

GJETJET E SONDAZHIT TË KI “MBI DISPONUESHMËRINË DHE CILËSINË E FUQISË PUNËTORE”

Tetor, 2022

OBJEKTI & METODOLOGJIA

OBJEKTI I VROJTIMIT

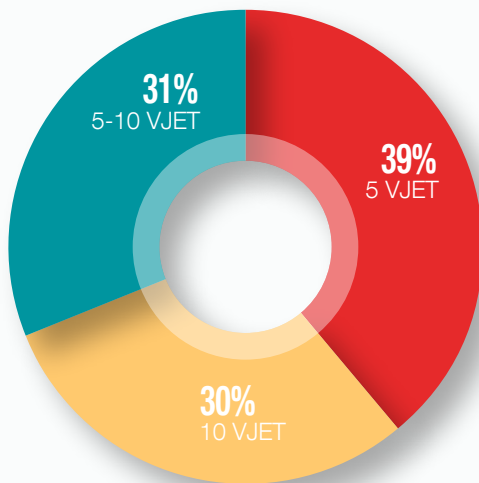
1. Mungesa e fuqisë punëtore
2. Kanalet e sigurimit të Fuqisë Punëtore
3. Trajnimi i fuqisë punëtore
4. Problematikat në Tregun e punës
5. Informaliteti

METODO- LOGJIA

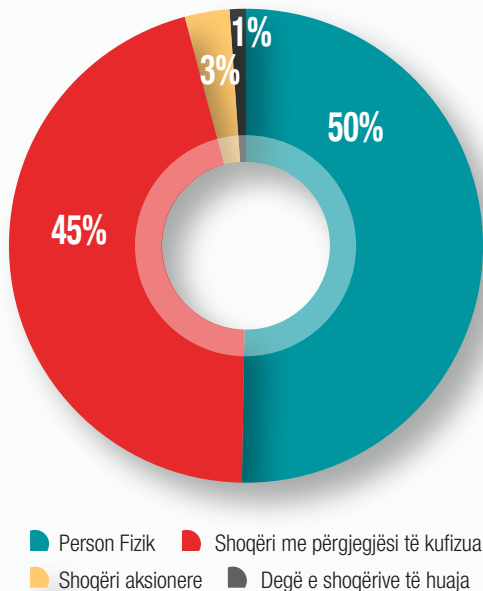
1. Pyetësor i strukturuar
2. Dërguar me email rreth 10.000 kompanive
3. Pyetësorë të plotësuar online në mënyrë anonime nga 253 biznese
4. Anketa përfshin të dhëna të raportuara gjatë periudhës Korrik – Shtator 2022

