



Albania
Investment
Council

Improving Transparency and Investment Climate

MBI DISPONIBILITETIN DHE AFTËSITË E FUQISË PUNËTORE

Tiranë, Tetor 2022

Ky dokument pune është përgatitur në kuadër të Mbledhjes XXVIII të Këshillit të Investimeve (26 tetor 2022) nga ekspertët e Sekretariatit të Këshillit të Investimeve, znj. Elida Fara, Eksperte Ekonomike, z. Elvis Zerva, Ekspert Ligjor dhe Rregullator, znj. Xaira Shurdha, Eksperte për Monitorimin dhe Ndërlidhjen, nën drejtimin e Drejtores së Sekretariatit, znj. Diana Leka (Angoni). Mbështeti në organizimin e takimeve me partnerë dhe redaktimin gjuhësor të materialit, znj. Elisa Lula, Oficere Administrative dhe Komunikimit pranë Sekretariatit. Falenderojmë për kontributin dhe pikëpamjet e shprehura në takimet e realizuara shoqatat dhe dhomat e tregtisë (Dhomën e Tregtisë Berat, Dhomën e Tregtisë Durrës, Proeksport Albania, Innovest, etj.), kompanitë private (Gjedra, Castle Park, Royal G Hotel, Antea Cement, Famiko Group, Shkodra Resort Camping, Hotel Kaon, Sipa Tours, Hotel Argjiro), institucionet publike (Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë, Agjencinë Kombëtare të Arsimit Profesional, Formimit dhe Kualifikimeve-AKAFP, Agjencinë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive në Tiranë, Inspektoratin Shtetëror të Punës, Zyrat e Punës në Shkodër dhe Sarandë), organizatën rinore "Rrjeti i Profesionistëve të Rinj", Shkollat Profesionale ("Kristo Isak", "Antoni Athanas", "Thoma Papapano"), Shkollën Austriake "Peter Mahringer", projektet donatore (RisiAlbania, Albanian Skills), pedagogët e Universitetit të Tiranës dhe ekspertët e pavarur, Shkëlzen Marku dhe Sidita Dibra, që bashkëpunuan me Sekretariatit gjatë përgatitjes së këtij materiali.

LISTA E SHKURTIMEVE

| | |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------|
| AIDA | Agjencia Shqiptare e Zhvillimit të Investimeve |
| AKAFP | Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve |
| AKPA | Agjencia Kombëtare për Punësim dhe Aftësim |
| BB | Banka Botërore |
| BE | Bashkimi Evropian |
| BP | Balkani Perëndimor |
| BERZH | Banka Evropiane për Rindërtim dhe Zhvillim |
| DRRP | Drejtoria e Përgjithshme Rregullatore dhe Përputhshmërisë |
| DZHM | Drejtoria e Zhvillimit dhe Mirëqeverisjes |
| KI | Këshilli i Investimeve |
| KMDIP | Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale |
| MFE | Ministria e Financës dhe Ekonomisë |
| NMVM | Ndërmarrjet Mikro, të Vogla dhe të Mesme |
| INSTAT | Instituti i Statistikave |
| TIK | Teknologji e Informacionit dhe Komunikimit |
| SNA | Analiza e Nevojave për Aftësim |
| VKM | Vendim i Këshillit të Ministrave |

HYRJJE

PËRMBAJTJA

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| HYRJJE | 5 |
| METODOLOGJIA | 7 |
| KONTEKSTI | 8 |
| GJETJE | 16 |
| REKOMANDIME | 28 |
| SHTOJCA I - Gjetjet e sondazhit mbi disponueshmërisë dhe cilësinë e fuqisë punëtore | 34 |
| SHTOJCA II – Gjetjet e sondazhit mbi sfidat e të rinjve në tregun e punës | 43 |
| BIBLIOGRAFIA | 49 |

Në vitin 2020, ndikimi i Covid-19 në tregun e punës përshpejtoi tendencat e zhvillimit të tregut të punës drejt aftësive të reja, dhe nënvizoi më tej nevojën e mbështetjes dhe ndërhyrjes së sektorit publik. Deklarata e Osnabrück-ut 2020 mbi arsimin dhe trajnimin profesional si një mundësi e rimëkëmbjes dhe e tranzicionit të drejtë drejt ekonomive dixhitale dhe të gjelbra¹ thekson *se një partneritet i fortë me partnerët social është jetik për arritjen e objektivave dhe rezultateve për konkurrencë të qëndrueshme, drejtësi sociale dhe fleksibilitet.*

Në përputhje me sa më sipër, vërejmë se pavarësisht disa tendencave pozitive të përmirësimeve të vazhdueshme në shkallën e pjesëmarrjes në punë dhe të papunësisë, të gjithë treguesit e tregut të punës u përkeqësuan në vitin 2020, por mbetën më mirë se nivelet e vitit 2018². Rritja e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore (nga 64.2% në 2015 në 69.6% në 2019

për grupmoshën 15-64 vjeç) nxiti rritjen e ofertës së punës, pavarësisht nga një rënie e popullsisë në moshë pune për shkak të niveleve më të ulëta të lindshmërisë dhe emigrimit³. Qeveria e Shqipërisë ka qenë proaktive për t'iu qasur sfidave të punësimit nëpërmjet miratimit të dokumenteve strategjike si Programi i Qeverisë 2021 - 2025⁴ në përputhje⁵ me kërkesat e integritimit në BE për vendin, zgjerimit në kohe të afateve të Strategjisë Kombëtare për Punësimin dhe Aftësitë (2014-2020) duke rikonfirmuar synimet dhe prioritetet e politikës në fjalë (deri 2022) apo mundësimin të instrumenteve të veçanta të përshtatura për të lehtësuar masat për aksesin e të huajve në tregun e brendshëm⁶. Në vitin 2021, Ministria e Financave dhe Ekonomisë (MFE) përfundoi punën analitike për zhvillimin e Skemës së Garancive Rinore

³ Por gjatë vitit 2021, shkalla e papunësisë u rikthye në nivelet e vitit 2019, duke shënuar 11.2% për moshën 15+ dhe 12% për moshën 15-64 vjeç, sipas të dhënave zyrtare të publikuara nga INSTAT.

⁴ <https://www.kryeministria.al/wp-content/uploads/2021/10/Government-Program-2021-2025.pdf>

⁵ Re-confirmed the focus to advance with labour market policies and social welfare reforms that foster equal

⁶ Ligji Nr.79/2021 "Për të Huajt"

¹ https://www.cedefop.europa.eu/files/osnabrueck_declaration_eu2020.pdf

² Më konkretisht, rritja solide e punësimit mesatarisht 3.7% në periudhën 2015-2019 ndihmoi në uljen e shkallës së papunësisë (15-64) nga 17.5% në një rekord të ulët 12%.

(YGS)⁷, duke synuar gjithashtu të mbështesë aksesin e të rinjve në tregun e punës. Gjithashtu, në lidhje me kualifikimet e AFP-së, është bërë progres me Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve (KKK) të miratuar nga Grupi Këshillues i Kuadrit Evropian të Kualifikimeve (EQF).

Aktualisht, ritmi i reformave ndikohet nga sfida të tilla si përmirësimi i kapaciteteve të AKPA⁸-s (në nivel qendror, rajonal dhe lokal), përmirësimi i cilësisë dhe diversitetit të ofertës së AFP-së në përputhje me kërkesat e tregut të punës, apo rritja angazhimit të sektorit privat në arsimin privat dhe shërbimet e punësimit⁹. Kështu, sipas një raporti të fundit të ETF-së, “normat e papunësisë mbeten në nivele dyshifrore, pagat janë të ulëta, përqindja e punëve të pakualifikuara veçanërisht në sektorin informal është e lartë dhe cënueshmëria në punë është gjithashtu e lartë¹⁰”. Ndërsa rëndësia e kapitalit njerëzor dhe roli i tij në ekonomi theksohet edhe nga Banka Botërore në qershor 2021, “Shqipëria duhet të fokusojë

vëmendjen në axhendën e reformës së parakrizës (ref. Covid-19) dhe të përshpejtojë rritjen e saj ekonomike afatgjatë, duke përfshirë nxitjen e rritjes së produktivitetit, ndërtimin e kapitalit njerëzor dhe mbështetjen e investimeve¹¹. Nga ana e ofertës së punës, kjo do të thotë të investosh tek njerëzit dhe të mbështesësh punëtorët në tranzicionin e tyre drejt punësimit më të mirë.”

Tema u votua nga anëtarët e biznesit të KI si një shqetësim kyç i sektorit privat në janar 2022, ndërsa Sekretariati ka hasur problematikat e aftësive të fuqisë punëtore që prej vitit 2015 (Informaliteti 2015, Turizmi 2018, BPO 2018, etj.). Dokumenti aktual synon t'i japë përparësi disa ndërhyrjeve duke u mbështetur në perceptimin e sektorit privat (NMVM-ve) mbi zgjidhjet e mungesës së aftësive me fokus informacionin mbi kanalet e rekrutimit dhe trajnimit; aksesin e biznesit në informacionin e duhur, modelit për të rinjtë apo informalitetin e punës?!

7 Me mbështetjen e projektit EU IPA 2015 SREPVET

8 Për të zgjeruar shkallën, cilësinë dhe shtrirjen e shërbimeve të punësimit dhe ALMMs

9 <https://financa.gov.al/wp-content/uploads/2021/06/NESS-Annual-Progress-Report-2020.pdf>

10 How Migration, Human Capital and The Labour Market Interact In Albania”- European Training Foundation, 2021

11 WB Albania Country Economic Memorandum- September 2021 <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/36926/P1752090acdb7604a0918d0aa310774d0aa.pdf;sequence=1&isAllowed=y>

METODOLOGJIA

Analiza është mbështetur në një metodologji gjithëpërfshirëse bazuar në:

1. *Punë hulumtuese* - Konsultime të dokumenteve, ligjeve dhe akteve nënligjore, raporteve kombëtare dhe ndërkombëtare mbi disponibilitetin e fuqisë punëtore në vend dhe aftësimin;
2. *Analiza* të informacionit zyrtar nga burime dytësore (INSTAT, BB, Eurostat, etj.) dhe informacionit/të dhënave të marra nga intervista direkte me grupe interesi që veprojnë në ekosistemin e tregut të punës;
3. *Sinteza* e gjetjeve dhe rekomandimeve të deritanishme të paraqitura nga raportet kombëtare dhe ndërkombëtare të një sërë aktorëve në lidhje me fuqinë punëtore dhe komponentë të lidhur me të;
4. Analiza e nevojave për aftësim (2015, 2017);
5. *Pyetësorë/Anketa* - Të dhëna mbi perceptimin e biznesit për sfidat me të cilat përballet në lidhje me disponueshmërinë dhe cilësinë e fuqisë punëtore dhe sugjerime se si të trajtohet kjo çështje emergjente bazuar në një pyetësor – Pyetësori u dërgua përmes platformës Google Form. Link-u i pyetësorit u dërgua me email përmes Sistemit tonë të Menaxhimit të Informacionit në një total prej 10,000 biznesesh në të 12 rajonet. U morën gjithsej 253 përgjigje anonime. Për të anal-

izuar të dhënat, u zgjodh metoda e kampionimit të thjeshtë të rastësishëm¹². Të dhënat e mbledhura nga anketa janë analizuar në detaje duke pasur në fokus edhe perspektivën gjinore. Rezultatet konkrete janë paraqitur në pjesën e gjetjeve të këtij raporti (shtojca 1).

6. *Mini-pyetësor* - Të dhëna mbi perceptimin e të rinjve në lidhje me sfidat me të cilat përballet gjatë punësimit bazuar në një pyetësor online – bashkëpunim me Rrjetin e Profesionistëve të Rinj dhe Fakultetin Ekonomik të Universitetit të Tiranës. Pyetësori u dërgua përmes platformës Google Form. Link-u i pyetësorit u publiku edhe në rrjetet tona sociale. U morën gjithsej 262 përgjigje anonime. Për të analizuar të dhënat, u zgjodh metoda e kampionimit të thjeshtë të rastësishëm.
7. *29 takime të zhvilluara me 37 aktorë të sektorit publik dhe privat gjatë periudhës shtator – tetor 2022* në Tiranë, Shkodër, Durrës, Gjirokastrë, Sarandë dhe Berat;
8. *Organizimi i një mbledhje fokus grup* me të rinjtë për të validuar gjetjet e pyetësorit si edhe për të marrë rekomandimet dhe sugjerimet e mundshme se si të trajtohen sfidat kryesore të punëkërkesve në tregun e punës.

12 Kampionimi i rastësishëm është forma më e pastër e probabilitetit ku çdo anëtar i popullatës ka një shans të barabartë dhe të njohur për t'u përzgjedhur.

KONTEKSTI

A. Vështrim i shkurtër i strukturës dhe shkallës së punësimit në nivel ndërmarrje

Struktura ekonomike e Shqipërisë dominohet nga NMVM-të dhe është e orientuar më së shumti drejt sektorit të tregtisë, i cili ka përqindjen më të lartë të numrit të përgjithshëm të ndërmarrjeve, 39.2%. Numri i sipërmarrjeve ekonomike aktive në vitin 2020 ishte 102 574, me një rënie prej 1,5 % krahasuar me vitin 2019. Sipas të dhënave të fundit të publikuara nga INSTAT në vitin 2020, 99,8 % e sipërmarrjeve aktive ishin NMVM, përqindje e njëjtë me vitin 2019. NMVM-të kanë punësuar 81,9% të numrit të përgjithshëm

të punonjësve nga 81,6 % në 2019 dhe realizuan 79,7 % të qarkullimit krahasuar me 78,9 % në 2019. 74,0 % e totalit të investimeve erdhi nga NMVM-të krahasuar me 68,2 % të investuar në 2019.

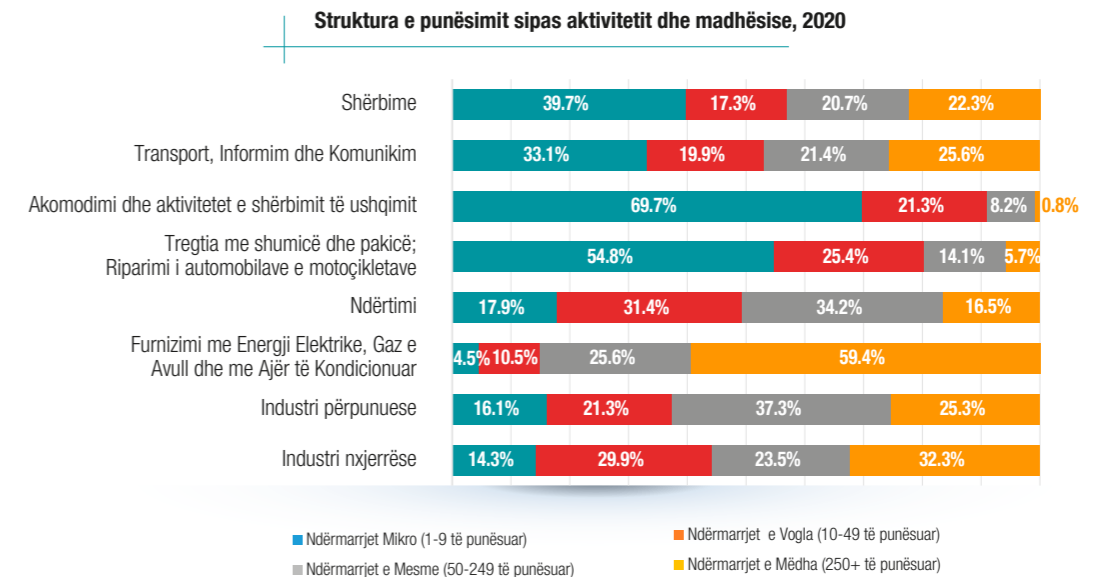
Sipas sektorëve, për sa i përket punësimit, mikro ndërmarrjet kanë përqindjen më të lartë të punësimit në sektorin e akomodimit dhe shërbimeve ushqimore me 69,7. Ndërsa, ndërmarrjet e vogla kanë përqindjen më të lartë të punësimit në sektorin e ndërtimit me 31,4 %. Ndërmarrjet e mesme kanë shkallën më të lartë të punësimit në sektorin e industrisë përpunuese me 37,3 %.

Figura 1. Numri i punonjësve sipas madhësisë së kompanisë

| Numri i të punësuarve | 2016 | 2016 në % të totalit | 2017 | 2017 në % të totalit | 2018 | 2018 në % të totalit | 2019 | 2019 në % të totalit | 2020 | 2020 në % të totalit |
|------------------------------------------|----------------|----------------------|----------------|----------------------|----------------|----------------------|----------------|----------------------|----------------|----------------------|
| Ndërmarrjet Mikro (1-9 të punësuar) | 194,015 | 41% | 192,817 | 39% | 194,867 | 38% | 196,403 | 37% | 186,400 | 37% |
| Ndërmarrjet e Vogla (10-49 të punësuar) | 87,796 | 19% | 95,574 | 19% | 102,950 | 20% | 114,451 | 22% | 111,347 | 22% |
| Ndërmarrjet e Mesme (50-249 të punësuar) | 98,491 | 21% | 107,171 | 22% | 113,911 | 22% | 122,330 | 23% | 114,767 | 23% |
| NVM (1-249 të punësuar) | 380,302 | 81% | 395,563 | 80% | 411,727 | 80% | 433,184 | 82% | 412,514 | 82% |
| Ndërmarrjet e Mëdha (250+ të punësuar) | 89,363 | 19% | 97,350 | 20% | 103,979 | 20% | 97,669 | 18% | 91,472 | 18% |
| Gjithsej | 469,665 | 100% | 492,913 | 100% | 515,706 | 100% | 530,853 | 100% | 503,986 | 100% |

Burimi: INSTAT

Figura 2. Struktura e punësimit sipas aktivitetit ekonomik dhe madhësisë së ndërmarrjeve, 2020



Burimi: INSTAT, Statistika mbi ndërmarrjet e vogla dhe të mesme, 2020

Duke qenë se NMVM-të janë shtylla kurrizore e ekonomisë sonë, ne e fokusuam qasjen tonë bazuar kryesisht në to. Për këtë, ne u mbështetëm kryesisht në dokumentet e publikuara dhe shqetësimet e biznesit të evidentuara nga Sekretariati për disponueshmërinë dhe cilësinë e fuqisë punëtore (2015-2022). Analiza fokusohet në qasjen e sektorit privat ndaj këtyre problematikave: (1) aksesit në informacionin për tregun e punës; (2) kulturën e punës; (3) inovacionin dhe aftësitë; (4) punën e padeklaruar. Sekretariati u konsultua me raportet e mëposhtme ndërkombëtare dhe kombëtare¹³. Ata e trajtojnë çështjen nga këndvështrime të ndryshme dhe ndihmojnë në krijimin e kontekstit për debat për audiencën mikse që ka KI.

¹³ Sekretariati ka përmbledhur këtu gjetjet dhe rekomandimet vetëm nga raportet kryesore dhe nuk pretendon se i ka konsultuar të gjitha raportet që trajtojnë çështjet e fuqisë punëtore.

