

DISPONUESHMËRIA DHE CILËSIA E FUQISË PUNËTORE

Mbledhje e Këshillit të Investimeve,
26 tetor 2022

PËRMBAJTJA

- OBJEKTI DHE METODOLOGJIA
- KONTEKSTI
- GJETJE KRYESORE
- REKOMANDIME

OBJEKTIVI

Prioritizim i ndërhyrjeve, sipas perspektivës së sipërmarrjeve mikro, të vogla dhe të mesme **mbi alternativat e mundshme për minimizimin e efekteve të “krizës së fuqisë punëtore” duke u fokusuar në:**



DESK-RESEARCH



- **Raporte kombëtare dhe ndërkombëtare**, ligje/akte nënligjore, strategji, vizioni qeverisës
- **Analiza të të dhënave** zyrtare
- **Sinteza** e gjetjeve dhe rekomandimeve të deritanishme
- **Puna e deritanishme e Sekretariatit** mbi problematikat në tregun e punës

KONSULTIME



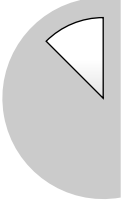
- **29 konsultime direkte dhe virtuale** me 37 individë nga institucione publike/ ekspertë/ shoqata/ dhoma biznesi/shkolla profesionale/të rinj
- **1 fokus grup** me rininë dhe ekspertë të fushës (10 pjesëmarrës)
- **Takime rajonale** në Tiranë, Shkodër, Durrës, Gjirokastrë, Sarandë dhe Berat

2 PYETËSORË



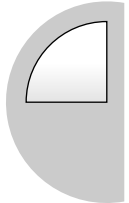
- 1 **Pyetësor për sipërmarrjen** me fokus identifikimin e problematikave që ata hasin në gjetjen, mbajtjen, dhe trajnimin e fuqisë punëtore (*gjithsej 253 përgjigje*)
- 1 **Pyetësor për të rinjtë** në lidhje me identifikimin e sfidave që ata hasin në tregun e punës (*gjithsej 262 përgjigje në bashkëpunim me Fakultetin Ekonomik UT dhe YPN*)

KONTEKSTI



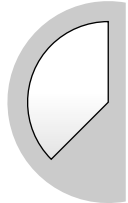
Konkurrueshmëria e Shqipërisë pengohet nga mungesa e njohurive **sipërmarrëse dhe teknologjike**, nivele të konsiderueshme **informaliteti**, nevoja të paplotësuara për **investime** në kapitalin njerëzor dhe fizik dhe **shpenzime** të ulëta për kërkim dhe zhvillim

PROGRES RAPORTI I BE-SË PËR SHQIPËRINË (2021/2022)



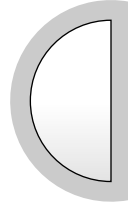
Tregu i punës në Shqipëri **vazhdon** të karakterizohet nga një **fuqi punëtore tepër informale**, të ardhurat e familjeve mbeten **të ulëta**, me një prevalencë më të lartë të varfërisë mes të vetëpunësuarve dhe të papunëve sesa punonjësit me pagë

BANKA BOTËRORE (2021)



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

SELDI (2020)

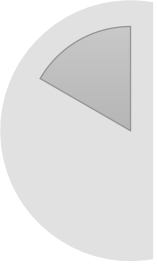


Në Shqipëri, problemet strukturore vazhdojnë të ushtrojnë sfida për tregjet e punës: në veçanti, **mungesa e aftësive të duhura dhe emigracioni** i fuqisë punëtore e intensifikuan presionin e tyre mbi fuqinë punëtore të disponueshme.

BALLKAN BAROMETËR 2022

KONTEKSTI

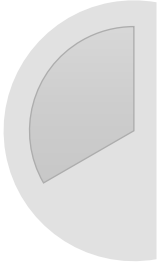
POPULLSIA



Sipas INSTAT, në janar 2022, **popullsia në Shqipëri u ul me 1.3%** krahasuar me 2021, kryesisht në grupmoshat deri 49 vjeç.