a. PROFILI I KAMPIONIT –253 BIZNESE

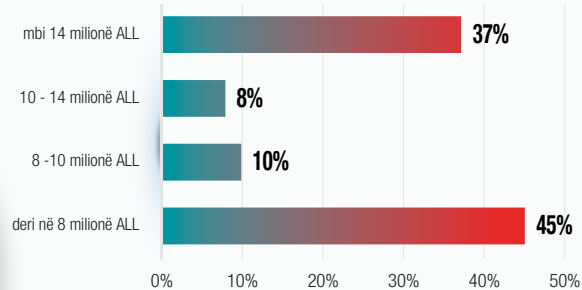
Mosha e kompanisë



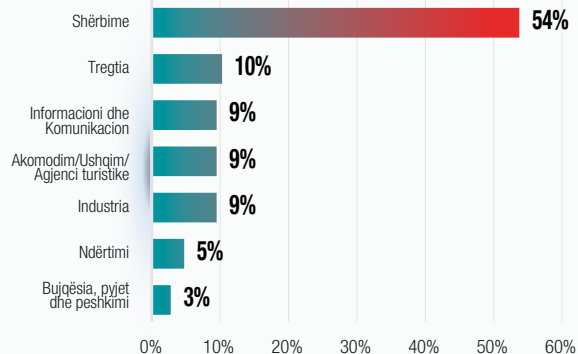
Forma e organizimit të biznesit tuaj



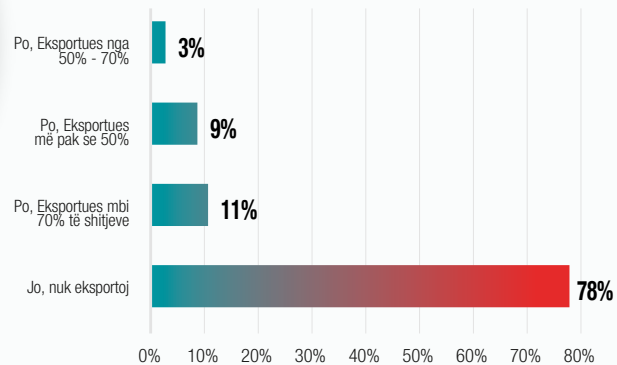
Madhësia e biznesit tuaj sipas xhiros të vitit të fundit



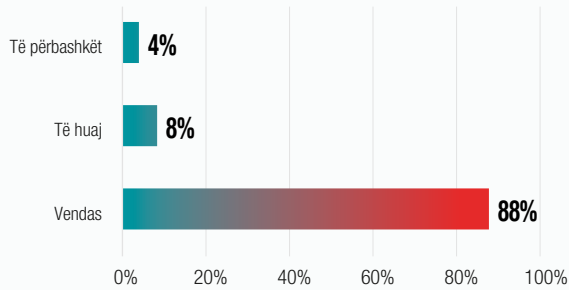
Aktiviteti kryesor ekonomik i biznesit tuaj është



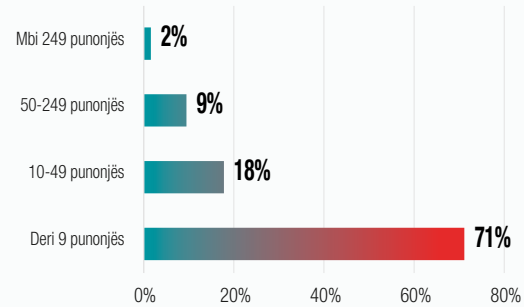
A jeni biznes eksportues?



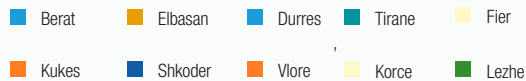
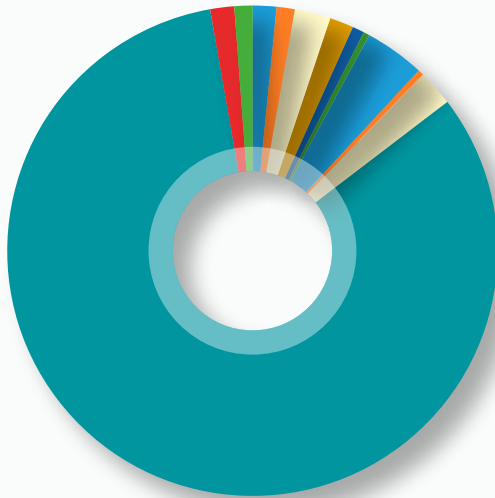
Aksionerët/Ortakët më të mëdhenj (me mbi 50% të aksioneve) të biznesit tuaj janë



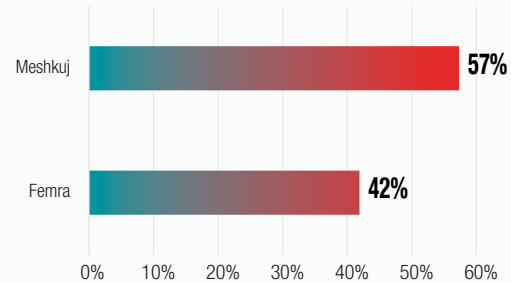
Cili është numri mesatar i punonjësve në biznesin tuaj?



