

An illustration in a flat, modern style. In the foreground, a person with dark hair and glasses is shown in profile, wearing a blue suit and pointing towards the right. They are sitting at a desk with several papers and a pen. In the background, a group of five stylized human figures in various shades of blue and teal are standing. One figure on the right has their arms raised in a celebratory gesture. To the right, another person is shown interacting with a large document or screen that displays a grid of icons and text. The overall color palette is dominated by warm yellow and orange tones, with accents of blue and teal.

NGA PAGAT E ULTA DREJT PRODUKTIVITETIT NË PUNË

MBLEDHJE E KËSHILLIT TË INVESTIMEVE

Tiranë, 18 prill 2023

- I. OBJEKTI DHE METODOLOGJIA
- II. GJETJE KRYESORE
- III. REKOMANDIME

Për vitin 2021, 99,8% e ndërmarrjeve janë NMVM ngjashmërisht me BE
Në BE, NMVM-të punësojnë 64,4% të fuqisë punëtore totale, ndërsa në Shqipëri punësojnë 81,6% të fuqisë punëtore vlera e shtuar nga NMVM-të në BE është 51,8%, në ndryshim nga Shqipëria ku NMVM-të kontribuojnë në një përqindje më të lartë prej 76,1% në ekonomi

Vlera e shtuar për punonjës është rritur në të gjitha madhësitë e ndërmarrjeve duke filluar nga viti 2020.
Veçanërisht, kompanitë e vogla me 10 deri në 49 punonjës pësuan një rritje të ndjeshme të vlerës së shtuar për punonjës, ndërsa kompanitë e mëdha pësuan një rritje relativisht modeste

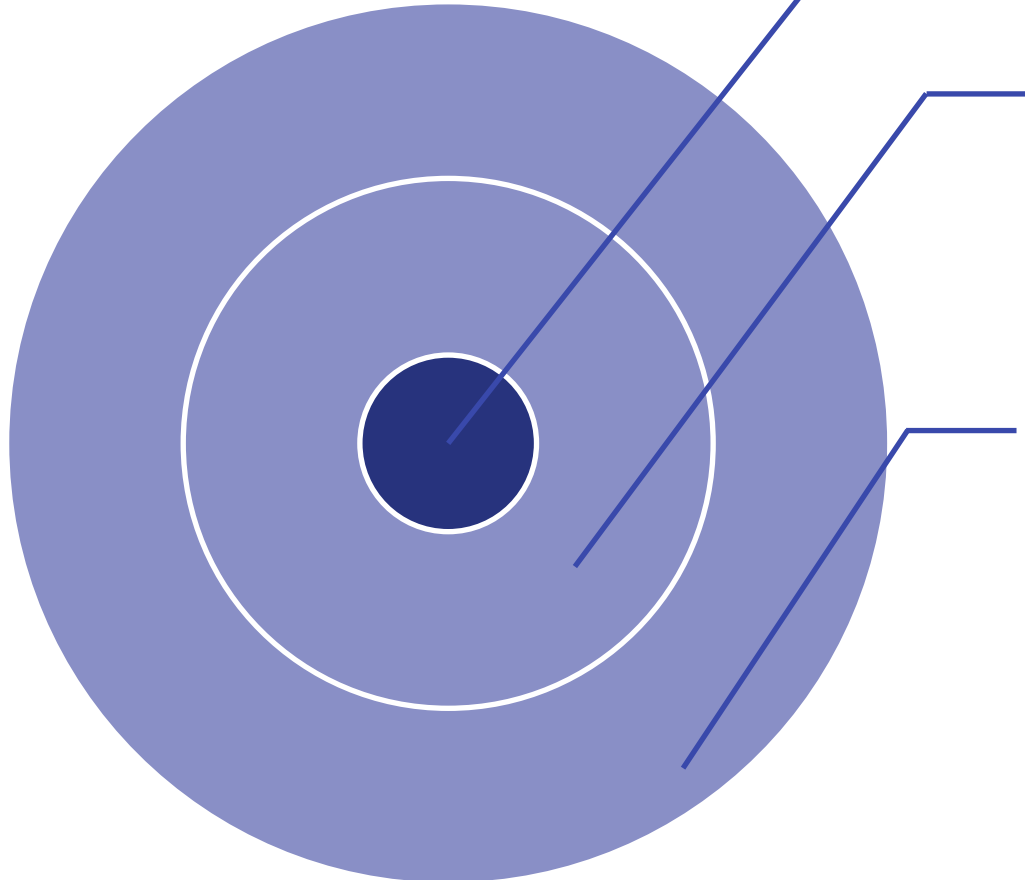
Sipas Bankës Botërore, “Mungesat e fuqisë punëtore dhe inflacioni i lartë në Ballkanin Perëndimor kanë krijuar presione mbi pagat, të cilat mund të ngadalësojnë ritmin e punësimit nga firmat. Ekonomitë e rajonit po njoftojnë rritje të pagave minimale për të kompensuar rënien e të ardhurave reale për shkak të inflacionit”.