B. Programet aktuale të nxitjes së punësimit

Programet e nxitjes së punësimit u miratuan në vitin 2020, duke synuar të nxisin lidhjen midis kërkesave të punonjësve dhe kualifikimit të tyre dhe kërkesës së punëdhënësve, duke synuar të nxisin më shumë punësimin e qëndrueshëm sesa subvencionimin e pagave. Për më tepër, programet u përgatitën për të krijuar një grup më të madh punonjësish dhe punëdhënësish që përfitojnë prej tyre në shtyllat e mëposhtme: (1) Programi i Punësimit¹⁴; (2) Programi i Vetëpunësimit¹⁵; (3) Programi i Formimit

¹⁴ Subvencionimi i pagës, që është një kontratë pune e subvencionuar njëvjeçare, ku nevojat e punëkërkuarve përputhen me profilin e punëdhënësit, paga përcaktohet në bazë të pagës së tregut dhe kohëzgjatja e subvencionimit përcaktohet në bazë të dobësive të punëkërkuarit - (VKM Nr. 17, datë 15.01.2020)

¹⁵ Programi i Vetëpunësimit, i cili është fillimi i programeve

Nëpërmjet Punës¹⁶; (4) Programi i Praktikës Profesionale¹⁷; (5) Programi i Punëve Publike në Komunitet¹⁸. Përveç sa më sipër, u prezantuan programe të nxitjes së punësimit për të mbështetur riintegrimin në treg të punëtorëve të pushuar nga puna gjatë krizës Covid-19¹⁹. Duke iu referuar Raportit të Progresit të BE-së 2022, mund të ekstrapolohen të dhënat e mëposhtme. Në vitin 2021, Shqipëria vazhdoi zbatimin e paketave të reformuara të Programeve të Nxitjes së Punësimit (PNP) në të gjitha rajonet me fokus më të rrezikuarit. Gjithsej 4835 punëkërkuar kanë përfunduar nga PNP-të gjatë vitit 2021 (60,2% gra dhe 39,8% burra). Gjatë vitit 2021, 326 ish-përfundues të ndihmës sociale kanë përfunduar nga programet e nxitjes së punësimit. Monitorimi nga afër i këtij programi krahas masave nxitëse të punësimit do të

të biznesit tuaj që ofron grante financiare dhe mbështetje për punëkërkuarët e papunë, të cilët kanë një ide dhe plan biznesi të provuar, të zbatueshme dhe të tregtueshme; - (VKM Nr. 348, datë 29.04.2020)

16 Trajnimi në punë, i cili synon punëkërkuarët që nuk kanë asnjë kualifikim dhe i trajnon ata në vendin e punës, duke ofruar një subvencion për një periudhë 4 muajsh për të gjitha llojet e profesioneve, bazuar në një plan trajnimi të miratuar dhe të mbikëqyrtur nga një trajner i punëdhënësit - (VKM Nr. 17, datë 15.01.2020)

17 Programi i praktikës, i cili siguron kalimin e shpejtë në tregun e punës të të sapodiplomuave, në të njëjtat të ngjashme

18 Punësimi në komunitet, i cili është një program me fokus të qartë në trajnimin e fuqisë punëtore dhe është krijuar për të vendosur përvojën e punës të ofruar pranë tregut të punës dhe në përputhje me mundësitë lokale të punësimit, i zbatuar në partneritet me komunitetin dhe OJQ/organizatat vullnetare - (VKM Nr. 535, datë 08.07.2020)

19 Program aktiv i tregut të punës për të mbështetur riintegrimin në tregun e punës të punëtorëve që vetëdeklarohen se janë punësuar dhe pushuar nga puna joformalisht si rezultat i pandemisë COVID-19. Ky program subvencionon 12 muaj kontribute të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore të punëtorëve dhe punëdhënësve - (VKM nr. 608, datë 29.7.2020) Program aktiv i tregut të punës për të mbështetur riintegrimin në tregun e punës të punonjësve formalë të pushuar nga puna si pasojë e COVID-19 Pandemi deri më 23 qershor 2020. Subvencionet e pagave (në përputhje me pagën minimale) për 2-4 muaj dhe kontributet e sigurimeve shoqërore për 4-8 muaj u jepën punëdhënësve që dëshirojnë të punësojnë punëtorë të pushuar së fundmi - (VKM nr. 608, datë 29.7.2020)

jetë vendimtar për të siguruar një zgjidhje afatgjatë për përfunduesit e skemës së ndihmës ekonomike. Më shumë të dhëna jepen në seksionin e gjetjeve kryesore, pjesa 5.

C. Fuqia punëtore lokale - Ndikimet e migracionit dhe emigracionit

Forca e punës është në rënie me sa duket kryesisht për shkak të emigracionit dhe migrimit brenda vendit. Sipas të dhënave të publikuara nga INSTAT²⁰, në janar 2022, popullsia në Shqipëri u ul me 1.3% krahasuar me një vit më parë. Gjatë vitit 2021 shtimi natyror i popullsisë (lindje-vdekje) ishte -3,296 banorë, duke shënuar për herë të parë rritje negative natyrore. Numri i emigrantëve në vitin 2021 ishte 9195 persona dhe numri i emigrantëve 42,048 persona. Migrimi neto (diferenca midis emigrantëve dhe imigrantëve) pësoi një rritje në vlerë absolute, krahasuar me një vit më parë: nga -16,684 në -32,853 banorë në vitin 2021. Për të argumentuar më mirë uljen e fuqisë punëtore nevojitet një analizë e mëtejshme dhe e thelluar.

Duke krahasuar të dhënat e vitit 2017 me janarin 2022, vihet re se rënia më e madhe e popullsisë është regjistruar në grupmoshat 10-14, 15-19, 20-24 dhe 45-49 vjeç respektivisht me 16.8%, 17.1%, 20% dhe 12.1%, ndërkohë që rritje e popullsisë ka në grupmoshat 60-64, 65-69, 70-74 dhe 80-84 vjeç. Zvogëlimi i kontribuesve në sistemin social dhe shëndetësor, për shkak të tkurrjes së fuqisë punëtore në moshë të re dhe rritjes së moshës së pensionit në vend do të krijojë nga ana tjetër probleme strukturore në sistemin social dhe shëndetësor në planin afatgjatë. Sipas Dokumentit të Politikës së Pensioneve të hartuar nga qeveria, në

20 <http://instat.gov.al/en/themes/demography-and-social-indicators/population/publication/2022/population-of-albania-1-january-2022/>

vitin 2030 do të ketë kontribute nga po aq individë sa edhe pensionistë.

Migrimi brenda vendit ka gjithashtu një ndikim të rëndësishëm në popullsinë e njësive administrative të Shqipërisë dhe si pasojë në disponueshmërinë e fuqisë punëtore sipas qarqeve. Në vitin 2020, në nivel qarku, vetëm Tirana dhe Durrësi kishin migrim të brendshëm pozitiv, përkatësisht me 6112 dhe 2499 (më shumë ardhje se largime). Të gjitha qarqet e tjera kanë pasur migrim të brendshëm neto negativ gjatë vitit 2020, veçanërisht qarqet e Dibërës dhe Elbasanit, me -1845 dhe -1289. Nëse i referohemi të dhënave të papunësisë, qarqet Lezhë dhe Vlorë shënuan normën më të lartë të papunësisë gjatë vitit 2021, ndërsa Kukësi dhe Gjirokastra shënuan normën më të ulët të papunësisë në vitin 2021, përkatësisht 4% dhe 4.7%.

Emigracioni është një prirje e përgjithshme dhe vlerësimi global i Kombeve të Bashkuara është se kishte rreth 281 milionë emigrantë ndërkombëtarë në botë në vitin 2020 (që është e barabartë me 3.6% të popullsisë totale globale, me një rritje prej 0.2 p.p nga viti 2015) dhe Evropa ishte destinacion më i madh, me 87 milionë emigrantë²¹. Sipas të dhënave të IOM-it, vlerësimet më të fundit të disponueshme tregojnë se kishte afërsisht 169 milionë punëtorë migrantë në mbarë botën në vitin 2019, që përbënin gati dy të tretat (62%) të stokut global të migrantëve ndërkombëtarë. Ndërsa kjo tendencë e përgjithshme vazhdon për të përballuar pasojat e njerëzve të gjallë, vendet po iniciojnë politika për të mbrojtur dhe rritur fuqinë e tyre punëtore.

21 IOM - <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>

D. Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi (2014 – 2020)²²

SKPA dhe plani i tij i veprimit u lançua në nëntor 2014 me synimin e përgjithshëm për të promovuar vende pune cilësore dhe mundësi aftësish për të gjithë gratë dhe burrat shqiptarë gjatë ciklit të tyre jetësor. Në vitin 2019, pas rishikimit afatmesëm të strategjisë, afati kohor i zbatimit të saj u zgjat deri në vitin 2022²³. E përbërë nga katër shtylla kryesore strategjike, SKPA-ja synonte të adresonte këto sfida kryesore në tregun e punës:

1. Masat joefektive për nxitjen e punësimit, jo plotësisht në përputhje me nevojat e të papunëve të regjistruar; oferta e kufizuar e shërbimeve të punësimit; monitorim i dobët i marrëdhënieve të punës; përfshirja e kufizuar e partnerëve socialë.
2. Një sistem shumë i centralizuar me reagim të ulët ndaj nevojave lokale; një dikotomi ndërmjet arsimit profesional dhe formimit profesional; dhe qasje joadekuate të monitorimit dhe vlerësimit të cilat janë në gjendje të matin cilësinë, si dhe sasinë e arsimit profesional, trajnimit dhe të mësuarit gjatë gjithë jetës.
3. Pabarazitë ndërmjet zonave urbane dhe rurale për sa i përket punësimit dhe arsimit; diversifikimi i kufizuar ekonomik në zonat rurale; nivele të ulëta të aktivitetit ekonomik dhe punësim rural jashtë fermës; cikli i përrjetshëm i varfërisë së punës dhe përjashtimit social.

22 Në këtë seksion renditen vetëm Strategjia dhe aktet që lidhen drejtpërdrejt me punësimin. Sekretariati i KI-së pranon se miratimi i Strategjisë së Zhvillimit të Biznesit dhe Investimeve (BIDS), 2021-2027, megjithëse me qasje horizontale, ka një ndikim ndërsektorial në sfidat e punësimit.

23 Strategjia e re SKPA pritet të miratohet brenda 2022

4. Qeverisje e fragmentuar dhe e pakoordinuar në fushën e punësimit dhe AFP-së; mospërputhja e aftësive në dy forma: mbikualifikim dhe nën aftësi që rezultojnë në mungesë aftësish.

SKPA ju nënshtrua analizës sipas *Raportit Vjetor të Progresit 2020*, i cili evidentoi zbatimin e strategjisë dhe bëri një skanim të saj në kuadër të krizës Covid-19. Duke përmbledhur gjetjet e tij nënvizohet se: *“Mbështetja e tregut të punës në drejtim të rikualifikimit dhe ngritjes së aftësive, forcimi i Programeve të Punësimit Aktiv të Tregut, shënjestrimi më i mirë i atyre që janë të ekspozuar ndaj ndryshimeve në tregut të punës, rishikimi i rregulloreve të tregut të punës dhe sigurimi i përshtatshmërisë së masave të mbrojtjes sociale do të mbeten veçanërisht të rëndësishme në periudhën afatmesme, ndërsa Shqipëria hyn në periudhën rikuperimit”*.

Strategjia e re *“Për Punësim dhe Aftësi për Periudhën 2023-2030”* është në process diskutimi dhe do të miratohet në muajt në vijim.

E. RAPORTET NDËRKOMBËTARE

1. **Raportet e Progresit të BE-së për Shqipërinë, përkatësisht 2021²⁴ dhe 2022**, japin disa pikëpamje të rëndësishme²⁵:

a. *Dimensioni i Aksesit në Tregun e Punës*²⁶

» Konkurrueshmëria e Shqipërisë pengohet nga mungesa e njohurive sipërmarrëse dhe teknologjike, nivele të konsiderueshme informaliteti, nevoja të paplotësuara për investime në kapitalin

24 Raport Progresi për Shqipërinë, tetor 2021

25 Për qëllime të analizës sonë referenca janë bërë në të dy Raportet, duke marrë parasysh kohën e lëshimit të tyre.

26 Progres Raporti për Shqipërinë, tetor 2021,- faqet 56-57

njerëzor dhe fizik dhe shpenzime të ulëta për kërkim dhe zhvillim. Boshllëqet para-ekzistuese të aftësive dhe arsimit ndoshta janë zgjeruar për shkak të kufizimeve të lidhura me COVID-19 dhe mësimin në distancë.

b. *Dimensioni Edukimit dhe Inovacionit*²⁷

» Numri i të diplomuarve në arsimin e lartë është rritur, por progresi në trajnimin profesional është i kufizuar dhe financimi për arsimin dhe kërkimin shkencor ka mbetur i ulët. Përqindja e të diplomuarve universitarë midis grupmoshës 25-29 vjeç u rrit jashtëzakonisht gjatë dekadës së fundit në 40.8% në 2019, por tranzicioni i tregut të punës mbetet sfidues... Edhe pse ndërmarrjet e mesme dhe të mëdha renditën fuqinë punëtore me arsim jo adekuat si të tretën nga tre pengesat kryesore të bizneset të tyre, ato nuk janë në gjendje të thithin numrin në rritje të të diplomuarve.

» Mësimi i bazuar në punë është ndikuar shumë nga efektet e pandemisë dhe vështirësitë që has sektori privat, dhe kriza e vazhdueshme po nxjerr në pah kërkesën për rikualifikim dhe rritje të aftësive. Standardet e kualifikimit dhe kurrikulat kornizë për shumicën e programeve të AFP-së po modernizohen, edhe pse disa shkollave shqiptare ende nuk kanë aftësitë e mësimdhënies dhe pajisjet e duhura për t'i zbatuar ato në praktikë.

» Përpjekjet për të përmirësuar rëndësinë e tregut të punës të arsimit dhe formimit profesional kanë përparuar, por mospër-

27 Progres Raporti për Shqipërinë, tetor 2021- faqet 58, 101

puthjet e aftësive dhe papunësia e lartë e të rinjve vazhdojnë. Përqindja e të rinjve në arsimin e lartë midis grupmoshës 20-24 vjeç u rrit gradualisht, nga 12.3% në 2016 në 14.9% në 2021, por përqindjet e të rinjve në formimin profesional ose arsimin e mesëm të lartë pothuajse nuk ndryshuan²⁸.

c. *Puna informale - dimensionin e punës së padeklaruar*²⁹

» Ekonomia informale mbetet e rëndësishme me peshën e punësimit informal në 29,1% në sektorin jo-bujqësor (AFP 2020). Përqindja më e lartë e punësimit informal u raportua në aktivitetet tregtare, duke përfshirë bar-restorantet e hoteleve (4.2%), prodhimtarinë (3.2%) dhe ndërtimtarinë (7.6%), sipas ILO (2020).

2. Memorandumi Ekonomik i Shqipërisë (CEM)- “Shënim historik i BB-së për mbështetjen e një force punëtore adaptive dhe elastike- Shtator 2021”.

Ky shënim bazë është një nga disa kontribute analitike në Memorandumin Ekonomik të Vendetit të Shqipërisë 2021 (CEM). Në të theksohet se: *“Deri në fillim të viteve 2020, tregu i punës në Shqipëri po ecte në një drejtim pozitiv, që dëshmohej nga rritja e punësimit dhe pjesëmarrja e femrave në fuqinë punëtore. Pavarësisht këtyre fitimeve në punësim, megjithatë, produktiviteti i punës në Shqipëri është i ulët dhe ka ngecur në vitet e fundit. Në fakt, tregu i punës në Shqipëri vazhdon të karakterizohet nga një fuqi punëtore tepër informale, një pjesë e madhe e së cilës është aktive në sektorin e bujqësisë. Në të njëjtën*

28 Progres Raporti për Shqipërinë, tetor 2022, faqe 59

29 Progres Raporti për Shqipërinë, tetor 2021, faqet 90, 91

kohë, të ardhurat e familjeve mbeten të ulëta, me një prevalencë më të lartë të varfërisë mes të vetëpunësuarve dhe të papunëve sesa punonjësit me pagë. Ndërsa kontributi i të ardhurave nga puna në uljen e varfërisë është i kufizuar, statusi i punësimit është i lidhur ngushtë me nivelin e të ardhurave, duke sugjeruar se punësimi me paga është ende thelbësor për sigurimin e mirëqenies së një familjeje”.

3. **ILO në raportin e saj të vitit 2021 “Vështrimi i Ekonomisë Informale në Shqipëri”**³⁰ njoftoi se punësimi informal në Shqipëri është 56,7% e numrit total të punonjësve të raportuar nga Anketa e Fuqisë Punëtore të kryer nga INSTAT në vitin 2019. Nga totali i punonjësve informalë, 63,9 për qind i përkasin sektorit të bujqësisë, 12,6 për qind sektorit të tregtisë, 7,6 për qind në ndërtim, 4,2 për qind në restorante dhe hoteleri.

4. **Ekonomia e Fshehur në Ballkanin Perëndimor 2020: Tendencat dhe Opsionet e Politikave- Nëntor 2020**³¹ llogarit *Indeksin e Punësimit të Fshehur* në rajonin e Ballkanit. Ai pasqyron ekzistencën e ndonjë prej pesë praktikave të zakonshme në ekonominë e fshehtë: (1) Puna pa kontratë me shkrim me punëdhënësin; (2) Shpërblimi “zyrtar” i shkruar në kontratë është më i ulët se paga që i paguhet punonjësit, siç është rënë dakord verbalisht ndërmjet dy palëve; (3) Punonjësi nuk ka mbulim nga sigurimet shoqërore; (4) Baza e kontributeve të paguara për sigurimet shoqërore është shuma e shkruar në kontratë, dhe jo shuma më e lartë e marrë realisht; (5) Nuk ka sigurim shëndetësor në punën kryesore. Në lidhje me Shqipërinë, ai jep një konstatim *“...Në Shqipëri, gati gjysma*

30 *Overview of the informal economy in Albania*

31 <https://seldi.net/wp-content/uploads/2020/11/Hidden-economy-in-the-Western-Balkans-2020-brii.pdf>

(46%) e të gjithë të anketuarve të angazhuar në një punë kryesore që raportojnë ose nuk kanë fare kontratë, ose kanë marrë një pjesë të pagës së tyre jozyrtarisht (para në dorë ose në zarf)."

5. **Ballkan Barometër 2022**³² jep të dhëna të rëndësishme mbi pikëpamjet e pronarëve të bizneseve, menaxherëve dhe drejtuesve të lartë në ekonomitë e BB-së për çështje socio-ekonomike-mjedisore. Ai identifikon se në nivel rajonal *problemet strukturore vazhdojnë të ushtrojnë sfida për tregjet e punës; në veçanti, mungesa e aftësive të duhura dhe emigracioni i fuqisë punëtore e intensifikuan presionin e tyre mbi fuqinë punëtore të disponueshme, por duke ndikuar në rritjen e pagave*. Për më tepër, ai identifikon disa nga sfidat e tregut të punës në nivel rajonal për shembull, *si për shembull, 67% e të rinjve të BB po mendojnë të largohen dhe të punojnë jashtë vendit*³³.

F. RAPORTET KOMBËTARE

1. **Studim i Sistemit të Arsimit dhe Formimit Profesional në Shqipëri-2020** nënvizon se: *"megjithë përpjekjet për reforma, në tregun e punës në Shqipëri ka ende një mungesë të theksuar aftësish, e cila vjen kryesisht si pasojë e bashkëpunimit të pamjaftueshëm mes botës së shkollës dhe botës së punës"*³⁴.
2. **Rekomandimet për Trajtimin e Punës së Padeklaruar në Shqipëri-2018**³⁵ fokusohet në dimensionin informal të punës që përshkruan shtrirjen, karakterin dhe shtytësit e

ekonomisë së padeklaruar në Shqipëri dhe jep një sërë rekomandimesh për trajtimin e fenomenit.