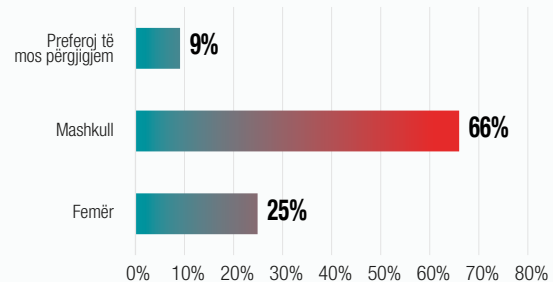
Qarku ku kryeni aktivitetin tuaj



Numri më i madh i punonjësve tuaj është

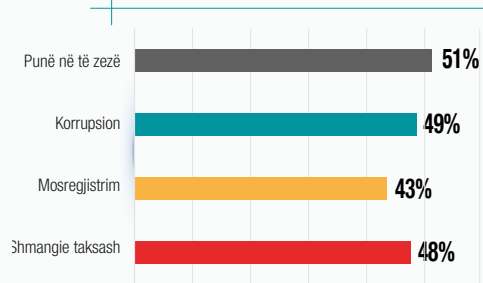


Aksioneri/Ortaku/Pronari më i madh i biznesit tuaj është

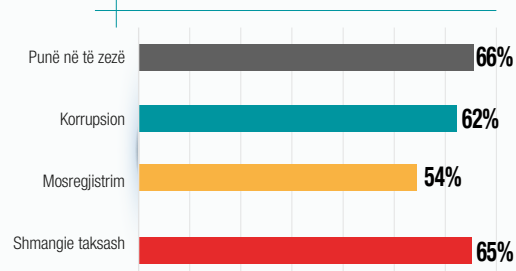


b. INFORMALITETI -PERCEPTIMI I BIZNESIT

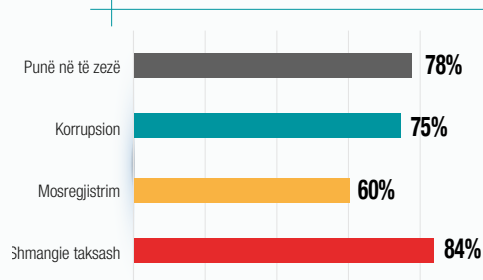
Lutemi vlerësoni natyrën që ka informaliteti në sektorin tuaj, 2022



Perceptimi i biznesit mbi natyrën e informaliteti (2018)

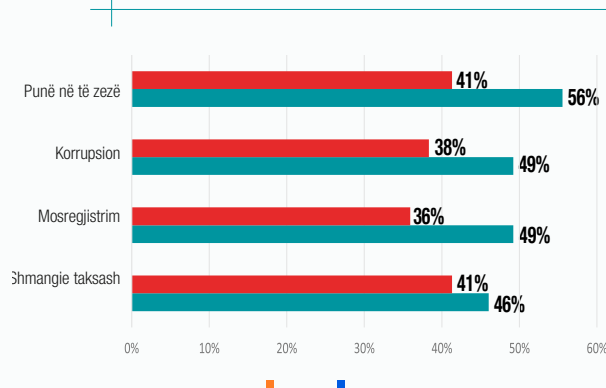


Perceptimi i biznesit mbi natyrën e informaliteti (2019)



Konfirmohet se **Shmangia e taksave dhe Puna në të zezë** 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

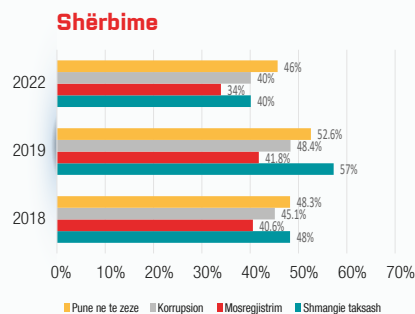
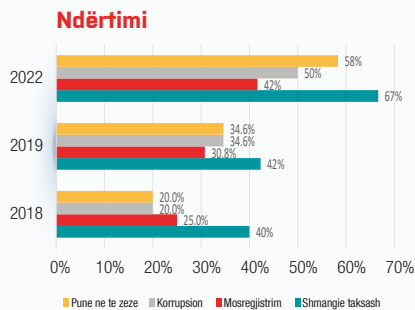
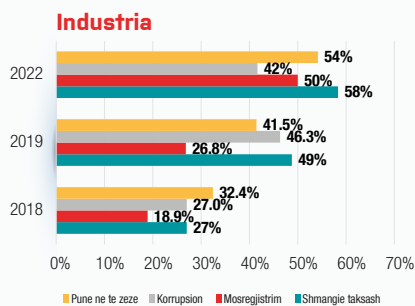


Sipas perceptimit gjinor, **sipërmarrëset femra perseptojnë më shumë informalitet** sesa sipërmarrësit meshkuj.