NDËRMARRJET

QEVERISJA

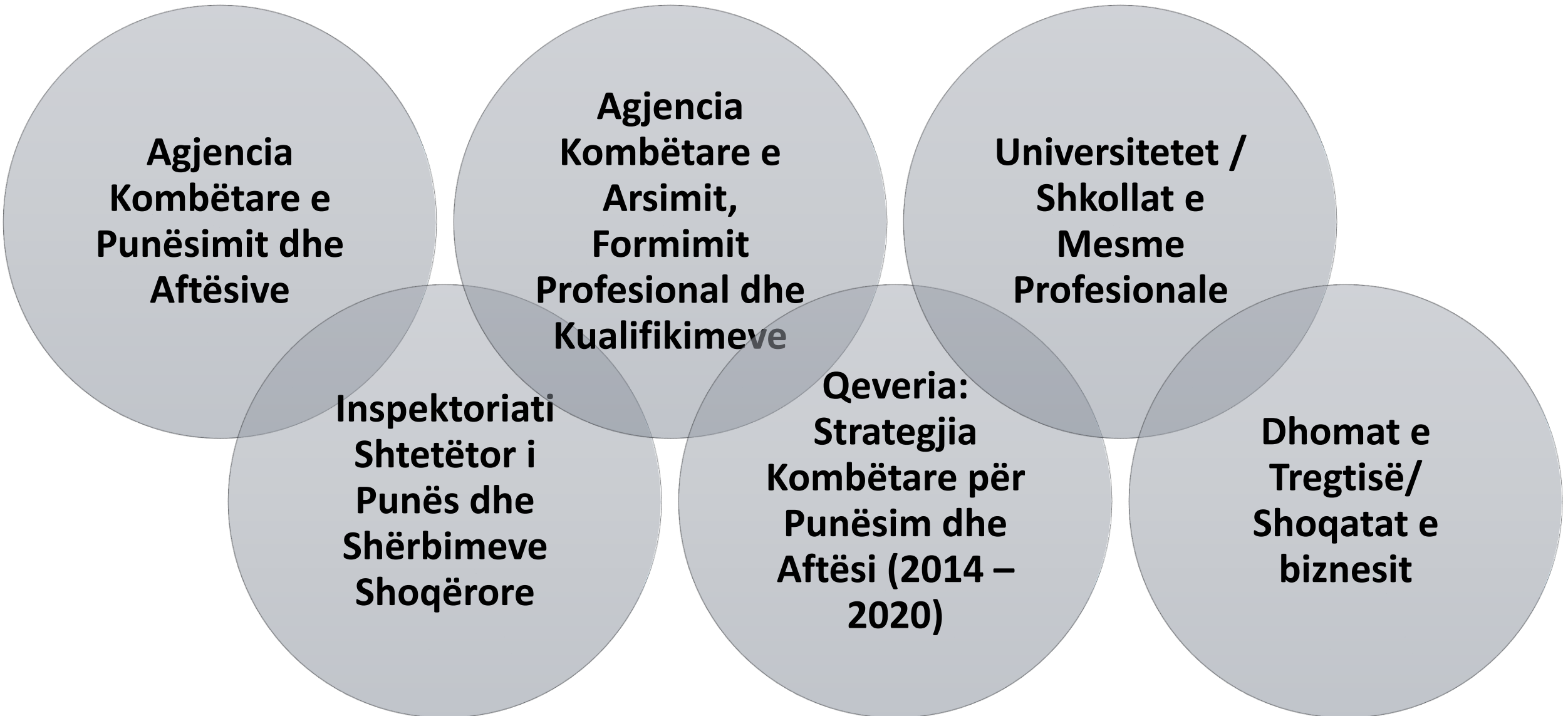


Programi i Qeverisë 2021 - 2025 në përputhje me kërkesat e integritimit në BE dhe **Strategjia Kombëtare për Punësimin dhe Aftësitë (2014-2022)**.

Në vitin 2021, MFE përfundoi punën analitike për zhvillimin e **Skemës së Garancive Rinore (YGS)**, me synim mbështetjen e aksesit të të rinjve në tregun e punës.

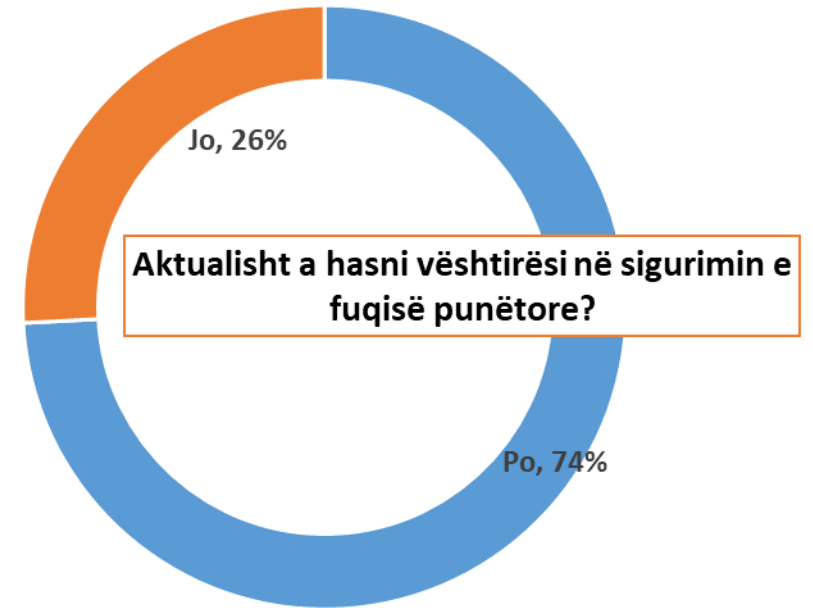
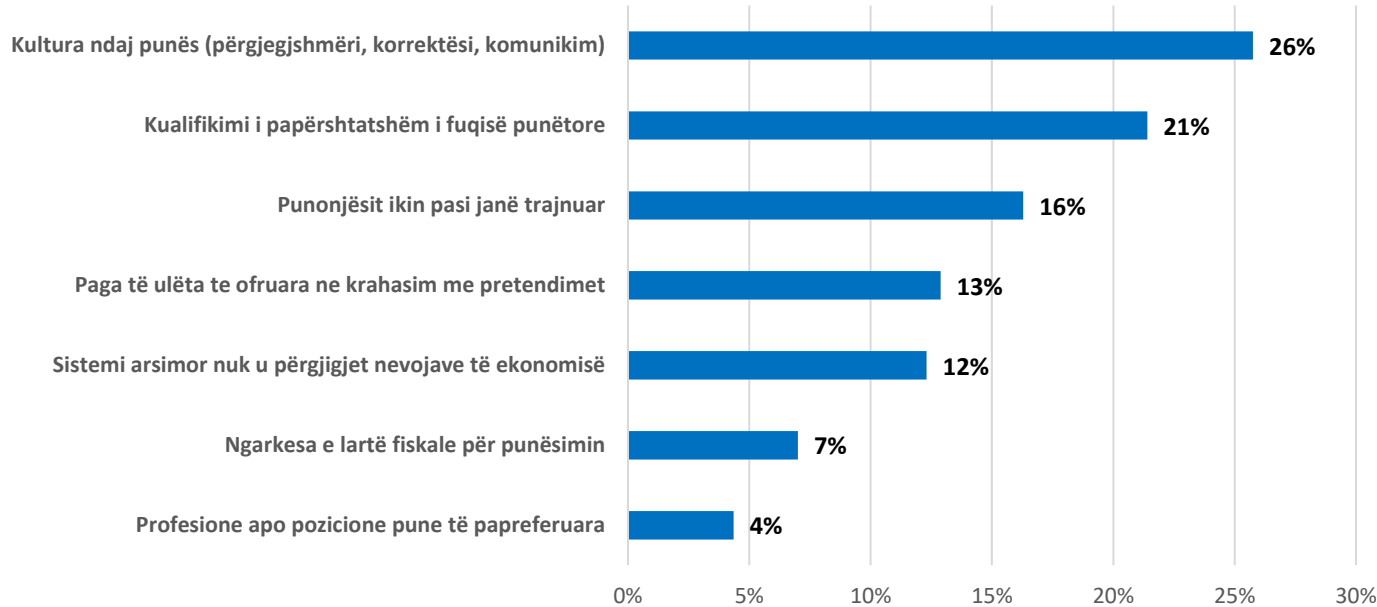
Deklarata e Osnabrück-ut 2020 thekson se **një partneritet i fortë me partnerët social është jetik** për arritjen e objektivave dhe rezultateve për konkurrencë të qëndrueshme, drejtësi sociale dhe fleksibilitet.

