



DIMENSIONE RINORE:

Potenciali dhe zhvillimi i punës rinore në Shqipëri

STUDIM KOMBËTAR MBI PUNË RINORE

Tiranë, Mars 2023

Ky publikim është realizuar nga Përtej Barrierave dhe Kongresi Rinor Kombëtar në kuadër të programit **Tirana Kryeqyteti Evropian i Rinisë 2022** me mbështetjen financiare të Bashkisë Tiranë dhe Kongresit Rinor Kombëtar.

Mendimet dhe opinionet e shprehura në të u përkasin autorëve realizues dhe nuk përkojnë domosdoshmërisht me qëndrimet e donatorit.

PUBLIKUAR NGA:

Organizata Përtej Barrierave

Rruga Don Bosko, Pallati Gener 2, Kati 6, H 51 Tiranë - Shqipëri
www.beyondbarriers.org / www.aktivizon.al

Kongresi Rinor Kombëtar

Rr. Abdyl Frashëri, Pall. 1, Shkalla 5, Kati 3, Ap. 40, Tiranë - Shqipëri
www.kr.k.al / www.tiranaeyc2022.al

AUTORE: Irida Agolli Nasufi, Lysiena Topi

EDITOI: Irena Topalli



■ Përmbledhje	3
■ Hyrje	6
■ Dimensione rinore: potenciali dhe zhvillimi i punës rinore në Shqipëri	7
■ Metodologjia dhe modeli teorik	7
■ Analiza e “arkitekturës së praktikës” në Shqipëri	12
1. Dimensioni i rregullimeve kulturore-të ligjërimit mbi punën rinore	12
2. Dimensioni i rregullimeve materialo-ekonomike: burimet për arsimin e punonjësve rinor dhe punësimin	22
3. Dimensioni i rregullimeve social-politike: organizimi i punës rinore	24
■ Perceptime dhe nevoja lidhur me punën rinore	25
1. Analizë e pyetësorit dhe intervistave	25
2. Eksperienca personale si punonjës rinor	26
3. Perceptime mbi punën rinore	33
4. Baza ligjore dhe politikat rinore	42
5. Modelet e punës rinore	43
6. Praktikrat e mira të punës rinore	45
■ Përfundime dhe rekomandime	49
■ Shtojca	54
■ Bibliografia	59

LKP-Lista Kombëtare e
Profesioneve

NJVV- Njësitë e Vetëqeverisjes
Vendore

OSHC- Organizata të Shoqërisë
Civile

BE- Bashkimi Evropian

KE- Këshilli Evropian

AKR- Agjencia Kombëtare e Rinisë

MSHRF- Ministër i Shtetit për
Rininë dhe Fëmijët

PËRMBLEDHJE

Studimi kombëtar mbi punën rinore synon të hedhë dritë mbi situatën aktuale të **Punës Rinore dhe Punonjësit Rinor në Shqipëri**. Studimi bazohet në metoda kërkimore të kombinuara si: analizë teorike, hulumtim në burime parësore dhe dytësore, analizë të gjetjeve të pyetësorit të hartuar për punonjës rinor dhe analizë e intervistave të thelluara me zyrtarë të lartë të fushës së rinisë, nëpunës në njësi të vetëqeverisjes vendore që mbulojnë çështjet e rinisë dhe punonjës rinor.

Duke kombinuar të gjitha metodat u bë e mundur të krijohej një panoramë mbi situatën aktuale mbi sektorin e punës rinore, si dhe të bëhet një hartëzim i modeleve të punës rinore, praktikat e mira, eksperiencat e punonjësve rinore, njohja e punës rinore, perceptimi dhe nevojat e punonjësve rinor në Shqipëri me fokus pjesën e bazës ligjore dhe politikat që duhet të zhvillohen më tej në këtë fushë.

ANALIZA TEORIKE

Bazuar në modelin teorik të Arkitekturës së praktikës së Punës Rinore¹, është analizuar

konteksti aktual i sektorit sipas tre dimensioneve të mëposhtëm për të identifikuar kështu sfidat dhe mundësitë për zhvillim për të ardhmen me qëllim eksplorimin dhe zhvillimin e mëtejshëm të sektorit të punës rinore në Shqipëri:

- Dimensioni i rregullimeve kulturore të ligjërimit
- Dimensioni i rregullimeve materialo-ekonomike
- Dimensioni i rregullimeve social-politike

Bazuar në pikëzimin e variablave mbi të cilët matet çdo dimension sipas këtij modeli teorik, Shqipëria konsiderohet në kategorinë e vendeve të cilat kanë “Arkitekturë të praktikës së punës rinore në nevojë për zhvillim” (practice architectures in the need of development). Ky sektor është në fillesat e zhvillimit dhe konsolidimit të arkitekturës së praktikës, duke pasur nevojë për një konsolidim të kuadrit ligjor për njohjen e punonjësit rinor si profesion, standardizimin dhe përcaktimin e kompetencave metodave të sigurimit të cilësisë.

¹Përshtatur nga 'Practice Architecture' (shpjeguar në kapitujt në vijim)

PYETËSORI DHE INTERVISTAT

Analiza konstaton se pjesa më e madhe e punonjësve rinor 62.5% raportojnë që e ushtrojnë veprimtarinë si punonjës rinor në organizata rinore/për të rinj. Në nivel lokal ka një përpjekje për të mbështetur të rinjtë përmes zhvillimit të aktiviteteve dhe rritjes së kapaciteteve përmes trajnimeve dhe seminareve por që kryesisht nuk janë ndërhyrje të vazhdueshme dhe nuk mbështeten në plane lokale veprimi për rininë. Duke qenë se nuk ka një qartësim nga pikëpamja ligjore të punonjësit rinor, bashkitë e gjejnë të vështirë që të kuptojnë rolin detyrat dhe të zhvillojnë infrastrukturën e nevojshme për ofrimin e punës rinore.

Në lidhje me pengesat që hasin punonjësit rinor në Shqipëri ajo më kryesorja është mungesa e fondeve për zhvillimin e aktiviteteve (57.1%), mungesa e mundësive për trajnime/rritje e kapaciteteve në këtë fushë (30.4%), fakti që puna rinore nuk njihet zyrtarisht nga institucionet (23.2%), aktiviteti dhe kontributi i punonjësve rinor nuk vlerësohet në komunitet (10.7%). Një elementë që theksohet nga të intervistuarit është mungesa e politikave të mirëfillta të cilat

nxisin, promovojnë dhe mbështesin punën rinore në komunitet. Janë këto politika të cilat duhet të bëjnë një përpjekje të koordinuar në nivel kombëtar për rritjen e cilësisë së punës rinore dhe vendosjen e standardeve për implementimin e saj. Sipas të intervistuarve puna rinore ndryshon në zona të ndryshme, për shkak të kushteve, kontekstit social, kulturor të zonës, diversitetit të komunitetit dhe mentalitetit të tyre, mundësive dhe mbështetjes financiare për zhvillimin e aktiviteteve me të rinjtë, situatës demografike, politikave vendor, modeleve dhe praktikave që ekzistojnë në komunitet, etj.

Vetë punonjësit rinor 75% e tyre e konsiderojnë punën rinore si profesion duke qenë se 62.5% e tyre punojnë në nivele organizatash. Disa nga të intervistuarit raportojnë që nuk kanë qenë mjaftueshëm në vëmendje të drejtpërdrejtë çështjet që kanë të bëjnë me punën rinore, vetëm në shtator të 2021 kemi një ministri të dedikuar për rininë dhe fëmijët. Ligji për rininë ngriti disa standarde dhe ngriti legjislacionin në nivel qendror por dhe në ligj nuk është përfshirë punonjësi rinor, është përfshirë vetëm puna rinore. Punonjësi rinor nuk ka një status të përcaktuar ose standard ku të bazohet për tu

njohur si punonjës rinor. Nuk ka dokumenta që cilësojnë apo përshkruajnë kompetencat, aftësitë që kërkohen për punonjësin rinor, me përjashtim të listës së profesionit që jep vetëm një përshkrim të shkurtër. Nga të intervistuarit raportohet që nuk ka standarde minimale të kualifikimit për punonjësit rinor, nuk ka arsim formal për punonjësin rinor dhe nuk ka kualifikime të akredituara.

Të intervistuarit raportojnë që puna rinore është e lidhur ngushtë me edukimin joformal, i cili është një qasje edukative që zhvillohet jashtë mjediseve tradicionale akademike, si shkollat apo universitetet. Edukimi joformal është një proces i organizuar dhe i strukturuar me qëllime të përcaktuara edukative, i cili synon të ndihmojë individët të përmirësojnë aftësitë, njohuritë dhe qëndrimet jashtë kontekstit tradicional të mësimi, duke u fokusuar në të nxënit përmes pjesëmarrjes në aktivitete dhe projekte dhe jo përmes udhëzimeve apo kurrikulave formale. Punonjësit rinor përdorin edukimin joformal si një mjet për të angazhuar të rinjtë dhe për të krijuar mundësi për të mësuar që plotësojnë dhe zgjerojnë edukimin/arsimin e tyre formal.

Njohja e institucionalizuar e punës rinore si profesion konsiderohet si më e rëndësishmja aktualisht nga 67.9% e pjesëmarrësve, ndërkohë që edhe rregullimi i kuadrit ligjor për punën rinore është vlerësuar si aktual nga 46.4% e pjesëmarrësve. 39.3% shohin si të rëndësishme përgatitjen e të gjithë paketës së udhëzuesve (standartet, kodi, etj.) për punën rinore.

40% raportojnë që kuadri ligjor nuk është i mjaftueshëm për të rregulluar punën rinore, 22.2% mendojnë që është disi, vetëm 11.1% raportojnë që është i mjaftueshëm dhe 26.7% nuk janë të sigurt. Gjithashtu një pjesë e të intervistuarve raportojnë që është e nevojshme që kuadri ligjor të plotësohet akoma më shumë në lidhje me punën rinore, duke qenë se mungojnë elementë të ndryshëm, si duke filluar nga përkufizimi i punonjësit rinor, si rregullohet si profesion, etj.

Në lidhje me fushat që pjesëmarrësit e konsiderojnë veten si punonjës rinor janë: edukimi dhe trajnimi (50%), përfshirja sociale (21.4%), punësimi dhe sipërmarrja (14.3%), pjesëmarrja (12%), shëndeti dhe mirëqenia (10.7%), kultura (10.7%) dhe në të gjitha nga pak (25%).

HYRJE

Puna rinore është një fushë që ofron hapësirë dhe mundësi për të rinjtë për tu fuqizuar dhe për të qenë qytetarë aktiv të shoqërisë. Në Shqipëri kjo fushë përballet me shumë sfida, siç janë institucionalizimi dhe njohja, klasifikimi në fusha interesi, specializimi i punonjësve që punojnë me të rinjtë, mungesa e të dhënave cilësore në fushë, apo dhe aspekte të promovimit dhe vlerave që ajo mbart. Mos njohja e rolit të punonjësit rinor si profesion, sjell mungesën e alternativave të karrierës për ta, mungesën e identitetit dhe nënvlerësimin e fushës së punës rinore. Po ashtu nevoja për profesionalizëm, standardizim, sigurim të cilësisë brenda OShC -ve është një domosdoshmëri, duke qenë se ato mbajnë pozicion kyç si ofrues kryesorë të punës rinore.

Hapi i parë është hedhur ndaj njohjes së Punës Rinore nga institucionet, duke e përfshirë përkufizimin e punës rinore në Ligjin për Rininë që synon dhe kërkon të rregullojë dhe zhvillojë sektorin e rinisë në Shqipëri. Ligji nr. 75/2019 “Për Rininë” paraqet një përkufizim të përgjithshëm të punës rinore si *“çdo veprimtari e natyrës sociale, kulturore, arsimore, mjedisore nga/me*

ose për të rinjtë, në grupe ose individualisht, që ka për qëllim të motivojë dhe të mbështesë të rinjtë, duke kontribuar në zhvillimin e tyre personal dhe social dhe në zhvillimin e shoqërisë në përgjithësi”.²

Pavarësisht se përbën risi përkufizimi i konceptit të “punës rinore”, si realizohet ajo dhe marrëdhënia që ka me të nxënit joformal, është për tu theksuar se në ligjin 75/2019 nuk artikulohen atributet thelbësore të punës rinore apo nuk diferencohet puna rinore nga disiplinat e tjera që gjithashtu kontribuojnë ose punojnë me të rinjtë si dhe nuk ka një kuadër rregullator mbi monitorimin e punës rinore.

Një tjetër element i rëndësishëm për tu sjellë në vëmendje është mungesa e përcaktimit të kriterëve për zbatuesin e punës rinore, të njohur si koncept ndërkombëtarisht “youth worker”, “punonjës rinor/punonjës rinie” dhe kuadri institucional. Në këtë mungesë definicioni ligjor, mund të përkufizojmë “punonjësin rinor” si zbatues i punës rinore që ofron mbështetje dhe orientim për të rinjtë në një sërë fushash,

²Neni 14 i ligjit nr. 75/2019 ‘Për Rininë’

përfshirë arsimin, karrierën, jetën sociale, kulturore, mjedisore dhe më shumë, duke kontribuar në zhvillimin e tyre personal dhe social dhe në zhvillimin e shoqërisë në përgjithësi.

Përballur me tërësinë e sfidave të mësipërme, qëllimi i këtij studimi është të kontribuojë në debatin akademik dhe atë të politikave rinore për punën rinore duke synuar njohjen e vlerës së shtuar që ka dhe ndikimin e saj ekonomik dhe social. Të dhënat e këtij studimi janë përdorur për të dhënë propozime konkrete për punë rinore cilësore, gjithëpërfshirëse dhe me qasje ndër-sektoriale në rang kombëtar.

DIMENSIONE RINORE: POTENCIALI DHE ZHVILLIMI I PUNËS RINORE NË SHQIPËRI

METODOLOGJIA DHE MODELI TEORIK

Metodologjia

Hulumtimi për realizimin e studimit **“Dimensione rinore-potenciali dhe zhvillimi i punës rinore në Shqipëri”** është mbështetur në një kombinim metodash cilësore dhe sasore të kërkimit. Për sa i përket metodës cilësore, të dhënat janë bazuar në hulumtimin e literaturës shkencore, akademike, të kuadrit ligjor/rregullator në nivel kombëtar dhe evropian, si dhe mbledhja e të dhënave përmes intervistave gjysmë të strukturuar të zhvilluara me: punonjës rinor që punojnë në organizata të ndryshme rinore, me përfaqësues të bashkive, me përfaqësues të institucioneve kombëtare si MSHRF dhe AKR. Gjithsej janë zhvilluar 11 intervista. Intervistat gjysmë të strukturuar patën qëllim mbledhjen e informacionit më të thelluar mbi zhvillimet e punës rinore në

Shqipëri, si dhe sfidat e praktikat e mira të punonjësve rinor. Në kuadër të së drejtës për informim, është kontaktuar zyrtarisht dhe Ministria e Financës dhe Ekonomisë, si burim parësor për informacion lidhur me konsiderimin ose jo si profesion të punonjësit rinor në Listën Kombëtare të Profesioneve. Përgjigja e dërguar është integruar në analizën e situatës në Shqipëri lidhur me konsiderimin ose jo zyrtarisht të Punës Rinore si një profesion të njohur.

Metoda sasiore është përdorur për realizimin e një pyetësoi adresuar punonjësve rinor, administruar online (nëpërmjet Google form) –(N=56). Pyetësoret janë ndarë duke përdorur kanale të ndryshme komunikimi dhe rrjete organizatash me qëllim që pyetësoi të plotësohet nga një numër sa më i madh punonjësish rinor. Instrumenti i përdorur për mbledhjen e të dhënave sasiore ka si qëllimin eksplorimin dhe analizimin e tre komponentëve kryesorë që lidhen me eksperiencat personale si punonjës rinor, perceptimin mbi punën rinore, bazën ligjore dhe politikat rinore.

Modeli teorik

Fillimisht është dakordësuar mbi përkufizimet e koncepteve kryesore që përdoren në studim: “puna rinore” dhe “punonjës rinor”. Për përkufizimin e Punës Rinore studimi bazohet në përkufizimin e gjerë të bërë në ligjin nr. 75/2019 “Për Rininë” si *“çdo veprimtari e natyrës sociale, kulturore, arsimore, mjedisore nga/me ose për të rinjtë, në grupe ose individualisht, që ka për qëllim të motivojë dhe të mbështesë të rinjtë, duke kontribuar në zhvillimin e tyre personal dhe social dhe në zhvillimin e shoqërisë në përgjithësi”*.

Për sa i përket punonjësit rinor (zbatuesi i punës rinore), duke qenë se mungon përkufizimi në kuadër ligjor, është deduktuar përkufizimi se punonjës rinor është zbatues i punës rinore që *“ofron mbështetje dhe orientim për të rinjtë në një sërë fushash, përfshirë arsimin, karrierën, jetën sociale, kulturore, mjedisore dhe më shumë duke kontribuar në zhvillimin e tyre personal dhe social dhe në zhvillimin e shoqërisë në përgjithësi.”*³

Për të plotësuar hendekun konceptual në

³Përkufizim i ofruar nga ekspertët e këtij studimi. Ky koncept elaborohet edhe në sesionin e mëposhtëm mbi konceptet e sjella nga Institucionet Evropiane mbi Punën Rinore dhe punonjësin rinor.

Shqipëri për punonjësin rinor, në këtë studim do të përdorim termin e referuar nga KE që e konsideron punën rinore si një “Komunitet të praktikës”. Kuptimi i përgjithshëm i konceptit teorik të zhvilluar nga psikologët Jean Lave dhe Étienne Wenger: *“Komunitetet e praktikës janë grupe njerëzish që ndajnë një shqetësim ose një pasion për diçka që bëjnë dhe mësojnë si ta bëjnë më mirë ndërsa bashkëveprojnë rregullisht”*.⁴ Me fjalë të tjera, të mësuarit zhvillohet nëpërmjet pjesëmarrjes në praktika të shumta sociale. Një nga parimet kryesore është se komunitetet e praktikës mund të lindin në çdo fushë të përpjekjeve njerëzore.⁵

Këshilli Evropian specifikon se puna rinore si komunitet praktike duhet të kuptohet si *“një grup njerëzish, profesionistë ose jo-profesionistë, të cilët ndajnë të njëjtat interesa në zgjidhjen e një çështjeje, përmirësimin e aftësive të tyre dhe mësimin nga përvojat e njëri-tjetrit”*.⁶ Të gjithë aktorët në komunitetin e praktikës së punës rinore kanë, brenda sferave të tyre përkatëse të kompetencës, mandate, role dhe kapacitete të ndryshme për zhvillimin e mëtejshëm të punës rinore. Referimi në këtë koncept teorik, na ndihmon për të kategorizuar edhe aktorët që

përfshihen në këtë “komunitet praktike të punës rinore”. Në të përfshihen një sërë aktorësh nga niveli lokal në atë evropian sipas rezolutës, si: Punonjës rinie dhe drejtues të të rinjve; menaxherët e punës së të rinjve; zbatuesit e projekteve rinore; organizata të akredituara dhe të pavarura të punës rinore; trajnerët në sektorin e rinisë; kërkues në sektorin e rinisë; trajnerët e punonjësve rinor ; komunitetet lokale dhe komunat; përfaqësitë rinore; Agjencitë Kombëtare për të Rinjtë Erasmus+; politikë-bërësit e politikave rinore.