Forma më e përhapur e informalitetit për sipërmarrëset femra është puna në të zezë, ndërsa për sipërmarrësit meshkuj puna në të zezë dhe shmangia e taksave vlerësohen njëjloj

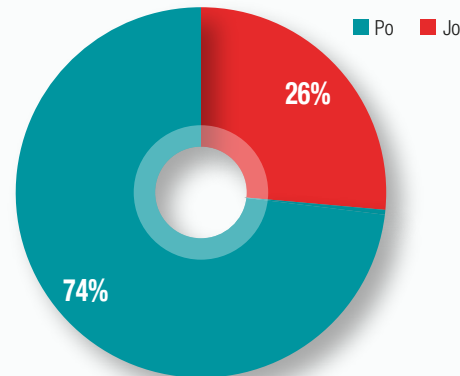
c. NATYRA E INFORMALITETIT SIPAS SEKTORËVE

Lutemi vlerësoni natyrën që ka
informaliteti në sektorin tuaj, 2022



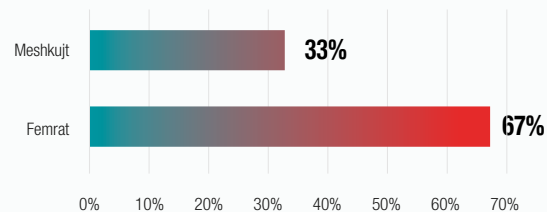
d. DISPONIBILITETI I FUQISË PUNËTORE

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:

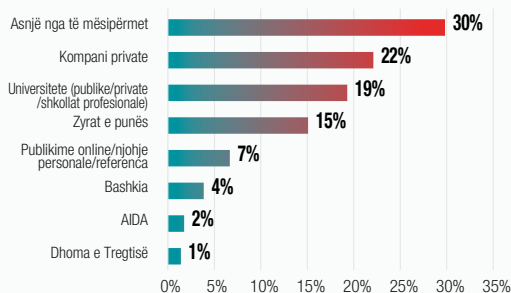


Sipas perceptimit gjinor, 67% e sipërmarseve femra
deklarojnë se ndeshen me vështirësi në gjetjen e
punonjësve dhe 71% e sipërmarrësve meshkuj

36% e të anketuarve shprehen se femrat janë më të
interesuar për punësim sesa meshkujt (82% e sipërmar.
femra dhe 62% e sipërmarseve meshkuj)

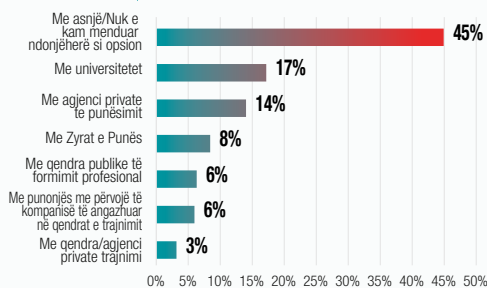
e. KANALET E SIGURIMIT TË FUQISË PUNËTORE

**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

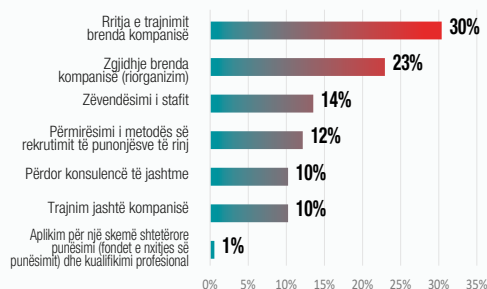
**Me cilat nga të mëposhtmet keni
pasur bashkëpunim me pozitiv në
lidhje me gjetjen e punonjësve tuaj?**