EKOSISTEMI INSTITUCIONAL



PERSPEKTIVA E SIPËRMARRJES – SFIDAT

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



Sipas pikëpamjes së punëdhënësve problemet në punësim janë:

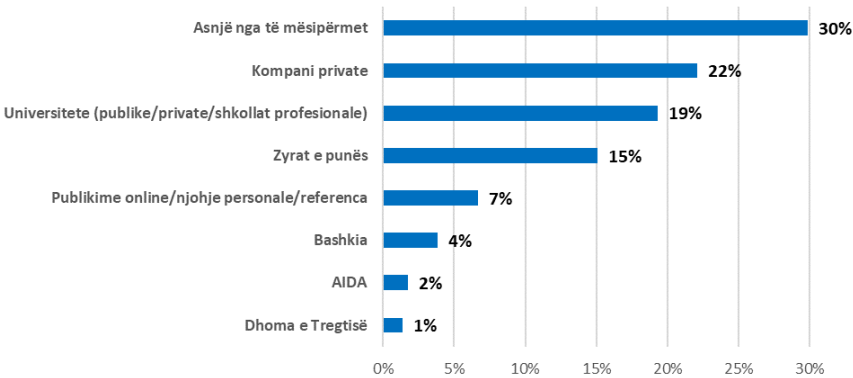
1. Kultura ndaj punës

2. Kualifikim i papërshtatshëm

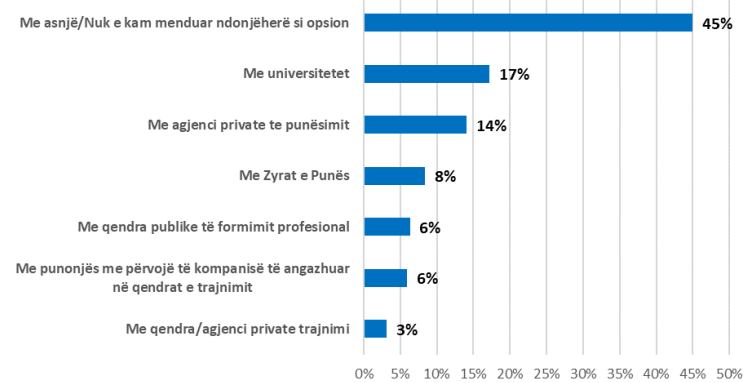
3. Punonjësit largohen pasi trajnohen

PERSPEKTIVA E SIPËRMARRJES – SFIDAT

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



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



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



1/3 e bizneseve nuk kanë kontaktuar askënd për të siguruar punonjës

Të tjerët kontaktojnë kryesisht:

- Kompani private
- Universitetet/shkollat
- Zyrat e punës

Bashkëpunimi më pozitiv në gjetjen e punonjësve me:

