarrësve për hartimin e politikave dhe ofrimin e shërbimeve rritet.

1 KSSH propozoi të bëhet një ligj i ri për kontratat kolektive. Propozimi nuk u mbështet nga BSPSH dhe MoSWY, ndaj ai nuk do të merret në konsideratë nga ky program i DWCP.

Synimi: Minimalisht një produkt analitik – rezultat i punës së përbashkët të ekspertëve, që ofron bazën e aktiviteteve/pozicioneve në nivele të ndryshme, hartohet deri ne 2018.

2.3.5 Kapacitete më të mira komunikuese që do të lehtësojnë zgjerimin e bazës së anëtarësisë duke synuar veçanërisht deficitet gjinore dhe moshore.
Synimi: Dy strategji komunikimi dhe nisma të veçanta që synojnë zgjerimin e anëtarësisë së organizatave të punëmarrësveme tw rinj duke forcuar pozicionet e grave në vendimarrjet ne organizatata e punonjësve brenda vitit 2019.

Prioriteti 3: Përmirësimi i mbrojtjes sociale dhe kushteve të punës.

Rezultati 3.1: Rritje kapaciteteve shtetërore dhe partnerëve socialë për të luftuar format më të rënda të punës së fëmijëve.

Strategjia e ILO-s në Shqipëri do të jetë mbështetje për zbatimin e Konventës për Moshën Minimale, të vitit 1973 (Nr. 138), dhe të Konventës për Format më të Këqija të Punës së Fëmijëve të vitit 1999 (Nr. 182) përmes ndërhyrjes në këto fusha: (i) baza e njohurive mbi punën e fëmijëve (ii) ngritje e kapaciteteve për partnerët kryesorë lidhur me çështjet e punës së fëmijëve; (ii) rishikimi i kuadrit ligjor kombëtar mbi punën e fëmijëve.

Studimet mbi aksionet politike do të fokusohen tek fëmijët Romë në rrugë (sipas komenteve të Komitetit të Ekspertëve të vitit 2015), për të kuptuar përmasat e problemit në vend dhe për të paraqitur modele ndërhyrjesh që synojnë këtë grup. Do të jepet asistencë teknike për zhvillimin e kapaciteteve në institucionet kombëtare, sidomos për inspektorët e punës dhe Partnerët Socialë për të mundësuar rritje efektive dhe transferim të suksesshëm të njohurive, aftësive dhe mjeteve për çështjet që lidhen me punën e fëmijëve. Mbështetje teknike do të jepet gjithashtu për rishikimin e kuadrit ligjor kombëtar për punën e fëmijëve, në mënyrë që të ketë harmonizim me standardet ndërkombëtare të punës, dhe po kështu edhe në drejtim të rishikimit të listës së punëve të rrezikshme për fëmijët.

Treguesit e Rezultateve

3.1.1 Kuadri kombëtar ligjor për punën e fëmijëve rishikohet dhe harmonizohet me standartet ndërkombëtare të punës.
Synimi: Rishikimi i kuadrit ligjor nis brenda vitit 2020.

3.1.2 Cështjet e punës së fëmijëve janë pjesë përbërëse e planeve të punës së punëdhënësve dhe punëmarrësve
Synimi: Në 2018 planet e punës së punëdhënësve dhe punëmarrësve do të përfshijnë punën e fëmijëve.

3.1.3 Lista e punëve të rrezikshme për fëmijët Rishikohet dhe përdoret.
Synimi: Lista e rishikuar dhe në përdorim brenda vitit 2020.

Rezultati 3.2: Politikat e pagave ëpërmirësohen në përputhje me stardardet e ILO.

Paga minimale duhet të rishikohet dhe përshtatet rregullisht në bazë të Udhezimit të ILO-s dhe në zbatim të Konventave 26 dhe 131 të ILO-s mbi pagën minimale.
Politikat lidhur me pagat dhe të ardhurat janë veçanërisht të rëndësishme në kohën e krizës ekonomike. ILO ka ofruar këshillim mbi politikat, mbi mënyrat për të zbutur ndikimin e krizës globale ekonomike në Shqipëri që nga viti 2011. Me dobi do të ishte një shqyrtim tripalësh i mënyrave se si një fond garancie për pagat mund të kontribuojë në uljen e pagave të prapambetura dhe ndikimet e tyre negative sociale.