Ndërkohë bashkëpunimi më pozitiv në gjetjen e fuqisë punëtore rezultojnë të jetë me 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.**

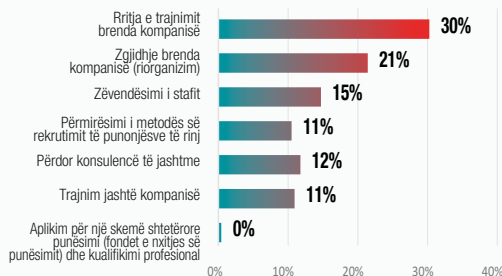
f. AFTËSITË PROFESIONALE

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



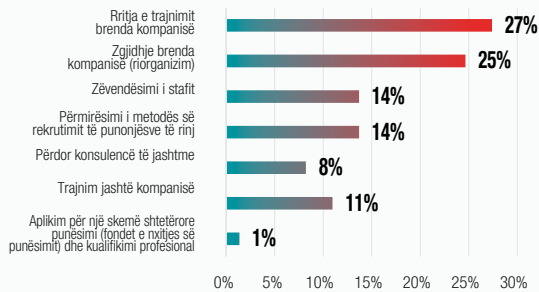
Në përgjithësi, kompanitë nuk buxhetojnë për trajnim të punonjësve të tyre. Zgjidhjet mbi mungesën e aftësive profesionale përqipen ti gjejnë brenda kompanive të tyre; e njëjta sjellje vihet re tek të gjitha kompanitë, pavarësisht numrit të të punësuarve apo gjinisë së sipërmarrsit;

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

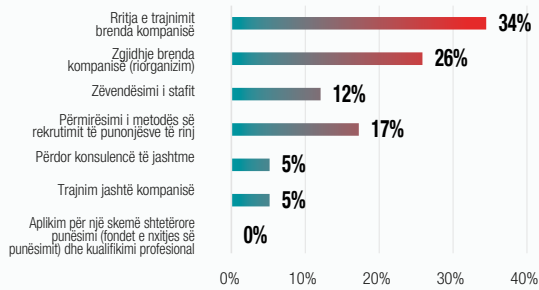


f. AFTËSITË PROFESIONALE

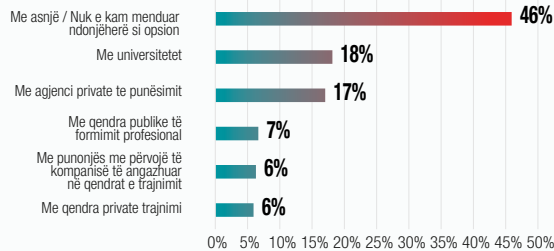
Çfarë veprimesh ndërmerr kompania për të zgjidhur mungesën e aftësive të punonjësve ekzistues? (10 deri 49 të punësuar)



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

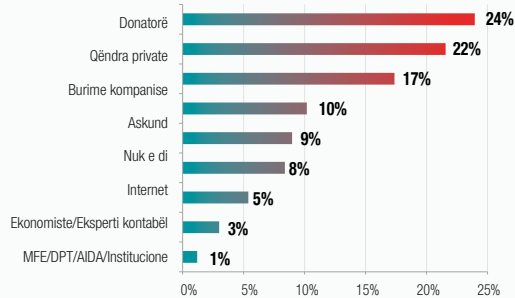


Me cilat nga të mëposhtmet keni pasur bashkëpunim me pozitiv në lidhje me trajnimin e punonjësve tuaj?