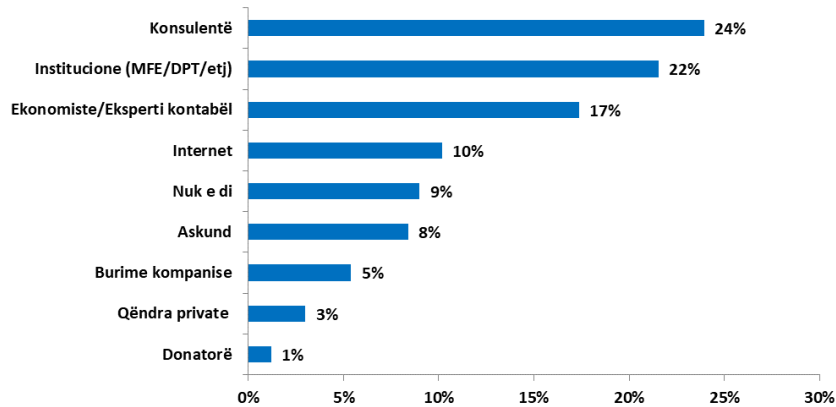
- Universitetet
- Agjensitë e punësimit
- Zyrat e punës

Mungesën e stafit kompanitë e zgjidhin kryesisht përmes:

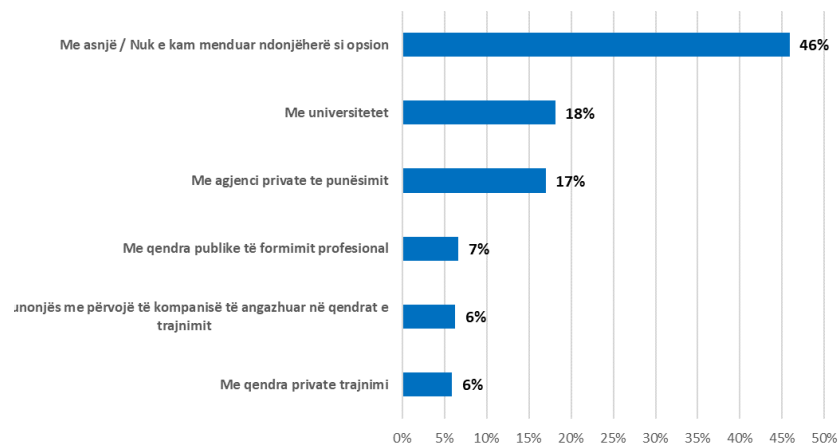
- Trajnimeve brenda kompanisë
- Riorganizimit të personelit

PERSPEKTIVA E SIPËRMARRJES – SFIDAT

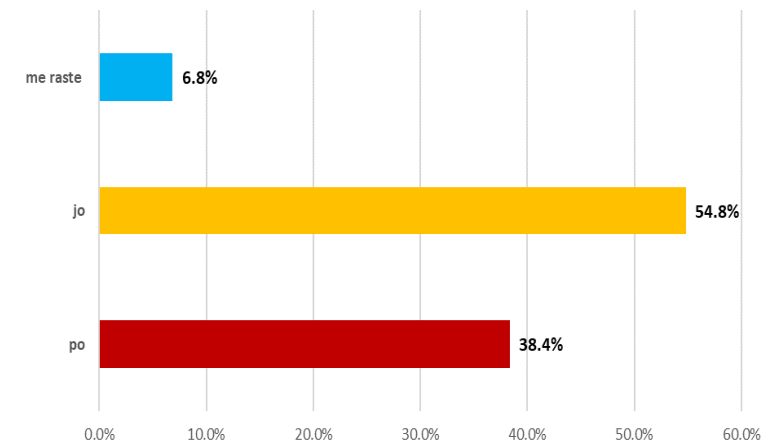
Ku (institucion/ekspert/tjetër) e kërkoni fillimisht informacionin në lidhje me këshillimin për nevojën për trajnime?



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



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



Kompanitë kërkojnë informacion për trajnimet kryesisht tek:

- Konsulentët
- Institucionet (MFE/DPT/etj.)
- Ekonomistët e tyre

Institucionet publike kanë filluar të fitojnë besimin e kompanive

Bashkëpunimi më pozitiv në trajnimin e stafit kompanitë e kanë me:

- Universitetet
- Agjensitë e punësimit
- Qendrat e formimit profesional

Më shumë se ½ e kompanive deklarojnë se nuk buxhetojnë për trajnim të punonjësve të tyre (Anketa mbi Inovacionin, 2021)