ILO do të japë mbështetje teknike për zbatimin efektiv të Konventës për Mbrojtjen e Pretendimeve të Punëtorëve (Paaftësinë Paguese të Punëdhënësve), 1992 (Nr. 173) dhe eventualisht pranimin e tij sipas ILO-s.

Treguesit e Rezultateve

1.1.1 Mekanizmi i rritjes së pagës minimale përmirësohet nëpërmjet konsensusit tripalësh.

Synimi: Mekanizmi i përmirësuar i disponueshëm brenda vitit 2020.

1.1.2 Kapaciteti i partnerëve për të ndërmarrë veprime në drejtim të pagave të barabarta për punë me vlerë të njëjtë rritet.

Synimi: Parimi i pagesës së barabartë për punë me vlerë të barabartë përfshihet në marrëveshjen trepalëshe.

1.1.3 Konventa e ILO-s (Nr. 173) për Ankesat e Punonjësve (Paaftësinë Paguese të Punëdhënësve) pasqyrohet në mënyrë efektive në legjislacionin kombëtar.

Synimi: Legjislacioni ndryshohet brenda vitit 2020.

Rezultati 3.3: Rritet efikasiteti i Inspektoriatit të Punës.

Shqipëria ka ratifikuar Konventat kryesore që lidhen me inspektimin e punës dhe forcimin e kuadrit të përgjithshëm kombëtar legjislativ për një inspektim më të mirë të punës. Vendi po kështu ka modernizuar kuadrin ligjor për Shëndetin në Punë duke vendosur në përputhje të plotë legjislacionin kombëtar me Direktivat e BE-së për SSHP-në. Në fakt, në kuadrin e projektit të zhvillimit të burimeve njerëzore të financuar së fundmi nga BE-ja , ILO ofroi mbështetje teknike në hartimin e legjislacionit për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë si dhe për Strategjinë Kombëtare e Planin e Veprimit për periudhën 2015-2020.

Është ende e nevojshme që të krijohen politika dhe praktika për të bërë më efektiv zbatimin e legjislacionit, strategjinë dhe planin e veprimit, dhe për përmirësimin e dialogut social në nivel ndërmarrjeje, duke i dhënë një rol më të fuqishëm komiteteve të SSHP-së. Do të ofrohet asistencë teknike për të forcuar inspektoratin e punës në zbatimin e planit të veprimit për SSHP-në dhe të sigurojë efikasitetin e legjislacionit të ri. Në bazë të qëllimeve të përcaktuara në strategji, asistenca e ILO-s kërkohet që të: (i) rritet cilësia e vizitave të inspektimit të punës duke përdorur listat e kontrollit; (ii) zhvillohet një sistem për menaxhimin e informacionit të të gjithë legjislacionit për IP; (iii) shqyrtohet kodi i punës - për të parë mundësinë e përmirësimit të legjislacionit të punës. Është kërkuar një studim për transpozimin e direktivës së vitit 2003 të BE/88/EC (Direktiva për Orët e Punës). Gjithashtu ekziston nevoja për një rregullim të veçantë për bujqësinë.

Përveç SSHP-së, vitet e fundit i është dhënë vëmendje problemeve strukturore në arritjen e qëllimeve që lidhen me Punën e Denjë, me një theks të veçantë në punën e padeklaruar dhe për më shumë saktësi në disa sektorë ekonomikë (bujqësi dhe peshkim). Meqenëse puna e padeklaruar po bëhet një sfidë e madhe, me Partnerët Socialë është rënë dakort për disa aktivitete pilot shumë–disiplinore që mund të ndërmerren si pjesë e një strategjie kombëtare për rregullimin e punës së padeklaruar.

ILO mund të kontribuojë për të rritur kapacitetin e sistemit të inspektimit të punës (përfshirë atë të Partnerëve socialë) duke përcaktuar veprimtari strategjike për të nxitur formalizimin e ekonomisë informale dhe për të siguruar zbatimin efektiv të legjislacionit në fuqi. ILO gjithashtu mund t'i mundësojë partnerëve shqiptarë të shohin praktikat më të mira, sidomos në kuadër të BE-së, mbi miratimin dhe zbatimin e politikave dhe strategjive gjithëpërfshirëse për formalizimin.

Treguesit e Rezultateve

3.3.1 Strategjia e Inspektimit të Punës për punën e padeklaruar hartohet dhe zbatohet në konsultim me partnerët socialë.
Synimi : Një strategji e inspektimit të punës dhe një plan pune për punën e padeklaruar hartohet dhe zbatohet.