C. NDËRLIDHJA E MASAVE INSTITUCIONALE QË ADRESOJNË DISA KOMPONENTE TË LIDHUR ME FORCËN E PUNËS

Institucionet kryesore përgjegjëse për zbatimin e politikave të punësimit dhe aftësive janë:

1. Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive (AKPA)

AKPA-ja është tërësia e institucioneve administrative dhe ofruese të shërbimeve të punësimit, të vetëpunësimit dhe të arsimit e formimit profesional, pjesë integrale e MFE. Në varësi të AKPA janë Drejtoritë Rajonale dhe Zyrat Vendore të Punësimit, Drejtoritë Rajonale të Formimit Profesional dhe Shkolat e Mesme të Arsimit Profesional.

2. Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve (AKAFPK)

Agjencia është ngritur si person juridik publik, buxhetor, në varësi të MFE. AKAFPK-ja ushtron veprimtarinë e saj në:

- » krijimin dhe vlerësimin e vazhdueshëm të sistemit të unifikuar të kualifikimeve profesionale;
- » kualifikimin dhe trajnimin e vazhduar të personelit mësimdhënës të arsimit dhe formimit profesional.

Aktualisht, Korniza Shqiptare e Kualifikimeve është miratuar në përputhje me Kornizën Evropiane të Kualifikimeve, ndërkohë që Agjencia po zhvillon kurrikulat kornizë për profesione të ndryshme.

3. Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH)

Misioni i Inspektoratit Shtetëror që mbulon

fushën e punës është kontrolli, konstatimi, këshillimi, njoftimi, formimi, zbutja e konflikteve, parandalimi dhe sanksionimi. Inspektorati ka për të detyrë:

- a) të sigurojë zbatimin e dispozitave ligjore për kushtet e punës dhe mbrojtjen e punëmarrësve në ushtrimin e profesionit të tyre, për kohëzgjatjen e punës, pagat, sigurimin, higjienën dhe mirëqenien, punësimin e fëmijëve, të të miturve dhe grave, si dhe për çështje të tjera, që lidhen ngushtë me to, në atë masë, që ins-

pektorët e punës ngarkohen të sigurojnë zbatimin e këtyre dispozitave;

- b) t'u japë të dhëna dhe këshilla teknike punëdhënësit dhe punëmarrësit për mjetet më efikase të shqyrtimit të dispozitave ligjore;
- c) të vërë në dijeni autoritetin përgjegjës për mangësitë dhe abuzimet, që nuk mbulohen në mënyrë të veçantë nga dispozitat ligjore në fuqi, si dhe të propozojë mjetet dhe instrumentet e nevojshme për përmirësimin e gjendjes.

32 Ky dokument është përgatitur dhe zhvilluar në bashkëpunim me Këshillin të Bashkëpunimit Rajonal dhe Qendrës ACIT & Finance Think.

33 BalkanBarometer2022- pocket edition

34 Fq. 9

35 Brunilda Kosta dhe Colin C Williams, Tiranë 2018.

GJETJE

Gjetjet në këtë dokument punë janë rezultat i një analize të bazuar në një metodologji të përcaktuar me objektivin për të sjellë në një këndvështrim të dyfishtë sfidën imediate të disponueshmërisë dhe cilësisë së fuqisë punëtore në vend: (1) perspektiva e sektorit privat dhe (2) perspektiva e punëkërkesit të ri si një mundësi për të balancuar pritshmëritë dhe faktet.

Sikurse është përmendur edhe më lartë, burime të rëndësishme në identifikimin e gjetjeve kryesore përfshijnë: (a) analizën e kuadrit përkatës ligjor, rregullator dhe institucional; (b) perceptimet e biznesit të evidentuara në pyetësorët e plotësuar nga 253 kompani (25% e të cilave ishin simërmarrëse gra) dhe 29 takime të zhvilluara gjatë periudhës shtator – tetor 2022 me organe publike në nivele të ndryshme të qeverisjes, shoqata dhe dhoma biznesi, kompani me aktivitet në sektorë të ndryshëm, ekspertë të

ndryshëm të fushës, projektet e donatorëve që punojnë në fushën e fuqisë punëtore (c) pyetësor i plotësuar nga 262 të rinj si dhe (d) organizimi i një fokus grupi me të rinj (10 pjesëmarrës) dhe ekspertë të fushës.

A. DISPONUESHMËRIA E FUQISË PUNËTORE

- Mungesa e fuqisë punëtore³⁶ në vend është kthyer në një sfidë thelbësore për pothuajse 3 nga 4 kompani të anketuara (74%). Migrimi i lartë i popullsisë, veçanërisht midis brezave të rinj, dhe kërkesa aktuale globale për punonjës, ndoshta ka kontribuar ndjeshëm³⁷ në uljen e disponueshmërisë së fuqisë punëtore në vend.

³⁶ Në sasi dhe cilësi

³⁷ Një analizë e mëtejshme mund të inicohet mbi ndikimin e drejtpërdrejtë të emigrimit të të rinjve dhe tregun përkatës të punës.

Figura 5. Disponueshmëria e fuqisë punëtore sipas sektorëve të ekonomisë



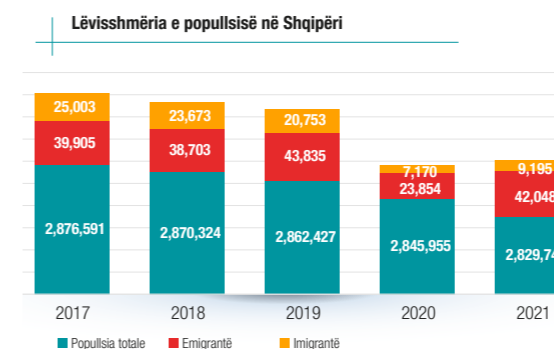
Burimi: Anketa e Sekretariatit, Shtator 2022

Në këndvështrimin gjinor, 71% e sipërmarrësve meshkuj deklaruan se përballeshin me vështirësi në gjetjen e fuqisë punëtore kundrejt 67% të sipërmarrësve femra. Ndërkohë, 67% e kompanive deklarojnë se femrat janë më të gatshme për të punuar në krahasim me meshkujt.

B. EFEKTIVITETI I KANALET PËR IDENTIFIKIMIN E FORCËS PUNËTORE

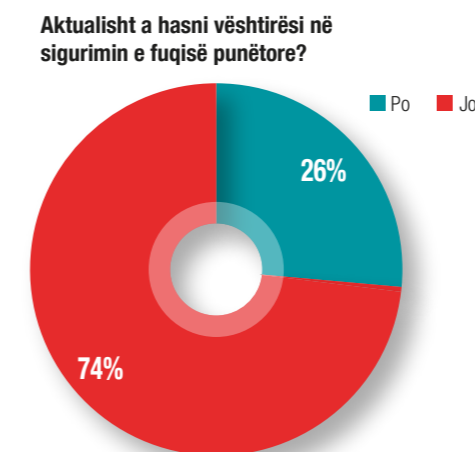
- Agjencitë private dhe universitetet (shkollat publike/private/profesionale) perceptohen si kanalet më të përdorura në gjetjen e fuqisë punëtore (edhe pse vetëm rreth një e pesta e kompanive të anketuara), ndërsa zyrat e punësimit janë më pak të përdorura (vetëm nga 15% e kompanive). Ndërkohë, 30% e kompanive (70% prej të cilave sipërmarrës meshkuj) që i janë përgjigjur pyetësorit deklarojnë se asnjëherë nuk kanë menduar të adresojnë nevojën e tyre për punëtorë me institucione që punojnë në këtë drejtim.
- Ndërsa efektiviteti i përgjithshëm i kanalet të përdorura nga kompanitë për identifikimin e fuqisë punëtore mbetet përgjithë-

Figura 3. Lëvizshmëria e popullsisë



Burimi: INSTAT

Figura 4. Disponueshmëria e Fuqisë Punëtore



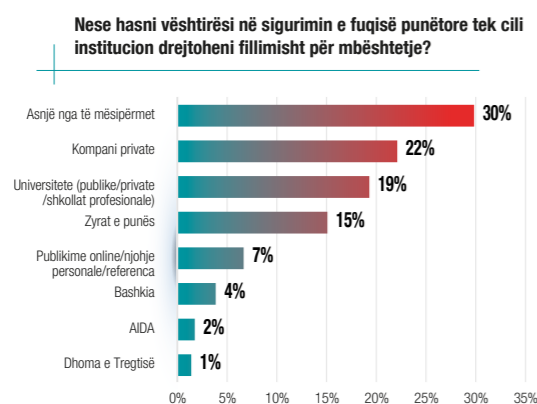
Burimi: Anketa e Sekretariatit, Shtator 2022

- Ndërsa të gjithë sektorët e ekonomisë përballeshin me vështirësi në sigurimin e fuqisë punëtore, sektorët e tregtisë, ndërtimit dhe industrisë duket se po vuajnë më shumë³⁸ (më shumë se 90% e kompanive), ndërsa sektorët e informacionit dhe komunikimit dhe bujqësia deklarojnë se përballeshin më pak vështirësi në gjetjen e fuqisë punëtore.

³⁸ Një analizë e mëtejshme sipas sektorëve do të ishte e këshillueshme për të identifikuar arsyet përkatëse.

sisht mjaft i ulët, bashkëpunimi/kanali më pozitiv në gjetjen e punonjësve shënohet me universitetet (kryesisht përmes kontakteve individuale me profesorët) dhe agjencitë private të punësimit. Bazuar në konsultimet e zhvilluara me kompanitë, zyrat e punësimit nuk konsideroheshin nga kom-

Figura 6. Ku i gjejnë kompanitë punonjësit?



Burimi: Anketa e Sekretariatit, Shtator 2022

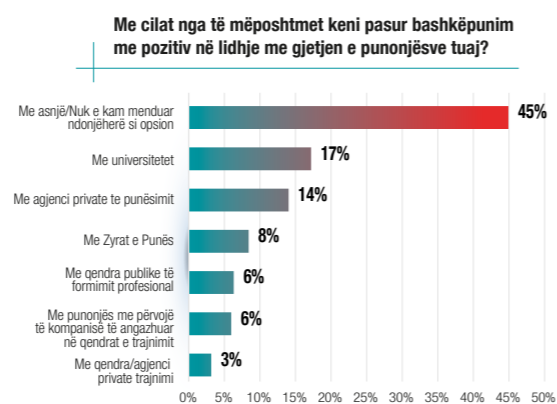
C. PAGAT E ULËTA DHE KULTURA E PUNËS³⁹ - ÇËSHTJE TË QENËSISHME NË TREGUN SHQIPTAR TË PUNËS

1. **Pagat e ulëta perceptohen si një faktor dominues i pakënaqësisë dhe dekurajimit për punonjës/punëkërkuar në tregun lokal të punës në sektorin privat,** sipas të dhënave të mbledhura nga Sekretariati në një pyetësor me 262 të rinj, me rreth një të pestën

39 Definuar si një efekt kumulativ i praktikave, qëndrimeve, besimeve dhe sjelljeve të punëdhënësve dhe punonjësve, politikave organizative, praktikave të lidhshme dhe komoditeteve të vendit të punës, që përbëjnë atmosferën e rregullt në një mjedis pune. Projekte dhe iniciativa të ndryshme po mbështesin shkollat për përmirësimin e situatës: <https://skillsforjobs.al/sq/publications/afesite-e-buta-tani-pjese-e-ofertes-mesimore-ne-shkollat-e-mesme-profesionale/>; <https://skillsforjobs.al/sq/publications/perfshirja-e-afesive-digjitale-dhe-te-buta-ne-planifikimin-lendor/>; <https://skillsforjobs.al/sq/integrimi-i-afesive-te-buta-plaformen-online-ne-planet-mesimore/>;

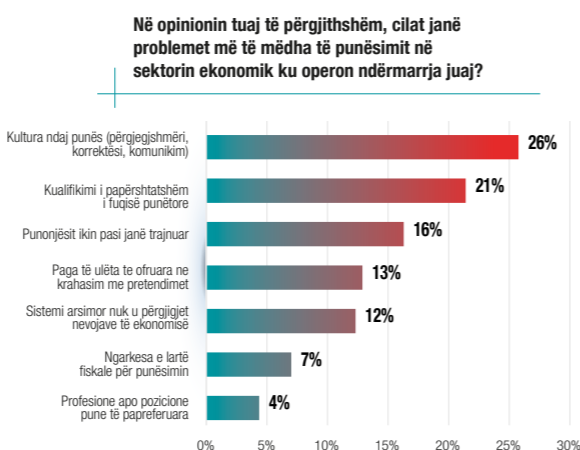
panitë si kanale efektive për kërkimin e fuqisë punëtore të kualifikuar, për shkak të reputacionit të tyre se kanë të bëjnë vetëm me persona të marginalizuar dhe me aftësi të ulëta dhe që nuk kanë akses tek punëkërkuar të kualifikuar që kompanitë kërkojnë. Edhe në këndvështrimin gjinor, sjellja është e njëjtë.

Figura 7. Eksperianca pozitive në gjetjen e punonjësve



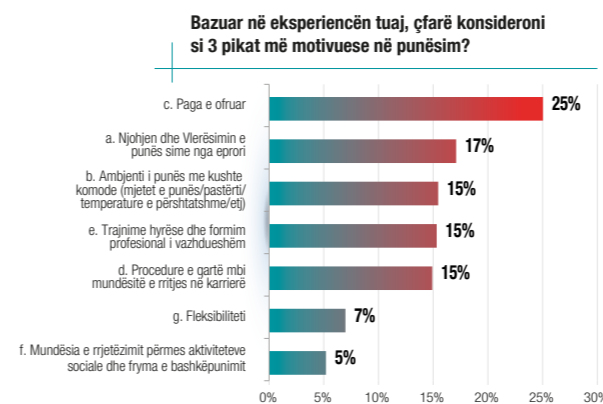
e të punësuarve/punëkërkuarve që e zgjedhin atë si sfidën kryesore të tregut të punës.

Figura 8. Probleme të punësimit –Punëdhënësit



Burimi: Anketa e Sekretariatit, Shtator 2022

Figura 9. Probleme të punësimit – Punëmarrësit



Burimi: Pyetësor i Sekretariatit me të rinjtë, Shtator 2022

Referuar të dhënave të publikuara nga INSTAT⁴⁰, për aktivitetet ekonomike: industri, ndërtim dhe shërbime, **kostoja mesatare e punës në orë për punonjës në njësitë me kohë të plotë në Shqipëri është më e ulët se në vendet anëtare dhe kandidatë të BE-së⁴¹.** Kostoja mesatare e punës⁴² në orë për punonjës në njësitë me kohë të plotë në vendin tonë është 3.1 euro. Më pas janë vende si Serbia dhe Bullgaria me një kosto mesatare të punës për orë pune për punonjës në njësi me orar të plotë përkatësisht 6.2 dhe 6.5 euro⁴³.

Por, **ndërsa pagat e ulëta mbeten ende një nga atraksionet kryesore të investimeve të huaja në vend, ne e dëshmojmë atë si një pengesë të madhe për problemet aktuale të tregut të punës edhe nga vetë sektori**

40 <http://instat.gov.al/al/publikime/librat/2022/anketa-e-kostos-s%C3%AB-pun%C3%ABs-2020/>

41 Një analizë e mëtejshme do të ishte e nevojshme duke përfshirë edhe ndikimin e produktivitetit

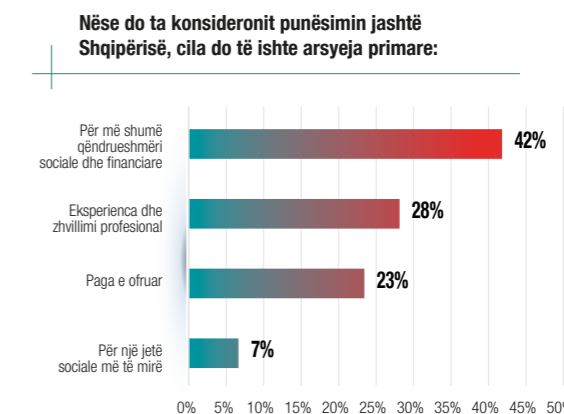
42 Kostot e punës përbëhen nga shpenzimet për pagat dhe shpërblym, plus kosto të tjera si shpenzimet për kontributet e sigurimeve shoqërore dhe kosto të tjera të paguara nga punëdhënësi. Pjesa më e madhe e koston së punës përfaqësohet nga koston për paga dhe shpërblym, të ndjekura nga koston për kontributet e sigurimit. Në vitin 2020, pjesa e kostove jo-paga ishte më e larta në Francë (32.1%), Suedi (31.6%), ndërsa më e ulët në Lituan (2.9%), Ruman (4.9%).

43 Norvegjia dhe Danimarka kanë koston mesatare më të lartë të punës për orë, përkatësisht 47.3 dhe 45.3 Euro.

privat. Në sondazhin tonë vetëm 13% e të anketuarve (kompanive) (65% sipërmarrës meshkuj) e konsiderojnë pagën e ulët si problemin e katërt në radhë (ref. Figura 11). **Ndoshta është momenti për të reflektuar më tej se çfarë lloj investimesh të huaja direkte duhet të tërhiqen në vend?!**

Kur pyeten për arsyet e emigrimit, brezat e rinj deklaruan se nuk tërhiqen vetëm nga një punë ose një pagë – ata kërkojnë një perspektivë të qëndrueshme si në aspektin social, financiar ashtu edhe në atë profesional. Të pyetur për arsyet pse duan të largohen nga vendi, të rinjtë nuk kanë më prioritet pagën e ofruar, por kërkimin për më shumë qëndrueshmëri sociale, financiare dhe perspektivë zhvillimi profesional.

Figura 10. Motivimi i të rinjve për emigrim



Burimi: Pyetësor i Sekretariatit me të rinjtë, Shtator 2022

1. **Kultura e punës duket se mbetet një faktor i fortë që ndikon negativisht në tregun e punës si nga pikëpamja e punëdhënësve ashtu edhe e punonjësve/punëkërkuarve.** Kur u pyetën për motivimin e tyre, përveç pagës, të rinjtë identifikonin mjedisin e punës dhe procedurat e qarta për rritjen e karrierës si tre pikat më motivuese. **Të treja lidhen me kulturën e punës së organizatës.**

2. Mentaliteti dhe praktikat e lidershit të sipërmarrësve duket se trembin shumë punëkërkuar, veçanërisht brezin e ri, nga tregu vendas i punës. Ndërkohë që disponueshmëria e fuqisë punëtore mbetet thelbësore, ende evidentohet një vëmendje/mentalitet i papërshtatshëm i sipërmarrjes, ndaj tregut të punës, duke ndikuar ndoshta në motivimin dhe kënaqësinë e punonjësve në kompanitë përkatëse. **Sipas perceptimit të brezit të ri (16-29 vjeç), problemet kryesore që hasin në tregun e punës sipas përvojës së tyre janë pagat e ulëta, mentaliteti i punëdhënësve përsa i përket përgjegjësisë, korrektesisë, komunikimit, etj.**

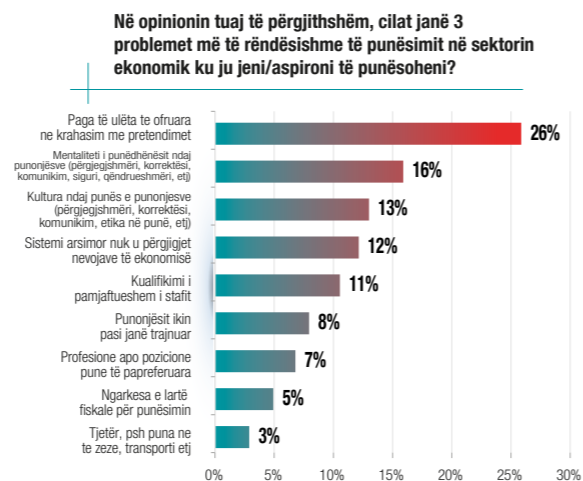
Kultura e punës dhe kualifikimi i papërshtatshëm i punëkërkuarve mbeten shqetësimet më të përsëritura për punëdhënësit. Kjo theksohet gjithashtu si në Analizat e Nevojave për Aftësim (SNA) 2017 dhe SNA 2014. *Ndërsa kompanitë rendisin kulturën e punës si faktorin e parë që pengon produktivitetin e punës dhe rritjen e kompanisë, punëkërkuarët e konsiderojnë atë si faktorin e tretë pas pagave të ulëta dhe mentaliteti i pronarëve të kompanive.*

Figura 11. Probleme të punësimit – Punëdhënësit



Burimi, Anketa e Sekretariatit, Shtator 2022

Figura 12. Probleme të punësimit – Punëmarrësit



Burimi: Pyetësori i Sekretariatit me të rinjtë, Shtator 2022

Në këndvështrimin gjinor, 3 çështjet kryesore të punësimit për femrat sipërmarrëse janë kultura e punës, kualifikimi jo i përshtatshëm i fuqisë punëtore dhe paga e ulët, ndërsa për sipërmarrësit meshkuj 3 çështjet kryesore janë kultura e punës, kualifikimi jo i përshtatshëm i fuqisë punëtore dhe largimi i punonjësve pas trajnimit.