Ky përcaktim i aktorëve të komunitetit të praktikës së punës rinore, shërbeu për të referuar dhe në pyetësorin për punonjësit rinor si dhe për analizën e kontekstit shqiptar bazuar në modelin teorik të quajtur “arkitektura e praktikës”⁷. Mbi këtë model analizohet se si nevojat dhe perceptimet e punonjësve rinor mund të lidhen me kontekstin kombëtar. Edhe ky model teorik e konsideron punonjësin rinor si praktikues (practitioner) dhe synon të identifikojë kushtet të cilat shpjegojnë se si këta praktikues munden ose nuk munden të bëjnë politika bazuar në tre dimensione të cilat ndikojnë praktikën.

⁴Wenger, Etienne (c. 2007). 'Communities of practice. A brief introduction'. Communities of practice <http://www.ewenger.com/theory/> Aksesuar më 25 Shkurt 2023.

⁵Farnsworth, V, Kleanthous, I and Wenger-Trayner, E (2016) Communities of practice as a social theory of learning: A conversation with Etienne Wenger. British Journal of Educational Studies, 64 (2), pp. 139-160, ISSN 0007-1005 <https://doi.org/10.1080/00071005.2015.1133799>

⁶EU Council (2020). Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on the Framework for establishing a European Youth work Agenda (2020/C 415/01). Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=uriserv:OJ.C_.2020.415.01.0001.01.ENG

⁷Original gjendet 'practice architecture' dhe përshtatur nga ekspertët e studimit si "arkitektura e praktikës".

DIMENSIONI I RREGULLIMEVE KULTURORE-TË LIGJËRIMIT

Ky dimension përkon më ekzistencën e ligjërit se si është e rregulluar dhe prezantuar puna rinore: fjalori ligjor, profesional, njohja profesionale, teoritë, metodologjitë se si është e organizuar në praktikë puna rinore. Tre janë variablat e përdorur për të deduktuar mbi gjendjen e këtij dimensionit në nivel kombëtar.

Së pari bëhet analizë e njohjes ligjore, nëse ka kuadër legjislativ i cili siguron njohje formale të punës rinore dhe ofron dhe bazë teorike të aplikimit të saj. Variabli i dytë ka të bëjë me mënyrat e vlerësimit të cilësisë në punën rinore. Përcaktimi i kriterëve të cilësisë bazohet në ekzistencën e përkufizimeve më të gjera se në çfarë konsiston puna rinore dhe se çfarë impakti mund të ketë në jetën e të rinjve.⁸ Variabli i tretë ka të bëjë me ekzistencën ose jo të përshkrimit të kompetencave/aftësive që duhet të ketë për punën rinore dhe punonjësit rinor. Termi kompetenca i referohet aftësive të individit për të kryer një detyrë apo angazhim të caktuar. Nëse ekzistojnë përshkrime të kompetencave është një mënyrë për të përshkruar edhe se në çfarë

konsiston puna rinore dhe si duhet të zbatohet nga punonjësit rinor. Parë në këtë këndvështrim, konsiderohet në dimensionin e kuadrit rregullator ligjërues duke qenë një burim në dispozicion për punonjësit rinor.

Përmbledhurazi analiza për këtë dimension bëhet bazuar në tre variablat si vijon:

- Ekzistenca e legjislacionit për punën rinore që shpjegon se çfarë është puna rinore
- Ekzistenca e metodave për sigurimin e cilësisë
- Ekzistenca e përshkrimit të kompetencave të punës rinore

DIMENSIONI I RREGULLIMEVE MATERIALO-EKONOMIKE

Ky dimension përkon me ekzistencën e burimeve, strukturave, realiteteve fizike dhe ekonomike që formojnë praktikën e punës rinore. Konkretisht ndërmerr në analizë ekzistencën e strukturave për arsimim, formimin dhe punësimin për punën rinore/punonjësin rinor; mundësitë e mësimi jo-formal të ofruar nga autoritetet publike dhe kushteve që

⁸Killakoski, T. (2018). 'Diversity of practice architectures on education and career paths for youth workers in Europe' Strasbourg: Council of Europe and European Commission, page 8 URL: 525.aef72.4871.1855.8f1f.2.72f2f782d474.coe.int

sigurojnë karrierë të qëndrueshme/të identifikueshme të punës rinore. Në këtë dimension analizohet ekzistenca ose jo e strukturave për edukimin/formimin e punonjësit rinor dhe zhvillimi si karrierë, sipas variablave si vijojnë:

- Arsimi profesional;
- Arsimi terciar/i lartë për punonjësit rinor;
- Mundësi mësimi jo-formal ofruar nga autoritetet publike për punonjës rinor;
- Karrierë pune e qëndrueshme /e identifikueshme si punonjës rinor.

DIMENSIONI I RREGULLIMEVE SOCIAL-POLITIKE

Ky dimension ka të bëjë me marrëdhëniet sociale dhe pushtetin, duke përfshirë konsiderimin e formave të organizimit të punonjësve rinor apo komunitetit të praktikës së punës rinore. Në këto forma organizimi janë për shembull shoqatat/organizmat që përfaqësojnë interesat e punonjësve rinor. Për këtë dimension merret në konsideratë një variabël:

- ***Ekzistenca ose jo e një shoqate për***

punonjësit rinor

Ky model teorik mbështetet në konceptin e “komunitetit të praktikës” të artikuluar nga Wegner si më sipër. Sipas teorisë sociale të tij, procesi i të mësuarit si “pjesëmarrje” është mënyra se si njerëzit mësojnë se si të bëhen kompetentë dhe ndërtojnë identitetin profesional duke qenë pjesëmarrës aktiv në praktikën e komuniteteve shoqërore. Duke marrë në konsideratë tre dimensionet e mësipërme, së pari është i nevojshëm dimension i ligjërues (diskursiv), për ta kuptuar dhe për ta parë atë si angazhim të rëndësishëm për veten dhe shoqërinë. Për sa i përket dimensionit të dytë, si i procesit të të mësuarit/formuarit, konsideron që njerëzit mësojnë gjatë procesit të të bërit, të të angazhuarit në aktivitete. Dimension i tretë i të mësuarit social është komuniteti i cili konsideron se individët duhet të jenë në gjendje të bashkohen me një komunitet më të madh bazuar dhe në dy dimensionet e para: duke u mbështetur në përkufizime të përbashkëta, burime materiale dhe struktura që sigurojnë arsimim/formim, organizime dhe mundësi mësimi brenda dhe jashtë sistemit të arsimit formal.⁹ Është pikërisht ekzistenca e organizatave

⁹Kilakoski, T. (2018). 'Diversity of practice architectures on education and career paths for youth workers in Europe' Strasbourg: Council of Europe and European Commission, page 33 URL: <https://gef72-4871-1855-9fb3-72fb782+d74.coe.int>

të dedikuara për punonjësit rinor të cilët përmbushin këtë dimension të tretë, të të mësuarit social në komunitet, në ndërveprim, shkëmbim eksperiencash, me homologë të tyre kombëtar apo ndërkombëtar.

- Kategorizimi sipas variablave të tre dimensioneve

Variablat e tre dimensioneve kombinohen për të dhënë rezultatin për secilin dimension duke vlerësuar në 1 ekzistencën e atij variabli ose 0 mos ekzistencën e tij. Për shembull, nëse vendi ka legjislacion për punën rinore, jepet vlera 1 dhe nëse nuk ekziston një legjislacion i tillë, i jepet vlera 0. Shuma e variablave mblidhet duke ndikuar në kategorizimin e vendit në analizë në 1 prej 4 kategorive të modelit teorik si vijon:

1. Arkitektura praktike të konsoliduara midis 7-8 pike (strong practice architectures)
2. Arkitektura praktike të forta por kanë vend për zhvillim në një nivel të caktuar midis 5-6 pike (Strong practice architectures, room for development on a certain level)

3. Arkitektura praktike me disa hapësira të zhvilluara, midis 3-4 pike (practice architectures where some parts have been developed)

4. Arkitektura praktike në nevojë për zhvillim 0-2 pike (practice architectures in the need of development)

ANALIZA E “ARKITEKTURËS SË PRAKTIKËS” NË SHQIPËRI

Bazuar në tre dimensionet e trajtuara si më sipër të modelit teorik “arkitekturat e praktikës” është analizuar gjendja dhe konteksti shqiptar lidhur me punën rinore.

1. Dimensioni i rregullimeve kulturore - të ligjërit mbi punën rinore

1. A ekziston legjislacion për punën rinore?

Ligji nr. 75/2019 “Për Rininë” përcakton veprimtaritë, mekanizmat dhe autoritetet përgjegjëse për mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të të rinjve si në Shqipëri dhe diasporë, po ashtu dhe si dhe financimin e veprimtarive rinore, në kuadër të së drejtës së të rinjve për

mbrojtje të veçantë nga shteti. Objekti i këtij ligji është të mbrojë të drejtat e të rinjve në mënyrë të plotë, të krijojë kushte për aktivizimin, pjesëmarrjen dhe mbështetjen e të rinjve, të përcaktojë funksionet dhe kompetencat e institucioneve në nivel qendror dhe lokal, dhe të promovojë bashkëpunimin me organizatat që kryejnë aktivitete në fushën e rinisë.

Disa nga konceptet e rëndësishme që ky ligj prezanton për tematikën që trajton ky studim janë edukimi joformal për të rinjtë dhe koncepti i punës rinore. Në edukimin joformal për të rinjtë përfshihet çdo veprimtari e organizuar dhe e përshtatur për të rinjtë, jashtë sistemit formal të arsimit, i bazuar në nevojat dhe interesat e të rinjve, parimet e vullnetarizmit dhe pjesëmarrjes aktive të të rinjve në proceset e të nxënës, nëpërmjet të cilit fitojnë kompetenca të nevojshme për zhvillimin e potencialit personal, pjesëmarrjes aktive në shoqëri dhe aksesit në tregun e punës.

Neni 14 i këtij ligji paraqet një përkufizim të përgjithshëm kombëtar të punës rinore si “*çdo veprimtari e natyrës sociale, kulturore, arsimore, mjedisore nga/me ose për të rinjtë, në grupe ose*

individualisht, që ka për qëllim të motivojë dhe të mbështesë të rinjtë, duke kontribuar në zhvillimin e tyre personal dhe social dhe në zhvillimin e shoqërisë në përgjithësi”.

Po ashtu në këtë ligj përshkruhet mënyra se si puna rinore realizohet duke specifikuar angazhimin dhe aktivizimin e të rinjve në veprimtari që reflektojnë nevojat, interesat, idetë dhe eksperiencat e tyre. Në këtë përkufizim sillen dhe koncepti i të nxënës joformal, proces nëpërmjet të cilit të rinjtë fitojnë njohuri, aftësi, vlera dhe qëndrime që nevojiten për zhvillimin personal, integrimin social dhe qytetarinë aktive.¹⁰

Pavarësisht se përbën risi, përkufizimi i konceptit të “punës rinore”, si realizohet ajo dhe marrëdhënia që ka me të edukimi joformal, është për tu theksuar se në ligjin 75/2019 nuk artikulohen atributet thelbësore të punës rinore apo nuk e diferencohet puna rinore nga disiplinat e tjera që gjithashtu kontribuojnë ose punojnë me të rinjtë apo kuadër rregullator mbi monitorimin e punës rinore. Në tjetër element i rëndësishëm për tu sjellë në vëmendje është mungesa e përkufizimi të kriterëve për zbatuesin e punës rinore, të njohur si koncept

¹⁰Neni 14 i ligjit nr. 75/2019 ‘Për Rininë’

ndërkombëtarisht “youth worker”, “punonjës rinor/punonjës rinie” dhe kuadri institucional. Nisur nga kjo mungesë, mund të përkufizojmë “punonjësin rinor” bazuar në një kuptueshmëri të përgjithshme si “zbatues i punës rinore, që është profesionist dhe që ka përgjegjësi të ofrojë mbështetje dhe orientim për të rinjtë në një sërë fushash, përfshirë arsimin, karrierën, jetën sociale, kulturore, mjedisore dhe më shumë, duke kontribuar në zhvillimin e tyre personal dhe social dhe në zhvillimin e shoqërisë në përgjithësi”.

Për sa i përket kuadrit institucional, në ligj ngarkohet institucioni përgjegjës për rininë, në varësi të ministrit përgjegjës për rininë, i cili sipas kuptimit të këtij Ligji është Agjencia Kombëtare për Rininë, me funksionin e *“mbikëqyrjes së veprimtarisë rinore dhe të punës me të rinjtë”* por për ato organizata rinore dhe organizata për të rinjtë, që përfitojnë mbështetje sipas parashikimeve që ka ky ligj.

Ndërkohë, edhe pse Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore detyrohen të *“krijojnë struktura administrative për çështjet e rinisë”*, Ligji nuk detyron përcaktimin e një nëpunësi të dedikuar

për çështje rinore. Në raportin vjetor 2022 të monitorimit të Ligjit 75/2019 për NJVV-të, realizuar nga Kongresi Rinor Kombëtar, paraqitet një panoramë e zbatimit të detyrimit për ngritjen e strukturave administrative prej NJVV-ve. Pavarësisht se të dhënat nuk janë gjithëpërfshirëse pasi nga 61 bashki, kanë dhënë informacion vetëm 34 prej tyre, pra rreth 56%, janë tregues mbi trendin e zbatimit të këtij detyrimi. Më konkretisht janë bërë pjesë e raportit bashkitë: Pogradec, Berat, Cërrik, Durrës, Tiranë, Gjirokastrë, Gramsh, Kavajë, Klos, Kolonjë, Lezhë, Lushnjë, Mat, Përmet, Rrogozhinë, Selenicë, Shkodër, Skrapar, Vlorë, Belsh, Bulqizë, Delvinë, Fier, Fushë-Arrëz, Kamëz, Korçë, Kukës, Kuçovë, Libohovë, Maliq, Mirditë, Përrenjas, Tropojë dhe Finiq.

94% e këtyre bashkive shprehen se kanë një person përgjegjës/specialist rinie në institucionin e tyre. Megjithatë, vetëm 50% (pra 16 prej tyre) e deklarojnë duke saktësuar se ky person është i dedikuar për çështjet rinore ndërkohë që gjysma e mbetur (16) shprehen se ky person është një specialist ekzistues, të cilit i janë shtuar edhe kompetencat për çështjet rinore.

Në kuadër të këtij studimi, përfaqësuesit e bashkive kanë identifikuar nevojat kryesore lidhur me zhvillimin e kapaciteteve njerëzore me qëllim ofrimin e shërbimeve cilësore për të rinjtë e komuniteteve që ata përfaqësojnë të kategorizuara si vijon:

- Shtimi i stafit të kualifikuar në punën rinore dhe ofrimin e shërbimeve për të rinjtë.
- Rritje e numrit të trajnimeve, programeve për rritjen e kapaciteteve të punonjësve aktual në hartimin dhe dizenjimin e politikave, programeve, aktiviteteve rinore.
- Rritja e ekspertizës së brendshme ose të jashtme mbi hartimin e dokumenteve strategjik në nivel lokal.
- Shtimi ose përmirësimi i hapësirave dhe infrastrukturës rinore/artistike/kulturore në nivel lokal.
- Shtimi i mundësive për rrjetëzim dhe shkëmbim eksperiencash me bashkitë simotra në rajon dhe Evropë.
- Shtim i burimeve financiare nga pushteti qendror në atë lokal për sektorin rinor.¹¹

Edhe në Strategjinë Kombëtare për Rininë 2022-2029 konfirmohet se Njësitë e

Vetëqeverisjes Vendore sipas Ligjit për Rininë, “kanë punonjës të specializuar për çështjet rinore”. Në varësi të madhësisë së tyre, po ashtu zakonisht kanë një Drejtor ose Njësi për Shërbimet Sociale, ku përfshihen përgjegjësitë për çështjet që lidhen me rininë.”¹²

Organizatat jofitimprurëse rinore dhe OShC-të e tjera që punojnë me të rinjtë janë aktorë thelbësor në terren për realizimin e punës rinore duke plotësuar edhe nevoja për të rinjtë të cilat nuk mbulohen nga institucionet publike. Një tjetër përkufizim me rëndësi për sa i përket sektorit të organizatave jo fitimprurëse është edhe dallimi ndërmjet “organizatave rinore” dhe “organizatave për të rinjtë”. Ligji për rininë i përkufizon organizatat rinore si “persona juridikë jofitimprurës, të krijuar dhe të regjistruar në përputhje me legjislacionin në fuqi për OShC-të, objekt aktiviteti i të cilave është përfaqësimi, mbrojtja dhe zhvillimi i interesave të të rinjve në mënyrë gjithëpërfshirëse”. Ndërsa organizatat për të rinjtë janë “persona juridikë jofitimprurës, të krijuar dhe të regjistruar në përputhje me legjislacionin në fuqi për OSHC-të, të cilat në fushën e tyre të veprimtarisë synojnë gjithashtu mbrojtjen dhe zhvillimin e interesave të të rinjve

¹¹Dafina Peci, Enxhi Lipa, Rigels Xhemollari, Implementimi i Ligjit Për Rininë, Përceptimi i Të Rinjve dhe OSHC-ve, Dhjetor 2022, Faqe 20.

¹²Vendim nr. 692, datë 26.10.2022 'Për Miratimin e Strategjisë Kombëtare të Rinisë dhe Planit të Veprimit 2022-2029', faqe 17.

dhe që kanë përvojë në zbatimin e programeve me ndikim tek të rinjtë.”

2. Strategjia Kombëtare e Rinisë dhe Planit të Veprimit 2022–2029

Për sa i përket politikave rinore lidhur me rininë, kuadri strategjik i tyre është miratuar në vitin 2022 me Strategjinë Kombëtare për Rininë 2022–2029 i cili është dokumenti bazë kombëtar për politikën për aktivizimin, përfshirjen dhe mbështetjen e të rinjve. Kjo strategji bazohet në frymën e ligjit nr. 75/2019 “Për Rininë”, i cili siguron bazën ligjore për hartimin e politikave dhe programeve strategjike për rininë. Në të identifikohen tre qëllime të politikave të cilat adresojnë të rinjtë:

a) Të rejtat dhe të rinjtë marrin pjesë aktivisht në shoqëri dhe ndihen të fuqizuar për t’u shprehur me zërin e tyre. Politikën ndër-sektoriale rinore janë të koordinuara, të bazuara në analiza, me mekanizma të mirë financiar.

b) Mbështetet dhe nxitet novacioni rinor dhe rritja e aftësive dhe profesionalizmit të të rejave dhe të rinjve përmes edukimit cilësor në TIK dhe

fusha të tjera të zhvillimit digjital duke rritur dhe përmirësuar kështu mundësitë për të hyrë në tregun e punës.

c) Mirëqenia aktive, e shëndetshme, fizike, sociale dhe mendore e të rinjve. Siguria, mbrojtja dhe përfshirja e të rinjve në të gjithë diversitetin e tyre, veçanërisht për ata të rinj që janë në situatë rreziku apo mënjanimi social.¹³

Nën qëllimin e parë janë parashikuar disa masa të cilat nëse realizohen targetojnë edhe punën rinore apo elementë të lidhur me këtë fushë. Masa e parë parashikon që brenda vitit 2024 të realizohet rishikim i Ligjit për Rininë duke pasur në konsideratë konsolidimin dhe zhvillimin e mëtejshëm të disa proceseve si ato lidhur me: krijimin e organizatave rinore, përfaqësimin rinor, ofrimin e shërbimeve të pranueshme e miqësore për të rinjtë dhe punën rinore. Për sa i përket kuadrit ligjor që prek sektorin e rinisë është parashikuar edhe rishikimi i ligjit “Për Vullnetarizmin” brenda vitit 2023 me qëllim fuqizimin e mundësive për vullnetarizmin e të rejave/rinjve.