Sipas OECD, “mesatarisht, një NMVM në Shqipëri, duke përjashtuar sipërmarrësit, punëson 5.5 persona, më i larti në rajonin WBT, gjë që ngre shqetësime për produktivitetin e NMVM”

Referuar Progres Raportit të BE për Shqipërinë 2022, “Rritja nominale e pagave u përshpejtua në 6.6% në 2021 nga 2.4% në 2020, duke reflektuar pjesërisht një ulje të pagave nën raportuar. Mungesa e fuqisë punëtore të kualifikuar dhe rritja e pagave në sektorin publik, kryesisht në shëndetësi dhe arsim, e çuan pagën mesatare mujore nominale në 465 Euro në 2021”

Paga minimale në Shqipëri përcaktohet nga Këshilli i Ministrave dhe tipikisht ndjek një qasje të konsultimit të gjerë në Këshillin Kombëtar të Punës
Sipas Draft-Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi i konsultuar gjatë 2022, vlera e pagës minimale duhet të reflektojë ndryshimet ekonomike, standardet e jetesës dhe rritjen e produktivitetit

I. METODOLOGJIA



Evidentimi i perceptimeve të sipërmarrësve lokalë ndaj impaktit të rritjes së pages minimale dhe perspektivës për një rritje të mëtejshme. Në fokus: draftimi i sugjerimeve të mundshme për të lehtësuar kostot.

Stimulimi i debatit se si bizneset shqiptare (veçanërisht NVM-të) të bëhen më konkurruese duke u fokusuar në investimet për rritjen e produktivitetit dhe motivimit të fuqisë punëtore.

Analiza synon të evidentojë sfidat duke u fokusuar në:

- Ndikimi i rritjes së pages minimale*
 - Produktiviteti në punë*
 - Konkurrueshmëria në treg*

I. METODOLOGJIA

Hulumtime

Raportet, kombëtare dhe
ndërkombëtare, ligje/akte
nënligjore

Analiza të të dhënave zyrtare
nga burimet dytësore

Sinteza e gjetjeve dhe
rekomandimeve të deritanishme

**Puna e deritanishme e
Sekretariatit** mbi problematikat
në tregun e punës

Konsultime

Takime konsultative me
shoqatat e biznesit – Dhoma
e Tregtisë dhe Industrisë
Tiranë, Shoqata e
Prodhuesve, Dhoma
Amerikane, dhe anëtarë të
mëparshëm të KI