3. Mungesa e aftësive të buta⁴⁴ është identifikuar si një çështje e përhershme tek punonjësit e rinj dhe më të vjetër gjatë takimeve tona konsultative dhe mbështetjet nga të dhënat e anketës. Raporti i Forumit Ekonomik Botëror “Future of Jobs”⁴⁵, sugjeron që deri në vitin 2025, zgjidhja komplekse e problemeve, të menduarit kritik, kreativiteti, menaxhimi i njerëzve dhe inteligjenca emocionale do të jenë ndër aftësitë më të rëndësishme të

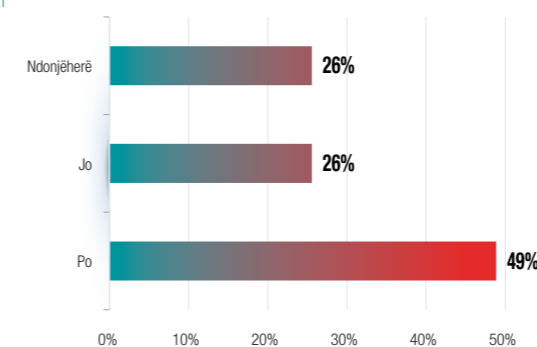
⁴⁴ Aftësitë e buta i referohen si tipareve të karakterit ashtu edhe aftësive ndërpersonale që ndikojnë se sa mirë një person mund të punojë ose ndërveprojë me të tjerët dhe mbulon një gamë të gjerë aftësish të ndryshme si puna në grup, menaxhimi i kohës, ndjeshmëria dhe delegimi.

⁴⁵ <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>

kërkuara në vendin e punës. Rëndësia e këtyre aftësive të buta shpesh nënvlerësohet dhe ofrohet shumë më pak trajnim për to sesa për aftësitë teknike si p.sh. kodimi. **Takimet konsultative me kompanitë dhe anketat me të rinjtë punëkërkuar konfirmojnë këtë sfidë.** Të dhënat tregojnë se 49% e fuqisë punëtore kanë marrë disa trajnime për aftësitë e buta gjatë punës së tyre. *Rreziku për të mos marrë trajnimin e duhur është i pranishëm ndoshta për faktin se trajnimi shpesh drejtohet nga vetë menaxherët e kompanisë, të cilët nga ana e tyre mund të mos kenë trajnimin e duhur.*

Figura 13. Trajnime në aftësitë e buta

A ka qënë pjesë e trajnimeve të ofruara nga punëdhënësi juaj edhe trajnimi për aftësitë e buta (soft skills) (komunikim/shërbim ndaj klientit/ organizim i kohës/ punë në grup /respekti /etj)?



Burimi: Pyetësori i Sekretariatit me të rinjtë, Shtator 2022

Të dhënat e AKPA⁴⁶, konfirmojnë se në vitin 2019 nën mbështetjen e GIZ-it, filloi të zbatohet në të gjitha Qendrat e Formimit Profesional paketa “Start Smart” për zhvillimin e aftësive të buta të punëkërkuarve të papunë, të cilat pritet të ndikojnë në zhvillimin e aftësive për punësim.

⁴⁶ <https://akpa.gov.al/wp-content/uploads/2021/09/BULETINI-STATISTIKOR-2020.pdf>

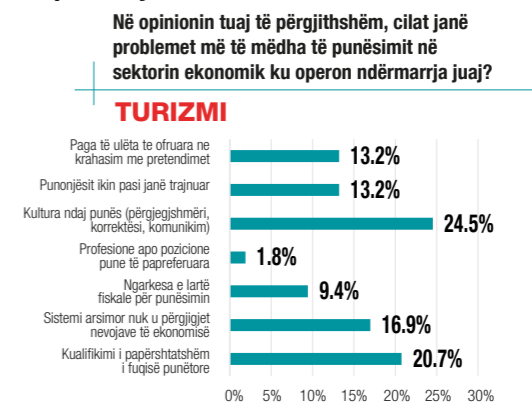
Gjatë vitit 2021, në këtë trajnim morën pjesë 1503 punëkërkuar të regjistruar.

Përveç përfshirjes së aftësive të buta në kurrikulat mësimore, një çështje tjetër për t'u marrë në konsideratë lidhet me identifikimin e rëndësisë së këtyre aftësive në procesin e mësimdhënies dhe komunikimit në shkollë (mësues-nxënës, nxënës-nxënës, nxënës-lider, prindër-mësues). *Skills for Jobs që mbështet 10 Institucione⁴⁷ të Arsimit dhe Aftësimin Profesional (AFP) po punon në këtë drejtim⁴⁸.*

D. MOSPËRPTHJA E OFERTËS DHE KËRKESËS PËR AFTËSI

1. Nga ana e ofertës, ne e vërejmë se sistemi arsimor, ndonëse perceptohet si burim kualifikimi dhe kulture e fuqisë punëtore, mospërputhja e tij me nevojat e sektorit privat mbetet në tre çështjet kryesore për sa i përket pritshmërive në aspektin e kualifikimit të fuqisë punëtore. Kjo është më e pranishme në sektorët e turizmit, industrisë dhe shërbimeve.

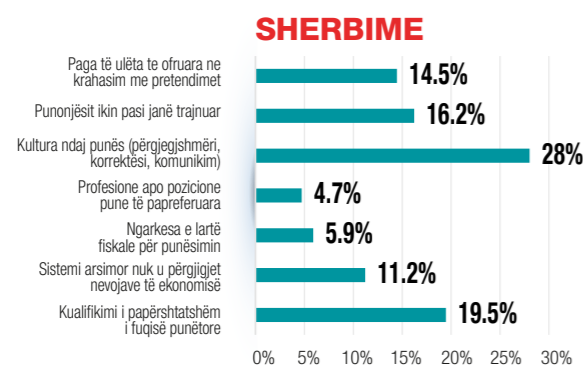
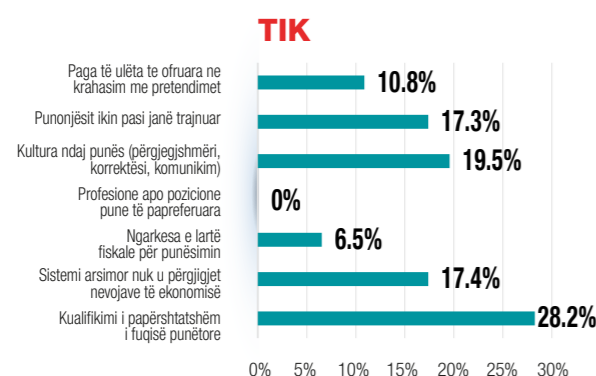
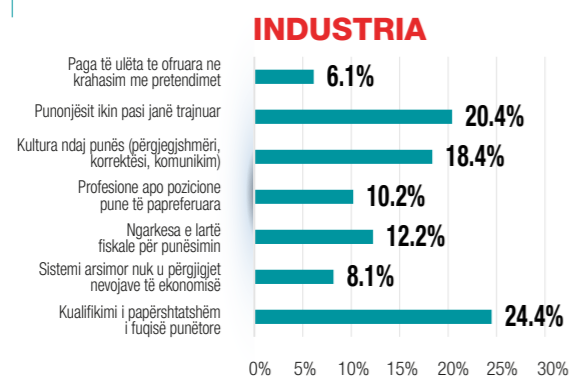
Figura 14. Problematika sipas sektorëve – Sipërmarrja



⁴⁷ [What We Do - Skills For Jobs](#)

⁴⁸ [Soft Skills: Now Part of Vocational Schools' Teaching Program - Skills For Jobs](#)

Në opinionin tuaj të përgjithshëm, cilat janë problemet më të mëdha të punësimit në sektorin ekonomik ku operon ndërmarrja juaj?

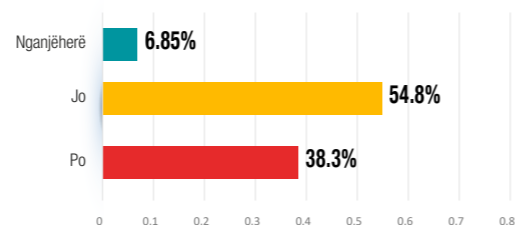


Burimi: Anketa e Sekretariatit, Shtator 2022

2. Edhe pse papajtueshmëria e aftësive pranohet si një çështje sistematike, shumica e kompanive konfirmojnë se nuk kanë një fond të dedikuar për trajnimin e punonjësve të tyre. Sipas të dhënave të publikuara nga INSTAT, në vitin 2020 vetëm 0,1% e kostos së punës i dedikojë formimit profesional të personelit, me një rënie prej 0,3 p.p.⁴⁹ krahasuar me vitin 2016. Në vendet e BE-së ky tregues ishte 1.08% gjatë vitit 2016⁵⁰.

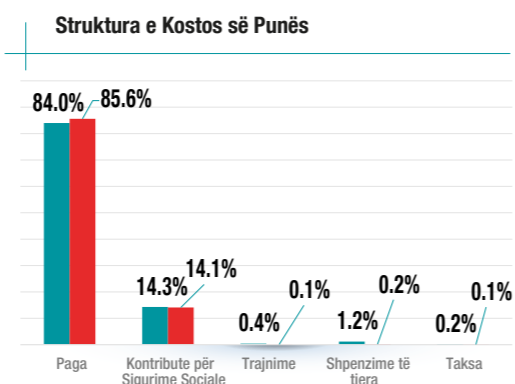
Figura 15. Buxheti për trajnime

A ka kompania juaj një fond të dedikuar për trajnimin e punonjësve?



Burimi: Anketa e Sekretariatit mbi Inovacionin, 2021

Figura 16. Struktura e Kostos së Punës në Shqipëri



Burimi: Anketa e Kostos së Punës 2016, 2020

49 COVID19 mund të ketë ndikuar në këtë drejtim

50 Të dhënat më të fundit publikuar nga EUROSTAT

Gjithashtu, përgjatë vitit 2016, kompanitë e informacionit dhe komunikimit, si dhe ato financiare dhe të sigurimeve kanë pasur përqindjen më të lartë të buxhetit të dedikuar për formimin profesional. Ndërsa, shifrat për vitin 2020 tregojnë një rënie të kësaj përqindje në të gjithë sektorët e ekonomisë.

Figura 17. Kosto për trajnime sipas sektorëve

| Kosto Trajnimesh | 2016 | 2020 |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| B Industri nxjerrëse | 0.21 | 0.02 |
| C Industri përpunuese | 0.74 | 0.22 |
| D Furnizimi me Energji Elektrike, Gaz e Avull dhe me Ajër të Kondicionuar | 0.01 | 0.52 |
| E Aktivitetet me ujë të ngrohtë, kanalizimeve, menaxhimit të mbeturinave dhe rregullimit | 0.18 | 0.14 |
| F Ndërtimi | 0.07 | 0.09 |
| G Tregtia me shumicë dhe pakicë; Riparimi i automobilitave e motoçikletave | 0.38 | 0.17 |
| H Transport dhe magazinim | 0.02 | 0.05 |
| I Akomodimi dhe aktivitetet e shërbimit të ushqimit | 0.22 | 0.14 |
| J Informacioni dhe Komunikacioni | 1.40 | 0.11 |
| K Aktivitetet financiare dhe Sigurimit | 1.45 | 0.03 |
| L Pasuritë e patundshme | 0.05 | 0.00 |
| M Aktivitetet profesionale, Shkencore dhe teknike | 0.27 | 0.11 |
| N Aktivitetet administrative dhe Shërbimet mbështetëse | 0.63 | 0.09 |
| P Arsimi | 0.05 | 0.05 |
| Q Shëndetësia dhe veprimtari të tjera sociale | 0.21 | 0.12 |
| R Art, Argëtim dhe zbatimje | 0.01 | 0.08 |
| S Aktivitetet të tjera shërbimi | 0.11 | 0.09 |

Figura 18. Kosto për trajnime sipas madhësisë së kompanisë

| Kosto Trajnimesh | 2016 | 2020 |
|------------------------|------|------|
| deri në 10 të punësuar | 0.42 | 0.13 |
| 10-49 të punësuar | 0.3 | 0.08 |
| 50-249 të punësuar | 0.49 | 0.14 |
| 250-499 të punësuar | 0.3 | 0.21 |
| 500-999 të punësuar | 0.19 | 0.23 |
| 1000+ të punësuar | 0.73 | 0.01 |

Burimi: INSTAT, Anketa e Kostos së Punës, 2020

Sipas INSTAT, në Anketën e Kostos së Punës 2020 krahasuar me Anketën e Kostos së Punës 2016, për shkak të periudhës së pandemisë, nëpërmjet vendimeve të marra nga qeveria shqiptare për parandalimin e përhapjes së Covid-19 dhe dhënien e ndihmës ekonomike për bizneset, shpenzimet për formimin profesional, taksat e punës dhe të tjera shpenzime janë zvogëluar, por subvencionet e marra nga ndërmarrjet janë rritur.

3. Nga të dhënat e sondazhit tonë rezultojnë se në përgjithësi kompanitë përdorin burimet e tyre të brendshme për të trajnuar punonjësit e tyre pa marrë parasysh ofrimin e trajnimeve profesionale duke përdorur kontraktimin e jashtëm. Konsultimet konfirmuan gjithashtu se kompanitë trajnojnë stafin e tyre duke përdorur punonjësit e tyre më të vjetër si trajnerë dhe/ose bëjnë riorganizim dhe/ose zëvendësim të stafit. Kompanitë konsultohen me ekspertë në lidhje me trajnimin që kanë nevojë për këshilla, por ata e zgjidhin problemin e trajnimit brenda kompanisë së tyre. Ndërsa, në rast të përdorimit të burimeve të jashtme për trajnimin e stafit të tyre, ato përgjithësisht i referohen universiteteve dhe agjencive private të punësimit.

Figura 19. Ku kërkoni këshillim për nevojat për trajnime?

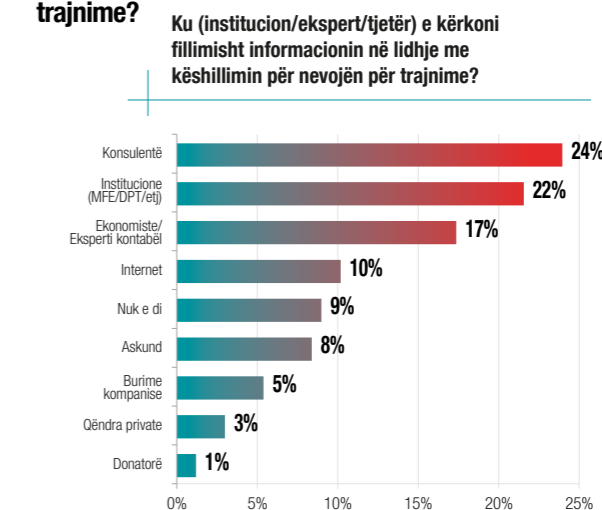
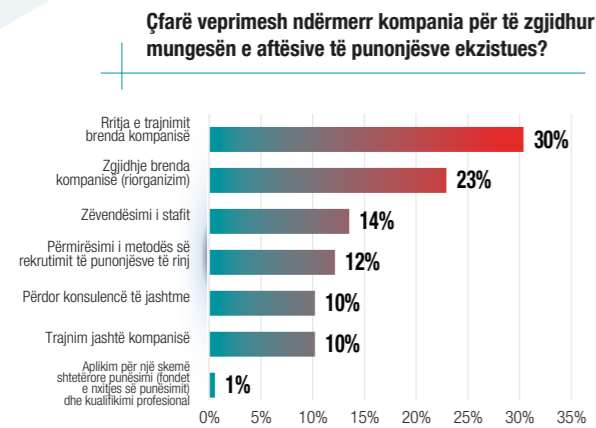
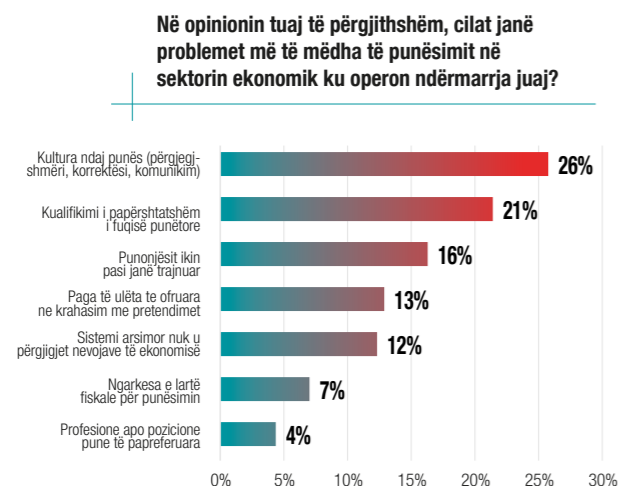


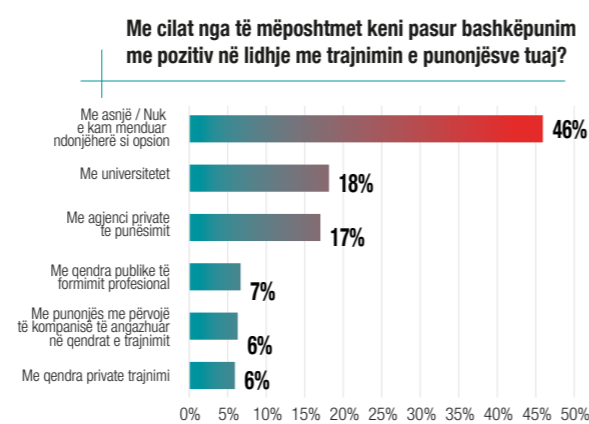
Figura 20. Si adresohet pamjaftueshmëria e aftësive?

Burimi: Anketa e Sekretariatit, Shtator 2022

4. Edhe pse punonjësit trajnohen, ata shpesh largohen, dhe kjo është theksuar si sfidë e rëndësishme nga kompanitë, e treta në radhë dhe e konfirmuar gjatë konsultimeve të Sekretariatit me kompanitë që operojnë në sektorë të ndryshëm ekonomikë (16% e kompanive e konfirmojnë këtë). Largimi i punonjësve të trajnuar, përkeqësohet edhe nga kërkesa në rritje për fuqi punëtore të kualifikuar në vendet evropiane (Itali, Gjermani, etj.).