GJETJE TË KI

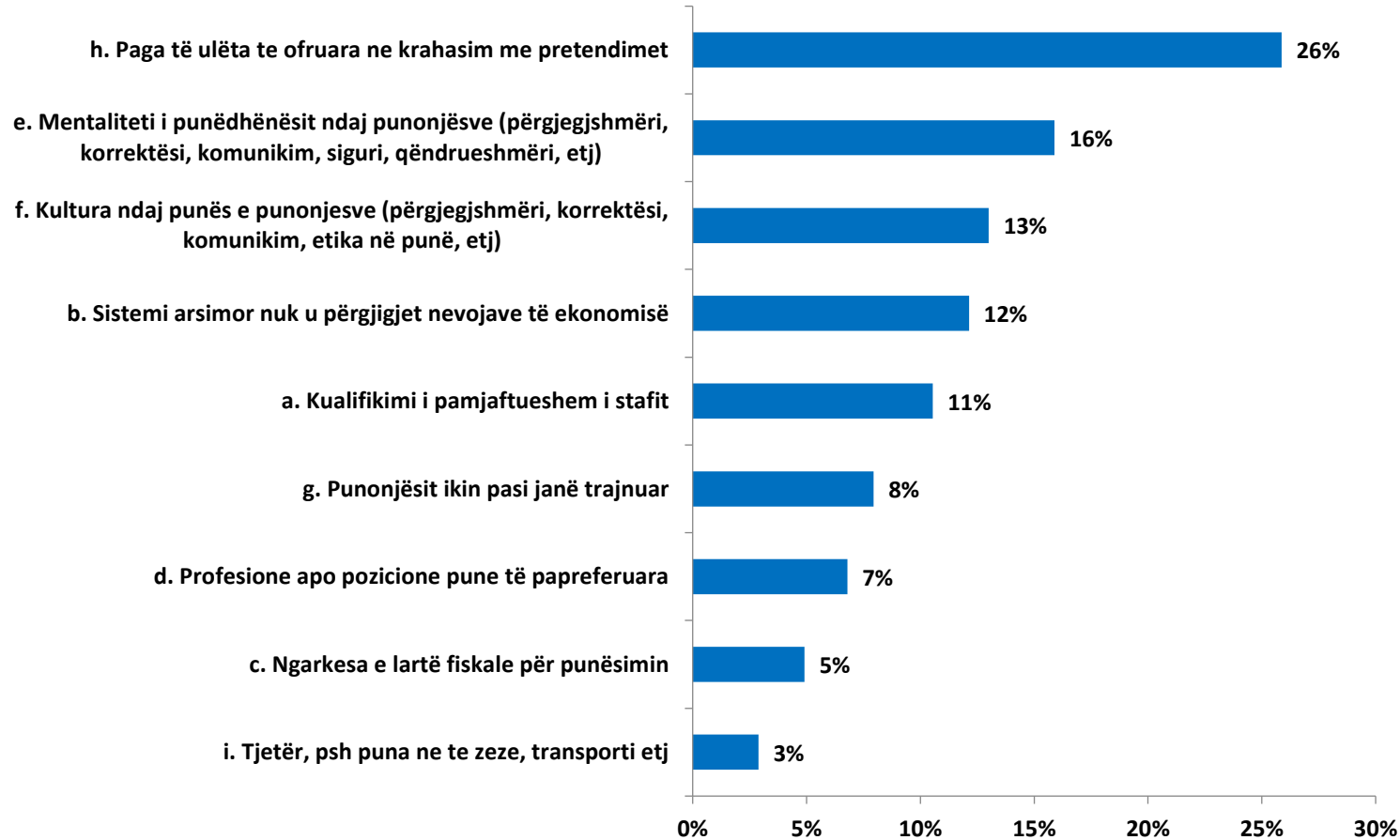
DISPONUESHMËRIA E FUQISË PUNËTORE

- Mungesa e fuqisë punëtore në vend është **kthyer në një sfidë thelbësore**
- **Sektorët e tregtisë, ndërtimit dhe industrisë** duket se vuajnë më shumë mungesën e fuqisë punëtore

EFEKTIVITETI I KANALEVE PËR IDENTIFIKIMIN E FORCËS PUNËTORE

- **Agjencitë private dhe sistemi arsimor** (universitete/shkollat publike/private/profesionale) perceptohen si **kanalet më të përdorura** në gjetjen e fuqisë ndërsa zyrat e punësimit janë më pak të përdorura
- **Bashkëpunimi më pozitiv** në gjetjen e punonjësve **shënohet me universitetet** (kryesisht përmes kontakteve individuale me profesorët) dhe **agjencitë private të punësimit.**