¹³Ibid

Në Strategji parashikohet dhe marrja e masave institucionale për njohjen e kompetencave të fituara nëpërmjet edukimit jo formal dhe punës rinore bazuar në përcaktimet e profesioneve të punës së të rinjve nëpërmjet Kornizës Kombëtare të Kualifikimeve dhe klasifikimit të profesioneve (European Youth Work Portfolio), në përputhje me ligjet dhe VKM-të për njohjen e përvojës së punës dhe mësimin informal dhe joformal.

Fuqizimi i kapaciteteve të nëpunësve civil në fushën e rinisë dhe zbatimin e politikave rinore bazuar në konceptin e shërbimeve miqësore dhe të pranueshme nga të rejtat dhe të rinjtë është një tjetër masë e cila mund të targetojë nëpunësit e angazhuar në strukturat administrative si ato të Vetëqeverisjes Vendore. Këto të fundit detyrohen nga Ligji për Rininë të krijojnë struktura administrative për çështjet e rinisë. Marrëdhëniet juridike të nëpunësve civil të NJVV-ve rregullohen nga Kuadri ligjor për nëpunësin civil.

Ndërkaq, sipas përgjigjeve të marra nga pyetësi lidhur me pyetjen nëse kanë dijeni mbi ekzistencën e kuadrit ligjor/rregullator mbi

punën rinore në Shqipëri, pjesa më e madhe shprehen se nuk kanë informacion mbi kuadrin ligjor (28.6%) ose kanë disi informacion (35.7%) për kuadrin ligjor mbi punën rinore në Shqipëri. Vetëm 21.4% raportojnë që kanë informacion dhe 14.3% shprehen që nuk janë të sigurt.

Po ashtu vetëm 7.1% mendojnë se politikat e qeverisë për punën rinore plotësojnë nevojat e tyre, 35.7% raportojnë që politikat i plotësojnë disi nevojat e tyre, 19.6% mendojnë që nuk ka fare politika të qeverisë për punën me të rinjtë, 17.9% shprehen se politikat nuk i plotësojnë nevojat e tyre dhe 16.1% shprehen që nuk e dinë.

Gjithashtu një pjesë e të intervistuarve raportojnë që është e nevojshme që kuadri ligjor të plotësohet akoma më shumë në lidhje me punën rinore, duke qenë se mungojnë elementë të ndryshëm si duke filluar nga përkufizimi i punonjësit rinor, si rregullohet si profesion, etj.

“Politikat rinore nuk kanë një hapësirë të mirëfilltë për punën rinore, ose dhe as në ngritjen e hapësirave ku të veprohet me filozofinë “nga rina për rininë”. Shpesh herë politikat mbështeten në ligjet sektoriale, të cilat

duke u përpjekur të rregullojnë aspekte të ndryshme, më shumë vështirësojnë hapësirat për të rinjtë dhe ofruesit e punës rinore. Në këtë kontest mungon mbështetja direkt për të rinjtë dhe ofruesit e punës rinore, sepse mbi të gjitha mungon dhe njohja e punës rinore dhe kontributit të saj në zhvillimin e rinisë. - Dritan Ziu, Roma Active Albania”.

3. A ka metodë për sigurimin e cilësisë në punën rinore?

Në Shqipëri nuk ka metodë për sigurimin e cilësisë në punën rinore. Ekzistenca e këtyre metodave varet nga ekzistenca paraprake e kuadrit të konsoliduar rregullator, përshkruar se në çfarë konsiston puna rinore dhe punonjësi rinor. Pra, është parakusht ekzistenca e përkufizimeve më të gjera në të cilat saktësohet nga ndryshon puna rinore me fusha të tjera siç është puna sociale. Kjo konsiderohet si pikë nisje për të përcaktuar mënyrat se si të vlerësohet më pas puna rinore.

Siç është referuar më sipër, në ligjin nr. 75/2019 “Për Rininë” ngarkohet institucioni përgjegjës për rininë, në varësi të ministrit përgjegjës për

rininë, i cili sipas kuptimit të këtij Ligji është Agjencia Kombëtare për Rininë, me funksionin e “mbikëqyrjes së veprimtarisë rinore dhe të punës me të rinjtë” por për ato organizata rinore dhe organizata për të rinjtë, që përfitojnë mbështetje sipas parashikimeve që ka ky ligj. Pra fokusi i këtij institucioni është i limituar dhe nuk ofron metodë për monitorimin dhe sigurimin e cilësisë.

4. A ka përshkrim kompetencash/aftësish për punën rinore?

Në kuadrin rregullator në fuqi nuk është rregulluar profesioni i punonjësit rinor i diferencuar nga profesione të tjera duke specifikuar përshkrim të aftësive/kompetencave që duhet të ketë. Gjithsesi, hap pozitiv në diskursin institucional të një profesioni i cili ka tagër kryesor rininë është shtimi në Listës Kombëtare të Profesioneve (LKP) rishikuar në vitin 2017 të punësimit me kod 3412.27 si “**Punonjës rinie**”.

LKP -e vitit 2017 sjell disa ndryshime krahasuar me atë të vitit 2009 të cilat kanë të bëjnë kryesisht me shtimin e disa kategorive të reja të profesioneve dhe shembuj punësimesh si ai i

“punonjës rinie”, ndryshime në kategoritë ekzistuese, si dhe pavlefshmërinë e disa kategorive të përdorura deri para hyrjes në fuqi të vendimit të mësipërm.

LKP e rishikuar përcakton:

- Grup-njësinë (Profesionin)
- Kodin e profesionit
- Përshkrim të përgjithshëm të grupit të profesioneve
- Funksionet kryesore
- Kërkesat për punësim
- Informacion shtesë
- Shembuj të punësimeve të përfshira në këtë profesion që klasifikohen në LKP.
- Shembuj të profesioneve/punësimeve të ngjashëm që klasifikohen në nivele të ndryshme të kompetencës në LKP.

Punësimi “*punonjës rinor*” listohet në grup-njësinë (Profesionin) “*Asistentë, specialistë të punës sociale*” me kod të profesionit numër 3412 niveli i tretë i kompetencës në LKP. Profesionin apo grup njësia ka përshkrim të përgjithshëm si vijon: “*Asistentët, specialistët e punës sociale ofrojnë udhëzime klientëve për çështje sociale, punë administrative duke*”¹⁴

zbatuar programe të asistencës sociale dhe shërbimeve ndaj komunitetit. Ata asistojnë dhe këshillojnë klientët për të identifikuar qasjet e tyre në burimet e komunitetit për zgjidhjen e problemeve, duke përfshirë ndihmën ligjore, mjekësore, financiare, strehim, punësim, transport, ndihmë me lëvizje, kujdesi ditor dhe shërbime të tjera. Ai mund të punësohet në institucione apo kompani shërbimesh sociale dhe shëndetësore ose të vetëpunësohet.”

Për çdo grup-njësi (profesion) përshkruhen dhe funksionet kryesore të cilat punësimet e ndryshme mund të kryejnë një pjesë apo tërësinë¹⁵ e tyre sipas mënyrës së organizimit. Një prej këtyre funksioneve është në “frymën” e konceptimit të punës rinore të Ligjit për Rininë edhe pse jo tërësisht shteruese sipas përkufizimit që jepet në Ligjin për Rininë mbi punën rinore:

“Punojnë për parandalimin e veprimeve të padëshirueshme duke organizuar aktivitetet shoqërore, rekreative dhe edukative në klube të të rinjve, qendra të komunitetit dhe organizatat e tjera;”

Edhe kërkesat për punësim janë të përgjithshme

¹⁴Vendim nr. 514, Datë 20.9.2017 “Për Miratimin e Listës Kombëtare të Profesioneve (LKP), të Rishikuar, faqe|8108

¹⁵Ibidem

në nivel grupi:

- a.** Zakonisht kërkohet përfundimi i studimeve bachelor ose i një shkolle profesionale në këtë fushë;
- b.** Të ketë kryer një kurs formimi profesional për këtë profesion.
- c.** Të ketë një eksperiencë pune paraprake në këtë fushë
- d.** Të jetë i aftë fizikisht dhe mendërisht.
- e.** Te ketë aftësi komunikuese.

Hartuesit e studimit i janë adresuar zyrtarisht Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë për të qëndrim zyrtar nëse punësimi i titulluar “*Punonjës rinie*”, me kod 3412.27 në LKP konsiderohet profesion, nëse ka përshkrim pune të dedikuar dhe nëse është në përputhje me përkufizimin e bërë në ligjin për rininë lidhur me punën rinore.

Në përgjigjen e kthyer sqarohet së pari konceptualisht dallimi midis punësimit dhe profesionit duke i diferencuar. “Jo, *punësimi nuk është profesion. Punësimi i referohet gjendjes së të qenit i punësuar, që do të thotë të kesh një punë ose të punosh për një organizatë në*

këmbim të kompensimit. Një profesion, nga ana tjetër, kërkon njohuri, edukim, trajnim dhe aftësi të specializuara. Profesionet shpesh kanë një kod etike dhe standarde të sjelljes që përcaktohen nga shoqatat profesionale ose organet rregullatore. Shembuj të profesioneve përfshijnë mjekë, avokatë, inxhinierë, mësues dhe kontabilistë, etj. Ndërsa punësimi mund të jetë pjesë e këtyre profesioneve, vetë termi punësim nuk i referohet një profesioni.”¹⁶

Sipas përgjigjes së mësipërme, Punonjësi i Rinisë konsiderohet si punësim i përfshirë në këtë profesion dhe jo profesion në vetvete, por është pjesë e grupit të profesioneve “Asistentë, specialistë të punës sociale” si rrjedhojë përshkrimi i angazhimeve në LKP dhe kërkesave për punësim i referohen tërësisë së këtij grupi të profesioneve dhe jo specifikisht “punonjësit të rinisë”.

Në kërkesën për informacion MFE është pyetur specifikisht nëse punësimi “punonjës i rinisë” është apo jo në përputhje me konceptin e “punës rinore” të paraqitur në nenin 14 të Ligjit për Rininë. Përgjigja e dhënë nga MFE nuk është shteruese dhe lë sërish të hapur diskutimin se cili

¹⁶Ministria e Financës dhe Ekonomisë, Përgjigje kërkesës zyrtare elektronikisht, datë 7 Mars 2023.

autoritet përcakton nëse një mundësi specifike punësimi plotëson kriteret e përcaktuara në ligj në mungesë të kriterëve për punën rinore: *“Mund të konsiderohet në përputhje me konceptin e punës rinore të paraqitur në ligj. Në fund të fundit, do t’u takonte autoriteteve përkatëse të përcaktojnë nëse një mundësi specifike punësimi plotëson kriteret e përcaktuara në ligj.”*¹⁷

Ndërkohë, pjesa më e madhe e të intervistuarve raportohet që roli i punonjësit të rinisë nuk njihet formalisht si profesion dhe nuk ka arsimim formal apo joformal të njohur për punonjës të rinisë. Punonjësi rinor është përfshirë në listën e profesioneve por nuk ka zhvillime të mëtejshme për këtë si profesion. Edhe pse është vendosur në listën e profesioneve nuk është bërë i vlefshëm dhe nuk është i zbatueshëm formalisht. Vetë punonjësit rinor 75% e tyre e konsiderojnë punën rinore si profesion duke qenë se 62.5% e tyre punojnë në nivele organizatash. Vetëm 10.7% nuk e konsiderojnë profesion dhe 12.5% nuk janë të sigurt.

“Unë nëse dua ta vë veten punonjës rinor nuk mund ta vë dot, kemi 25 vjet që punojmë si punonjës rinor dhe kur na pyesin unë nuk e di

të them se çfarë jam. Mund të jem punonjës në organizatë por në mënyrë eksplicite jo punonjës rinor. - Punonjëse rinore, Vlorë”

Edhe MSHRF shprehet që ligji duhet të përfshijë përkufizimin e punës rinore, si rrjedhojë, “punonjësi rinor” është një status që ende duhet standardizuar dhe rregulluar:

“Së pari, duhet të përkufizohen termat “punonjës rinor apo drejtues rinor” përmes rregullimeve ligjore ose nënligjore. Në këtë mënyrë do të rritet standardizimi i punës rinore. Punonjësit që de facto trajtojnë çështje të rinisë në institucione të ndryshme të nivelit qendror dhe vendor shpesh herë janë të ngarkuar edhe me funksione të tjera, duke e vështirësuar angazhimin e tyre me çështje të rinisë. Një problematikë tjetër vazhdon të mbetet numri i ulët i trajnimeve dhe shkëmbimeve ndërkombëtare në këtë fushë”. - MSHRF

¹⁷Ministria e Financës dhe Ekonomisë, Përgjigje kërkesës zyrtare elektronikisht, datë 7 Mars 2023.

2. DIMENSIONI I RREGULLIMEVE

MATERIALO-EKONOMIKE: BURIMET PËR ARSIMIN E PUNONJËSVE RINOR DHE PUNËSIMIN

2.1 A ekziston arsim profesional për punonjës rinor?

2.2 A ekzistojnë programe të arsimit të lartë për punonjës rinor?

Mungesa e një profesioni të standardizuar dhe rregulluar për punonjës rinor, pengon hapjen e programeve të dedikuara në arsimin e mesëm profesional apo në arsimin e lartë.

Nga të intervistuarit raportohet që nuk ka standarde minimale të kualifikimit për punonjës rinor, nuk ka arsim formal për punonjës rinor dhe nuk ka kualifikime të akredituara. Organizatat kanë zhvilluar kapacitetet e punonjësve rinor përmes aktiviteteve joformale, përfshirjes në eksperiencë pune vullnetare, rritjen e kapaciteteve përmes trajnimeve në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar (menaxhimi i projekteve, aftësitë e komunikimit, të mësuarit ndërkulturor, menaxhimin

organizacional, mbledhjen e fondeve etj). Puna Rinore është e lidhur ngushtë me edukimin joformal, i cili është një qasje edukative që zhvillohet jashtë mjediseve tradicionale akademike, si shkollat apo universitetet. Edukimi joformal është vullnetar, fleksibël, i përqendruar te personi/nxënësi dhe shpeshherë eksperimental, duke u fokusuar në të nxënit përmes pjesëmarrjes në aktivitete dhe projekte dhe jo përmes udhëzimeve apo kurrikulave formale. Punonjës rinor përdorin edukimin joformal si një mjet për të angazhuar të rinjtë dhe për të krijuar mundësi për të mësuar që plotësojnë dhe zgjerojnë edukimin/arsimin e tyre formal.

Standardizimi është sfida kryesore. Mungesa e një vizioni të qartë është shkak që puna rinore mos të ketë një drejtim efektiv në nivel qendror, madje ka humbur rëndësinë që ka. - Dritan Ziu, Roma Active Albania

2.3 A ofrohen mundësi mësimi jo-formal nga autoritetet publike për punonjës rinor?

Nga hulumtimi i bërë dhe nga përgjigjet e intervistave, nuk rezulton që të ofrohen mundësi

mësimi jo-formal nga autoritetet publike të dedikuar për formimin e punonjësve rinor si të tillë. Gjithsesi nga intervista e realizuar me Ministrin e Shtetit për Rininë dhe Fëmijët, puna rinore është e integruar në shumë aktivitete të AKR-së nëpërmjet angazhimit dhe aktivizimit të të rinjve në veprimtari të ndryshme. Këto veprimtari përfshijnë trajnime formale, trajnime joformale, organizime kampesh dhe shkolla verore e dimërore duke reflektuar nevojat, interesat, idetë dhe eksperiencat e rinjve. Këto aktivitete, organizohen nga AKR në mënyrë periodike duke u munduar të përfshijnë një target grup sa më të gjerë. Gjithashtu, puna rinore është e integruar përmes aktiviteteve të projekteve që AKR financon.

Aktualisht, “mbështetja për punën rinore” nga AKR, financiarisht bazohet kryesisht nga fondet e buxhetit të shtetit dhe për sa i përket burimeve njerëzore bazohet tek stafi aktual. Do të ishte e nevojshme rritja e financimeve nga organizata jofitimprurëse si dhe bashkëpunime në drejtim të zhvillimit të kapaciteteve.

“AKR ka financuar 2 thirrje për projekt propozime rinore për organizata rinore,

organizata për të rinj dhe Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore. Në total janë mbështetur 46 subjekte. Gjithashtu, AKR financon me buxhetin e saj trajnime dhe aktivitete për të mbështetur punën rinore. Përveç buxhetit të saj, AKR financohet nga organizata ndërkombëtare të cilat mbështetin punën rinore në Shqipëri si UNICEF Shqipëri, UNFPA Shqipëri, UNDP Shqipëri, World Vision Shqipëri etj.” - Agjencia Kombëtare e Rinisë

2.4 A konsiderohet profesioni i punonjësit rinor për karrierë pune të qëndrueshme/të identifikueshme?

Siç është shpjeguar, profesioni “punonjës rinor” nuk është i rregulluar/standardizuar. Gjithsesi bazuar në perceptimin e të intervistuarve dhe atyre që janë përgjigjur në pyetësor, 66.1% shprehen se mund të zhvillohet karrierë si punonjës rinor në Shqipëri, 21.4% nuk janë të sigurt dhe 10.7% mendojnë që nuk mund të zhvillohet.

Disa nga të anketuarit që mendojnë që nuk mund të zhvillohet japin arsye si: nuk është një profesion i standardizuar; nuk ka vëmendjen

institucionale dhe mbështetjen e plotë ligjore, organizative dhe financiare; nuk vlerësohet; mungesa e njohjes së këtij sektori.

Të anketuarit që mendojnë se mund të zhvillohet karrierë si punonjës rinor e argumentojnë duke thënë: ke më shumë hapësira për tu rritur profesionalisht dhe për të punuar drejtpërdrejtë me rininë; punonjësi rinor mund të bëhet pjesë e rrjeteve në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar; investimi më i mirë që mund të bëhet për ngritjen e kapaciteteve të të rinjve; krijimi i modeleve pozitive për të rinjtë.

3. DIMENSIONI I RREGULLIMEVE SOCIAL-POLITIKE: ORGANIZIMI I PUNËS RINORE

3.1 A ekziston shoqatë/organizatë për punonjësit rinor?

Në pyetësin online, pyetjes “Në dijeninë tuaj a ka një shoqatë/organizatë për punonjës rinor” i janë përgjigjur vetëm 17.9 % që po. Ndërkohë pjesa tjetër japin përgjigje jo pozitive ndaj ekzistencës së saj: 25% shprehen “jo”, 37.5 % shprehen se nuk janë të sigurt dhe 19.6%

shprehen se nuk kanë dijeni.

Për ata që janë përgjigjur “po” është kërkuar të referojnë emrin e shoqatës e duke dhënë disa përgjigje të ndryshme si:

- Organizata Përtej Barrierave;
- Outdoor Ambassador;
- European Physical Education Association (EUPEA) dhe International Sport and Culture Association (ISCA)
- Kongresi Rinor Kombëtar;
- ANYN;
- Qendra Rinore Atelie;
- Çdo organizatë mund ta bëjë.

Dhënia e përgjigjeve të ndryshme mbi ekzistencën e një organizate që ka në fokus punonjësit rinor, thekson dhe njëherë kuptueshmërinë e ndryshme mbi këtë çështje. Bazuar në modelin teorik që është marrë në analizë supozon se ekzistenca e shoqatës/organizatës për punonjësit rinor është një tregues se ekziston komunikimi brenda sektorit rinor të vendit apo rajonit dhe rrjedhimisht komuniteti i punonjësve rinor angazhohen në të mësuarit të përbashkët me

homologët e tyre, shkëmbimin e praktikave të përbashkëta dhe përvojave të të nxënit. Prandaj dhe llogaritet si një veçori e arkitekturave praktike që kontribuon në “shtigjet e të mësuarit”.