Komente nga Anëtarë dhe
Partnerë të KI

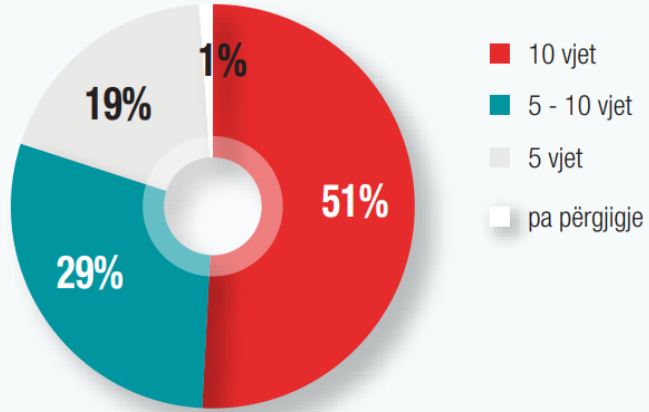
Pyetësor

Pyetësor (online dërguar në
35,000 subjekte) me fokus
identifikimin e problematikave
nga rritja e pagës minimale
dhe efektet në aktivitetin e
biznesit

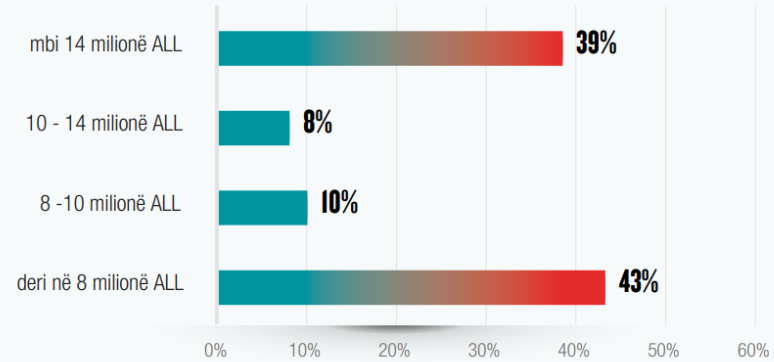
U morën 506 përgjigje
anonime

ANKETA E KI: PROFILI I KOMPANIVE

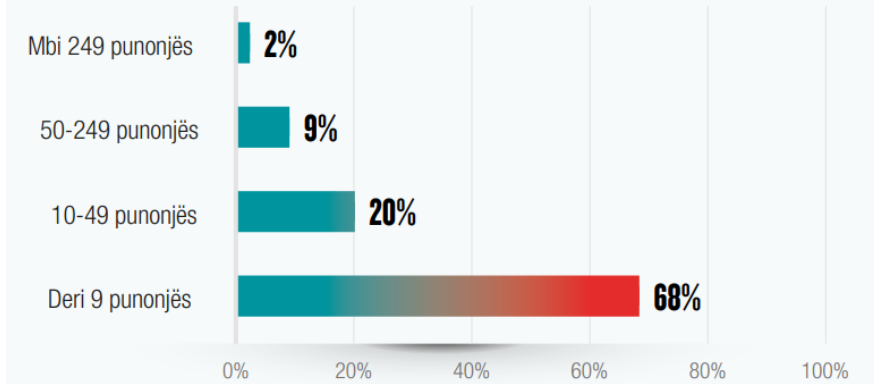
Viti i regjistrimit të biznesit pranë Qendrës Kombëtare të Biznesit



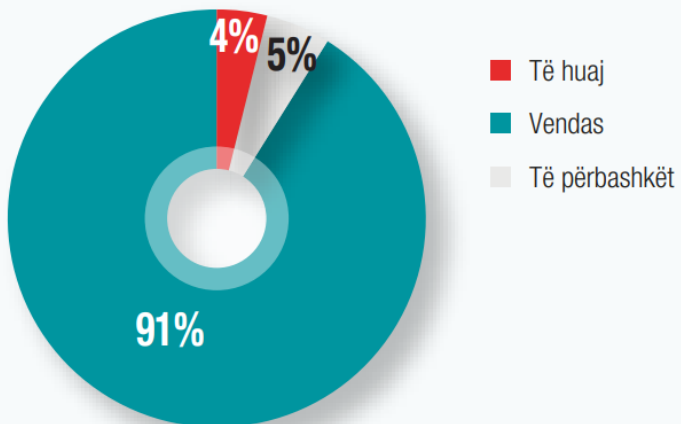
Madhësia e biznesit tuaj sipas xhiros të vitit të fundit