3.3.2 Planet e punës për inspektimin në punë përfshijnë parandalimin dhe zbatimin e legjislacionit të ri për shëndetin dhe sigurinë në punë me një fokus të veçantë në promovimin e strukturave të dialogut social në vendin e punës.
Synimi : Një plan pune për inspektimin e punës së SSHP-së hartohet dhe zbatohet çdo vit.

Rezultati 3.4: Përmirësim i ndërgjegjësimit dhe njohurive të partnerëve për promovimin dhe lehtësimin e kalimit me qasje gjinore në formalizim.

ILO organizoi një konferencë rajonale për formalizimin e Ekonomisë Joformale në shtator 2015, në Mal të Zi e cila u ndoq nga një delegacion i nivelit të lartë nga Shqipëria. Strategjia e ILO-s për formalizimin e ekonomisë joformale në Shqipëri duhet të bazohet në konkluzionet e kësaj konference rajonale, që lidhen përkatësisht me zbatimin e Standardeve Ndërkombëtare të Punës; hartimin dhe zbatimin e një qasjeje të integruar të

politikave; nxitjen dhe zgjerimin e dialogut social në ekonominë informale; si dhe rritjen e bashkëpunimit ndërkombëtar.

Formalizimi i ekonomisë informale është edhe një prioritet i Qeverisë Shqiptare. Sipas Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, 100,000 të punësuar janë formalizuar në harkun shtator-tetor 2015. Megjithatë, ka rëndësi që të zhvillohet një përkufizim ligjor për Ekonominë joformale në Shqipëri.

Reduktimi i informalitetit nënkupton trajtimin e problemit nga këndvështrime të ndryshme, përkatësisht një zbatim më të mirë të ligjit nëpërmjet inspektimit të përforcuar të punës, verifikimit të bazave të të dhënave dhe aplikimin e ndëshkimeve të përshtatshme sipas rastit; ri-përkufizimin dhe thjeshtimin e kuadrit rregullator; zhvillimin e stimujve për të formalizuarit duke ofruar qasje më të mirë dhe më të lehtë në sigurime shoqërore, shërbime të zhvillimit të biznesit dhe kredi; si edhe me promovimin e ndërgjegjësimit të publikut rreth përfitimeve individuale dhe kolektive të formalizimit. Objektivi afatmesëm i ILO-s do të jetë krijimi i bazës për miratimin tripalësh të politikave dhe nismave kombëtare. ILO do të kërkojë sinergji me agjencitë e OKB-së dhe partnerë të tjerë ndërkombëtarë për të zgjeruar shtrirjen dhe ndikimin e punës së saj.

Treguesit e Rezultateve:

3.4.1: Partnerët tripalësh identifikojnë nxitësat dhe profilin e ekonomisë informale, duke përfshirë situatat dhe nevojat e ndryshme të grave dhe burrave dhe të grupeve në nevojë.
Synimi: Diagnostifikimi kombëtar mbi ekonominë informale dakordësohet mbi baza tripalëshe deri në fund të vitit 2020.

3.4.2 Partnerët ndërmarrin një fushatë informuese dhe ndërgjegjësuese për të promovuar avantazhet e ekonomisë formale.
Synimi: Brenda vitit 2019 do të nisë një fushatë kombëtare.

3.4.3: Një dokument politik me qasje gjinore lidhur me qëndrimin e sindikatave mbi ekonominë informale do të hartohet për të paktën një sektor.
Synimi: Një dokument politik me qasje gjinore mbi ekonominë informale për të paktën një sektor do të formulohet deri në fund të 2019.

IV. Masat për menaxhimin, plan zbatimin, monitorimin, raportimin dhe vlerësimin.

a) Masat për zbatimin, monitorimin dhe vlerësimin e performancësëë, duke përfshirë rolet e partnerëve të ILO

Programi i bashkëpunimit do të menaxhohet nëpërmjet një rrjeti të përbërë nga Zyra e ILO-s EPD/ZV-Budapest, Koordinatori Kombëtar në Tiranë, Zyra Rajonale për Evropën dhe njësia teknike me seli në Gjenevë. Koordinatori Kombëtar do të luajë një rol koordinues së bashku me Zyrën e ILO-s EPD/ZV-Budapest. ILO do të vazhdojë bashkëpunimin e saj me grupet e mëdha të interesit në vend, si me OKB-në në kuadrin e Programit të Bashkëpunimit për Zhvillim të Qendrueshëm 2017 – 2021 mes Qeverisë së Shqipërisë dhe OKB-së, dhe Delegacionit të Bashkimit Evropian.