PERCEPTIME DHE NEVOJA LIDHUR ME PUNËN RINORE

1. *Analizë e pyetësorit dhe intervistave*

Të dhëna statistikore/demografike

Pyetësi për punonjësit rinor u plotësua përgjatë periudhës 15 Shkurt -15 Mars 2023, të administruar online (nëpërmjet Google form). Intervistat gjysmë të strukturuar u zhvilluan gjatë periudhës 5 mars – 15 mars 2023. Pjesëmarrësit u njohën me qëllimin e studimit dhe u inkurajuan që të ndanin perceptimet, qëndrimet, praktikat dhe përvojat e tyre në fushën e punës rinore. Intervistat zgjatën afërsisht 35 - 45 minuta.

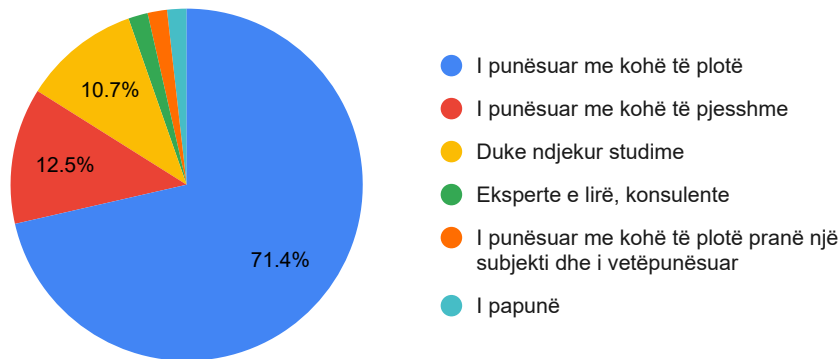
Kampioni i marrë në studim përfshiu një popullatë kampion prej N=56 të vetë deklaruar si punonjës rinor ku prej tyre 71.4% të femra dhe

28.6% meshkuj. Grupmoshat e përfshira në studim janë: grupmosha 19-24 vjeç (19.6%), grupmosha 25-29 vjeç (26.8%), grupmosha 30-39 vjeç (26.8%), grupmosha 40-49 vjeç (16.1%), grupmosha mbi 49 vjeç (8.9%) dhe vetëm 1.8% nga grupmosha 14-18 vjeç.

Niveli arsimor i pjesëmarrësve: 57.1% me arsim të lartë, 37.5% me arsim pas universitar, 3.6% me arsim i mesëm i përgjithshëm, 1.8% arsim i mesëm profesional. Pjesa më e madhe me 44.6% janë nga shkencat sociale, 17.9% nga shkencat ekonomike, 8.9% shkencat juridike, 8.9% nga shkencat inxhinierike, 3.6% arte dhe një përqindje shumë e vogël nga filologjiku, shkenca kompjuterike, etj.

Në kohën e intervistimit 71.4% e punonjësve rinor raportojnë që janë të punësuar me kohë të plotë, 12.5% raportojnë që janë të punësuar me kohë të pjesshme, 10.7% duke ndjekur studimet, 1.8% të vetëpunësuar dhe 1.8% të papunë.

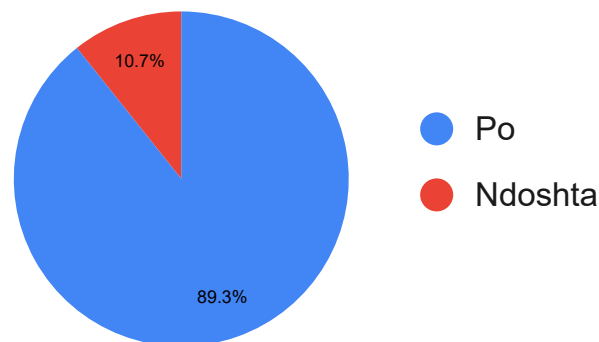
Punësimi



2. Eksperienca personale si punonjës rinor

Sipas përkufizimit që jep Ligji për Rininë mbi punën rinore 89.3% e pjesëmarrësve e konsiderojnë veten punonjës rinor dhe 10.7% nuk janë të sigurt dhe shprehen ndoshta. Kjo lidhet dhe me faktin që vetë ligji nuk ka një përkufizim për punonjës rinor dhe nuk ka një lloj standardizimi se çfarë pritet nga punonjësi rinor

A e konsideroni veten tuaj si punonjës rinor ?

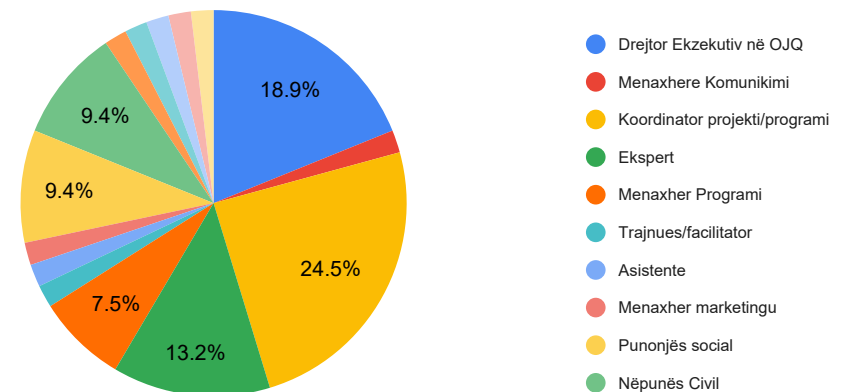


Emërtimi i pozicionit të punës, sipas marrëdhënies kontraktuale që kanë me punëdhënësin si punonjës rinor rezultojnë që: 18.9% janë drejtor ekzekutivë në OSHC, 7.5% menaxher programi, 24.5% koordinator projekti/programi, 13.2% ekspert, 9.4% nëpunës civil, 9.4% punonjës social dhe në një përqindje më të vogël menaxher marketingu, komunikimi, etj.

Punonjësi rinor kryesisht e shikon veten në nivele menaxhimi dhe koordinimi larg punës së drejtpërdrejtë në terren që ofron për të rinjtë dhe grupet e tjera komunitare.

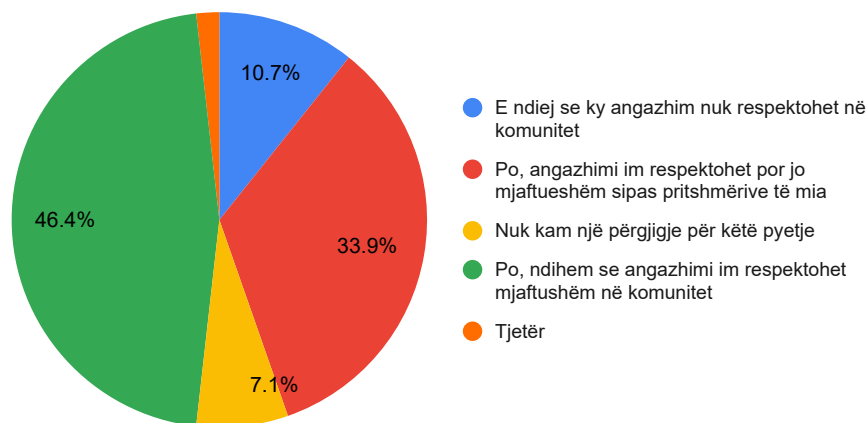
Nëse jeni i punësuar, cili është emërtimi i pozicionit tuaj të punës, sipas marrëdhënies kontraktuale që ju keni me punëdhënësin, të lidhur me angazhimin tuaj si punonjës rinor?

Shënim: Nëse keni dypunësim konsideroni pozicionin më afër angazhimit si punonjës rinor.



Sipas të intervistuarve 46.4% shprehen se angazhimi i tyre në komunitet respektohet mjaftueshëm, 33.9% shprehen se angazhimi i tyre respektohet por jo mjaftueshëm sipas pritshmërive të tyre dhe 10.7% shprehen se angazhimi i tyre nuk respektohet në komunitet.

A ndjeni se angazhimi juaj si punonjës rinor respektohet mjaftueshëm në komunitet?



62.5% raportojnë që e ushtrojnë veprimtarinë si punonjës rinor në organizata rinore/për të rinj, 12.5% në grupe joformale të të rinjve, 5.4% në qendrat rinore të ngritura nga bashkitë, 7.1% në institucione publike që mbulojnë çështje rinore, 3.6% lëvizje rinore.

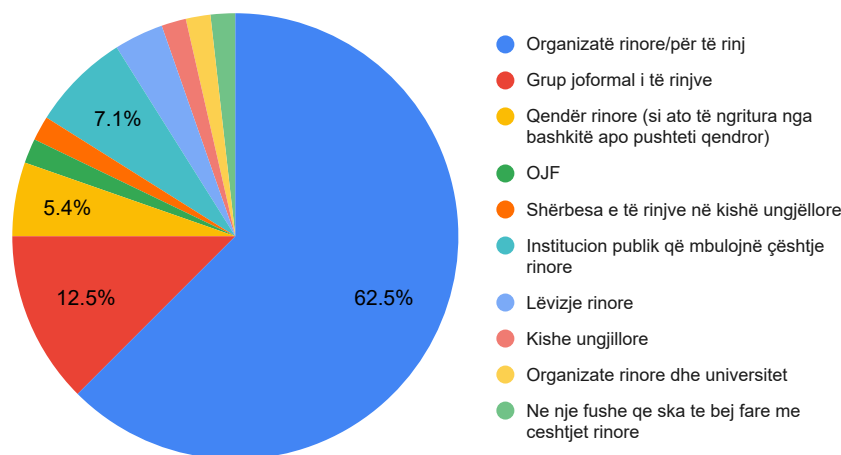
Edhe të intervistuarit raportojnë që organizatat/institucionet që ofrojnë punë rinore në Shqipëri janë kryesisht organizatat rinore dhe qendrat rinore. Pak raportohet apo njihen institucionet vendore si ofrues të punës rinore.

Sipas të intervistuarve në nivel lokal ka një përpjekje për të mbështetur të rinjtë përmes zhvillimit të aktiviteteve dhe rritjes së kapaciteteve përmes trajnimeve dhe seminareve por që kryesisht nuk janë ndërhyrje të vazhdueshme dhe nuk mbështeten në plane lokale veprimi për rininë. Duke qenë se nuk ka një qartësim nga pikëpamja ligjore të punonjësit rinor, bashkitë e gjejnë të vështirë që të kuptojnë rolin detyrat dhe të zhvillojnë infrastrukturën e nevojshme për ofrimin e punës rinore. Shumë nga bashkitë kanë ngritur Këshillat Vendor Rinor të cilët kanë filluar që ti përfshijnë në takime konsultative kur diskutohet për çështje të rinisë

Specialisti i Rinisë në bashki, duke qenë i punonjës pranë një strukture nuk ka buxhet të dedikuar apo të specifikuar për nisma, projekte e aktivitete. Shpesh, duke mos i pasur të qarta detyrat ai ngarkohet edhe me funksione të

tjera dytësore (ka disa pozicione në pushtetin vendor që ju mbivendosen 2/3 detyra të tjera funksionale). - Elda Goxhaj, Drejtore e Integrimit Evropian, Ndihmës së Huaj dhe Informimit Publik, Bashkia Patos

Ku e ushtroni veprimtarinë si punonjës rinor?

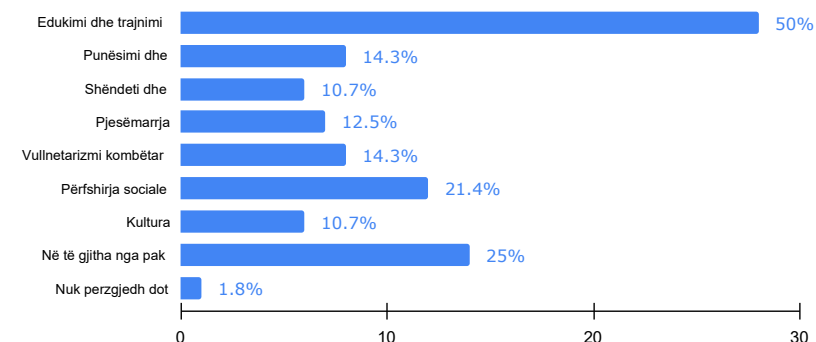


Në lidhje me fushat që pjesëmarrësit e konsiderojnë veten si punonjës rinor janë: edukimi dhe trajnimi (50%), përfshirja sociale (21.4%), punësimi dhe sipërmarrja (14.3%), pjesëmarrja (12%), shëndeti dhe mirëqenia (10.7%), kultura (10.7%) dhe në të gjitha nga pak (25%).

Puna rinore mund të marrë shumë forma, duke përfshirë mentorimin, coaching, advokimin, edukimin dhe iniciativat e bazuara në komunitet. Qëllimi kryesor i punës rinore është fuqizimi i të rinjve që të bëhen qytetar aktiv dhe të përgjegjshëm të komuniteteve të tyre dhe të promovojë ndryshime pozitive sociale. - Organizata Përtej Barrierave

Në cilën nga fushat e mëposhtme e konsideroni më së shumti të angazhuar veten si punonjës rinor?

Zgjidhni deri në dy opsione nga alternativat e mëposhtme.



Në lidhje me pengesat që hasin si punonjës rinor në Shqipëri ajo më kryesorja është mungesa e fondeve për zhvillimin e aktiviteteve (57.1%), mungesa e mundësive për trajnime/rritje e kapaciteteve në këtë fushë (30.4%), fakti që puna rinore nuk njihet zyrtarisht nga institucionet (23.2%), aktiviteti dhe kontributi i punonjësve

rinor nuk vlerësohet në komunitet (10.7%). Nga të intervistuarit raportohet se mungesa e fondeve shikohet si një nga pengesat kryesore, duke qenë se pjesa më e madhe e organizatave rinore duhet të mbështetet në fondet që siguron nga donatorë të ndryshëm kombëtar dhe ndërkombëtar. Për organizatat më të vogla që nuk kanë shumë eksperiencë kjo kthehet në një sfidë dhe nuk krijon qëndrueshmëri në punën që ata ofrojnë në komunitet.

Edhe të intervistuarit raportojnë që financimi është një nga sfidat për punonjësit rinor dhe kjo përkthehet në mungesë të qëndrueshmërisë së ndërhyrjeve dhe përmirësimit të cilësisë. Financimi i punës rinore në nivel kombëtar dhe lokal ka qenë i pamjaftueshëm. Duke qenë se organizatave ju është dashur që të luftojnë për fonde nga donatorë të ndryshëm shpesh kanë zgjeruar fokusin e punës së tyre duke ofruar shërbime dhe aktivitete edhe në fusha të tjera përveç punës rinore. OSHC-të rinore lokale të vogla në disa prej qyteteve zakonisht nuk kanë staf të qëndrueshëm për shkak të mungesës së fondeve dhe kjo bën që kapaciteti i tyre organizativ, menaxhues dhe aktivizimi i tyre në komunitetet e tyre të jetë minimal.

Një tjetër çështje e raportuar nga të intervistuarit është dhe mungesa e njohjes së punës së të rinjve nga politikë-bërësit dhe palët e tjera të interesuara. Ata shprehen se është e rëndësishme që të zhvillohen ndërhyrje për të njohur të mësuarit joformal dhe punën e të rinjve si profesion dhe që shoqëria të njohë vlerën e punës së të rinjve në përgjithësi. Mos njohja e punës rinore çon dhe në mungesë të financimeve dhe mbështetjes duke qenë se nuk konsiderohet e rëndësishme.

Njohja e punës rinore është e rëndësishme për disa arsye:

Vlera: Njohja e vlerës së punës rinore jep mesazhin e qartë se puna e punonjësve rinor dhe ndikimi që ata kanë në jetën e të rinjve është i rëndësishëm dhe duhet vlerësuar nga shoqëria. Duhet njohur kontributet pozitive që puna rinore i jep komuniteteve dhe zhvillimit/edukimit të brezit të ri.

Cilësia: Njohja e punës rinore ndihmon gjithashtu në promovimin dhe ruajtjen e standardeve të cilësisë në terren. Duke pasur aftësitë, njohuritë dhe ekspertizën e nevojshme

për të bërë punën rinore më efektive, ajo inkurajon zhvillimin e vazhdueshëm profesional dhe një përkushtim ndaj praktikave më të mira.

Profesionalizmi: Njohja e punës rinore si profesion ndihmon në vendosjen e saj si një rrugë legjitime dhe mundësisë për të pasur karrierë si punonjës rinor. Kjo mund të tërheqë më shumë njerëz në këtë fushë, të rrisë grupin e punonjësve rinor të kualifikuar dhe me përvojë dhe të forcojë statusin e profesionit.

Financimi: Njohja e punës rinore çon gjithashtu në rritjen e fondeve dhe burimeve të qëndrueshme për programet dhe shërbimet e punës rinore dhe për të pasur një impakt sistemik të qëndrueshëm dhe jo vetëm projekte sporadike. - Organizata Përtej Barrierave

Puna rinore ndryshon në zona të ndryshme, për shkak të kushteve, kontekstit social, kulturor të zonës, diversitetit të komunitetit dhe mentalitetit të tyre, mundësive dhe mbështetjes financiare për zhvillimin e aktiviteteve me të rinjtë, situatës demografike, politikave vendor, modeleve dhe praktikave që ekzistojnë në komunitet, etj.

Një tjetër elementë që theksohet nga të intervistuarit është se puna rinore nuk shtrihet

dhe nuk ofrohet për të gjithë të rinjtë në të gjithë vendin dhe nuk monitorohet e vlerësohet cilësia dhe rezultatet që sjell tek të rinjtë dhe komuniteti. Disa nga të intervistuarit theksojnë që është e rëndësishme që puna rinore të shtrihet shumë më tepër në qytetet e vogla dhe zonat rurale. Në zonat rurale në përgjithësi mungojnë aktivitete rinore dhe nuk ofrohen modele të punës rinore që mund të nxisin pjesëmarrjen dhe aktivizimin e të rinjve që jetojnë në këto zona. Shërbimet për të rinjtë në zonat rurale janë kryesisht të fragmentuara dhe jo gjithmonë janë mjaftueshëm të përfshirë në proceset e planifikimit dhe zbatimit të këtyre aktiviteteve.