Figura 22. Largimi i punonjësve

Burimi: Anketa e Sekretariatit, Shtator 2022

Figura 21. Ku i trajnori punonjësit tuaj?

E. TË TJERA

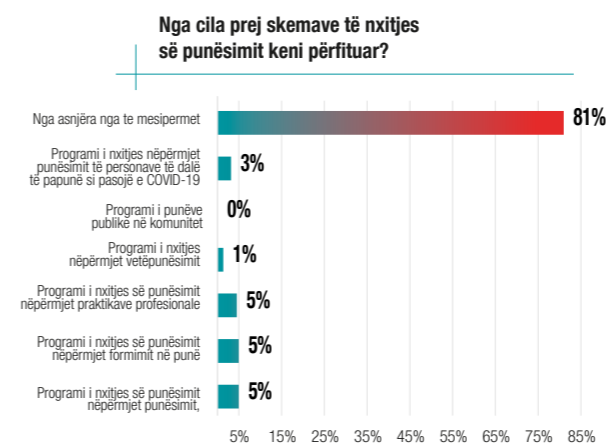
1. Pavarësisht nga ekzistenca e programeve të nxitjes së punësimit (0.02% e PBB-së⁵¹), kompanitë raportojnë mungesë informacioni për mundësinë e përfitimit prej tyre. 81% e kompanive nuk kanë përfituar nga Skemat Stimuluese të paraqitura nga qeveria për nxitjen e punësimit. Kjo ndoshta mund të lidhet me mungesën e informacionit për ekzistencën e këtyre skemave ose faktit që kompanitë i referohen si shumë burokratike.

Referuar të dhënave zyrtare të publikuara nga AKPA⁵², nga zbatimi i programeve 2020 kanë përfituar gjithsej 751 subjekte, nga të cilat 171 janë aplikime të vitit të kaluar (të cilat vazhdojnë të financohen këtë vit) dhe 580 janë projekte të reja këtë vit. Nga totali i subjekteve përfituese, 29% e tyre ushtrojnë aktivitetin e tyre në industrinë përpunuese, 13% në shërbimin e akomodimit dhe ushqimit dhe 12% në tregtinë me shumicë dhe pakicë, dhe riparimin e automjeteve. Nga

51 Të dhëna sipas konsultimit me AKPA

52 <https://akpa.gov.al/wp-content/uploads/2021/09/BULETINI-STATISTIKOR-2020.pdf>

zbatimi i programeve të nxitjes së punësimit për vitin 2020, janë punësuar, trajnuar përmes punës dhe kanë kryer praktika profesionale rreth 4146 punëkërkuar të papunë.

Figura 23. Skemat e Nxitjes së Punësimit

Burimi: Anketa e Sekretariatit, Shtator 2022

- Gjatë konsultimeve tona me kompanitë dhe shkollat profesionale kemi marrë komente se si mungesa e dëshirës për të punuar për shkak të “opsioneve” të tjera, dëshira për të fituar shumë dhe shpejt si dhe humbja e vlerës së njohurive janë duke krijuar një “model” mes të rinjve në vend. Kjo nuk ka qenë brenda qëllimit kryesor të studimit tonë, dhe kërkon një analizë tjetër, meqenëse ndikon funksionimin e tregut të punës.
- Përmirësimi i qeverisjes së ekosistemit duke lidhur qartë vizionin, koordinimin dhe mbështetjen si edhe bashkëpunimin institucional të të gjithë aktorëve të përfshirë – mbetet një mjet thelbësor për mundësinë e përputhjes me kërkesat e sektorit privat dhe ofertën në tregun e punës.
- Programet e praktikës nuk shihen nga kompanitë si një mjet efektiv për të fituar punonjës të ardhshëm dhe si rezultat, stu-

dentët nuk i vlerësojnë këto mundësi për shkak të mungesës së integritimit në “punën reale” dhe mungesës së pagesës. Praktikant konsiderohen vetëm një copë letër për shumicën e studentëve, veçanërisht në universitete. Një këndvështrim tjetër u vu re në praktikant e Shkollës Profesionale, ku studentët/profesorët pohuan se praktika ishte shumë e dobishme dhe në disa raste rezultonte në punësimin e drejtpërdrejt të studentit. Gjithashtu, modelet pozitive të praktikës të drejtuara në kompani të huaja apo vendase vlerësohen nga të rinjtë si një model standard për kompanitë e tjera. Referenca bëhet tek Antea Cement, Easy Pay, Vodafone, Banka Kombëtare Tregtare, Procredit Bank apo të tjera ku ka një politikë të qartë të qeverisjes korporative që mbështet aksesin e të rinjve në tregun e punës. **Megjithatë, problemi mbetet për kompanitë mikro dhe të vogla që mbizotërojnë strukturën e ekonomisë shqiptare dhe po përballen me probleme konkurrence.**

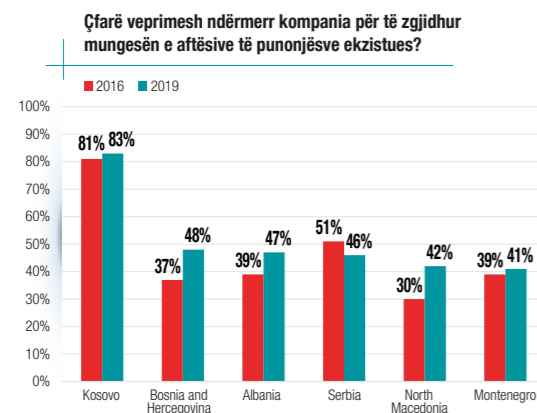
- Për sa i përket aksesit në tregun e punës, shtetasit e BE-së kanë të drejtë të punojnë në Shqipëri pa leje pune, në përputhje me ligjin për të huajt sipas të cilit shtetasit e një vendi anëtar të BE-së ose të vendit të Shengenit, që banojnë ligjërisht në Shqipëri, nuk kanë nevojë për lejen e punës ose certifikatën e regjistrimit të biznesit. Politikat e pranimit të imigracionit nuk paraqesin pengesa për vendosjen e përhershme në Shqipëri të anëtarëve të familjeve të punonjësve nga vendet e BE-së. Ligji trajton gjithashtu një nga mangësitë e legjislativës të mëparshme për të huajt (kryesisht relevante për shtetasit jashtë BE-së), duke integruar lejen unike, e cila garanton një procedurë të vetme aplikimi për të huajt që synojnë të punojnë dhe të qëndrojnë në territorin

e Republikës së Shqipërisë. Gjithashtu, ligji përmirëson dhe sqaron afatet, kohën dhe procedurat për marrjen e lejes unike, duke reduktuar pengesat administrative.

F. PUNA E PADEKLARUAR – FORMË E VAZHDUESHME E SHFAQJES SË INFORMALITETIT NË EKONOMINË SHQIPTARE

1. **Megjithë përpjekjet e njëpasnjëshme të ndërmarra që nga viti 2015, ende në tetor 2022 – Informaliteti, në veçanti, puna informale (më shumë në ndërtim, industri, IT) perceptohet si një rrezik që minon fitimin dhe sigurimin e jetës së punonjësve në afat të gjatë⁵³. Indeksi i fshehur i punësimit⁵⁴ midis viteve 2016 dhe 2019 është rritur në pesë nga gjashtë vendet e Ballkanit Perëndimor me një faktor midis 2.4% dhe 12.4%. Shqipëria renditet e treta në rajon, me një indeks të fshehur të punësimit prej 47%, pas Kosovës dhe Bosnje-Hercegovinës.**

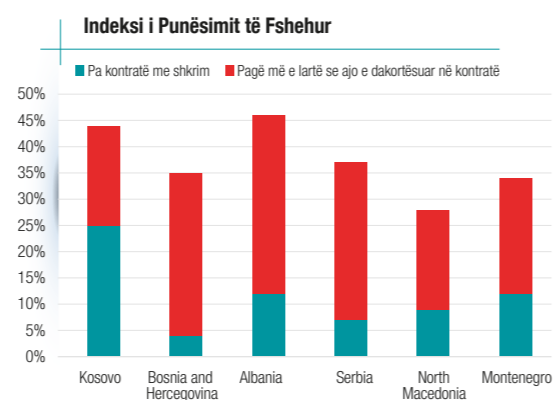
Figura 24. Indeksi i Punës së Fshehur 2016-2019



53 Shifrat mbeten të përafërta përkundër publikimeve relevante të donatorëve dhe mediave lokale

54 Vlerësimet SELDI

Figura 25. Punëtorët pa kontratë me shkrim në vendin e punës kryesore ose që marrin shpërblim më të lartë se sa është deklaruar (2019, në %)



Burimi: SELDI

2. Të dhënat tregojnë se nëndeklarimi i pagës së marrë nga punonjësit mbetet lloji më i zakonshëm i punësimit të fshehur. Ky fakt konfirmohet edhe nga anketa e Sekretariatit gjatë muajit shtator 2022 me 253 kompani që punojnë në sektorë të ndryshëm të ekonomisë në vend.

Figura 26. Natyra e Informalitetit

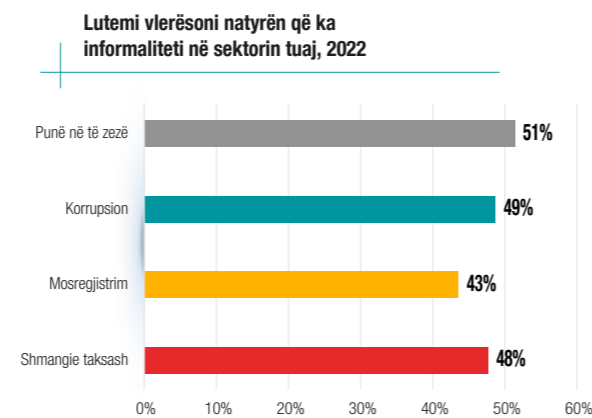
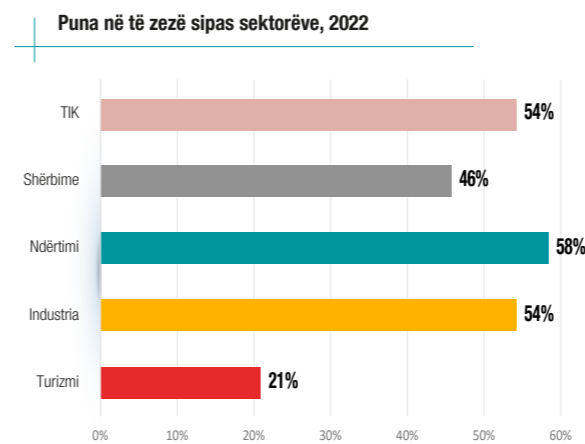


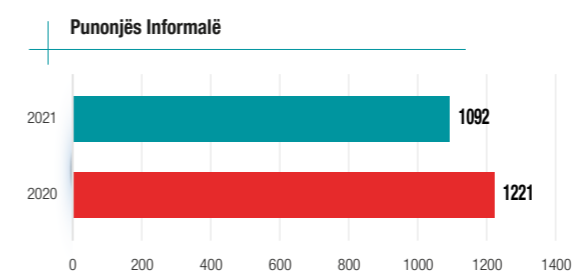
Figura 27. Punë në të zeze sipas sektorëve



Burimi: Anketa e Sekretariatit, Shtator 2022

Gjatë vitit 2021⁵⁵, Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Sociale ka kryer 7039 inspektime në subjekte private dhe publike. Këto inspektime kanë mbuluar 184206 vende pune, 9,5% më shumë se një vit më parë. Gjatë këtyre inspektimeve janë konstatuar 1570 punëtorë pa kontratë individuale, 1,4% më shumë se viti 2020. Sipas të dhënave të publikuara nga Inspektorati ka një rënie të punëtorëve informal të evidentuar gjatë vitit 2021.

Figura 28. Numri i punonjësve informalë të identifikuar gjatë inspektimeve



Burimi: Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Sociale

55 <https://inspektoriatipunës.gov.al/wp-content/uploads/2022/03/Analize-vjetore-2021-ISHPSHSH-per-web-23032022.pdf>

3. Çështje tjetër e identifikuar nga bizneset si një faktor që çon në punësim të padeklaruar është konkurrenca e pandershme nga operatorët e palicensuar në segmente dhe sektorë të ndryshëm p.sh., operatorët turistikë dhe agjencitë turistike të cilat janë subjekt i sistemeve të ndryshme të licencimit dhe kërkesave rregullatore, por në praktikë konkurrojnë në të njëjtin treg. Sipas shumë bizneseve, kjo është për shkak të zbatimit jo të duhur të standardeve rregullatore. Disa sipërmarrës pohojnë se numri i madh i bizneseve që operojnë në tregje dhe zona të vogla çon në informalitet dhe konkurrencë të pandershme.

Numri i tepërt i bizneseve rrezikon edhe çështjet e punësimit, duke krijuar hapësirë për paga më të ulëta/të padeklaruara. *Ndërkohë, për shkak të informalitetit nuk mund të arrihet standardizimi i shërbimeve, për shembull në sektorin e turizmit. Kompanitë joformale pengojnë funksionimin e duhur të tregut për sa i përket çmimeve, pagave dhe standardeve.*

REKOMANDIME⁵⁶

PËRMIRËSIMI I KULTURËS SË PUNËS DHE PERSPEKTIVAT E QËNDRUESHMËRISË SË PUNËSIMIT

REKOMANDIM 1

Dhomat/Shoqatat e Biznesit të konsiderojnë krijimin e trajnimeve/workshope/paketave informative specifike me pronarët e NMVM-ve (CEO), me qëllim përmirësimin e mendësisë së tyre drejt krijimit të vlerës së kapitalit njerëzor, pra duke i parë punonjësit e tyre si asetin e tyre kryesor dhe jo si kosto operationale. Trajnimi i stafit të tyre më me përvojë mbi mentorimin/trajnimin e praktikantëve/punonjësve të rinj është gjithashtu shumë i rëndësishëm dhe një çështje e identifikuar nga zyrat e punës dhe shkollat e AFP-së gjatë trajnimit të praktikantëve të tyre në biznese të ndryshme.

⁵⁶ Rekomandimet në këtë dokument pune bazohen në gjetjet e mësipërme dhe nuk përsërisin rekomandimet e miratuara në mbledhjet e mëparshme të Kl. Çështjet kryesore janë: Si të trajtohet kapitali njerëzor nga ekosistemi i NMVM-ve, ku përfshihet rekrutimi dhe trajnimi? Si të thjeshtohet aksesin në informacion për NMVM-të? Si të krijohet një sistem elektronik informimi mbi tregun e punës? Si të ndryshohet modeli për të rinjtë? Si të luftohet informaliteti?

REKOMANDIM 2

Për të trajtuar mungesën e fuqisë punëtore në terma afatshkurtër dhe afatmesëm, pronarët e NMVM-ve duhet të përpiqen ta bëjnë punën më të qëndrueshme në drejtim të përmirësimit të paketave të shpërblimit, shëndetit dhe mirëqenies për punonjësit, strukturimit të mundësive për karrierë dhe publikimin e strukturës së pagave. Dhomat/Shoqatat e Biznesit duhet të jenë një faktor vendimtar, për t'u transmetuar anëtarëve të tyre se ata duhet të jenë proaktive dhe jo reagues gjatë përbaljes me sfidat e rekrutimit të fuqisë punëtore të kualifikuar, duke planifikuar më përpara nevojat e tyre dhe duke rritur shpenzimet për kualifikimet e stafit të tyre⁵⁷.

REKOMANDIM 3

Nga komuniteti i biznesit, investimet shtesë në teknologji dhe automatizim, janë të domosdoshme për të ndjekur trendet e reja të

⁵⁷ Duke iu përgjigjur disi edhe konkurrencës nga punët dhe kushtet e sektorit publik.

të bërit biznes. Në këtë drejtim, duhet konsideruar forcimi i bashkëpunimit dhe përfshirja e dhomave të tregtisë dhe qendrave të formimit profesional në rikualifikimin dhe ngritjen e vazhdueshme të aftësive në teknologji, nëpërmjet trajnimit profesional të stafit aktual dhe atij të sapoardhur. Kjo nuk duhet të konsiderohet si kosto, por si një investim dhe një zgjidhje për mungesat e vazhdueshme të fuqisë punëtore. Drejtuesit e bizneseve duhet të shikojnë përpara dhe të marrin parasysh ndryshimin e operationeve të aktivitetit të tyre për të përbaluar mungesën e talenteve.

REKOMANDIM 4

Edukimi i punëmarrësve dhe punëdhënësve të mundshëm me legjislacionin e punës dhe kontratat e punës - të drejta dhe detyrime. Zyrat e punësimit dhe kompanitë e rekrutimit duhet të jenë përgjegjëse për konsultimin e tyre si dhe qendrat e edukimit profesional duhet të trajnojnë punëmarrësit për çështjet kryesore të punësimit që mund të përfshijnë: (a) Përshtetshmërinë e punës dhe përgjegjësitë; (b) Shpërblimet, taksat e aplikueshme, tarifatat sociale dhe shëndetësore; (c) periudhën e njoftimit dhe shkaqet e shkëputjes nga puna; (d) pagesën e pushimeve dhe pushimin mjekësor; (e) orari i punës, të drejtat e organizatës; (e) si të zgjidhen ankesat dhe ku të raportohet për shkeljen e legjislacionit të punës nga punëdhënësit.

RRITJA E AKSESIT NË PUNËSIM

REKOMANDIM 5

Për të fuqizuar rolin e platformave të rekrutimit dhe ndërmjetësimit të punësimit, AKPA duhet të konsiderojë rritjen e promovimit në nivel kombëtar dhe lokal të platformës së

centralizuar puna.gov.al. Promovimi më i lartë i kësaj platforme mund të krijojë sinerji dhe shkëmbim informacioni mes disa aktorëve si bizneset, shoqatat e biznesit dhe dhomat e tregtisë, zyrat e punësimit dhe punëkërkuarit.

REKOMANDIM 6

AKPA duhet të zgjerojë fokusin dhe qëllimin e saj për të tërhequr dhe për t'i shërbyer një game më të gjerë punëdhënësish e punëkërkuarit. Kjo të përfshinte rishikimin e llojeve të përmbajtjeve të publikuara për çdo vend të lirë pune, përdorimin e një game më të gjerë kanalesh të shpërndarjes së informacionit për shpalljet e vendeve të lira të punës (përfshirë faqen e internetit, medias sociale, radio/TV, etj.).

REKOMANDIM 7

AKPA duhet të forcojë kapacitetet e zyrave të saj në nivel vendor për të rritur rolin e saj në identifikimin e vendeve të punës nga bizneset lokale, promovimin e gjerë të tyre tek punëkërkuarit vendas nëpërmjet kanaleve të ndryshme lokale, tërheqjen e punëkërkuarit, si dhe ndërmjetësimin dhe lehtësimin e tregun lokal të punës, duke shkuar përtej grupeve të marginalizuara.

REKOMANDIM 8

Dhomat e tregtisë të bëhen më proaktive në lidhjen e drejtpërdrejt ndërmjet vendeve të lira të punës së anëtarëve të tyre dhe punëkërkuarit, nëpërmjet publikimeve, promovimeve, panairëve të punësimit dhe duke lehtësuar në nivel industrie respektimin e kuadrit rregullator me legjislacionin e punës dhe përmirësimin e kushteve të punës veçanërisht në industrinë me punë intensive dhe praktikant dekurajues informale të punës së padeklaruar.