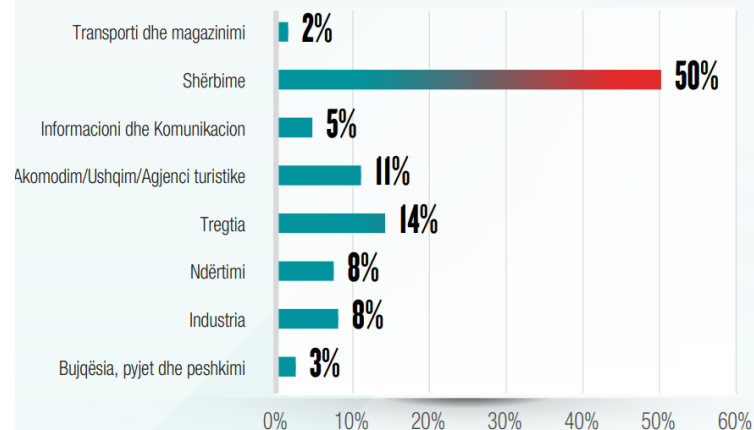
Cili është numri mesatar i punonjësve në biznesin tuaj?



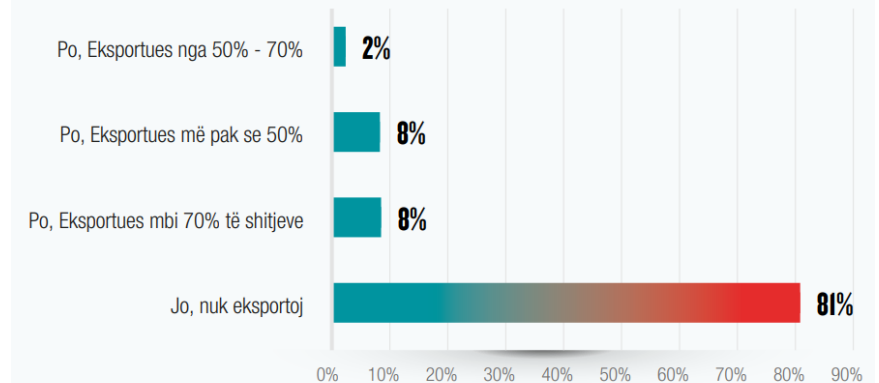
Aksionerët/Ortakët më të mëdhenj (me mbi 50% të aksioneve) të biznesit tuaj janë



Aktiviteti kryesor ekonomik i biznesit tuaj është



A jeni biznes eksportues?