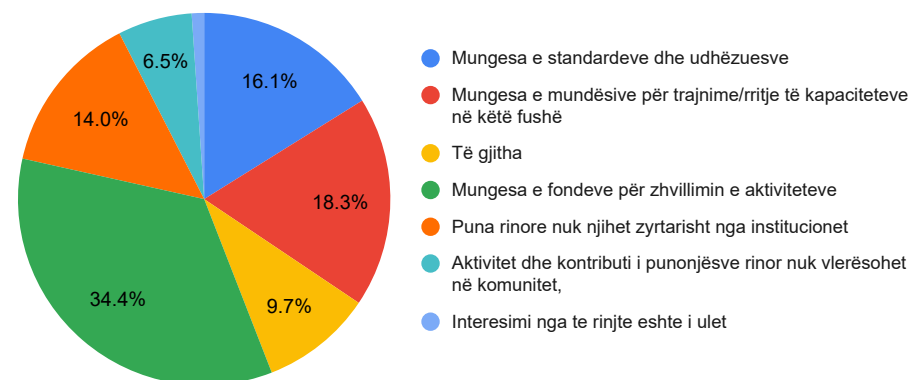
Duket se puna rinore është përqendruar në një pikë, në një zonë, në kryeqytet! Prandaj e mira do ishte që të investohet më shumë, të bëhen aktivitete edhe në zona të tjera, të punohet me të rinjtë e rrethëve dhe ndoshta kështu ata do të jenë më produktiv, me të angazhuar, me më shumë shpresë, dhe kjo mund të jetë dhe një arsye më shumë për të qëndruar dhe punuar në vendin e tyre. Unë besoj fort se fuqizimi i të rinjve edhe nëpër qytete të vogla, në të cilat shumë pak shoh që të zhvillohen aktivitete, do

të ishte një rritje e cilësisë dhe efikasitetit të punës që behët për të rinjtë dhe së bashku me të rinjtë. - Romina Kali, Bashkëthemeluese Organizata Roots, Shkodër

Sipas MSHRF nga sfidat e hasura përgjatë implementimit të Ligjit “Për Rininë”, ka qenë ngritja e 61 Këshillave Vendor Rinor (KVR). Këshilli vendor i rinisë kryesohet nga kryetari i bashkisë dhe përbëhet nga të paktën 4 deri në 6 anëtarë, ku të paktën gjysma e anëtarëve përfaqësojnë organizatat rinore dhe/ose për të rinjtë. Aktualisht janë ngritur 56 KVR në territorin e Republikës së Shqipërisë dhe janë në proces 5 KVR. Përfshirja aktive e anëtarëve të Këshillave Vendor Rinor, vlerësimi i situatës dhe problematikave, propozimi i nismave që reflektojnë interesat më të larta të të rinjve në nivel lokal dhe bashkëpunimi i ngushtë me Këshillin Kombëtar të Rinisë, do të nxisë përmirësimin e situatës së të rinjve në vend dhe angazhimin në punën rinore.

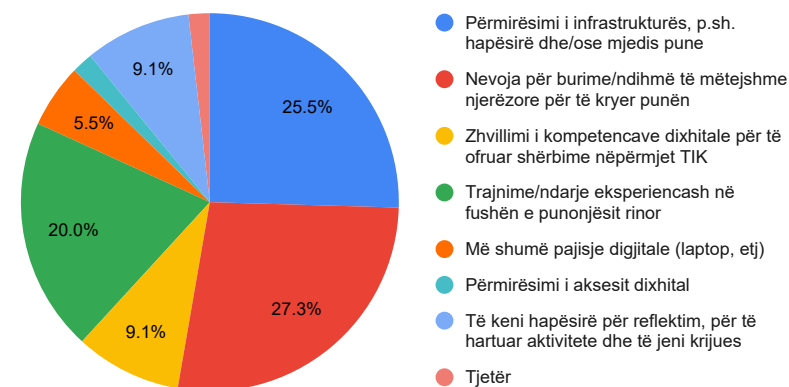
Cilat janë pengesat kryesore që ju hasni si punonjës rinor në Shqipëri?

Zgjidhni deri në dy opsione nga alternativat e mëposhtme.



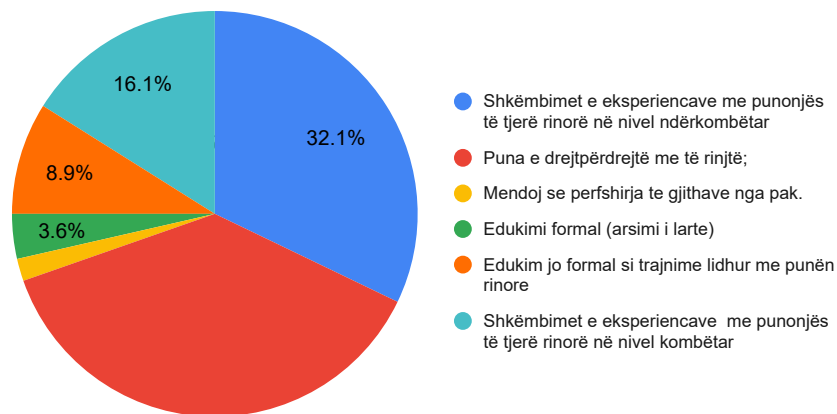
Nevojat më imediate në lidhje me kushtet e punës raportohet që janë: nevoja për burime/ndihmë të mëtejshme njerëzore për të kryer punën (27.3%), përmirësimi i infrastrukturës (25.5%), trajnime, ndarje eksperiencash në fushën e punonjësit rinor (20%), zhvillimi i kompetencave digjitale (9.1%), hapësirë për të reflektuar, për të hartuar aktivitete dhe të qenit krijues (9.1%), më shumë pajisje digjitale (5.5%).

Cila është nevoja juaj më imediate në lidhje me kushtet e punës?



37.5% shprehen se puna e drejtpërdrejtë me të rinj është aktiviteti më i rëndësishëm që ka sjellë ndryshime në angazhimin e tyre si punonjës rinor, 31.1% raportojnë për shkëmbimet e eksperiencave me punonjës të tjerë rinor në nivel ndërkombëtar, 16.1% shprehen për shkëmbimet e eksperiencave me punonjës të tjerë në nivel kombëtar, 8.9% edukim joformal si trajnime lidhur me punën rinore, 3.6% edukim formal (arsim i lartë)

Zgjidhni aktivitetin që ka qenë më i rëndësishëm dhe ka sjellë ndryshim në angazhimin tuaj si punonjës rinor.



Të intervistuarit raportojnë që përfitimet e punës rinore janë të shumta dhe të ndryshme pasi krijojnë hapësira që të rinjtë të mbështeten në fushat e tyre të interesit dhe të fuqizohen për të marrë pjesë aktive në shoqëri dhe politikë, duke i pajisur

ata me aftësi thelbësore për jetën dhe tregun e punës.

Të rinjtë përfitojnë:

- Zhvillimin e aftësive praktike për të punuar me grupe dhe komunitete të ndryshme;
- Edukimi përmes arsimit joformal; Krijon mundësinë e rritjes dhe kalimit në një jetë të pavarur;
- Edukimi ndërkulturore dhe vlerave të qytetarisë; nxit pjesëmarrjen dhe respektimin e të drejtave të njeriut;
- Pjesëmarrja në zhvillimin e politikave që ndikojnë jetën e të rinjve
- Fuqizimi i të rinjve për të rritur përgjegjshmërinë si qytetarë aktiv dhe të angazhuar.

Puna rinore sot është domosdoshmëri pasi lidhet direkt me grupin më vital të shoqërisë që ka nevojë për tu integruar në fusha të ndryshme. Impakti më i madh shihet në zonat rurale ose në zona apo grupe me probleme social- ekonomike. Metodot e edukimit joformal që ne përdorim kanë ndikuar që ata të jenë më të hapur dhe më bashkëpunues me grupin dhe shoqërinë. - Nevila Jahja, Drejtoreshë Ekzekutive, Epoka, Fier

Të intervistuarit shprehen se ata që përfitojnë nga puna rinore si të rinj apo grupe të ndryshme me të cilët ata punojnë në komunitet e njohin punën rinore dhe e vlerësojnë kontributin që ata sjellin në jetën e tyre përmes aktiviteteve që zhvillojnë në komunitet. Punonjësit rinor shpesh janë frymëzim edhe për të rinjtë e tjerë që duan të angazhohen pranë organizatave/qendrave rinore për tu angazhuar si vullnetarë dhe për të krijuar eksperiencat e para të praktikës së punës rinore.

3. Perceptime mbi punën rinore

Vetë punonjësit rinor 75% e tyre e konsiderojnë punën rinore si profesion duke qenë se 62.5% e tyre punojnë në nivele organizatash. Vetëm 10.7% nuk e konsiderojnë profesion dhe 12.5% nuk janë të sigurt.

Nga pjesa më e madhe e të intervistuarve raportohet që roli i punonjësit të rinisë nuk njihet formalisht si profesion dhe nuk ka arsimim formal apo joformal të njohur për punonjësin e rinisë. Punonjësi rinor është përfshirë në listën e profesioneve por nuk ka zhvillime të mëtejshme

për këtë si profesion. Edhe pse është vendosur në listën e profesioneve nuk është bërë i vlefshëm dhe nuk është i zbatueshëm formalisht.

Unë nëse dua ta quaj veten punonjëse rinore nuk mund ta quaj dot. Kam 25 vjet që punoj si punonjëse rinore dhe kur më pyesin, unë nuk di të them se çfarë jam. Mund të jem punonjëse në organizatë por në mënyrë drejtpërdrejtë jo punonjëse rinore. - Punonjëse rinore, Vlorë

Disa nga të intervistuarit raportojnë që nuk kanë qenë mjaftueshëm në vëmendje të drejtpërdrejtë çështjet që kanë të bëjnë me punën rinore, vetëm nga Shtatori 2021 kemi një Ministër Shteti të dedikuar për rininë dhe fëmijët. Ligji për rininë ngriti disa standarde dhe ngriti legjislacionin në nivel qendror por dhe në ligj nuk është përfshirë punonjësi rinor, është përfshirë vetëm puna rinore. Punonjësi rinor nuk ka një status të përcaktuar ose standard ku të bazohet për tu njohur si punonjës rinor. Përgjegjësitë për zbatimin e politikës rinore dhe mbështetjen për punën rinore nuk janë të përcaktuara qartë ndërmjet nivelit kombëtar dhe nivelit lokal (qeverisjes vendore). Nuk ka dokumente që cilësojnë apo përshkruajnë kompetencat, aftësitë

që kërkohen për punonjësin rinor, me përjashtim të listës së profesionit që jep vetëm një përshkrim të shkurtër.

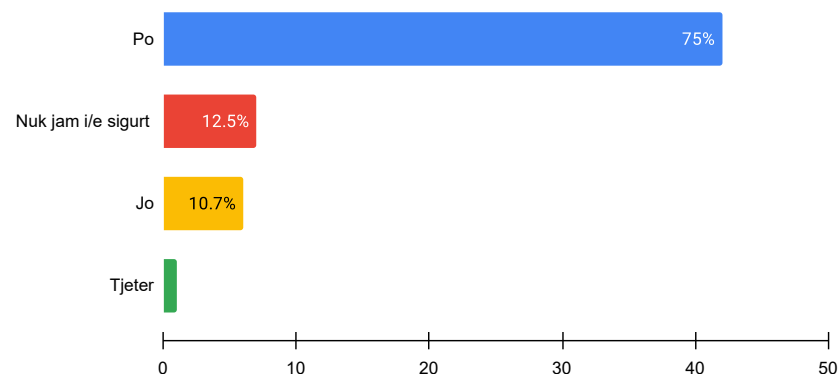
Nëse mund të bëhet një amendim i Ligjit të Rinisë duhet të ketë një sesion të veçantë për punonjësin rinor. Nuk ka një përcaktim se cili është punonjësi rinor, çfarë formimi duhet të ketë, çfarë rregullash duhet të zbatojë gjatë punës së tij etj. Të gjitha këto ne i kemi bërë duke i mësuar nga vetja ose duke i përshtatur sipas kërkesave të territorit. – Alketa Dhimitri Qendra Rinore Vlorë

Edhe MSHRF shprehet që ligji duhet të përfshijë përkufizimin e punës rinore, si rrjedhojë, “punonjësi rinor” është një status që ende duhet standardizuar dhe rregulluar.

Së pari, duhet të përkufizohen termat “punonjës rinor” përmes rregullimeve ligjore ose nënligjore. Në këtë mënyrë do të rritet standardizimi i punës rinore. Punonjësit që de facto trajtojnë çështje të rinisë në institucione të ndryshme të nivelit qendror dhe vendor shpesh herë janë të ngarkuar edhe me funksione të tjera, duke e vështirësuar angazhimin e tyre me çështje të

rinisë. Një problematikë tjetër vazhdon të mbetet numri i ulët i trajnimeve dhe shkëmbimeve ndërkombëtare në këtë fushë. -MSHRF

A e konsideroni veprimtarinë e "punonjësit rinor" si një profesion?



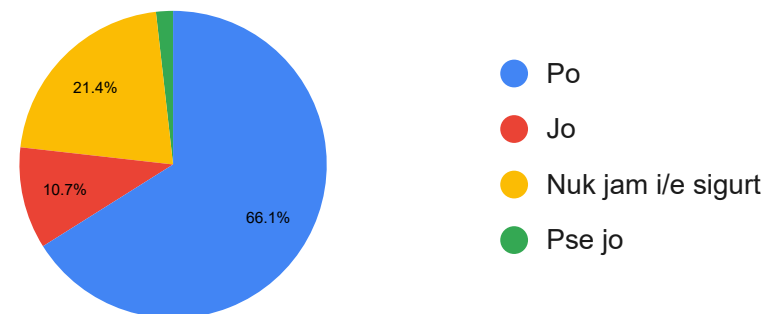
66.1% shprehen se mund të zhvillohet karrierë si punonjës rinor në Shqipëri, 21.4% nuk janë të sigurt dhe 10.7% mendojnë që nuk mund të zhvillohet.

Disa nga të anketuarit që mendojnë që nuk mund të zhvillohet japin arsye si: nuk është një profesion i standardizuar; nuk ka vëmendjen institucionale dhe mbështetjen e plotë ligjore, organizative dhe financiare; nuk vlerësohet; mungesa e njohjes së këtij sektori.

Të anketuarit që mendojnë se mund të zhvillohet karrierë si punonjës rinor e argumentojnë: Ke më shumë hapësira për tu rritur profesionalisht dhe për të punuar drejtpërdrejtë me rininë; punonjësi rinor mund të bëhet pjesë e rrjeteve në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar; investimi më i mirë që mund të bëhet për ngritjen e kapaciteteve të të rinjve; krijimi i modeleve pozitive për të rinjtë.

Nga të intervistuarit raportohet që nuk ka standarde minimale të kualifikimit për punonjësit rinor, nuk ka arsim formal për punonjësin rinor dhe nuk ka kualifikime të akredituara. Organizatat kanë zhvilluar kapacitetet e punonjësve rinor përmes aktiviteteve joformale, përfshirjes në eksperiencë pune vullnetare, rritjen e kapaciteteve përmes trajnimeve në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar (menaxhimi i projekteve, aftësitë e komunikimit, të mësuarit ndërkulturor, menaxhimin organizacional, mbledhjen e fondeve etj).

A mendoni se mund të zhvillohet karrierë/ punë e qëndrueshme si punonjës rinor në Shqipëri?



Pjesa më e madhe e pjesëmarrësve rreth 39.3% shprehen se ka përshkrime pune për punonjësit rinor por që nuk janë të institucionalizuara, 10.7% raportojnë që ka përshkrime pune, 14.3% shprehen që nuk ka përshkrime pune, 12.5% nuk janë të sigurt dhe 23.2% nuk kanë djeni.

Të intervistuarit raportojnë që punonjësit rinor në organizata kanë role administrative në menaxhimin e projekteve si dhe janë përgjegjës për krijimin e një mjedisi të sigurt, gjithëpërfshirës, mbështetës dhe mbrojtës për të rinjtë. Punonjësit rinor luajnë një rol kryesor në edukimin e të rinjve, duke i mbështetur, motivuar që ata të bëhen qytetarë aktive dhe të përgjegjshëm të luftojnë për të drejtat e tyre dhe komunitetit. Ata nuk raportojnë për përshkrime pune të standardizuara për punonjësit rinor.

Në nivel bashkie roli i punonjësit rinor është shumë më i gjerë ata janë specialist që mbulojnë disa fusha ose kanë dhe përgjegjësi të tjera brenda institucionit. Në disa bashki punonjësi i rinisë mban titullin “Specialist për Arsimin, Rininë, Vullnetarizmin dhe Kulturën”, “Specialist i Rinisë dhe Sportit”, etj. Nuk ka një përcaktim të diplomës/profilin që duhet të ketë një punonjës rinor. Për shembull, detyrat dhe përgjegjësit e specialistit të Bashkisë Lushnje janë shumë të përgjithshme dhe larg profilit dhe rolit të një punonjësi rinor në nivel lokal.

Specialisti kryen kërkime mbi standardet më të mira kombëtare dhe ndërkombëtare në fushat e mbuluara nga drejtoria; Harton dhe përpilon dokumentet fillestarë të strategjive apo politikave në fushat që mbulon drejtoria; Realizon të gjitha detyrat në përputhje me politikat e bashkisë, me standardet administrative dhe procedurat teknike, si dhe duke mbajtur parasysh praktikën profesionale; Identifikon mundësitë për përmirësimin e mëtejshëm të procedurave dhe teknikave të ndjekura në punën e përditshme të drejtorisë; Harton shkresat dhe aktet që prodhohen me qëllim arritjen e objektivave dhe përmbushjen e misionit të drejtorisë; Kryen detyrat e ngarkuara

nga eprorët në përputhje me aktet ligjore dhe nën ligjore në fuqi.

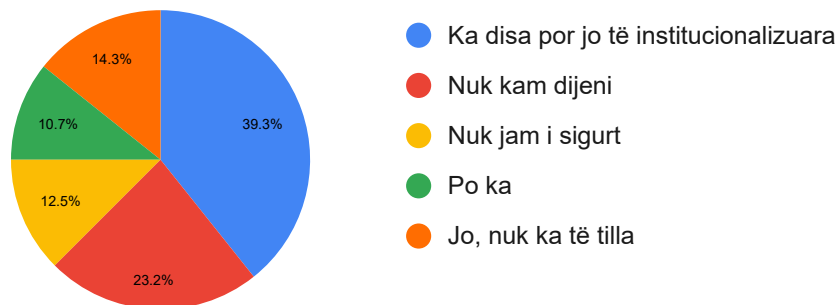
Specialistët e rinisë në nivel lokal janë përgjegjës edhe për çështjet e rinisë por nuk mund të quhen punonjës rinor. Specialisti për rininë duhet të përgjigjet për ligjin për rininë çfarë kompetencash ka qeverisja vendore për rininë, gjithashtu ato mbulojnë edhe fusha të tjera që kanë të bëjnë me artin, arsimin, kulturën, etj. Shumë pak bashki ofrojnë disa shërbime për të rinjtë pjesa më e madhe janë vetëm në nivel politikash të bëjnë një aktivitet për të rinjtë.

Ne nuk kemi asnjë lloj shërbimi për të rinjtë kemi për fëmijët, për gratë e dhunuara, për grupet vulnerabël, etj. Është lënë mënjanë shërbimi për të rinjtë. Ka pasur vetëm aksione të fragmentuara në fushën e rinisë. - Punonjës rinor, Vlorë

Të intervistuarit raportojnë që duhet të ketë punonjës rinor të dedikuar në nivel lokal që ka një lloj trajnimit, formimi dhe që vijnë nga sektori i punës me rininë dhe të mundësohet ofrimi i shërbimeve të drejtpërdrejta për të rinjtë.

Jo vetëm bashkitë por edhe shkollat duhet të kenë në përbërje të stafit të tyre punonjësit rinor si një faktor thelbësor për fuqizimin e të rinjve nëpërmjet edukimit jo-formal dhe vënies në praktikë të njohurive të fituara nëpërmjet edukimit formal në shkollë. Kjo do të ndihmojë të rinjtë për tu përgatitur për sfidat e të ardhmes dhe për t'u bërë pjesë e një shoqërie më të ndërgjegjshme dhe të përgjegjshme. Me ndihmën e punonjësve rinor, shkollat mund të ofrojnë një përvojë të pasur edukative dhe të zhvillojnë aftësitë e buta si kreativiteti, bashkëpunimi dhe zgjidhja e problemeve, të cilat janë thelbësore për suksesin në karrierë dhe në jetën personale. Prandaj, është e rëndësishme që shkollat të angazhojnë punonjës rinor dhe t'i vlerësojnë ata si një burim të rëndësishëm të kontributit të tyre në edukimin e të rinjve. - Ana Mullanji, Organizata Përtej Barrierave

Në dijeninë tuaj a ka përshkrim/e pune për punonjës rinorë në të cilat sqarohen dhe kompetencat/aftësitë që duhet të kenë?