Objektivat e programit do të zbatohen së bashku (duke përfshirë mbështetje, financim dhe monitorim), nga ana e partnerëve dhe ILO-s. Nga ana e ILO-s, ky proces do të ndiqet nëpërmjet projekteve të bashkëpunimit teknik, misionet këshilluese dhe seminaret për shpërndarjen e informacionit dhe ndërtimin e kapaciteteve. Për financimin e zbatimit të këtij programi, do të përdoren burime ekstra-buxhetore dhe buxhetore të ILO-s. Partnerët dhe ILO do të vlerësojnë me kujdes burimet e nevojshme për rezultate të ndryshme dhe do të identifikojnë burimet kombëtare, burimet e ILO-s dhe nevojat për mbështetje të donatorëve. ILO do të vazhdojë të mobilizojë burime të tjera për qëndrueshmërinë e rezultateve të arritura, duke pasur parasysh çështjet me përparësi të partnerëve. Qeveria dhe partnerët socialë do të venë në dispozicion personelin te specializuar përkatës dhe mjediset, dhe mbështetje logjistike, sipas rastit. Ata janë të angazhuar për zbatimin e hapave të nevojshme për të arritur rezultatet e pritura, në përputhje me planin e punës të PKPD, që është ende për t'u zhvilluar.

Zbatimi i Programit të Punës së Denjë për Shqipërinë do të rishikohet rregullisht në bashkëpunim me partnerët duke përdorur metoda interaktive. Misionet e ekspertëve të ILO-s dhe raportet e tyre të brendshme do të përdoren si pjesë e procesit të monitorimit. Dy herë në vit, ky Program do të shqyrtohet nga një Bord Rishikues

i PKPD i përbërë nga përfaqësuesit e partnerëve dhe Koordinatori Kombëtar i ILO-s. Detyra e Bordit Rishikues së PKPD është që të promovojë qëllimet e PKPD, të monitorojë dhe vlerësojë zbatimin e PKPD, të sigurojë pjesëmarrjen aktive të të gjitha palëve të përfshira, dhe përmbushjen e angazhimeve të tyre për të arritur rezultatet e dakordësuara së bashku. Në fund të programit, Drejtori i EPD/ZV-Budapest do të vlerësojë arritjet e programit me partnerët vendorë. Një Plan kuadër për monitorimin dhe vlerësimin e rezultateve është hartuar për të mbështetur këtë vlerësim. PKPD do të ketë një vlerësim përfundimtar nëpërmjet politikave standarte të ILO-s.

b) Rreziqet

Si program kuadër që përfshin ndërhyrje dhe aktivitete të shumta, aftësia e PKPD për të menaxhuar në mënyrë efektive rreziqet do të varet, jo vetëm në planifikimin e gjithë kuadrit, por gjithashtu në fuqinë e strategjive të menaxhimit të rrezikut individual në nivelin e projektit dhe të rezultateve.
Ndërsa kjo e fundit është përfshirë më gjerësisht ne dokumentat e projektit, e para bazohet rreth dy zonave kryesore të rreziqeve të identifikuara:

- Vullneti politik i qeverisë, duke përfshirë akordimin e mbështetjes së buxhetit kombëtar për këto rezultate
- Angazhimi i Partnerëve Socialë dhe palëve të tjera të interesuara për të punuar drejt qëllimeve të përbashkëta.

Mangësitë në financim mbizotërojnë në pjesën më të madhe të rezultateve të PKPD, për të cilat si partnerët kombëtarë ashtu edhe ILO duhet të mobilizojnë burimet e nevojshme. Këto rezultate si dhe burimet e nevoshjme janë përcaktuar duke patur parasysh mbështetjen në rënie të donatorëve. Megjithatë, mungesa e fondeve të nevojshme për PKPD mbetet një rrezik.