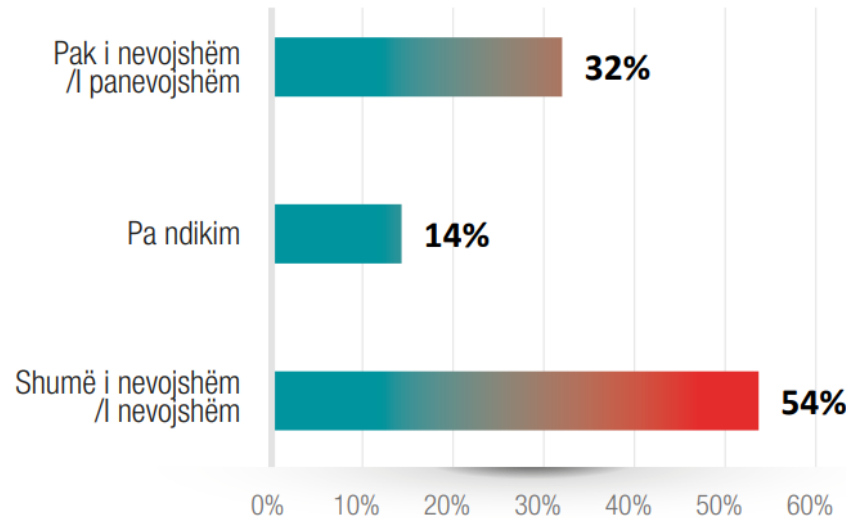
II. GJETJE

II. GJETJE, RRITJA E PAGËS MINIMALE

Rritja e pagës minimale shihet gjerësisht si një mjet për të rritur potencialisht trendin e përgjithshëm të pagave në vend, pasi ekziston dakortësi e përgjithsme për domosdoshmërinë e rritjes së saj (kryesisht, tregtia, turizmi, ndërtimi dhe industria)

Pagat e ulëta perceptohen si një faktor dominues i pakënaqësisë dhe dekurajimit për punonjësit/punëkërkuarit në tregun vendor të punës në sektorin privat

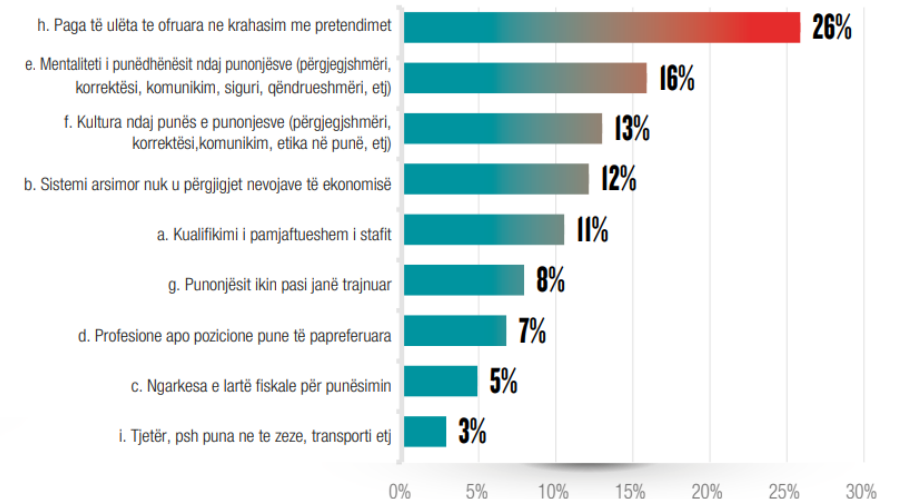
Si e gjykoni vendimin për rritjen e pages minimale nga 30.000 Lekë në 34.000 Lekë, dhe me tej në 40.000 Lekë?



Burimi: Anketim i Sekretariatit, Mars 2023

Sfidat kryesore në tregun e punës

Në opinionin tuaj të përgjithshëm, cilat janë 3 problemet më të rëndësishme të punësimit në sektorin ekonomik ku ju jeni/aspironi të punësoheni? 30 - 40 vjeç