Edhe në lidhje me standardet/metodat për sigurinë e cilësisë së punonjësve rinor në Shqipëri pjesa më e madhe 28.6% e pjesëmarrësve mendojnë që ka por që nuk janë të standardizuara, vetëm 16.1% thonë po. Ndërkohë 55.3% shprehen që nuk ka (23.2%), nuk janë në dijeni (19.6%) ose nuk janë të sigurt (12.5%). Edhe pse janë punonjës rinor nuk janë në dijeni të dokumenteve që shërbejnë për sigurimin e cilësisë.

Sipas të intervistuarve organizatat nuk përdorin metoda/teknika apo udhëzues për sigurimin e cilësisë së punës rinore. Puna rinore më shumë organizohet dhe ofrohet bazuar në eksperiencat që ato kanë zhvilluar në vite apo pjesëmarrjes në aktivitete dhe trajnime të ndryshme në nivele kombëtare dhe ndërkombëtare. Trajnimet e ofruara nga programet Erasmus dhe projekte të ndryshme të BE-së kanë ndihmuar organizatat që të sjellin modele dhe praktika të punës rinore të vendeve të tjera dhe ti zbatojnë dhe në kontekstin shqiptar. Ka një ekspertizë kombëtare e krijuar ndër vite si rezultat i eksperiencave të qëndrueshme dhe zbatimit të ndërhyrjeve inovatore në fushën e punës rinore. Kjo ekspertizë dhe ekspertizë shpesh mbetet në

nivel të organizate dhe fokusohet vetëm në grupe të caktuara të të rinjve.

Organizatat kanë dokumentet e tyre të brendshme që ndihmojnë në punën me të rinjtë për krijimin e besimit, për ofrimin e sigurisë gjatë punës, mbështetjen emocionale-psikologjike. Pak të intervistuar raportojnë që në punën me të rinjtë jo gjithmonë mund t'iu referohesh manualeve të caktuara duke qenë se puna me të rinjtë ndryshon dhe është dinamike. Ata shprehen se është e vështirë të maten rezultatet apo efektet e punës së të rinjve, sepse proceset e punës me të rinjtë janë të paparashikueshme. Puna për të rinjtë ka të bëjë me element si përgjegjësia, diskutimi, kreativiteti, aftësitë sociale, të menduarit kritikë, zhvillimi i besimit te vetja, etj të cilat janë të vështira për t'u matur.

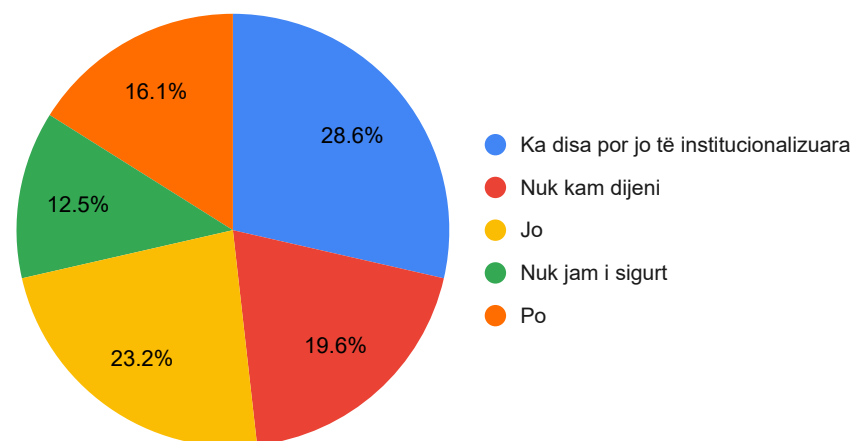
Nga të intervistuarit raportohet që nuk ka procese, metoda dhe standarde të vendosura për të përshkruar mënyrën se si menaxhohen detyrat e ndryshme në punën me të rinjtë, që do të ndihmonte në vlerësimin e cilësisë së punës rinore dhe vlerësimin se sa puna për të rinjtë përmbush qëllimet e saj të përgjithshme.

Sipas Ministrisë Shtetit Rinisë dhe Fëmijëve puna

rinore është rregulluar dhe njohur me ligj vetëm në 2019 dhe kjo ka bërë që të mungojnë metodat dhe standardet që sigurojnë cilësinë.

Puna rinore në Shqipëri është një koncept i ri parashikuar nga Ligji 75/2019 “Për Rininë”, si rrjedhojë efektiviteti i kësaj pune ka ende nevojë për përmirësim. Gjithashtu, puna rinore duhet të fokusohet në 3 qëllime kryesore: të motivojë dhe të mbështesë të rinjtë, të kontribuoj në zhvillimin personal të të rinjve; të kontribuoj në zhvillimin e shoqërisë në përgjithësi. - MSHRF

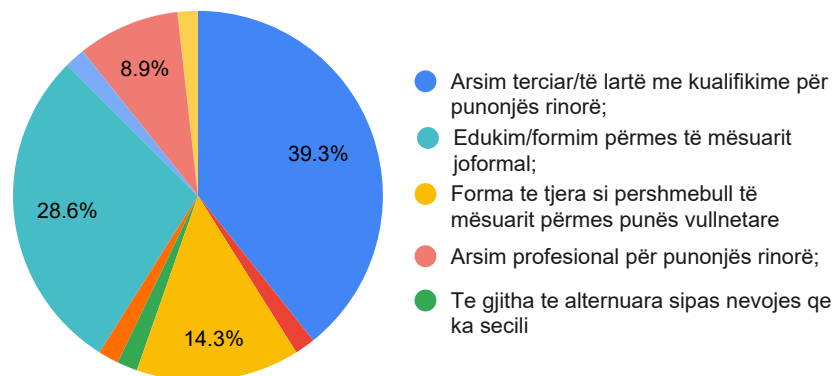
A mendoni se ekzistojnë standarde/metoda për sigurimin e cilësisë së punës rinore në Shqipëri?



39.3% raportojnë që punonjësit rinor duhet të ndjekin arsimin terciarë/të lartë me kualifikime për punonjës rinor; 28.6% edukim/formim përmes të mësuarit joformal; 14.3% shprehen për forma të tjera si për shembull të mësuarit përmes formës vullnetare; 8.9% mendojnë arsim profesional për punonjësit rinor.

Sipas MSHRF punonjësit rinor, kryesisht duhet të kenë një edukim në shkenca humane si dhe të kenë marrë pjesë në shumë trajnime mbi këtë temë, duhet të kenë njohuri shumë të mira të të drejtave të njeriut, ligjeve dhe akteve nënligjore të fushës, të institucioneve politik-bërës dhe ato zbatuese, të ketë empati të lartë sociale, të njohë kontekstin ekonomik dhe social të zonës në të cilën punon, aftësi të buta, aftësi të mira digjitale etj.

Çfarë kualifikimesh mendoni se duhet të ndjekë një punonjës



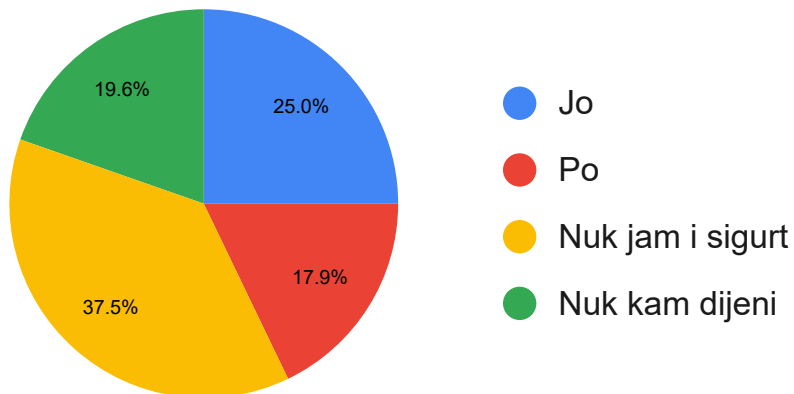
Të gjithë të intervistuarit shprehen se organizata për punonjësit rinor janë ato që punojnë në fushën e rinisë që kanë krijuar disa praktika e modele suksesi në këtë fushë dhe që ofrojnë aktivitete të ndryshme për të rinjtë. Ka tashmë organizata që kanë një ekspertizë shumë të mirë në fushën e rinisë dhe që kanë punuar ndër vite mbështetur kryesisht në modelet dhe eksperiencat ndërkombëtare.

Institucionet publike të cilat mbështesin punën rinore në Shqipëri janë Ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët dhe Agjencia Kombëtare e Rinisë në nivel qendror, si edhe Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore në nivel vendor. Gjithashtu, sipas përcaktimeve të Ligjit për Rininë, puna rinore mbështetet dhe ofrohet nga organizatat rinore, organizatat për të rinjtë, organizata të tjera të shoqërisë civile të cilat ndikojnë të rinjtë dhe donatorët. - Agjencia Kombëtare e Rinisë

Ndërkohë në pyetësorin online, pyetjes “Në dijeninë tuaj a ka një shoqatë/organizatë për punonjës rinor” i janë përgjigjur vetëm 17.9 % që po. Ndërkohë pjesa tjetër japin përgjigje jo pozitive ndaj ekzistencës së saj: 25% shprehen

“jo”, 37.5 % shprehen se nuk janë të sigurt dhe 19.6% shprehen se nuk kanë dijeni.

Në dijeninë tuaj a ka një shoqatë/organizatë për punonjësit



Për ata që janë përgjigjur “po” pyetjes se mësipërme, është kërkuar të referojnë emrin e shoqatës e duke dhënë disa përgjigje të ndryshme si:

- Organizata Përtej Barrierave;
- Outdoor Ambassadors;
- European Physical Education Association (EUPEA) dhe International Sport and Culture Association (ISCA)
- Organizatat jo fitimprurëse dhe Kongresi Rinor Kombëtar;
- ANYN;
- Qendra Rinore Atelie;
- Çdo organizatë mund ta bëjë.

Dhënia e përgjigjeve të ndryshme mbi ekzistencën e një organizate që ka në fokus punonjësit rinor, thekson dhe njëherë kuptueshmërinë e ndryshme mbi këtë çështje.

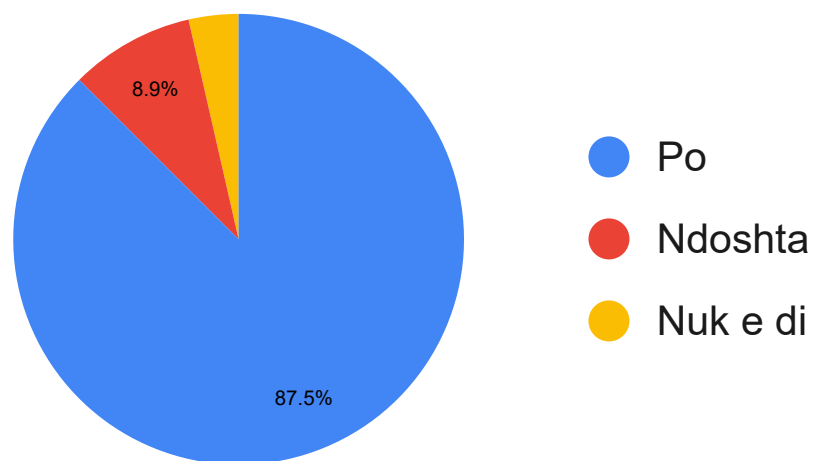
Pjesa më e madhe 87.5% janë dakord që të ketë një njohje të formalizuar/standardizuar të punës rinore, vetëm 8.9% shprehen ndoshta dhe 3.6% nuk e di.

Punonjësi rinor duhet njohur së pari si profesion dhe si pozicion, punonjësi rinor të futet si pozicion pune në organizata lokale dhe qendrore shtetërore dhe jo shtetërore, të masivizohet si profesion. Në mungesë të një programi për punonjësit rinor duhet të ketë një kurs për punonjësit rinor dhe ti bëhet promovim. Kur ne që punojmë me të rinjtë nuk e kemi të qartë ku shkojnë kufijtë e punonjësit rinor, mendo të tjerët që nuk kanë lidhje të drejtpërdrejtë me këtë fushë. - Mirjam Reçi, CSDC, Durrës

Njohja e punës rinore dhe monitorimi i cilësisë dhe impaktit në aspekt afatgjatë është shumë i rëndësishëm. Puna rinore në Shqipëri mbetet sporadike, e pa-koordinuar, pa standarde të mirëpërcaktuara, e bazuar në projekte të cilat

përfundojnë shpejt dhe shpesh herë pa asnjë impakt. Organizatat mundohen të zbatojnë projekte të cilat bazohen në prioritetet e donatorëve dhe jo në nevojat reale që të rinjtë kanë. Organizatat nuk mundën dhe nuk duhet të punojnë vetëm, ka nevojë për një qasje shumë dimensionale ku aktorë të ndryshëm mbajnë pjesën e tyre të përgjegjësisë dhe kryejnë rolin që u takon në këtë proces. Këtu u referohem institucioneve qendrore dhe lokale përgjegjëse për politikën rinore, si shkollat, universitetet, biznesin, median, etj. - Ana Mullanji, Organizata Përtej Barrierave

A mendoni që duhet të ketë një njohje të formalizuar/standardizuar të punës rinore?



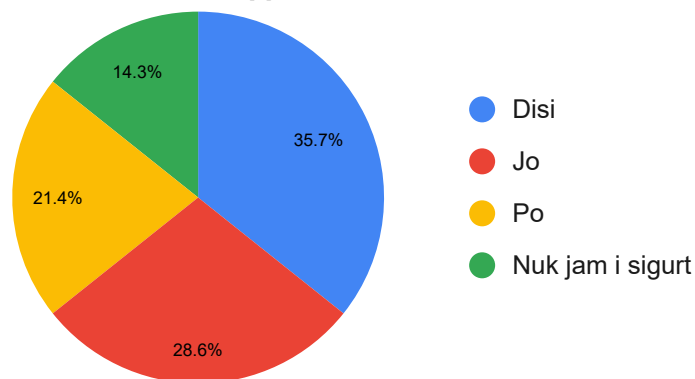
Edhe në grafikun më poshtë njohja e institucionalizuar e punës rinore si profesion konsiderohet si më e rëndësishmja aktualisht nga 67.9% e pjesëmarrësve, ndërkohë që edhe rregullimi i kuadrit ligjorë për punën rinor është vlerësuar si aktual nga 46.4% e pjesëmarrësve. 39.3% shohin si të rëndësishme përgatitjen e të gjithë paketës së udhëzuesve (standardet, kodi, etj) për punën rinore, 23.2% raportojnë si të rëndësishme zhvillimin e aftësive thelbësore përmes trajnimit, 25% që institucionet të njohin rëndësinë e punës rinore, 16.1% shprehen për shkëmbimet e eksperiencave me punonjësit rinor, 14.3% raportojnë qasjen dhe njohjen në kualifikime formale të punës me të rinjtë duke ofruar programe të arsimit të lartë, dhe 10.7% shprehen për përcaktimin e kornizës së kompetencave për punonjësit rinor.

Edhe MSHFR shprehet se është një domosdoshmëri njohja e profesionit të punonjësit rinor me qëllim standardizimin e kërkesave dhe nevojave të këtij profesioni.

4. Baza ligjore dhe politikat rinore

Pjesa më e madhe shprehen se nuk kanë informacion (28.6%) ose kanë disi informacion (35.7%) për kuadrin ligjor mbi punën rinore në Shqipëri. Vetëm 21.4% raportojnë që kanë informacion dhe 14.3% shprehen që nuk janë të sigurt. Njohja e kuadrit ligjor është thelbësor veçanërisht për ata që punojnë në fushën e rinisë dhe këtu përfshihen dhe vetë punonjësit rinor.

A keni dijeni mbi kuadrin ligjor/rregullator që ekziston mbi punën rinore në Shqipëri?

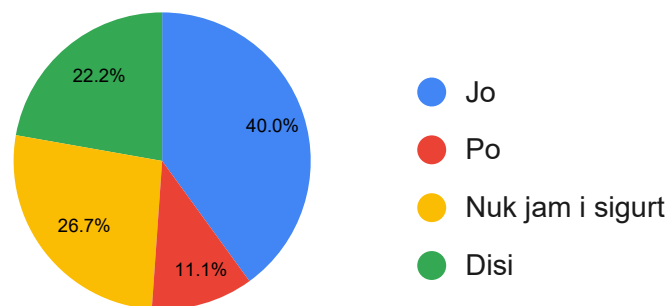


40% raportojnë që kuadri ligjor nuk është i mjaftueshëm për të rregulluar punën rinore, 22.2% mendojnë që është disi, vetëm 11.1% raportojnë që është i mjaftueshëm dhe 26.7% nuk janë të sigurt. Gjithashtu një pjesë e të intervistuarve raportojnë që është e nevojshme

që kuadri ligjor të plotësohet akoma më shumë në lidhje me punën rinore, duke qenë se mungojnë elementë të ndryshëm, si përkufizimi i punonjësit rinor, si rregullohet si profesion, etj.

Kuadri i politikave rinore në vend ka ende nevojë për përmirësime të dukshme dhe më se të nevojshme. Viti 2022 shënoi dhe maturimin juridik të Ligjit për Rininë, por fatkeqësisht ende nuk janë ndërmarrë hapa konkret lidhur me ndryshimet që duhen reflektuar në ligjin ekzistues për të përmirësuar situatën. Ndër këto ndryshime është dhe nevoja për të përkufizuar qartë rolin e punonjësit rinor, mënyrën e angazhimit të tij, specializimin e tij dhe profesionalizimin gjithashtu. Puna më të rinjtë është një fushë e rëndësishme në zhvillimin e shoqërisë, ndaj sektori i organizatave rinore gjithashtu duhet të jetë më bashkëpunues për të ngritur zërin mbi ndryshimet e nevojshme, mbi transparencën e këtyre politikave, mbi konsultimet publike të mirëfillta dhe mbi rritjen e buxhetit për punën rinore. – Dafina Peci, Kongresi Rinor Kombëtar

Nëse përgjigjeni më sipër po apo disi, a mendoni që ky kuadër ligjor është i mjaftueshëm për të rregulluar punën rinore?



Vetëm 7.1% mendojnë se politikat e qeverisë për punën rinore plotësojnë nevojat e tyre, 35.7% raportojnë që politikat i plotësojnë disi nevojat e tyre, 19.6% mendojnë që nuk ka fare politika të qeverisë për punën me të rinjtë, 17.9% shprehen se politikat nuk i plotësojnë nevojat e tyre dhe 16.1% shprehen që nuk e dinë



5. Modelet e punës rinore

Sipas të intervistuarve punonjësit e parë rinor janë formuar përmes projektit të qendrave rinore financimi i Qeverisë Italiane në 1999, ku u ofruan edhe kurset e para profesionale 1 mujore për punonjësit rinor, të cilët në përfundim të kursit u certifikuan si punonjës rinor dhe punuan më vonë në qendrat rinore. Gjatë këtyre viteve të hershme, u zhvilluan një sërë modelesh dhe praktikash në punën me dhe për të rinjtë kryesisht nga organizatat e shoqërisë civile. Organizatat rinore që kanë eksperiencë në fushën e punës rinore e njohin dhe vlerësojnë më shumë punën rinore dhe përfitimet që ajo sjellë për vetë të rinjtë, komunitetin dhe grupet me të cilët ata punojnë. Punonjësi rinor mund të paguhet ose të angazhohet vullnetarisht në organizatat rinore dhe ata duhet të zhvillojnë kompetencat e duhura për ta kryer punën me profesionalizëm.