FORCIMI I BASHKËPUNIMIT DHE KOORDINIMI MIDIS AKTORËVE NË MBËSHTETJE TË TREGUT TË PUNËS

REKOMANDIM 9

MFE duhet të konsiderojë hartimin e një strategjie komunikimi dhe përdorimin e mjeteve bashkekohore me synim ndërgjegjësimin për mekanizmat ekzistues që mbështesin punësimin. Në fokus të jetë edhe bashkëpunimi i qëndrueshëm në nivel lokal ndërmjet dhomave të tregtisë së biznesit – zyrave të punësimit – shkollave profesionale – qendrave të formimit profesional – pushtetit lokal – donatorë:

Rritja e fushatave ndërgjegjësuere lidhur me programet e nxitjes së punësimit në nivel vendor. Rritja e fushatave ndërgjegjësuere në lidhje me aftësinë/kapacitetet institucionale për të mbledhur/përditësuar të dhënat mbi punëkërkues të profesioneve dhe aftësive të ndryshme.

REKOMANDIM 10

Referuar reduktimit të informalitetit, përtej forcimit të kontrollit dhe formalizimit të biznesit, MFE mund të konsiderojë përfshirjen e medias si një aktor të rëndësishëm për informimin e qytetarëve për pasojat negative të përfshirjes në ekonominë informale dhe përfitimet e punës së deklaruar. Gjithashtu të inkurajojë prezantimin e rasteve të punës së padeklaruar në publik (kjo mund të ndikojë pozitivisht në kompanitë dhe vendimin e tyre për të mos u përfshirë në aktivitete të tilla)⁵⁸.

58 Duke marrë në konsideratë "the 33 Dissecting the illicit practice of wage underreporting: some evidence from Croatia, Josip Franic © International Labour Organization 2021 - 10 interests of society."

REKOMANDIM 11

Krijimi i lehtësive mbi ri-futjen e profesionistëve në pension në fuqinë punëtore si një mjet për të trajtuar mungesat në disa profesione si mjekë, infermierë, inxhinierë, etj., veçanërisht në rajone jashtë Tiranës. Kjo mund të krijojë mundësi për të transferuar njohuritë në të dy drejtimet.

Për konsistencë, rekomandimet ende relevante të miratuara në mbledhjet e KI gjatë viteve 2015-2022 janë:

REKOMANDIM 1

Angazhimi sistematik i sektorit privat në zhvillimin e aftësive (AFP, Universiteteve dhe Punësimi)

- » Strukturimi i marrëdhënies dhe formatit të bashkëpunimit universitet - biznes, nga institucioni përgjegjës siç identifikohet qartë në Strategjinë e Specializimit të Zgjuar që po hartohet. Disa forma të mundshme të bashkëpunimit janë (1) krijimi i një platforme online ku çështjet e biznesit mblidhen dhe ndahen me universitetet bazuar në fushën e tyre të specializimit dhe bazuar në këto çështje orientohen temat e diplomimit/master ose doktoraturës bazuar në çështjet praktike/problemet/nevojat për të dhëna - ngritur nga sektori privat, (2) orë të hapura me biznesmenë inovatorë ish-studentë, të cilët kanë provuar të jenë të suksesshëm në jetën e tyre profesionale të ftohen nga universitetet për të ndarë përvojën, sfidat dhe suksesin e tyre në një diskutim të hapur me studentët, (3) përmirësimi i kurrikulës duke e adaptuar me aftësitë e kërkuara nga tregu duke filluar nga shkollat e mesme e në universitete duke zgjeruar aftësitë praktike së bashku me teorinë, (4) orientimi i rregullt

i studentëve drejt tregut të punës, përmes konsultave periodike me shoqatat e biznesit.

- » Strukturimi i lidhjeve mes akademisë / bizneseve dhe institucioneve financiare për të gjetur mënyra për të financuar idetë e studentëve për kompani start-up sipas nevojave të identifikuara të NVM-ve. Një shembull i agjentëve ndërmjetësues mund të jenë strukturat e zhvillimit ekonomik lokal (p.sh. Auleda-Vlorë ose Teuleda-Shkodër) që mund të thjeshtojnë proceset e ndërmjetësimit dhe monitorimit/ndjekjes.
- » Krijimi i një platforme web, AIDA, komuniteti i biznesit, universitetet, etj., për të mbështetur biznesin në kërkesat për personel, tema diplomash/projekt propozime për t'u implementuar nga ana e biznesit.
- » Të ndihmohen bizneset në sektorin e BPO-ve që mos të kërkojnë vetë stafin e kualifikuar përmes mënyrave të ndryshme me humbje të mëdha kohe, por të lidhen marrëveshje bashkëpunimi me institucionet përkatëse. Një ndihmë e madhe në gjetjen e stafit do të ishte krijimi i një databaze që përmban kandidatë me aftësitë e kërkuara nga BPO.

REKOMANDIM 2

Sigurimi i një qeverisjeje të shëndoshë të bazuar në fakte të politikave të tregut të punës dhe AFP-së

- » Krijimi i politikave konkrete incentivuese mbi arsimin profesional me fokus IT dhe aftësitë dixhitale.
- » Vlerësimi i lidhjeve të mundshme midis kompanive të zinxhirit të furnizimit (NMVM/Korporata/IHD) në sektorë të caktuar, konsiderimin e një qasje "holistike" të kuadrit të politikave dhe standardeve (në

nivel makro) me synimin që edhe funksionet mbështetëse që lehtësojnë financimin e përputhshmërisë (gjurmueshmëria) me standardet ndërkombëtare, të përcaktohen në koherencë me rolet, rregullat dhe ndërveprimin e aktorëve. Në këtë proces të konsiderohet edhe adresimi i problematikave që lidhen me "mangësitë" midis "ofrimit të aftësive" dhe nevojave të industrisë që kërkon të integrohet në zinxhirin global. Të përcaktohet qartë në cilin drejtim do të orientohet kapitali njerëzor në fusha të caktuara të ekonomisë që kanë kërkesa të ndryshme për llojin dhe cilësinë e fuqisë punëtore pasi p.sh. turizmi kërkon aftësi të tjera nga transporti.

- » Qasje sektoriale mbi përshtatjen e politikave të punësimit dhe përmirësimin e aftësive të fuqisë punëtore në drejtim të sektorëve prioritarë për zhvillim të qëndrueshëm ekonomik. Kjo duhet bërë përmes:
 - një kuadri të qartë rregullator por edhe përmes vendosjes së standardeve e kriterëve për implementim, sikurse dhe përmes instrumentave incentivuese.
 - Krijimi i një formati (platforme) bashkëpunimi sistematik mes shkollave dhe bizneseve me qëllim që të krijohen konsorciume me aktorë bizneset-ofruesit e shërbimeve profesionale-shoqëri civile, zyra pune, zyra karriere etj., që operojnë në sektorët prioritarë.
- » Duke konsideruar se integrimi i NMVM-ve në zinxhirin ndërkombëtar të vlerës nuk lidhet vetëm me koston apo teknologjinë, por edhe me ndryshimin e modeleve të biznesit dhe kulturën organizative, (MFE/AIDA në bashkëpunim me shoqatat e biznesit e dhomat e tregtisë) të përshpejtojnë mbështetjen institucionale në zbatimin e programeve për të përmirësuar menaxhimin e NMVM-

ve në trajnime mbi ndërkombëtarizimi, përmes partneriteteve mes qeverisë/AKPA/industrive/shkollave profesionale/universiteteve/donatorëve:

- trajnime të targetuara për grupe të veçanta menaxherësh, si sipërmarrësit e rinj dhe eksportuesit për të investuar më shumë në menaxhimin korporativ dhe strukturat e kërkimit dhe zhvillimit.
- trajnime të dedikuara për bizneset start-up.
- trajnime për menaxherët e NMVM-ve edhe jashtë zonave urbane nxitje e sipërmarrjes përmes sistemit të përgjithshëm arsimor dhe përmirësimit e qasjes "holistike" ndaj kulturës së sipërmarrjes.
- » Qeveria të mundësojë dhënie me qera të godinave shtetërore në suport të krijimit të qendrave të trajnimit për ridimensionimin e aftësimin të fuqisë punëtore në përputhje me kërkesat e tregut.
- » Referuar informalitetit në formën e punësimit të përgjithshëm në sektorin e turizmit, të mundësohet mbështetja e bizneseve nëpërmjet skemave të subvencionimit të kontributeve shoqërore dhe shëndetësore për punonjësit në kontratë minimalisht 1 vjeçare, për pjesën jashtë periudhës së sezonit.
- » Për sektorin e BPO-ve, të ngrihet një grup pune (INSTAT, AIDA, Shoqata BPO, MAS, etj.) që të mundësojë skanimin e sektorit, saktësimin e të dhënave, modelin e bashkëpunimit në kuadër të arsimit dhe formimit profesional-VET dhe biznesin.
- » Ngritja e kapaciteteve dhe monitorimi i zyrave të punës për t'iu përgjigjur me programet e punësimit dhe kualifikimit nevojave të bizneseve BPO.

REKOMANDIM 3

Mbështetja dhe promovimi i arsimit cilësor dhe gjithëpërfshirës gjatë gjithë jetës

- » Përsheptimi i strukturimit të një arsimit modern dhe të përqendruar në industri që të ofrojë punë me cilësi dhe me aftësi të lartë, duke kontribuar kështu në një rritje më të madhe, të qëndrueshme dhe më të shpejtë të kompanive. Si një çështje e gjerë, ajo duhet të ndihmojë në lidhjen më të mirë të fakulteteve akademike, instrumenteve të shkencës dhe teknologjisë (p.sh. parqe, qendra shkencore, etj.), përmes bashkëpunimit të tyre me industrinë, pasi synon krijimin e një personeli shumë të aftë dhe zhvillimin e njohurive bazë të shoqërisë.
- » Nxitja e bashkëpunimit midis universiteteve duke krijuar një konsorcium të bazuar në fushat specifike të specializimit të universiteteve anëtare. Ky konsorcium i bazuar në disa ekspertiza, të shërbejë si një qendër praktike trajnime për ndërmarrjet dhe të mundësojë qëndrueshmërinë e njohurive të transferuara nga projektet që mbështesin inovacionin në sektorë të ndryshëm të ekonomisë.
- » Kuadri ligjor për praktikantët dhe punonjësit sezonalë duhet të përshtatet me natyrën e kësaj skeme punësimi. Kërkesat për këtë skemë punësimi trajtohen në mënyrë të ngjashme me atë të punësuarit me kohë të plotë, duke "imponuar" kosto të panevojshme të punësimit të stafit për skemat e punësimit sezonal ose si praktikantë. Ekziston një diskutim në nivel kombëtar lidhur me përmirësimin e kushteve të angazhimit të praktikantëve për të përvetësuar njohuri gjatë ciklit të arsimit.
- » Në sektorin BPO-ve, të konsiderohet integrimi i njohurive bazë në nivele të caktuara

të arsimit, me fokus: aftësitë analitike (*problem solving*-zgjidhjen e problemeve), gjuhët e huaja, aftësi në Microsoft, aftësi në komunikim. Praktikantët të standardizohen dhe të bëhen pjesë e kurrikulës - projekt model biznes - fakultet - praktika mesimore. Akreditimi i universiteteve të konsiderojë monitorimin e marrëdhënieve shtet-biznes për zbatimin efektiv të praktikave si pjesë e kurrikulave.

- » Përshtatja e kurrikulave universitare për industri të caktuara me anë të zbatimit të projekteve dhe lëndëve mësimore nga ambjenti i biznesit vendas. Fleksibilitet në ofrimin e dijes nga universitetet publike nëpërmjet programeve afatshkurtra inovative në partneritet me biznesin: Akademi Biznesi (programe intensive 1-3 ditë në një fushë të caktuar si p.sh.: konsulencë në menaxhim dhe operacione, taksa, hartime planesh biznesi, studime fizibiliteti, etj.). Certifikatat e marra pas përfundimit me sukses të jenë të akredituara nga Ministria e Arsimit si një vlerë e shtuar për akses në tregun e punës.
- » Diskutim me aktorë mbi ngritjen e një Akad-

emie BPO për rikualifikim të fuqisë punëtore, nga trajnerë të licensuar, nën mbështetjen e pushtetit qendror apo vendor në modelin e partneritet publik privat (Protik) ose model TEDA.

REKOMANDIM 4

Transformimi dixhital i AFP-së dhe shërbimeve të punësimit

- » Për rritjen e aftësive në sektorin TIK, nevojiten paketa trajnimesh online falas dhe certifikime respektive në aftësim dixhital, sipërmarrje, edukim financiar, të rinjtë dhe gratë, etj. Një formë stimulimi mund të jetë edhe krijimi i një platforme online qeveritare (p.sh. Albania Digital Solidarity) ku të listohen kompanitë që ofrojnë shërbime të tilla online me çmime të reduktuara ose falas.
- » Nisma për krijimin e "pool of talents" në sektorin IT të cilët identifikohen përmes konkurseve apo aktiviteteve të tjera që mund të organizohen në bashkëpunim me shkollat profesionale në IT dhe universitetet apo shkollat e mesme.

SHTOJCA I

GJETJET E SONDAZHIT MBI
DISPONUESHMËRISË DHE
CILËSINË E FUQISË PUNËTORE

1. OBJEKTI & METODOLOGJIA

OBJEKTI I VROJTIMIT

1. Mungesa e fuqisë punëtore
2. Kanalet e sigurimit të Fuqisë Punëtore
3. Trajnimi i fuqisë punëtore
4. Problematikat në Tregun e punës
5. Informaliteti

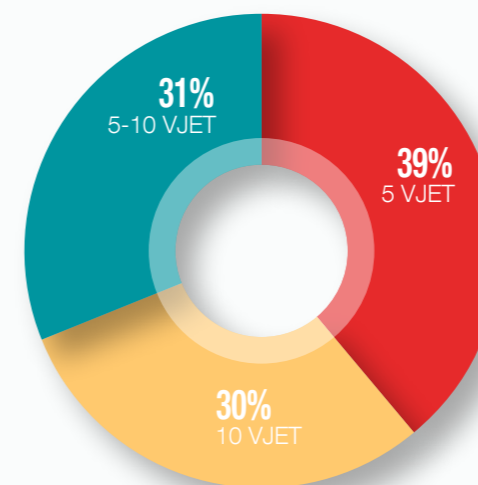
METODOLOGJIA

1. Pyetësor i strukturuar
2. Dërguar me email rreth 40.000 kompanive
3. Pyetësorë të plotësuar online në mënyrë anonime nga 253 biznese
4. Anketa përfshin të dhëna të raportuara gjatë periudhës Korrik – Shtator 2022

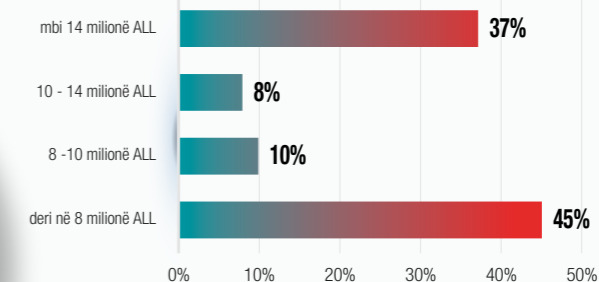
MBI DISPONIBILITETIN
DHE AFTËSITË E
FUQISË PUNËTORE

a. PROFILI I KAMPIONIT –253 BIZNESE

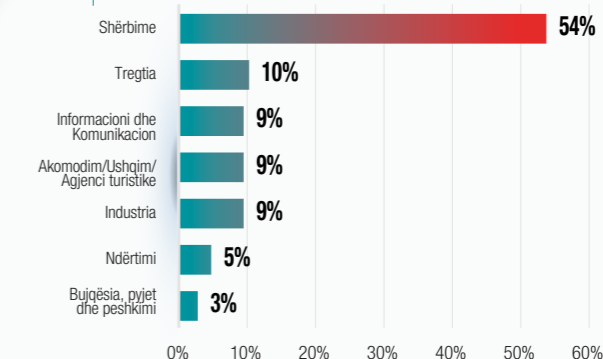
Mosha e kompanisë



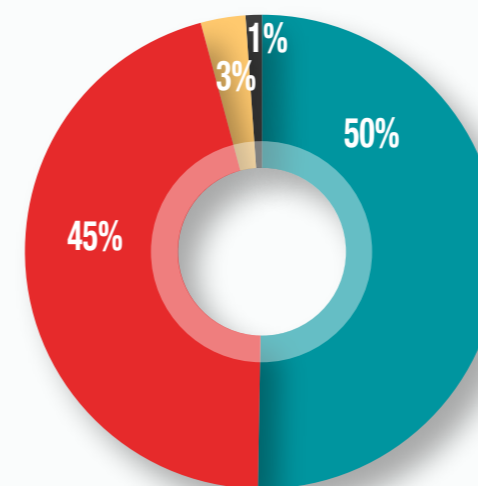
Madhësia e biznesit tuaj sipas xhiros të vitit të fundit



Aktiviteti kryesor ekonomik i biznesit tuaj është

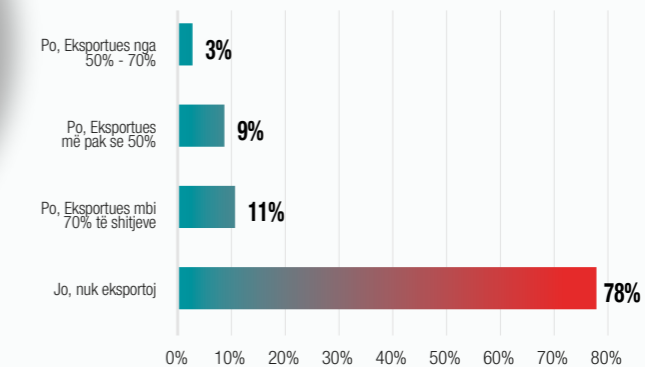


Forma e organizimit të biznesit tuaj

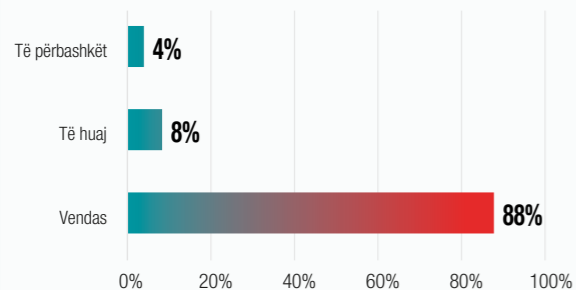


Person Fizik Shoqëri me përgjegjësi të kufizua
Shoqëri aksionere Degë e shoqërive të huaja

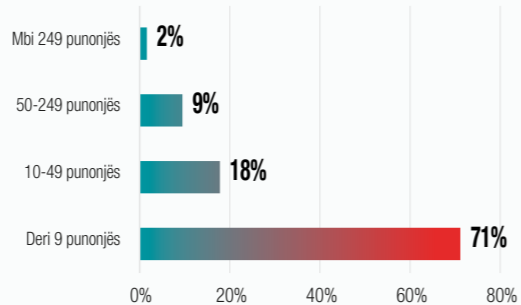
A jeni biznes eksportues?