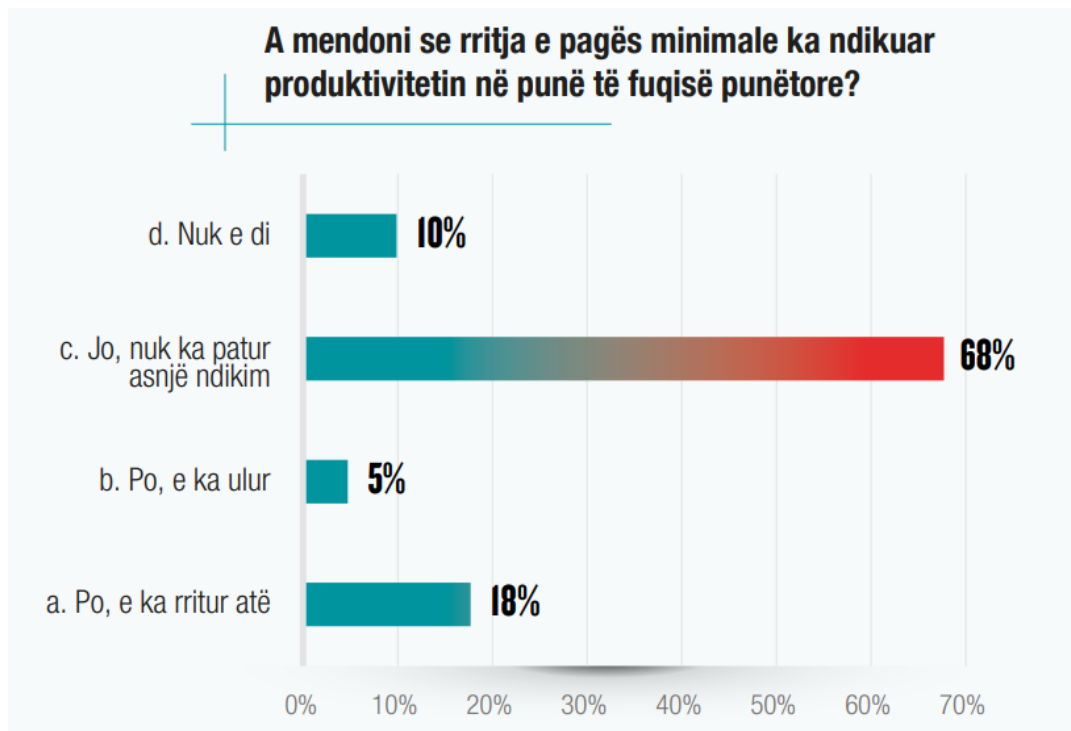


Burimi: Anketim i Sekretariatit, Shtator 2022

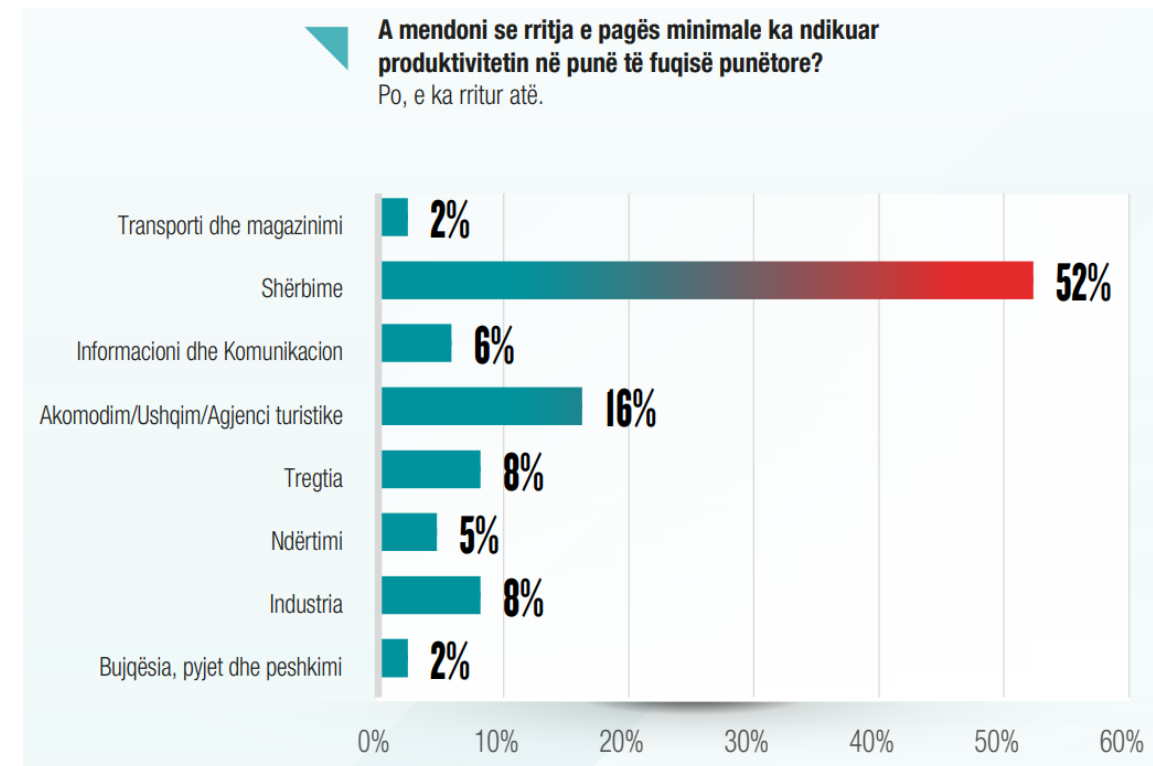
II. GJETJE, RRITJA E PAGËS MINIMALE DHE PRODUKTIVITETI

Në përgjithësi kompanitë nuk mendojnë se rritja e pagës minimale do të ndikojë në produktivitet (68% e kompanive raportuan se nuk kishte efekt në produktivitetin