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

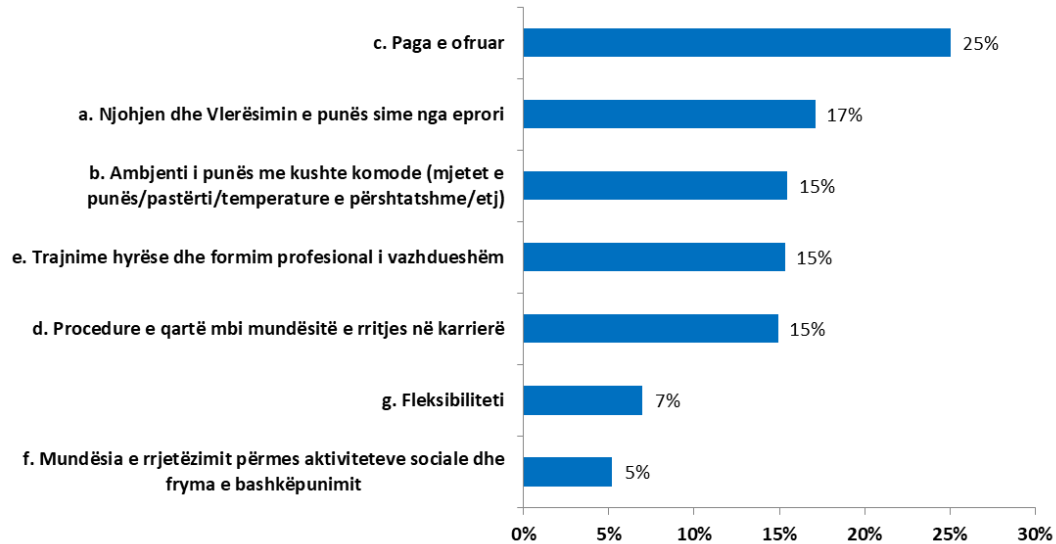


Siguria Financiare sfida kryesore në tregun aktual të punës

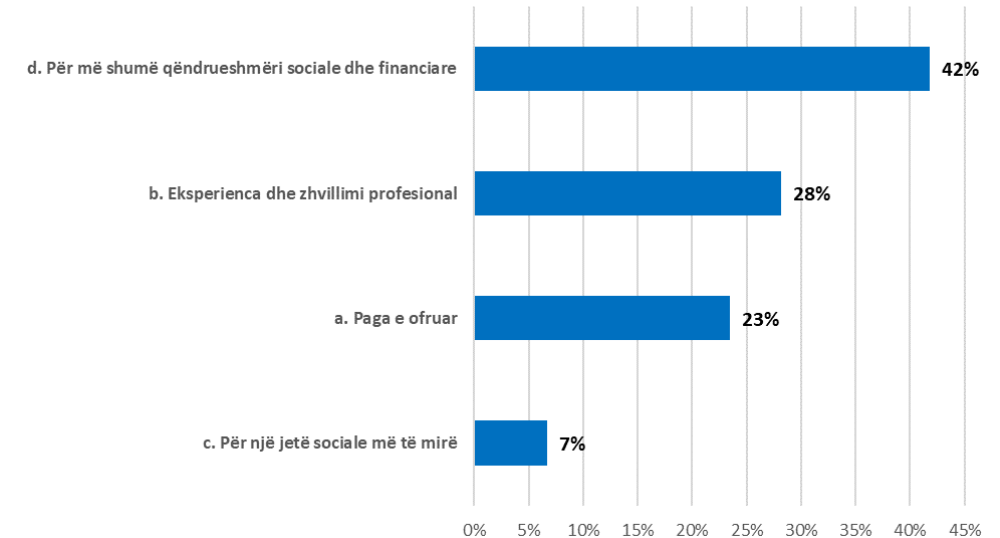
Mentaliteti punëdhënësit përkundrejt kulturës së punëmarrësit

Kultura ndaj punës e vetë të rinjve

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



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



Niveli i pagesës

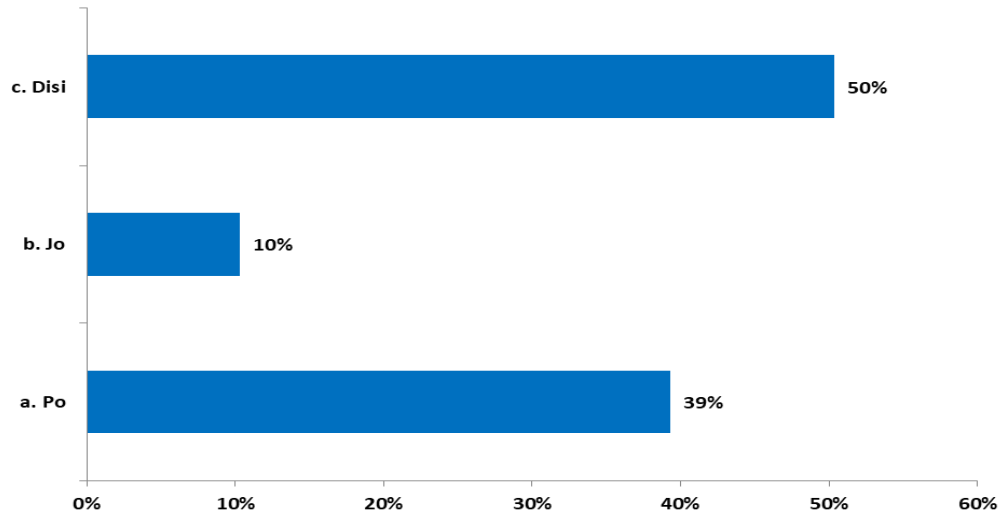
Kultura, ambjenti dhe perspektiva e punës, përfshirë:

- Mirënjohja për punën
- Kushtet e punës
- Rritja profesionale
- Qartësia e procedurave

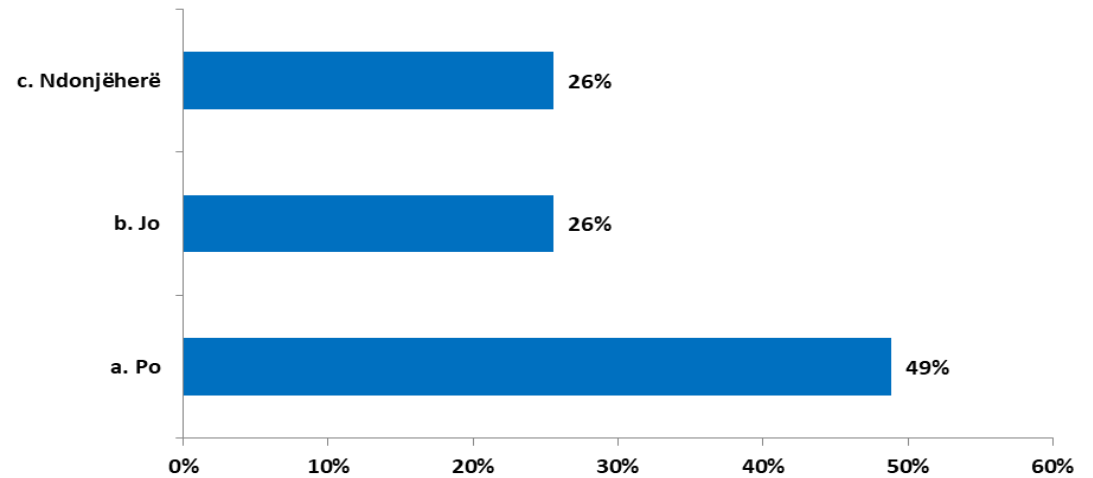
Të rinjtë kërkojnë një perspektivë të qëndrueshme sociale, financiare dhe profesionale