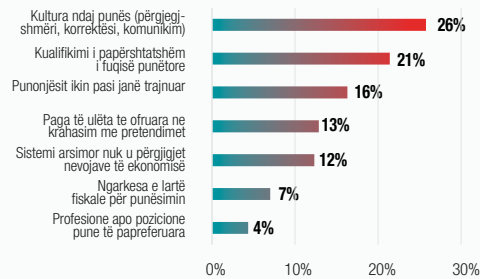
g. KËSHILLIMI MBI TRAJNIME

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



f. PROBLEMATIKAT E TREGUT TË PUNËS

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:

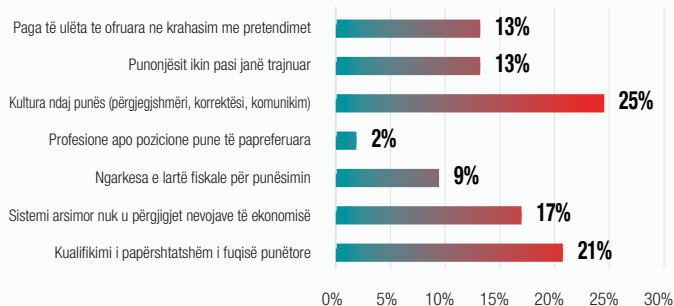
1. Kultura ndaj punës
2. Kualifikim i papërshtatshëm
3. Punonjësit largohen pasi trajnohen

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

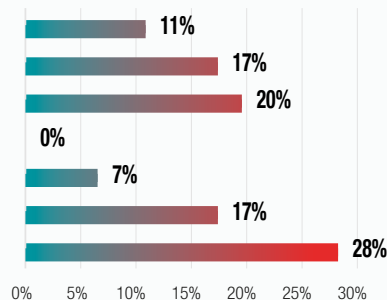
h. PROBLEMATIKAT E TREGUT TË PUNËS

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

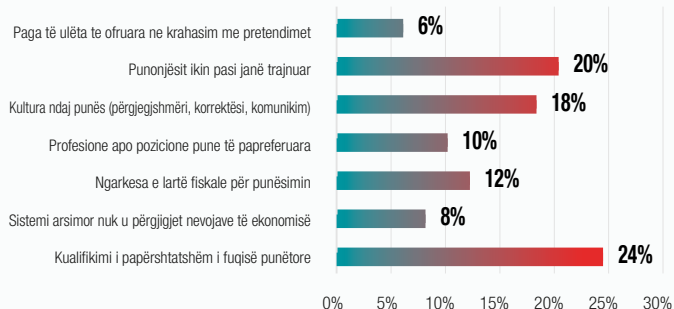
TURIZMI



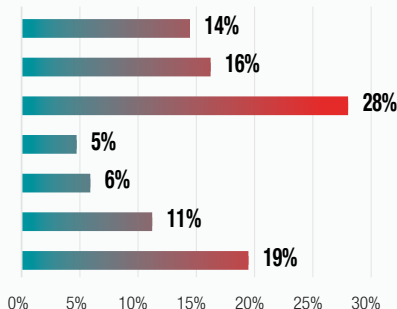
ICT



INDUSTRIA

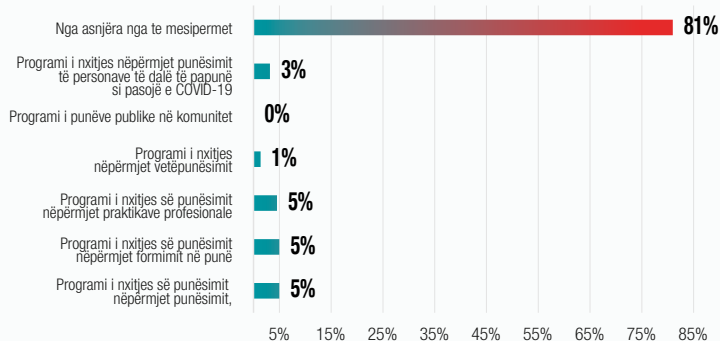


SHERBIME



g. SKEMAT E NXITJES SË PUNËSIMIT

Nga cila prej skemave të nxitjes së punësimit keni përfituar?



Kompanitë mendojnë se nxitja e punësimit do të vijë nga:

- Ulja e Informalitetit
- Ulja e Korrupsionit
- Krijimi i një databaze serioze dhe moderne nderveprimi midis punëdhënësit dhe punëmarresit, dhe promovimi i saj
- Kontrolli i shtuar 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 punonjësve me një status të vecantë gjatë periudhave disa mujore të trajnimit
- Ulja e sigurimeve 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 mazxhinzlizuar 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