V. Plani i financimit

ILO, së bashku me partnerët shqiptarë do të vazhdojë të mobilizojë burime në mënyrë koherente për të operacionalizuar PKPD 2017 – 2021 për Shqipërinë. Po ashtu, ILO do të kapitalizojë mbi avantazhet e tij krahasuese dhe rrjetet e tij për të krijuar dhe promovuar partneritete mes sistemit te OKB-së, Qeverisë së Shqipërisë, partnerëve të zhvillimit dhe sektorit privat, duke konsoliduar dhe ndërtuar mbi mundësitë ekzistuese. Mobilizimi i burimeve për të adresuar mangësitë e mundshme në financim në lidhje me kuadrin e planifikuar buxhetor është një përgjegjësi e përbashkët mes ILO dhe partnerëve të saj.

Meqenëse një pjesë e konsiderueshme e burimeve të parashikuara do të përbëhet nga burime jo-të brendshme, këto do duhet të mobilizohen nga donatorë dypalësh, ose fonde në mbështetje të koherencës së OKB-së. Megjithatë, duke qenë se Shqipëria është në kategorinë e sipërme të vendeve me të ardhura të mesme dhe është vend kandidat për anëtarësimin në BE, pjesa më e madhe e mundësive bilaterale të financimit janë të mbyllura. Burimet kryesore të financimit në dispozicion për Shqipërine janë nga instrumentet e para-pranimit në BE, fondet kryesore të ILO dhe fondi “Delivering as One Fund” i cili është një fond që krijohet nga shumë donatorë për të financuar mungesa të identifikuara në Programin e Bashkëpunimit Qeveri Shqiptare dhe Kombet e Bashkuara për Zhvillim të Qëndrueshëm 2016 -2021. Ky Program promovon efektivitetin e koherencës dhe zhvillimit të Kombeve të Bashkuara.

ILO do të ofrojë mbështetje për zhvillimin dhe zbatimin e aktiviteteve në kuadër të PKPD. Në varësi të raporteve vjetore të progresit në zbatimin e programit, fondet e Programit do të shpërndahen sipas vitit kalendarik. Këto fonde dhe burimet e tyre janë shqyrtuar e detajuar dhe më tej në planin e zbatimit. Plani ofron një pasqyrë të burimeve të nevojshme dhe atyre ne dispozicion, si dhe mangësive në financim. Ai gjithashtu shërben si bazë për mobilizimin e burimeve.

VI. Plani i promovimit dhe komunikimit

Zbatimi i suksesshëm i PKPD ka nevojë për komunikim efektiv. Qëllimi i aktiviteteve të promovimit dhe komunikimit është ngritja e vetëdijes ndër palët e interesuara dhe publikut të gjerë në Shqipëri mbi aktivitetet që po kryhen në kuadër të PKPD.

Aktivitetet e komunikimit dhe prezantimit synojnë kryesisht partnerët tripalësh, si dhe organizatat e

donatorëve dy dhe shumëpalësh, organizatat e shoqërisë civile dhe agjensitë e tjera ndërkombëtare dhe qeveritare që punojnë në Shqipëri në tema të njëjta apo të ngjashme. Audienca dytësore është publiku i gjerë në Shqipëri.

Aktivitetet do të programohen në mënyrë që të garantohet komunikimi dhe dukshmëria e mesazheve dhe arritjeve kyçe të programit. Këto mesazhe kyçe do të zhvillohen në bashkëpunim me partnerët tripalësh; akivitetet do të kryhen me bashkëpunimn, konsultim dhe koordinim m ta.

Planifikohet të prodhohen një numër rezultatesh të cilat ofrojnë mundësi për zhvillimin e aktiviteteve të komunikimit dhe dukshmërisë. Këto përfshijnë ndarjen e njohurive dhe takime mësimore, si dhe fushata ndërgjegjësimi.

Rëndësia e PKPD si pjesë e kuadrit të zhvillimit të OKB-së në Shqipëri, si dhe rëndësia kyçe e politikave sociale dhe të punësimit për zhvillimin e axhendave kombëtare do të nënvizohet. Në këtë kontekst, ILO do të mbështetet gjithashtu në ndihmën e ekipit të komunikimit të OKB-së që mbeshtet agjensitë e OKB-së dhe Qeverinë e Shqipërisë për të komunikuar në mënyrë më të koordinuar dhe për të shpjeguar punën e OKB-së në Shqipëri, për të demostruar rezultatet, për të mbështetur promovimin e politikave dhe mobilizimin e burimeve dhe për ndërgjegjësimin mbi sfidat kryesore të zhvillimit. Kjo punë udhëhiqet nga strategjia e përbashkët e komunikimit të OKB-së.