PERSPEKTIVA E TË RINJVE - SFIDAT

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



3. 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)?



Më pak se gjysma e të rinjve mendojnë se njohuritë e marra në universitet u kanë shërbyer në punën e tyre aktuale; ndërsa rreth ½ e tyre janë të dyzuar

Rreth ½ e të rinjve kanë përfituar trajnime/këshillim nga vetë punëdhënësit mbi aftësitë e buta

GJETJE TË KI

PAGAT E ULËTA DHE KULTURA E PUNËS

- **Pagat e ulëta perceptohen si një faktor dominues** i pakënaqësisë dhe dekurajimit për punonjësit/punëkërkuësit në tregun lokal të punës në sektorin privat, në një kohë kur pagat e ulta janë faktori kryesor I tërheqjes së IHD në vend
- **Të rinjtë deklaruan se kërkojnë një perspektivë të qëndrueshme si në aspektin social, financiar ashtu edhe në atë profesional.**
- **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/punëkërkuësve
- **Mentaliteti dhe praktikat e lidërshipt të sipërmarrësve** duket se “trembin” shumë punëkërkuës, veçanërisht brezin e ri
- **Mungesa e aftësive të buta** është identifikuar si një çështje e përhershme tek punonjësit e rinj dhe më të vjetër

MOSPËRPUTHJA E OFERTËS DHE KËRKESËS PËR AFTËSI

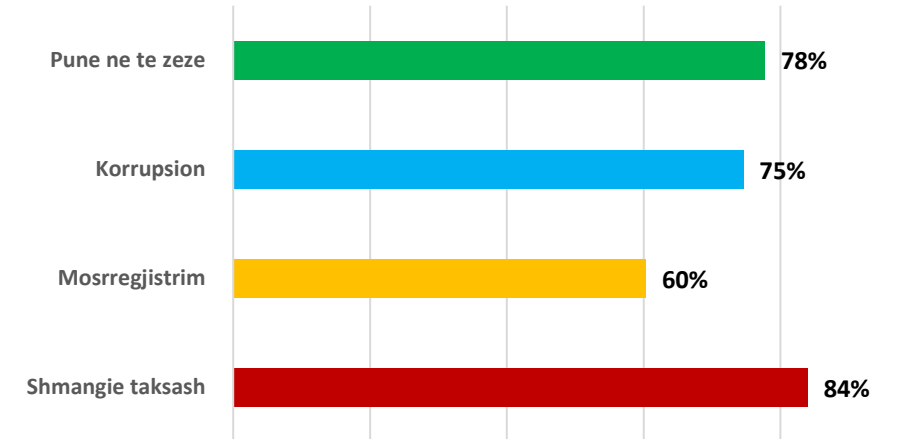
- **Mospërputhja e sistemit arsimor me nevojat e sektorit privat** mbetet në tre çështjet kryesore për sa i përket pritshmërive në aspektin e kualifikimit të fuqisë punëtore.
- Edhe pse papajtueshmëria e aftësive pranohet si një çështje sistematike, shumica e kompanive **konfirmojnë se nuk kanë një fond të dedikuar për trajnimin e punonjësve të tyre.**
- **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.
- **Edhe pse punonjësit trajnohen, ata shpesh largohen**

INFORMALITETI - PERCEPTIMI I BIZNESIT

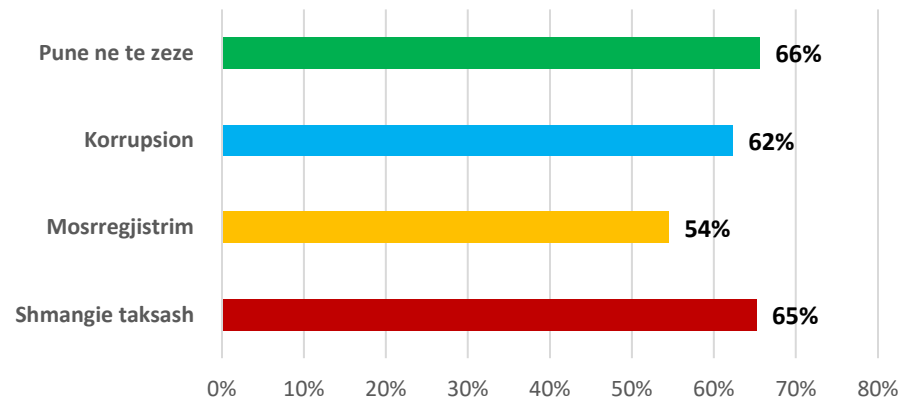
Lutemi vlerësoni natyrën që ka informaliteti në sektorin tuaj, 2022