Puna rinore në Shqipëri bazohet në arsimin dhe proceset e të mësuarit joformal, të lehtësuar nga punonjësit e të rinjve përmes organizatave rinore, ku të rinjtë mësojnë të shprehin aspiratat e tyre për veten dhe komunitetet e tyre, të

zhvillojnë aftësitë dhe kompetencat dhe punojnë për të sjellë ndryshim në fusha të ndryshme. Pjesë e punës rinore të ofruar nga organizatat është dhe përfshirja sociale e të rinjve që vijnë nga grupet e marginalizuara.

Puna e të rinjve në nivel lokal është akoma larg pozicionit që duhet të ketë një punonjës rinor duke qenë se janë pozicione ku punonjësi rinor mbulon disa fusha (si mjedis, kulturë, art, etj), pozicioni i punës nuk ka një përshkrim të detyrave dhe përgjegjësi që duhet të ketë si punonjës rinor.

Niveli i mbështetjes për punën me të rinjtë nga pushteti vendor është i ndryshueshëm; në disa komunitete lokale, ka një nivel më të lartë të njohjes dhe mbështetjes për punën rinore, ndërsa në të tjera, niveli i mbështetjes është shumë i ulët.

Të intervistuarit raportojnë që nuk ka korniza kombëtare apo lokale të kompetencave për punonjësit rinor, të cilat përcaktojnë se çfarë duhet të dinë dhe të bëjnë në praktikë punonjësit rinor.

Punonjësi rinor është edukator rinor, edukon rininë për çështje të ndryshme. Punonjësi rinor është lehtësues ose administrator i çështjeve që lidhen me shërbimet ndaj rinisë; duke realizuar kampe të ndryshme, aktivitete informuese, ndërgjegjësuere; ndikon edhe në politikat vendore ose në nivel qendror për rininë. Punonjësi rinor ftohet që të marr pjesë edhe në nivel lokal për zhvillimin e aktiviteteve të ndryshme por këto janë kryesisht aktivitete sporadike sipas nevojave të institucioneve.

Modelet/format e punës për të rinjtë që ofrohen aktualisht në Shqipëri që raportohen nga të intervistuarit janë: Punonjësit e angazhuar në organizatat dhe qendrat rinore që zënë dhe pjesën më të madhe dhe kryesore të punës rinore; Punonjësit rinor nëpër bashki që janë larg modelit të punonjësit rinor për shkak të mbivendosjes së roleve dhe përshkrimeve të punës që ata kanë; Stafet organizative dhe mbështetëse në implementimin e projekteve tek organizatat rinore dhe për të rinjtë; Punonjësit e strukturës së Agjencisë Kombëtare të Rinisë; Punonjësit social / Psikologët e shkollave përmenden por që kanë role të tjera brenda shkollës edhe pse mund të jenë pjesë e

aktiviteteve të ndryshme për të rinjtë që organizohen në shkolla.

Sipas Ministrit të Shtetit të Rinisë dhe Fëmijët, puna rinore është e integruar në shumë aktivitete të AKR-së nëpërmjet angazhimit dhe aktivizimit të të rinjve në veprimtari të ndryshme. Këto veprimtari përfshijnë trajnime formale, trajnime joformale, organizime kampesh dhe shkolla verore e dimërore duke reflektuar nevojat, interesat, idetë dhe eksperiencat e rinjve. Këto aktivitete, organizohen nga AKR në mënyrë periodike duke u munduar të përfshijnë një target grup sa më të gjerë. Gjithashtu, puna rinore është e integruar përmes aktiviteteve të projekteve që AKR financon.

AKR ka financuar 2 thirrje për projekt propozime rinore për organizata rinore, organizata për të rinj dhe Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore. Në total janë mbështetur 46 subjekte. Gjithashtu, AKR financon me buxhetin e saj trajnime dhe aktivitete për të mbështetur punën rinore. Përveç buxhetit të saj, AKR financohet nga organizata ndërkombëtare të cilat mbështesin punën rinore në Shqipëri si UNICEF Shqipëri,

UNFPA Shqipëri, UNDP Shqipëri, World Vision Shqipëri etj. - Agjencia Kombëtare e Rinisë.

6. PRAKTIKAT E MIRA TË PUNËS RINORE

Tirana Kryeqyteti Evropian i Rinisë 2022 dhe KRK

TEYC2022 ka qenë një shembull shumë i mirë i nxitjes dhe mbështetjes së punës rinore në Shqipëri, dhe ka treguar se ka ende shumë nevojë për ta zhvilluar atë më tej përmes krijimit të mundësive, hapësirave dhe standardeve që sigurojnë cilësi. Ky makro program i zbatuar nga Kongresi Rinor Kombëtar me mbështetjen e Bashkisë Tiranë ka financuar 360 grante për organizatat rinore dhe për të rinj, grupet joformale dhe individët, të cilët kanë zbatuar mbi 1300 aktivitete të shpërndara në 8 tematikat kryesore programatike dhe të shtrira në gjithë Shqipërinë. 90 iniciativa Flamur (flagship) janë zbatuar nga KRK dhe partnerët kombëtar e ndërkombëtar, duke bërë të mundur zhvillime më të mëdha në fushën e punës rinore gjithashtu. Workshope, trajnime, seminare, tryeza diskutimesh, ndërhyrje konkrete në politika rinore si monitorimi i Ligjit të Rinisë,

evente rajonale dhe evropiane, aktivitete sportive, krijuese, kulturore, mjedisore etj., të organizuara përmes titullit i kanë dhënë frymë më shumë sektorit të punës me të rinjtë. Përmes këtij programi kemi parë dhe natyrat e ndryshme të punës rinore në vend, dinamikat, mundësitë dhe nevojat specifike për mbështetje të mëtejshme. Disa mijëra të rinj e punonjës rinorë kanë përfituar në përmirësimin e aftësive të tyre në këtë fushë, por dhe kanë kontribuar në zhvillime të reja e përmirësime të mëtejshme. Njëkohësisht vetë KRK si organizatë ombrellë e 140 entiteteve rinore në Shqipëri, përmes tre programeve bazë prej 10 vitesh tashmë u ofron organizatave anëtare mundësinë për rrjetëzim, advokim e lobim për çështje të lidhura ngushtë me politikën rinore dhe zhvillimin e punës me të rinjtë. Vlen të theksojmë këtu që programi jonë mbi edukimin politik të të rinjve dhe nxitjen e tyre për të pasur një zë më të fortë e një mendim kritik u ka dhënë mundësi qindra të rinjve të rrisin kapacitetet në politikën lokale e qendrore dhe të përballen me politikëbërësit për të lobuar e advokuar për çështje të interesit të të rinjve nga i gjithë vendi. Së fundmi, KRK do të jetë dhe zëri përfaqësues i organizatave rinore në Forumin Evropian të të Rinjve si një platformë e

politikëbërjes rinore në rang global. – **Dafina Peci** – Drejtoreshë Ekzekutive e Kongresit Rinor Kombëtar

Qytetarë më të mirë nesër!

Të rinjtë që aktivizohen janë shembulli i qytetarëve më të mirë. Të gjithë të rinjtë që aktivizohen në mënyrë vullnetare janë ata që sot drejtojnë Shqipërinë janë profesionistë në fushat ku punojnë, dhe ndikimi i tyre është personal. Ne kemi të rinj që vijnë pas disa kohësh dhe thonë “një prej eksperiencave më të mira që kam kaluar ka qenë koha kur kemi punuar për këtë aktivitet, për këtë program”. Investimi është tek personi dhe tek rritja e tij! - Alketa Dhimitri, Drejtore Ekzekutive, Qendra Rinore Vlorë

Shërbimi Vullnetar Lokal (ShVL)

Organizata Përtej Barrierave krijoi në vitin 2011 të parën strukturë për Shërbimin Vullnetar Lokal në Tiranë, strukturë e cila funksionoi shumë mirë deri në vitin 2016 kur u aprovua Ligji i Vullnetarizmit. Shërbimi Vullnetar Lokal, nëpërmjet vullnetarizmit të strukturuar ishte një urë lidhëse midis të rinjve që donin të vullnetarizoheshin dhe institucioneve e organizatave të cilat kishin nevojë për vullnetarë.

Projekti ka marrë disa çmime në nivel kombëtar dhe evropian, si një ndër praktikatat më të mira të ndërlidhjes së punës rinore, vullnetarizmit, edukimit jo-formal dhe standardeve cilësore për punën rinore. - Ana Mullanji, Drejtoreshë Ekzekutive, Organizata Përtej Barrierave

Përballja e Ofertave Politike

Një eksperiencë e mirë me të rinjtë është Përballja e Ofertave Politike (POP), një model ku bashkë me të rinjtë ftojmë në forum kandidatët për kryetar Bashkie ose kandidatët për deputet dhe këtë aktivitet e organizojmë çdo 4 vjet kur ka zgjedhje. Pjesa më e madhe e të angazhuarve janë të rinj që bëjnë fokus grupe, janë të rinj që debatojnë me kandidatët, që ngrenë pyetje, apo monitorojnë mbledhjet e Këshillit Bashkiak. Këta të rinj që marrin pjesë i çon drejtë një rrugë që gradualisht marrin informacion për mënyrën sesi duhet të funksionojë qyteti dhe bashkia e tyre. - Mirjam Reçi, CSDC, Durrës.

Pjesëmarrja dhe aktivizimi qytetar

Gjatë viteve 2014-2015, duke punuar me të rinj Rom dhe jo-Rom nga Fieri, Pogradeci dhe Korça, përmes trajnimeve dhe angazhimit në procese kërkimi me pjesëmarrje, arritëm të ndikonim në

jetën e të rinjve duke rritur interesin e tyre për të ndjekur kualifikime të ndryshme të edukimit jo-formal, përmirësimin e angazhimit në arsimin universitar dhe rritjen e interesit për të përfunduar me sukses shkollën. Kjo solli që të kishte një interes të shtuar për të marrë pjesë dhe për tu aktivizuar në takime të ndryshme publike në komunitetin e tyre, duke arritur të influencojnë dhe programet e partive politike në zgjedhjet vendore. - Dritan Ziu, Roma Active Albania

Kontrata sociale

Kontrata sociale është një dokument që ne kemi iniciuar dhe që më vonë është shtrirë dhe në vende të tjera të Shqipërisë. Është një model ku të rinjtë janë angazhuar direkt duke propozuar prioritetet rinore dhe duke advokuar për nevojat e tyre. Ka funksionuar duke ushtruar presion më të madh për të përmirësuar shërbimet për të rinjtë. Kjo nismë ka filluar që në 2015 dhe tashmë është kontrata e tretë që po zbatohet. E para fare ka qenë vendosja e rampave në qytet dhe vetë të rinjtë kanë ndërtuar rampën. Ka pasur konsultime për buxhetin për të rinjtë. Në Kukës falë Kontratës Sociale u ngrit dhe Drejtoria e Rinisë. - Rifat Demalija, Qendra për Progres Rinor, Kukës

Programet e shkëmbimit të vullnetarëve ofrohen edhe nga pushteti vendor

Bashkia Lushnje është akredituar me Quality Label për programin European Solidarity Corps, ku ata kanë rolin e organizatës mbështetëse si dhe dërguese për të rinjtë e grupmoshës 18-30 vjeç. Bashkia po ashtu u ka ofruar mundësinë shumë të rinjve që të bëhen pjesë e shkëmbimeve rinore ndërkombëtare Erasmus+. Kemi punuar mbi zhvillimin e vullnetarizmit tek të rinjtë nëpërmjet nxitjes së nismave të ndryshme vullnetare me fokus individët në nevojë dhe kushte të vështira ekonomike, individët me aftësi ndryshe, si dhe mbrojtjen e mjedisit. Dy vajza vullnetare nga Franca i janë bashkuar aktiviteteve tona në Njësinë e Integritetit Evropian, një eksperiencë vullnetare ku ne kemi rolin e organizatës mbështetëse për një periudhë disa mujore. - Belisa Haxhiu, Këshilltare për Politikën e Zhvillimit Ekonomik, Kabineti i Kryetares, Bashkia Lushnje

Puna rinore dhe inovacioni

AktivizON është projekti me i ri i organizatës Përtej Barrierave (2022-2023) i cili synon të nxisë zhvillimin e punës rinore në vend duke rritur kapacitetet e punonjësve, liderëve dhe

aktivistëve rinor, të cilët punojnë në tematika të ndryshme rinore si: të drejtat e njeriut, diversitetin kulturor, pjesëmarrjen rinore, përfshirjes sociale, programeve rinore Evropiane, vullnetarizmin, të drejtat sociale etj. Qëllimi i projektit është përmirësimi dhe zhvillimi i punës me të rinjtë në Shqipëri, përmes fuqizimit (trajnimit) të punonjësve rinor, duke sjellë një qasje të re të nxënimit përmes metodave bashkëkohore të mësimin në rrjet (online). aktivizON është platforma e parë e të mësuarit virtual për punonjësit rinor dhe përdor qasjen e të mësuarit josinkronik (asynchronous learning) duke ofruar akses për tu trajnuar në 5 tematika të veçanta të bazuara në qasjet edukative evropiane. Platforma është inovative sepse për herë të parë përdor mësimin online pa nevojën për tu takuar ballë për ballë me një trajner apo lehtësues, për këdo dhe nga cilido vend i Shqipërisë, duke u mjaftuar me pasjen e aksesit në internet. - Ana Mullanji, Drejtoreshë Ekzekutive, Organizata Përtej Barrierave

Puna rinore mund të sjellë ndryshime të rëndësishme në jetën personale të të rinjve

Një e vajzë e re dëshironte të largohej nga Shqipëria. Me të isha njohur nga vullnetarizmi i

përpara 10 viteve në një organizatë. Para pak muajsh u takuam sërish dhe nga një njeri jashtë mase energjik që kisha njohur, pashë një njeri të lodhur, të zhgënjyer dhe që po mendonte largimin nga Shqipëria si zgjidhje. Pas disa bisedash, pas disa sugjerimesh për të punuar dhe për të kërkuar shanse të reja në Shqipëri, ajo sot jeton në Tiranë dhe punon me disa organizata. Sa herë takohem me të, ma thekson se puna që bëra me të, dëgjimi dhe mbështetja, e bënë atë që të nxirrte në pah më të mirën e saj dhe sot të jetojë e lumtur në vendin e saj dhe duke bërë atë që di dhe do. Ajo nuk është thjesht ajo, nuk është thjesht një person, është një model që duhet për rininë dhe shoqërinë tonë. - Romina Kali, Bashkëthemeluese Organizata Roots, Shkodër

Pika e Kontaktit të Programeve Erasmus+ dhe European Solidarity Corps në Shqipëri

Prej vitit 2011 e në vazhdim Përtej Barrierave ka mbajtur rolin e Pikës së Kontaktit për programet Evropiane Erasmus+ dhe European Solidarity Corps mbështetur nga Komisioni Evropian. Vlen të theksohet që ky program ka luajtur një rol të jashtëzakonshëm në ngritjen e kapaciteteve të organizatave dhe të rinjve në Shqipëri, duke i

trajnuar dhe mbështetur ato me informacion se si të aksesojnë programet Evropiane. Edukimi joformal dhe zhvillimi i punës me të rinjtë, sikurse dhe advokimi për rolin e punës rinore dhe punonjësit rinor, janë baza e këtyre programeve. Ndër këto 12 vite, kanë qenë me qindra organizata që kanë marrë mbështetjen e Pikës së Kontaktit, janë njohur me programet specifike, kanë marrë bazat dhe janë specializuar në metodat e edukimit formal dhe mbi të gjitha, kanë fituar projekte evropiane të cilat u kanë sjellë atyre qasjet e punës rinore në nivel ndërkombëtar e rajonal dhe u kanë dhënë mundësinë qindra mijëra të rinjve të marrin pjesë në programe e trajnime të punës rinore. **Irena Topalli**- Pika e Kontaktit të Programeve Erasmus+ dhe European Solidarity Corps në Shqipëri

PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME

Bazuar në modelin teorik të “Arkitekturës së Praktikës së Punës Rinore”, është analizuar konteksti aktual i sektorit sipas tre dimensioneve për të identifikuar kështu sfidat dhe mundësitë për zhvillim për të ardhmen me qëllim eksplorimin dhe zhvillimin e mëtejshëm të sektorit të punës rinore në Shqipëri:

- Dimensioni i rregullimeve kulturore-të ligjërimit.
- Dimensioni i rregullimeve materialo-ekonomike
- Dimensioni i rregullimeve social-politike

Gjetjet e kësaj analize sipas metodologjisë së specifikuar në kapitullin përkatës, janë përmbledhur si vijon, bazuar në variablat mbi të cilat matet çdo dimension:

Arkitektura e praktikës së komunitetit të Punonjësve rinor		
1. Dimensioni i rregullimeve kulturore-të ligjërimit		Pikëzimi
1.1 A ekziston legjislacion për punën rinore?	Po-nevojë për rregullim të mëtejshëm	1
1.2 A ka metodë për sigurimin e cilësisë në punën rinore?	Jo	0
1.3 A ka përshkrim kompetencash/afëtësish për punën rinore?	Jo-nevojë për rregullim të mëtejshëm	0
2. Dimensioni i rregullimeve materialo-ekonomike		
2.1 A ekziston arsim profesional për punonjës rinor?	Jo	0
2.2 A ekzistojnë programe të arsimit të lartë për punonjës rinor?	Jo	0
2.3 A ofrohen mundësi mësimi jo-formal nga autoritetet publike për punonjës rinor?	Jo -ofrohen fonde për aktivitete të OSHC-ve por jo domosdoshmërisht të dedikuara për zhvillimin e punonjësit rinor.	0
2.4 A konsiderohet profesioni si punonjës rinor për karrierë pune të qëndrueshme /e identifikueshme?	Jo-mungesa e njohjes së profesionit, rregullimit dhe standardizimit pengon adresimin si një profesion të qëndrueshëm. Angazhimi në vetvete është i tillë.	0
3. Dimensioni i rregullimeve social-politike		
3.1 A ekziston shoqatë/organizatë për punonjës rinor?	Po-por nevojë për njohje dhe zhvillim të mëtejshëm	1
Total		2

Arkitektura e praktikës së komunitetit të Punonjësve rinor		
1. Dimensioni i rregullimeve kulturore-diskurse		Pikëzimi
1.1 A ekziston legjislacion për punën rinore?	Po-nevojë për rregullim të mëtejshëm	1
1.2 A ka metodë për sigurimin e cilësisë në punën rinore?	Jo	0
1.3 A ka përshkrim kompetencash/afësish për punën rinore?	Jo-nevojë për rregullim të mëtejshëm	0
2. Dimensioni i rregullimeve materialo-ekonomike		
2.1 A ekziston arsim profesional për punonjës rinor?	Jo	0
2.2 A ekzistojnë programe të arsimit të lartë për punonjës rinor?	Jo	0
2.3 A ofrohen mundësi mësimi jo-formal nga autoritetet publike për punonjës rinor?	Jo-ofrohen fonde për aktivitete të OSHC-ve por jo domosdoshmërisht të dedikuara për zhvillimin e punonjësit rinor.	0
2.4 A konsiderohet profesioni si punonjës rinor për karrierë pune të qëndrueshme /e identifikueshme?	Jo-mungesa e njohjes së profesionit, rregullimit dhe standardizimit pengon adresimin si një profesion i konsoliduar dhe i qëndrueshëm. Njohja ligjore dhe standardizimi i këtij profesioni do të ndikonte në konsolidimin e këtij profesioni si një profesion i qëndrueshëm dhe me perspektivë.	0
3. Dimensioni i rregullimeve social-politike		
3.1 A ekziston shoqatë/organizatë për punonjës rinor?	Po-por nevojë për njohje dhe zhvillim të mëtejshëm	1
Total		2

Bazuar në modelin teorik, Shqipëria konsiderohet në kategorinë e vendeve të cilat kanë “Arkitekturë të praktikës së punës rinore” në nevojë për zhvillim (*practice architectures in the need of development*). Kjo do të thotë se vendet me pikëzim nga 0 në 2 janë në fillesat e zhvillimit/konsolidimit të arkitekturës së praktikës së punës rinore.