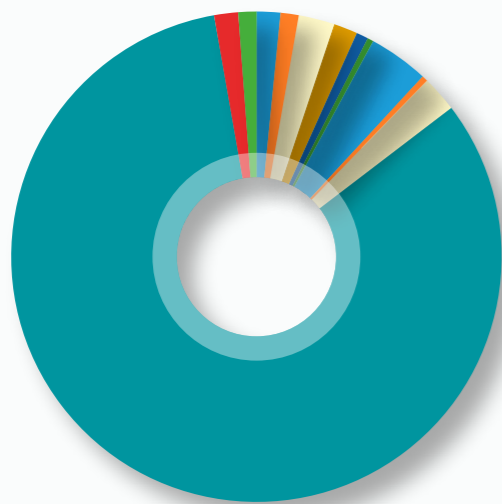
**Aksionerët/Ortakët më të mëdhenj
(me mbi 50% të aksioneve) të biznesit tuaj janë**



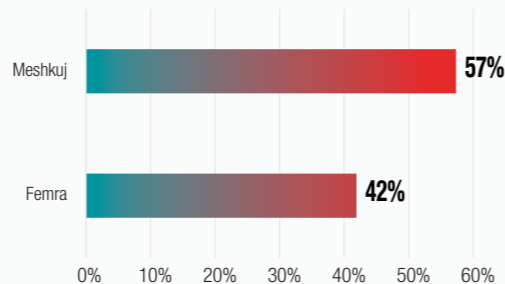
Cili është numri mesatar i punonjësve në biznesin tuaj?



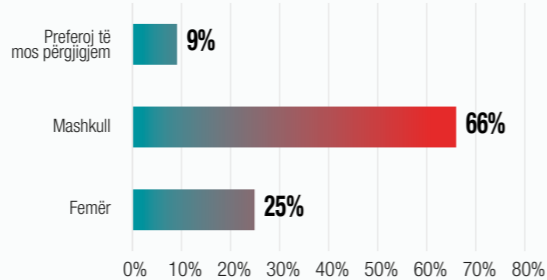
Qarku ku kryeni aktivitetin tuaj



Numri më i madh i punonjësve tuaj është

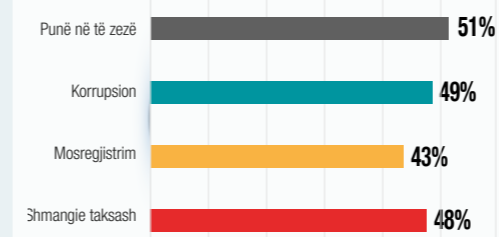


Aksioneri/Ortaku/Pronari më i madh i biznesit tuaj është

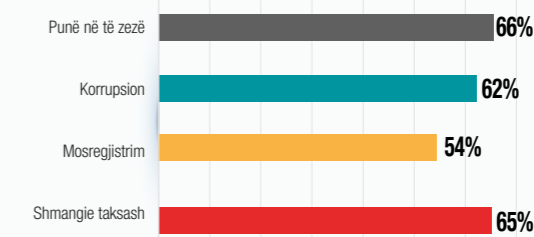


b. INFORMALITETI -PERCEPTIMI I BIZNESIT

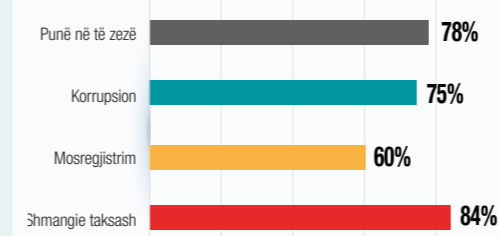
Lutemi vlerësoni natyrën që ka informaliteti në sektorin tuaj, 2022



Perceptimi i biznesit mbi natyrën e informalitetit (2018)

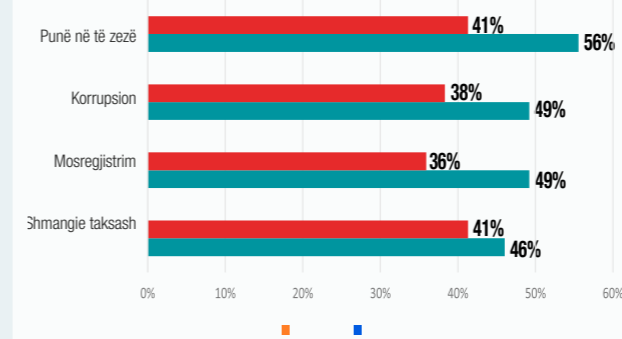


Perceptimi i biznesit mbi natyrën e informalitetit (2019)



Konfirmohet se **Shmangia e taksave dhe Puna në të zehtë** janë dy format më të përhapura të informalitetit edhe për vitin 2022, edhe pse me tendenca rënie vit pas viti

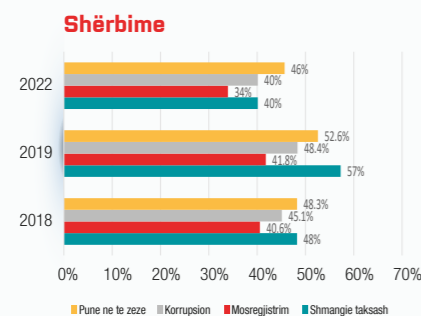
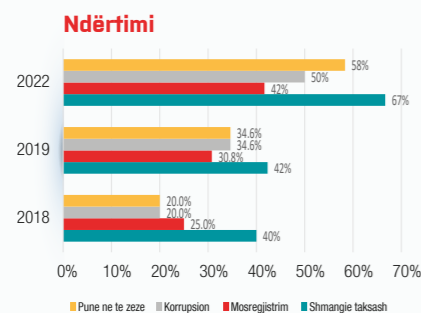
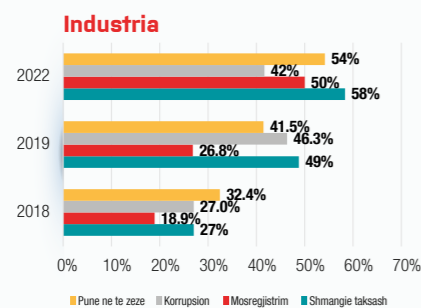
Lutemi vlerësoni natyrën që ka informaliteti në sektorin tuaj, 2022



Sipas perceptimit gjinor, **sipërmarrëset femra perseptojnë më shumë informalitet** sesa sipërmarrësit meshkuj. Forma më e përhapur e informalitetit për sipërmarrëset femra është puna në të zehtë, ndërsa për sipërmarrësit meshkuj puna në të zehtë dhe shmangia e taksave vlerësohen njëjloj

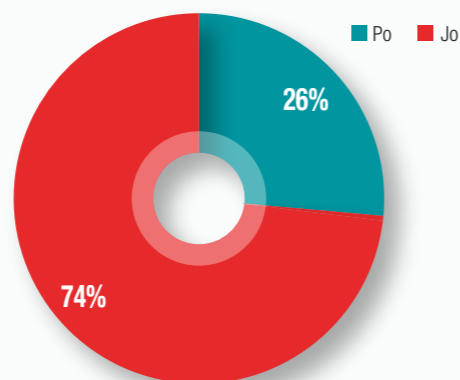
C. NATYRA E INFORMALITETIT SIPAS SEKTORËVE

Lutemi vlerësoni natyrën që ka informaliteti në sektorin tuaj, 2022



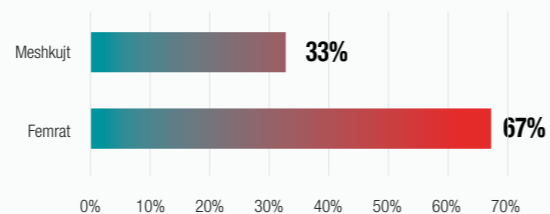
d. DISPONIBILITETI I FUQISË PUNËTORE

Aktualisht a hasni vështirësi në sigurimin e fuqisë punëtore?



Kompanitë po hasin vështirësi në gjetjen e fuqisë punëtore, 74% e tyre deklarojnë se kanë pamjaftueshmëri në fuqi punëtore;

Në opinionin tuaj, më të interesuar për punësim janë:

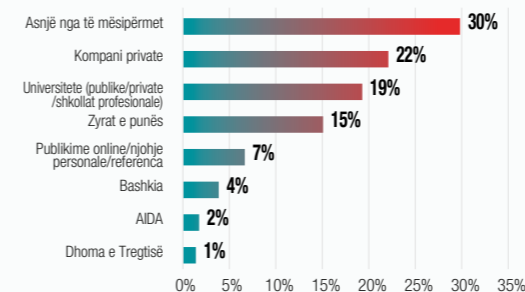


Sipas perceptimit gjinor, 67% e sipërmarseve femra deklarojnë se ndeshen me vështirësi në gjetjen e punonjësve dhe 71% e sipërmarrësve meshkuj 36% e të anketuarve shprehin se femrat janë më të interesuara për punësim sesa meshkujt (82% e sipërmarr. femra dhe 62% e sipërmarseve meshkuj)

MBI DISPONIBILITETIN DHE AFTËSITË E FUQISË PUNËTORE

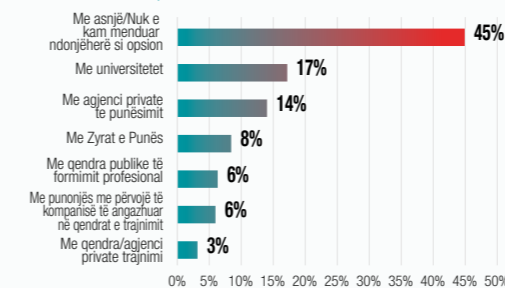
e. KANALET E SIGURIMIT TË FUQISË PUNËTORE

Nese hasni vështirësi në sigurimin e fuqisë punëtore tek cili institucion drejtoheni fillimisht për mbështetje?



30% e të anketuarve deklarojnë se nuk përdorin ndonjë kanal specifik për sigurimin e fuqisë punëtore; Kompanitë private të punësimit dhe Universitetet Shkollat profesionale janë Institucionet më të përdorura nga ana e kompanive në gjetjen e fuqisë punëtore, si nga sipërmarrset femra dhe ata meshkuj

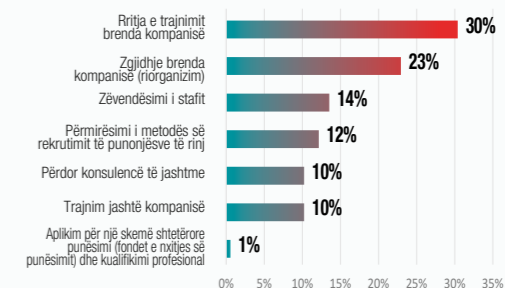
Me cilat nga të mëposhtmet keni pasur bashkëpunim me pozitiv në lidhje me gjetjen e punonjësve tuaj?



Ndërkohë bashkëpunimi më pozitiv në gjetjen e fuqisë punëtore rezultojnë të jetë më Universitete Shkolla profesionale. Sjellja është e njëjtë si tek sipërmarrset femra ashtu edhe ata meshkuj. **Bashkëpunimi realizohet kryesisht me kontakte personale me pedagogët drejtuesit e shkollave si edhe nëpërmjet praktikave.**

f. AFTËSITË PROFESIONALE

Çfarë veprimesh ndërmerr kompania për të zgjidhur mungesën e aftësive të punonjësve ekzistues?



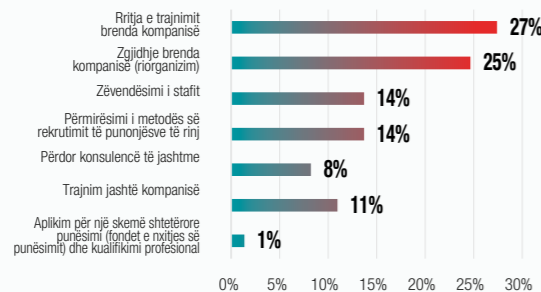
Në përgjithësi, kompanitë nuk buxhetojnë për trajnim të punonjësve të tyre. Zgjidhjet mbi mungesën e aftësive profesionale përqipen ti gjejnë brenda kompanive të tyre; e njëjta sjellje vihet re tek të gjitha kompanitë, pavarësisht numrit të të punësuarve apo gjinisë së sipërmarrsist;

Çfarë veprimesh ndërmerr kompania për të zgjidhur mungesën e aftësive të punonjësve ekzistues? (deri 9 të punësuar)

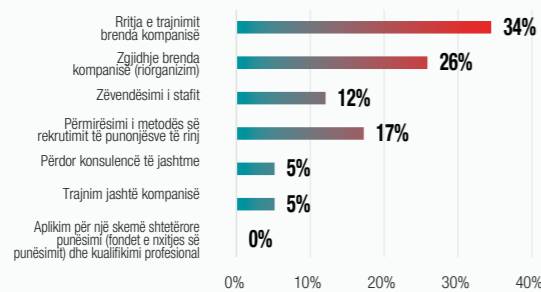


f. AFTËSITË PROFESIONALE

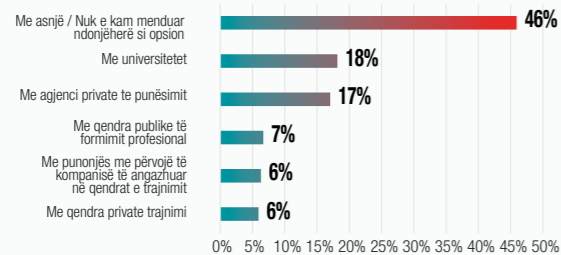
Çfarë veprimesh ndërmerr kompania për të zgjidhur mungesën e aftësive të punonjësve ekzistues? (10 deri 49 të punësuar)



Çfarë veprimesh ndërmerr kompania për të zgjidhur mungesën e aftësive të punonjësve ekzistues? (mbi 50 të punësuar)

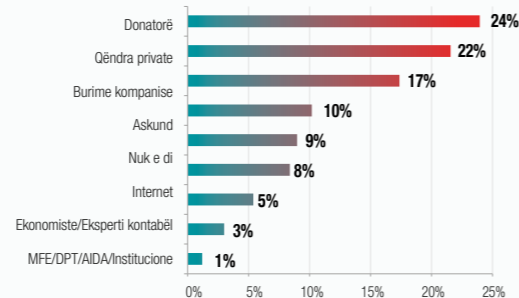


Me cilat nga të mëposhtmet keni pasur bashkëpunim me pozitiv në lidhje me trajnimin e punonjësve tuaj?



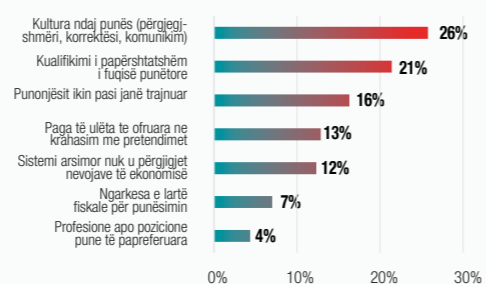
g. KËSHILLIMI MBI TRAJNIME

Ku (institucion/ekspert/tjetër) e kërkoni fillimisht informacionin në lidhje me këshillimin për nevojën për trajnime?



f. PROBLEMATIKAT E TREGUT TË PUNËS

Ku (institucion/ekspert/tjetër) e kërkoni fillimisht informacionin në lidhje me këshillimin për nevojën për trajnime?



Sipas pikëpamjes së punëdhënësve problemet në punësim janë:

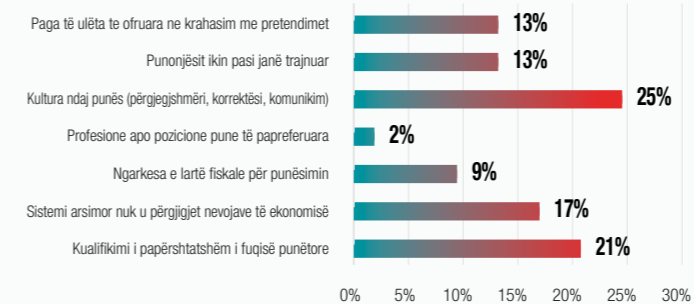
1. Kultura ndaj punës
2. Kualifikim i papërshtatshëm
3. Punonjësit largohen pasi trajnohen

Për sipërmarsjet femra paga të ulta, renditet e treta për nga rëndësia në dallim nga sipërmarsit meshkuj që e rendisin atë të katërtën në radhë.

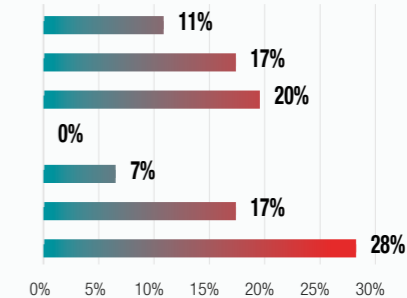
h. PROBLEMATIKAT E TREGUT TË PUNËS

Në opinionin tuaj të përgjithshëm, cilat janë problemet më të mëdha të punësimi në sektorin ekonomik ku operon ndërmarrja juaj?

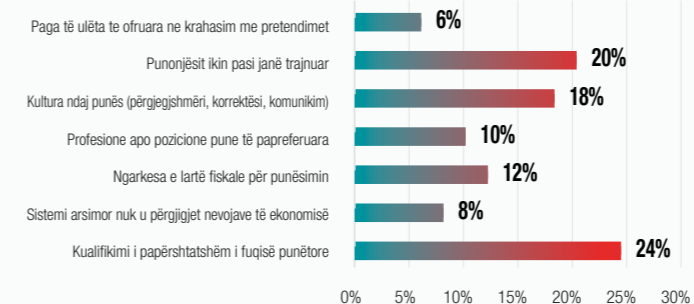
TURIZMI



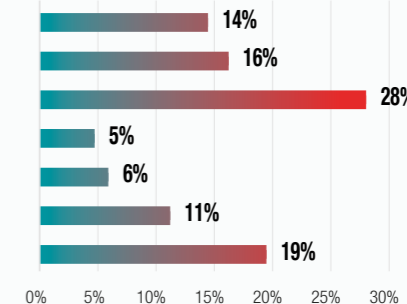
TIK



INDUSTRIA

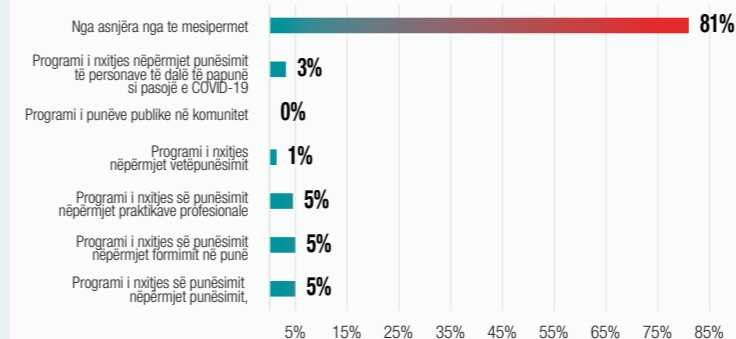


SHERBIME



g. SKEMAT E NXITJES SË PUNËSIMIT

Nga cila prej skemave të nxitjes së punësimi keni përfituar?