Perceptimi i biznesit mbi natyrën e informaliteti (2019)



Perceptimi i biznesit mbi natyrën e informalitetit (2018)



Konfirmohet se puna në të zezë vazhdon të jetë forma më e përhapur e informalitetit edhe për vitin 2022, edhe pse me tendenca rënie

GJETJE TË KI

TË TJERA

- Pavarësisht nga ekzistenca e programeve të nxitjes së punësimit (0.02% e PBB-së), **kompanitë raportojnë mungesë informacioni për mundësinë e përfitimit prej tyre.**
- **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**
- **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, studentët nuk i vlerësojnë këto mundësi për shkak të mungesës së integritit në “punën reale” dhe mungesës së pagesës**

PUNA E PADEKLARUAR

- **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 gjatë
- **Nëndeklarimi i pagës së marrë nga punonjësit mbetet lloji më i zakonshëm i punësimit të fshehur**
- **Konkurrenca e pandershme nga operatorët e palicensuar në segmente dhe sektorë të ndryshëm p.sh., operatorët turistikë dhe agjencitë turistike**

REKOMANDIME

– PËRMIRËSIMI I KULTURËS SË PUNËS DHE PERSPEKTIVAT E QËNDRUESHMËRISË SË PUNËSIMIT

Dhomat/Shoqatat e Biznesit të konsiderojnë krijimin e trajnimeve/workshope/paketave informative specifike me fokus mentalitetin e pronarëve të NMVM-ve (CEO), me qëllim përmirësimin e mendësisë së tyre drejt krijimit të vlerës së kapitalit njerëzor

Sipërmarrësit duhet të investojnë për qëndrueshmëri të stafit - fokus buxhetim për përmirësimin e paketave të shpërblimit, shëndetit dhe mirëqenies për punonjësit, riaftësimin (përfshi *soft skills*) dhe strukturimit të mundësive për karrierë, rivlerësim të stazheve të studentëve

Nga komuniteti i sipërmarrjes së NMVM-ve, investimet shtesë në teknologji dhe automatizim, janë të domosdoshme për të rritur produktivitetin, mbetur konkurrues e inkurajuar dijet drejt aftësive të reja të punonjësve

LEGJISLACIONI I PUNËS - Edukimi i punëmarrësve dhe punëdhënësve të mundshëm me legjislacionin e punës dhe kontratat e punës - të drejta dhe detyrime

REKOMANDIME

- RITJA E AKSESIT NË PUNËSIM

AKPA duhet të konsiderojë rritjen e promovimit në nivel kombëtar dhe lokal të platformës së centralizuar puna.gov.al.

AKPA të zgjerojë fokusin dhe qëllimin e saj për të tërhequr dhe për t'i shërbyer një game më të gjerë punëdhënësish e punëkërkuessish

AKPA të forcojë kapacitetet (buxhetin, stafin) e zyrave të saj në nivel vendor për të rritur rolin e saj në identifikimin e vendeve të punës nga bizneset lokale

Dhomat e tregtisë të bëhen më proaktive në lidhjen e drejtpërdrejt ndërmjet vendeve të lira të punës së anëtarëve të tyre dhe punëkërkuessve

REKOMANDIME

- BASHKËPUNIM DHE KOORDINIMI MIDIS AKTORËVE NË MBËSHTETJE TË TREGUT TË PUNËS

MFE të konsiderojë instrumenta inovativ për ndërgjegjësimin e MSME për mekanizmat ekzistues që mbështesin punësimin përmes një bashkëpunimi të qëndrueshëm në nivel lokal ndërmjet dhomave të tregtisë së biznesit – zyrave të punësimit – shkollave profesionale – qendrave të formimit profesional – pushtetit lokal - universitete

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

Krijimi i lehtësive mbi ri-futjen e profesionistëve në pension në fuqinë punëtore si një mjet për të trajtuar mungesat në disa profesione

Diskutime

Konkurrenca globale

Në një “krizë globale të fuqisë punëtore”, si mund të konkurrojë Shqipëria në mënyrë strategjike për të mbajtur fuqinë punëtore, veçanërisht të rinjtë?

Sfidat institucionale

Si të optimizohen përpjekjet lokale (publike dhe private) dhe ndërkombëtare për të përballur çështjet e sektorit privat në lidhje me disponueshmërinë e fuqisë punëtore dhe cilësinë e aftësive

Rritje të ndërgjegjësimit

Edhe pse mospërputhja e aftësive është një sfidë e vërtetë e NMVM-ve, sipërmarrësit vendas ende buxhetojnë pak për të trajnuar punonjësit e tyre ose për të nënkontraktuar trajnime profesionale. Si mund të përballohet? A duhet që dhomat e tregtisë dhe shoqatat e biznesit të marrin një rol më proaktiv në mbështetjen e iniciativave të rikualifikimit dhe përmirësimit të aftësive, psh. në ekonominë e gjelbër apo dixhitale?! Po në lidhje me mbështetjen e institucioneve/ programeve publike?

FALEMINDERIT!

www.investment.com.al