Ndarja në katër kategori diferencon ato vende të cilat kanë konsoliduar strukturat mbështetëse për zhvillimin e punës rinore nga një anë nga ato të cilat kanë mungesa edhe në nivel bazik të infrastrukturës për mbështetjen dhe promovimin e punës rinore. Edhe rrugëtimet edukuese/formuese për punonjës rinor po ashtu ndryshojnë. Sa më shumë struktura të sigurohen aq më shumë oportunitete ekzistojnë për punën rinore.¹⁸

Bazuar në gjetjet e analizës teorike rekomandohet:

- Hulumtimi i mëtejshëm i shembujve të ofruara nga vende të cilat konsiderohen si vende me Arkitekturë Praktike të Fortë të punës rinore.
- Konsolidimi i mëtejshëm i kuadrit ligjor

¹⁸Kiilakoski, T. (2018). 'Diversity of practice architectures on education and career paths for youth workers in Europe' Strasbourg: Council of Europe and European Commission, page 33 URL: [525ae772-4871-11855-8fb2-72f2b782cd74 \(coe.int\)](https://www.coe.int/t/e/education/education_of_youth_workers/2018/09/20180927_1855_8fb2_72f2b782cd74_coe.int)

rregullator i punës rinore në tërësi dhe profesionit të punonjësit rinor dhe institucioneve të cilat monitorojnë/sigurojnë cilësinë e punonjësit rinor.

- Standardizimi dhe specifikimi i kompetencave të punonjësit rinor dhe të metodave të sigurimit të cilësisë.
- Ky rregullim/standardizim të hapë mundësi për krijimin e programeve të formimin formal (në nivele të ndryshme arsimore) por dhe jo formal të mëtejshëm të punonjësve rinor. Për shembull autoritetet publike mund të ofrojnë mundësi mësimi jo-formal dedikuar për punonjës rinor.
- Të konsolidohet/njihet organizata të cilat kanë në fokus zhvillimin e mëtejshëm të punës rinore si sektor dhe punonjësit rinor duke mundësuar shkëmbim eksperiencash, ndërlidhje me homologët në vend dhe përtej Shqipërisë.

Nga analiza e të dhënave të mbledhura përmes pyetësorëve dhe intervistave rezulton që puna rinore ofrohet kryesisht nga organizatat rinore sipas modeleve që ata kanë zhvilluar ndër vite. Organizatat nuk përdorin metoda/teknika apo udhëzues për sigurimin e cilësisë së punës rinore.

Puna rinore më shumë organizohet dhe ofrohet bazuar në eksperiencat që ato kanë zhvilluar në vite apo pjesëmarrjes në aktivitete dhe trajnime të ndryshme në nivele kombëtare dhe ndërkombëtare. Puna rinore e ofruar nga institucionet vendore fokusohet kryesisht në zhvillimin e aktiviteteve dhe rritjes së kapaciteteve të të rinjve përmes trajnimeve dhe seminareve por që kryesisht nuk janë ndërhyrje të vazhdueshme.

Ligji për Rininë ngriti disa standarde dhe ngriti legjislacionin në nivel qendror por dhe në ligj nuk është përfshirë punonjësi rinor. Punonjësi rinor nuk ka një status të përcaktuar ose standard ku të bazohet për tu njohur si punonjës rinor, nuk ka përshkrime pune të standardizuara për punonjësin rinor. Nuk ka dokumente që cilësojnë apo përshkruajnë kompetencat, aftësitë që kërkohen për punonjësin rinor, me përjashtim të listës së profesionit që jep vetëm një përshkrim të shkurtër.

Një nga shqetësimet e raportuara nga të intervistuarit është që nuk ka standarde minimale të kualifikimit për punonjësit rinor, nuk ka arsim formal dhe nuk ka kualifikime të

akredituara për punonjësin rinor. Organizatat kanë zhvilluar kapacitetet e punonjësve rinor përmes aktiviteteve joformale, përfshirjes në eksperiencë pune vullnetare, rritjen e kapaciteteve përmes trajnimeve në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar (menaxhimi i projekteve, aftësitë e komunikimit, të mësuarit ndërkulturor, menaxhimin organizacional, mbledhjen e fondeve etj). Njohja e institucionalizuar e punës rinore si profesion konsiderohet si më e rëndësishmja si edhe rregullimi i kuadrit ligjorë për punën rinore.

Disa nga rekomandimet:

- Njohja e profesionit të punonjësit rinor me qëllim standardizimin e kërkesave dhe nevojave të këtij profesioni
- Punësimi i punonjësve rinor të dedikuar në nivel lokal të cilët duhet të kenë formim apo të vijnë nga sektori i punës me rininë dhe të mundësojnë ofrimin e shërbimeve të drejtpërdrejta për të rinjtë.
- Zhvillimi i kapaciteteve të stafëve veçanërisht në njësitë administrative të qeverisjes vendore me objekt punën rinore.
- Një element tjetër i cili do të ndikonte në

rritjen e cilësisë së punës rinore është edhe integrimi i studimeve rinore, si pjesë e programeve të studimit në institucionet e arsimit të lartë. Studimet e dedikuara për rininë do të rrisnin ndjeshëm studimin e nevojave dhe do të ishin një mjet për ti paraprirë politikave rinore.

- Amendimi i Ligjit për Rininë duke shtuar edhe përkufizimin e punonjësit rinor dhe elementëve të tjerë të rëndësishëm për zhvillimin e profesionit dhe punës rinore.

SHTOJCA

Pyetësor kombëtar për punonjës rinor

Ky pyetësor hartohet në kuadër të Studimit Kombëtar mbi Punën Rinore “Dimensione Rinore Potenciali dhe Zhvillimi i Punës Rinore në Shqipëri” i cili ka si qëllim që të mbledhë të dhëna dhe të eksplorojë zhvillimin e sektorit të punës rinore në Shqipëri. Nëse e konsideroni veten tuaj një “punonjës rinor” do të vlerësonim te ndanit me ne mendimet/perceptimet tuaja.

Ne garantojmë që i gjithë informacioni që ju do të na jepni gjatë plotësimit të këtij pyetësi do të jetë konfidencial, duke garantuar privatësinë tuaj.

1- Të dhëna statistikore/demografike

Gjinia:

Femër; Mashkull; Nuk preferoj te deklarohem; Tjetër:

Mosha:

Grupmosha nën 14 vjeç; Grupmosha 14-18 vjeç; Grupmosha 19-24 vjeç; Grupmosha 25-29 vjeç; Grupmosha 30-39 vjeç; Grupmosha 40-49 vjeç; Grupmosha mbi 49 vjeç

Niveli arsimimit/edukimit:

Pa arsim; Fillor; 8/9-vjeçar; I mesëm i përgjithshëm; I mesëm profesional; Arsim i Lartë; Pas Universitar; Tjetër:

Nëse keni apo jeni duke ndjekur arsim të lartë, ku e kategorizoni programin e studimeve tuaja?

Shkenca Sociale; Shkenca Natyrore; Shkenca Filologjike; Shkenca Ekonomike; Shkenca Juridike; Shkenca Mjekësore; Shkenca Inxhinierike; Tjetër:

Vendbanimi juaj aktual është në: (Bashkia):

Punësimi:

I punësuar me kohë të plotë; I punësuar me kohë të pjesshme; Duke ndjekur studime; I papunë; Tjetër:

2- EKSPERIENCA PERSONALE SI PUNONJES RINOR

A e konsideroni veten tuaj si punonjës rinor ?

Shpjegim: në Ligjin nr. 75/2019 “Për Rininë” puna rinore përkufizohet si “çdo veprimtari e natyrës sociale, kulturore, arsimore, mjedisore nga/me ose për të rinjtë, në grupe ose individualisht, që ka për qëllim të motivojë dhe të mbështesë të rinjtë, duke kontribuar në zhvillimin e tyre personal dhe social dhe në zhvillimin e shoqërisë në përgjithësi”.

Po; Jo; Ndoshta

Nëse jeni i punësuar (kohë e plotë, kohë e pjesshme / kontratë shërbimi), cili është emërtimi i pozicionit tuaj të punës, sipas marrëdhënies kontraktuale që ju keni me punëdhënësin, te lidhur me angazhimin tuaj si punonjës rinor? (Nëse keni dy-punësim konsideroni pozicionin me afër angazhimit si punonjës rinor)

Drejtor Ekzekutiv në OJQ; Menaxher Programi; Koordinator projekti/programi; Ekspert; Trajnues/facilitator; Nëpunës Civil; Punonjës social; Psikolog; Tjetër:

Sipas jush çfarë është një punonjës rinor?

Një punonjës i të rinjve është një person që punon me të rinjtë për të lehtësuar zhvillimin e tyre personal, social dhe arsimor nëpërmjet edukimit informal, kujdesit ose qasjeve të kohës së lirë.

A ndjeni se angazhimi juaj si punonjës rinor respektohet mjaftueshëm në komunitet?

Po, ndihem se angazhimi im respektohet mjaftueshëm në komunitet; Po, angazhimi im respektohet por jo; mjaftueshëm sipas pritshmërive të mia; E ndiej se ky angazhim nuk respektohet në komunitet; Nuk kam një përgjigje për këtë pyetje; Tjetër:

Ku e ushtroni veprimtarinë si punonjës rinor?

Organizatë rinore/për të rinj; Qendër rinore (si ato të ngritura nga bashkitë apo pushteti qendror); Grup joformal i të rinjve; Lëvizje rinore; Institucion publik që mbulojnë çështje rinore; Tjetër:

Në cilën nga fushat e mëposhtme e konsideroni më së shumti të angazhuar veten si punonjës rinor?

Zgjidhni deri në dy opsione nga alternativat e mëposhtme.

Edukimi dhe trajnimi; Punësimi dhe sipërmarrja; Shëndeti dhe mirëqenia; Pjesëmarrja; Vullnetarizmi kombëtar dhe ndërkombëtar; Përfshirja sociale; Kultura; Në të gjitha nga pak; Nuk përzgjedh dot; Tjetër:

Cilat janë pengesat kryesore që ju hasni si punonjës rinor në Shqipëri? Zgjidhni deri në dy opsione nga alternativat e mëposhtme.

Mungesa e standardeve dhe udhëzuesve; Mungesa e fondeve për zhvillimin e aktiviteteve; Puna rinore nuk njihet zyrtarisht nga institucionet; Aktivitet dhe kontributi i punonjësve rinor nuk vlerësohet në komunitet; Mungesa e mundësive për trajnime/rritje të kapaciteteve në këtë fushë; Të gjitha; Tjetër:

Cila është nevoja juaj më imediate në lidhje me kushtet e punës?

Të keni hapësirë për reflektim, për të hartuar aktivitete dhe të jeni krijues

Nevoja për burime/ndihmë të mëtijshme njerëzore për të kryer punën

Zhvillimi i kompetencave dixhitale për të ofruar shërbime nëpërmjet TIK

Më shumë pajisje digjitale (laptop, etj)

Përmirësimi i aksesit dixhital

Përmirësimi i infrastrukturës, p.sh. hapësirë dhe/ose mjedis pune

Trajnime/ndarje eksperiencash në fushën e punonjësit rinor

Tjetër

Asnjë prej tyre

Zgjidhni aktivitetin që ka qenë më i rëndësishëm dhe ka sjellë ndryshim në angazhimin tuaj si punonjës rinor.

Shkëmbimet e eksperiencave me punonjës të tjerë rinor në nivel kombëtar

Shkëmbimet e eksperiencave me punonjës të tjerë rinor në nivel ndërkombëtar

Edukim jo formal si trajnime lidhur me punën rinore

Puna e drejtpërdrejtë me të rinjtë;

Edukimi formal (arsimi i lartë)

Nuk di te them; Tjetër:

3- PERCEPTIMI MBI PUNËN RINORE

A e konsideroni veprimtarinë e “punonjësit rinor” si një “profesion”?

Po; Jo; Nuk jam i/e sigurt; Tjetër:

A mendoni se mund të zhvillohet karrierë/ punë e qëndrueshme si punonjës rinor në Shqipëri?

Po; Jo; Nuk jam i/e sigurt; Tjetër:

Ju lutemi, do të ishte me vlerë nëse argumentoni përgjigjen e mësipërme:

Në dijeninë tuaj a ka përshkrim/e pune për punonjës rinor në të cilat sqarohen dhe kompetencat/aftësitë që duhet të kenë?

Po ka; Ka disa por jo të institucionalizuara; Jo, nuk ka të tilla; Nuk jam i sigurt; Nuk kam dijeni; Tjetër:

A mendoni se ekzistojnë standarde/metoda për sigurimin e cilësisë së punës rinore në Shqipëri?

Po; Ka disa por jo të institucionalizuara; Jo; Nuk jam i sigurt; Nuk kam dijeni; Tjetër:

Çfarë kualifikimesh mendoni se duhet të ndjekë një punonjës rinor?

Arsim profesional për punonjës rinor; Arsim terciar/të lartë me kualifikime për punonjës rinor; Edukim/formim përmes të mësuarit joformal; Forma të tjera si për shembull të mësuarit përmes punës vullnetare Tjetër:

Në dijeninë tuaj a ka një shoqatë/organizatë për punonjës rinor?

Po; Jo; Nuk jam i sigurt; Nuk kam dijeni; Nëse po ju lutemi të na e referoni shoqatën:

A mendoni që duhet të ketë një njohje të formalizuar/standardizuar të punës rinore?:

Po; Jo; Ndoshta; Nuk e di; Tjetër:

Zgjidhni deri në 3 çështje që mendoni se janë më të nevojshme aktualisht për punonjës rinor:

Njohja e institucionalizuar e punës rinore si profesion
Institucionet të njohin rëndësinë e punës rinore
Të rregullohet kuadri ligjor për punën rinore
Të përgatitet gjithë paketa e udhëzuesve (standarde, kodi e etikës, etj) për punën rinore
Përcaktimi i kornizës së kompetencave të punonjësve rinor
Qasja dhe njohja në kualifikime formale për punën me të rinjtë duke ofruar programe të arsimit të lartë
Zhvillimi i aftësive thelbësore përmes trajnimit, të tilla si aftësitë e menaxhimit të projektit
Shkëmbimet e eksperiencave me punonjës rinor
Njohja e vlerës sociale të punës rinore në përgjithësi.
Njohja e të mësuarit joformal të fituar nga pjesëmarrja në punën e të rinjve aktivitete ose duke punuar si punonjës i të rinjve
Më shumë shkëmbime me punonjës të tjerë të rinj për të kuptuar se çfarë funksionon
Një paketë mjetesh që ne mund ta zbatonim, duke përfshirë për shembull vetëvlerësimet për të parë se si po bëjmë dhe çfarë mund të përmirësojmë
Miratimi i standardeve të cilësisë për punën me të rinjtë
Më shumë udhëzues se çfarë do të thotë punë cilësore për të rinjtë dhe cilat janë praktikatat më të mira

4. BAZA LIGJORE dhe POLITIKAT RINORE

A keni dijeni mbi kuadrin ligjor/rregullator që ekziston mbi punën rinore në Shqipëri?

Po; Disi; Jo; Nuk jam i sigurt; Tjetër:

Nëse përgjigjeni më sipër po apo disi, a mendoni që ky kuadër ligjor është i mjaftueshëm për të rregulluar punën rinore?

Po; Disi; Jo; Nuk jam i sigurt

A mendoni se prioritetet e politikave të qeverisë për punën rinore i adresojnë nevojat tuaja si punonjës rinor?

Mendoj se këto politika i plotësojnë plotësisht nevojat e mia; Mendoj se këto politika më së shumti plotësojnë nevojat e mia; Mendoj se këto politika i plotësojnë disi nevojat e mia; Këto politika nuk i plotësojnë nevojat e mia; Mendoj që nuk ka farë politika të qeverisë për punën me të rinjtë; Nuk e di

Do të vlerësonim çdo koment tjetër lidhur me perceptimin tuaj dhe nevojat si punonjës rinor në Shqipëri

Lista e të intervistuarve

1. Ana Mullanji – Organizata Përtej Barrierave
2. Arlinda Topçiu – Drejtor kabineti, Ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët
3. Belisa Haxhiu – Bashkia Lushnje
4. Dritan Ziu - Roma Active Albania
5. Elda Goxhaj – Bashkia Patos
6. Ida Gurguri- Agjencia Kombëtare e Rinisë
7. Ketil Dhimitri – Qendra Rinore Vlorë
8. Mirjam Reçi – Organizata CSDC Durrës
9. Nevila Jahja – Organizata Epoka e Re – Fier
10. Rifat Demalija – Qendra për Progres Rinor Kukës
11. Romina Kali – Organizata ROOTS- Shkodër

BIBLIOGRAFIA

- Dafina Peci, Enxhi Lipa, Rigels Xhemollari, (2022) Implementimi i Ligjit për Rininë, Perceptimi i të Rinjve dhe OSHC-ve.
- EU Council (2020), Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on the Framework for establishing a European Youth work Agenda (2020/C 415/01). Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=uriserv:OJ.C_.2020.415.01.0001.01.ENG
- Farnsworth, V, Kleanthous, I and Wenger-Trayner, E (2016) Communities of practice as a social theory of learning: A conversation with Etienne Wenger. British Journal of Educational Studies, 64 (2). pp. 139-160. ISSN 0007-1005 available at <https://doi.org/10.1080/00071005.2015.1133799>
- Kiilakoski, T. (2018). "Diversity of practice architectures on education and career paths for youth workers in Europe" Strasbourg: Council of Europe and European Commission, available at: 525aef72-4871-1855-8fb2-72f2b7824d74 (coe.int)
- Ligj nr. 152/2013 i ndryshuar me Ligj Nr. 178/2014 "Për Nëpunësin Civil" Ministria e Financës dhe Ekonomisë, Përgjigje kërkesës zyrtare elektronike, datë 7 Mars 2023.
- Vendim nr. 514, Datë 20.9.2017 "Për Miratimin e Listës Kombëtare të Profesioneve (LKP), të Rishikuar.
- Vendim nr. 692, datë 26.10.2022 "Për Miratimin e Strategjisë Kombëtare të Rinisë dhe Planit të Veprimit 2022–2029".
- Wenger, Etienne (c 2007) "Communities of practice. A brief introduction". Communities of practice available at <http://www.ewenger.com/theory/>



KONGRES
RINOR
KOMBËTA



tirana
EUROPEAN
YOUTH
CAPITAL '22



BASHKIA
TIRANË