Kompanitë mendojnë se nxitja e punësimi do të vijë nga:

- Ulja e Informalitetit
- Ulja e Korrupsionit
- Krijimi i nje databaze serioze dhe moderne nderveprimi midis punëdhënësit dhe punemarresit , dhe promovimi i saj
- Kontroll i situar në Universitete publike /private për diplomat e dhëna
- Rritja e trajnimeve në shkollat e mesme mbi edukatën dhe kulturën e punës
- Ngritja e Sindikatave reale
- Pagesa e praktikave
- Rregjistrimi i punonjesve me nje status te vecante gjate periudhave disa mujore te trajnimit
- Ulja e siguracioneve për të punësuarit poshtë 25 vjet

KONKLUZIONE

- » Epidemia e radhës në vend largimi i fuqisë punëtore
- » Kompanitë nuk kanë kanale të qarta për gjetjen e fuqisë punëtore Universitetet dhe kompanitë private të punësimit janë kanalet më të përdorura Zyrat e punës mendohen si zyra që ndihmojnë kryesisht popullsinë e mazxhinzliuar dhe nuk shihen si burim i sigurimit të fuqisë punëtore
- » Kompanitë nuk buxhetojnë për trajnim të punonjësve të tyre por mundohen që mungesat ti plotësojnë me burime të brendshme
- » Kultura e punës më e theksuar në sektorin e shërbimeve Mungesa e kualifikimeve më e theksuar në TIK) dhe largimi i punonjësve pasi trajnohen më e theksuar në Indusrti janë 3 problemet parësore në punësim
- » Sektori i turizmit dhe TIK vlerësojnë si problematikë parësore edhe papërputhshmëri mes nevojave të tregut dhe asaj që ofron sistemi arsimor në vend
- » Paketat e nxitjes së punësimit nuk janë shfrytëzuar nga biznesi

SHTOJCA II

GJETJET E SONDAZHIT MBI SFIDAT E TË RINJVE NË TREGUN E PUNËS

a. OBJEKTI & METODOLOGJIA

PSE?

Tema u votua nga antarët e KI si një sfidë emergjente

OBJEKTI I VROJTIMIT

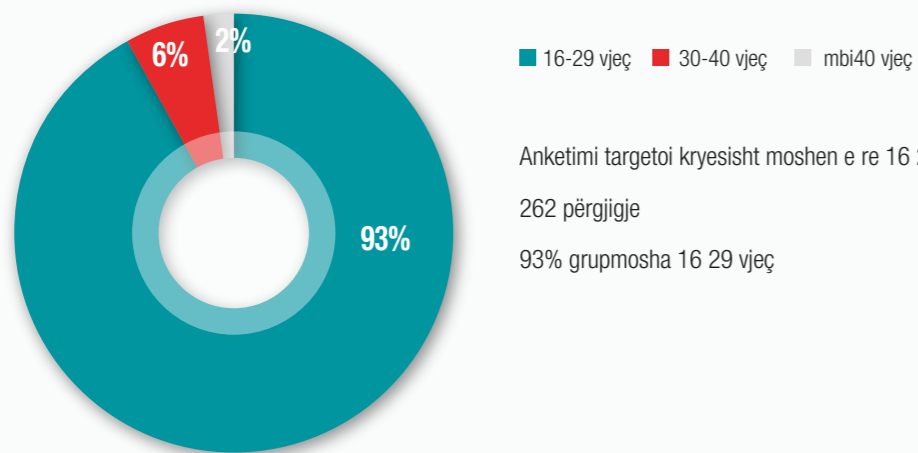
U ndërmor mini-anketimi me të rinjtë për të ballafaquar gjetjet nga anketimi me biznesin dhe për të përfutur perceptimin e të rinjve në lidhje me këtë sfidë aktuale të vendit

METODOLOGJIA

- » Pyetësor i strukturuar
- » Dërguar me email Universitet i Tiranës & Rrjetit të Profesionistëve të Rinj
- » Fushata në Facebook Target mosha 16-29 vjeç
- » Pyetësorë të plotësuar online në mënyrë anonime nga 262 anketues shtator tetor

b. PROFILI I KAMPIONIT –262 PËRGJIGJE

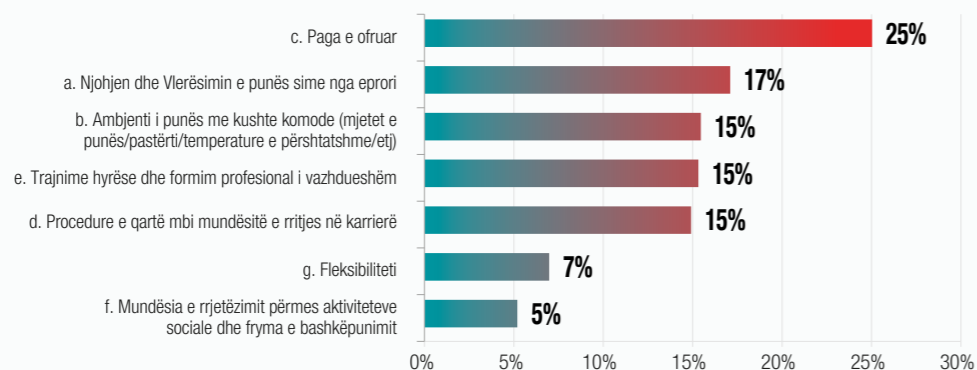
Grupmosha e të anketuarve



Anketimi targetoi kryesisht moshën e re 16-29 vjeç
262 përgjigje
93% grupmosha 16-29 vjeç

c. MOTIVIMI NË PUNË

Bazuar në eksperiencën tuaj, çfarë konsideroni si 3 pikat më motivuese në punësim?

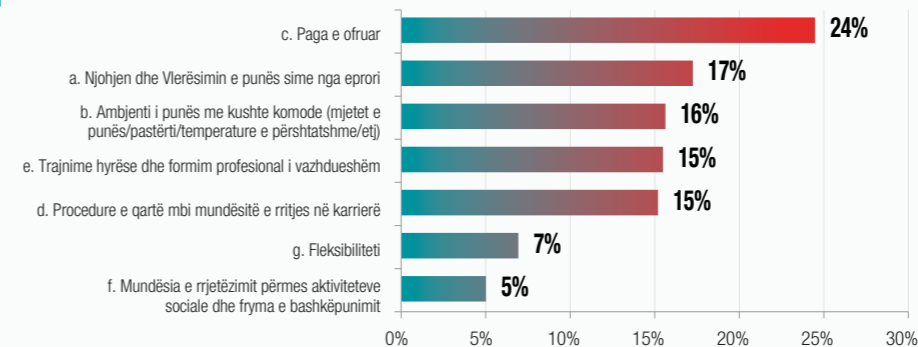


» Paga e ofruar

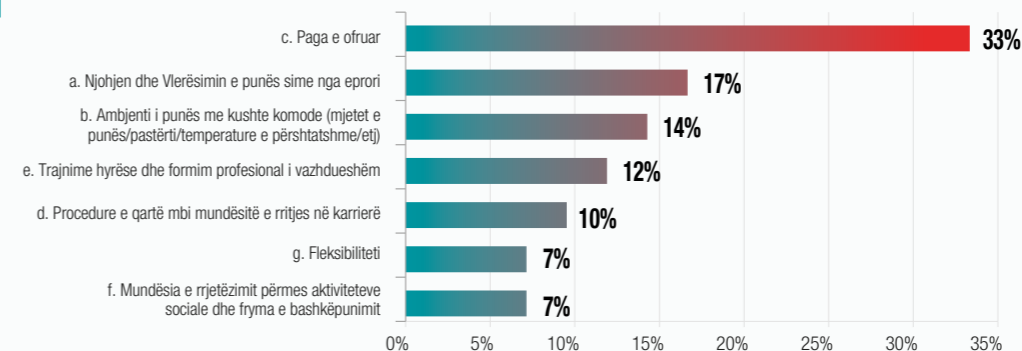
» Njohja dhe vlerësimi i punës nga eprori

Në dallim nga më lart moshën 30 - 40 vjeç në vend të vlerësojnë Njohjen dhe vlerësimin e punës nga eprori përkatës

Bazuar në eksperiencën tuaj, çfarë konsideroni si 3 pikat më motivuese në punësim? 16 - 29 vjeç

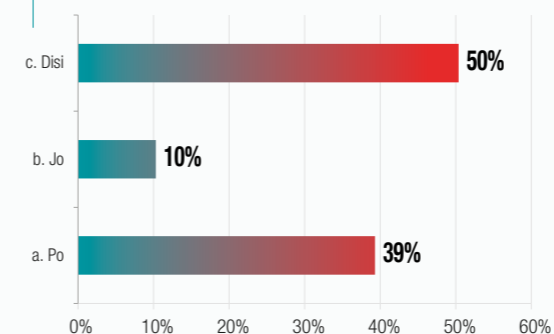


Bazuar në eksperiencën tuaj, çfarë konsideroni si 3 pikat më motivuese në punësim? 30-40 vjeç



d. EDUKIMI DHE PUNA

A ju kanë shërbyer njohuritë e marra gjatë edukimit arsimor (formimi profesional /Universitar /Pas Universitar), në punën tuaj aktuale:



» Lidhja Univeritet/Shkolla Profesionale Tregu i punës

» 39% pranojnë se edukimi arsimor është i domosdoshëm

Kontekst:

Sipërmarrësi vlerëson arsimimin edhe pse në shumë raste theksojnë se sistemi arsimor dhe aftësitë e kërkuara në tregun e punës, sidomos aftësitë e buta, nuk përputhen;
-(Anketimi dhe konsulta me biznese)
Gjithashtu, sidomos këtë vit është rritur bashkëpunimi i biznesit me universitetet/shkolla profesionale/zyra e punës (Konsultimi me bizneset)

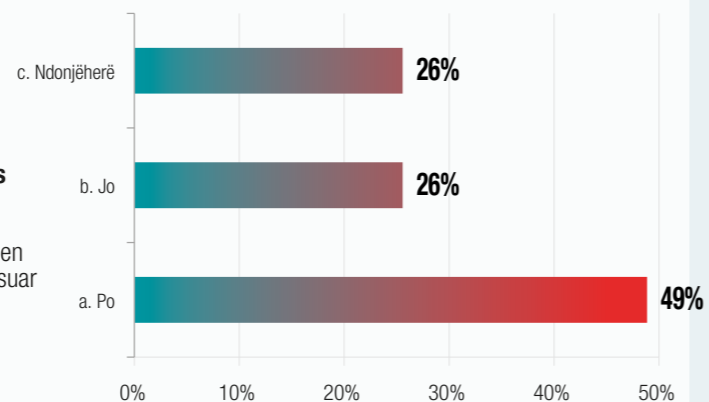
e. TRAJNIM NGA PUNËDHËNËSI

A ka qënë pjesë e trajnimeve të ofruara nga punëdhënësi juaj edhe trajnimi për aftësitë e buta (soft skills) (komunikim/shërbim ndaj klientit/ organizim i kohës/ punë në grup /respekti /etj)?

- » Soft skills po vlerësohen më shumë se aftësitë teknike në tregun e punës
- » Konsiderohen si tepër të rëndësishme në të gjitha profesionet
- » 49% pranojnë të jenë trajnuar në soft skills

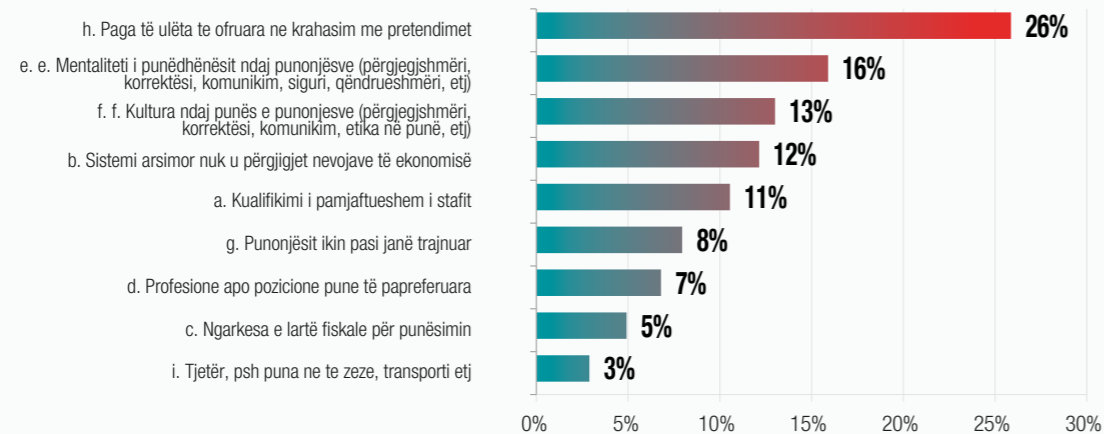
Kontekst:

- Kultura e punës dhe aftësitë e buta, konsiderohen si të pamjaftueshme nga sektori privat duke vlerësuar forcën punëtore, jo vetëm tek moshat e reja
- Dëshira: për të mësuar për rritje në karrierë mungojnë tek të rinjtë perceptimi i biznesit



f. SFIDAT E PUNËSIMIT PËR TË RINJTË

Në opinionin tuaj të përgjithshëm, cilat janë 3 problemet më të rëndësishme të punësimit në sektorin ekonomik ku ju jeni/aspironi të punësoheni?



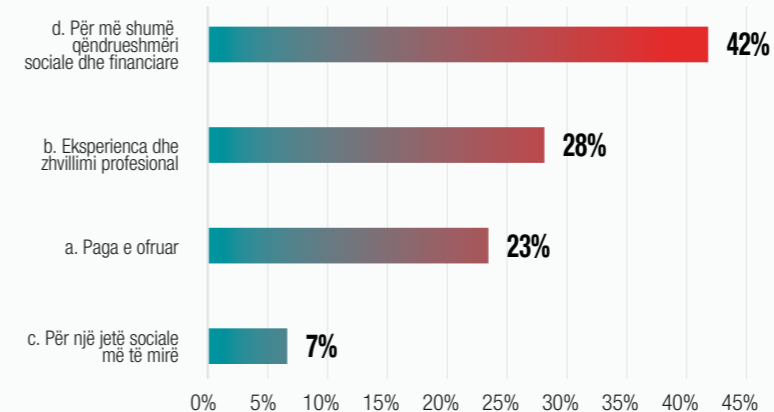
g. SFIDAT E PUNËSIMIT –PUNËDHËNËS KUNDREJT PUNËMARRËS

Në opinionin tuaj të përgjithshëm, cilat janë problemet më të mëdha të punësimit në sektorin ekonomik ku operon ndërmarrja juaj?



h. EMIGRIMI –ARSYET

Nëse do ta konsideronit punësimin jashtë Shqipërisë, cila do të ishte arsyeja primare:



» Pse të rinjtë duan të largohen nga vendi

Kontekst:

Sektori privat po kërkon rrugë të reja për sigurimin e fuqisë punëtore, kryesisht nga jashtë vendit, për të cilët shprehen se e kanë të kultivuar Kulturën e punës e cila duket se mungon tek fuqia punëtore në vend

ÇËSHTJE PËR DISKUTIM

1. SI INFORMOHENI NË LIDHJE ME OFERTAT E PUNËSIMIT?
2. A ËSHTË PAGA ARSYEJA KRYESORE E LARGIMIT?
3. ÇFARË DUHET TË NDRYSHOJË NË MENTALITETIN E PUNËDHËNËSIT?
4. MENDONI SE KULTURA E PUNËS MUNGON TEK TË RINJTË?
5. ÇFARË DUHET TË NDRYSHOJË NË MARRËDHËNIEN UNIVERSITET/SHKOLLA PROFESIONALE/SEKTOR PRIVAT/PRAKTIKAT?
6. INFORMALITETI –A E PRANONI APO E KUNDËRSHTONI?

BIBLIOGRAFIA

1. *Raport Progresi për Shqipërinë, 2021* - https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/albania-report-2021_en
2. Raport Progresi për Shqipërinë, 2022 - https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/albania-report-2022_en
3. Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive 2019 – 2022
4. Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive 2019 – 2022 – Raporti i Progresit 2020
5. Strategjia Kombëtare e Migracionit dhe Plani i Veprimit, 2019 – 2022
6. IOM - Raporti Botëror i Migracionit, 2022
7. AKPA – Buletini Statistikor 2020
8. Puna e Sekretariatit mbi lformalitetin, Aftësitë dhe BPO
9. *BB Memorandumi Ekonomik për Shqipërinë - Shtator 2021* - [Link](#)
10. Si ndërveprojnë migrimi, kapitali njerëzor dhe tregu i punës në Shqipëri - Fondacioni Evropian i Trajnimit, 2021
11. Raport diagnostik për punën e padeklaruar në Shqipëri – Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal
12. USAID Korniza e Angazhimit të Sektorit Privat të Programit të Zhvillimit të Aftësive të udhëhequra nga industria
13. Rishikimi i Sistemit të Arsimit dhe Formimit Profesional të Shqipërisë – May 2020
14. *SELDI: Ekonomia e fshehur në Ballkanin Perëndimor 2020: Tendencat dhe opsionet e politikave* <https://seldi.net/wp-content/uploads/2020/11/Hidden-economy-in-the-Western-Balkans-2020-brif.pdf>
15. Rekomandime për trajtimin e punës së padeklaruar në Shqipëri- 2018- Brunilda Kosta with Colin C Williams
16. OECD - Migrimi i fuqisë punëtore në Ballkanin Perëndimor: Hartimi i modeleve, Adresimi i Sfidave dhe Marrja e Përfitimëve
17. ILO “Vështrim i përgjithshëm i ekonomisë informale në Shqipëri”-2021
18. Barometri Ballkanik 2022-Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal dhe Qendra ACIT
19. START SMART dokumentacion
20. Anketa e Kostos së Punës INSTAT
21. Anketa e Kostos së Punës Eurostat data
22. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>
23. <https://akpa.gov.al/wp-content/uploads/2021/09/BULETINI-STATISTIKOR-2020.pdf>
24. <https://inspektoriaipunes.gov.al/wp-content/uploads/2022/03/Analize-vjetore-2021-ISHP-SHSH-per-web-23032022.pdf>
25. Ligji Nr.79/2021 “Për të Huajt”
26. VKM Nr. 17, datë 15.01.2020
27. VKM Nr. 17, datë 15.01.2020
28. VKM Nr. 17, datë 15.01.2020
29. VKM Nr. 348, datë 29.04.2020
30. VKM Nr. 535, datë 08.07.2020
31. VKM Nr. 608, datë 29.7.2020
32. VKM Nr. 608, datë 29.7.2020



Albania
Investment
Council

Improving Transparency and Investment Climate

RRETH KËSHILLIT TË INVESTIMEVE NË SHQIPËRI

Këshilli i Investimeve ka si qëllim rritjen e besimit të ndërsjellë midis biznesit dhe qeverisë duke kontribuar në institucionalizimin e dialogut mbi politikat në vend. Kontribuon në reformat kombëtare dhe procesin e tranzicionit ekonomik duke ndihmuar në përmirësimin e institucioneve, ligjeve dhe politikave që promovojnë mirëfunksionimin e tregut.

Dr. Diana Leka (Angoni)

Drejtoare e Sekretariatit
lekad@investment.com.al

Elvis Zerva

Ekspert Ligjor dhe Rregullator
zervae@investment.com.al

Elida Fara

Eksperte Ekonomie
farae@investment.com.al

Xaira Shurdha

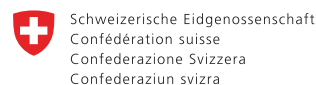
Eksperte për Monitorimin dhe Bashkëpunimin
shurdhax@investment.com.al

Elisa Lula

Oficere Administrative dhe Komunikimi
lulae@investment.com.al

Publikuar nga Sekretariati i Këshillit të Investimeve (SKI), Dëshmorët e Kombit, Tiranë, Shqipëri
info@investment.com.al / www.investment.com.al / SKI është përgjegjës për përmbajtjen e këtij publikimi.

Albania Investment Council ALInvestCouncil Albania Investment Council



Sekretariati i Shtetit për Çështjet Ekonomike SECO

Këshilli i Investimeve mbështetet nga Ministria e Financave dhe Ekonomisë, BERZH dhe Sekretariati Shtetëror Zvicerian për Çështje Ekonomike (SECO).