e punës). Vetëm 18% e kompanive thanë se kishte rritur produktivitetin, ku turizmi ishte sektori ku u vu re më shumë ky efekt.

Kompanitë më të reja priren ta shohin më pozitivisht marrëdhënien ndërmjet pagës minimale dhe produktivitetit.



Burimi: Anketim i Sekretariatit, Mars 2023

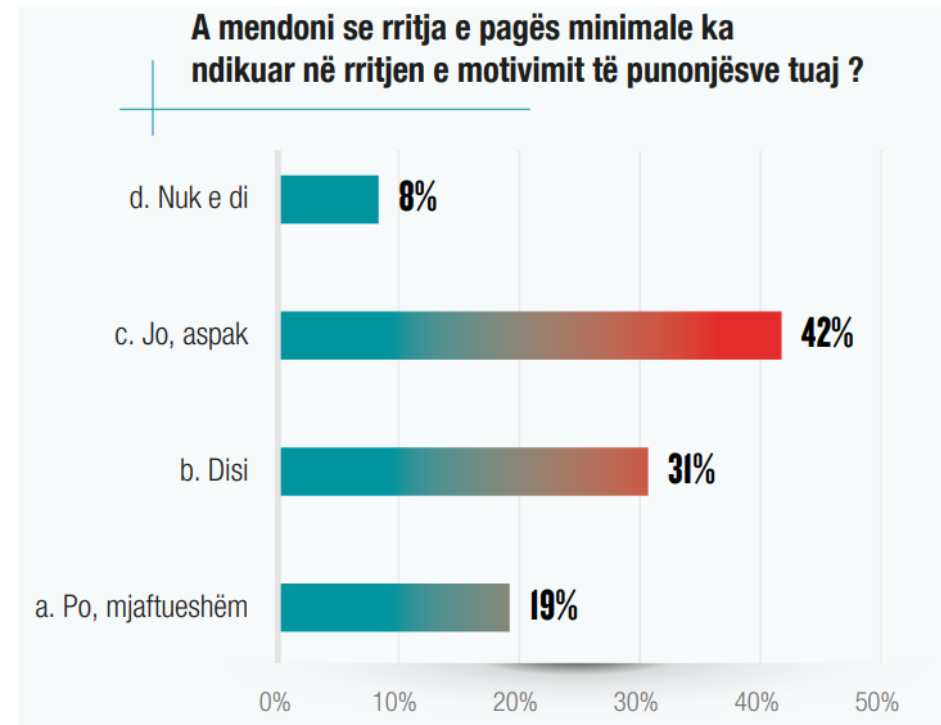


Burimi: Anketim i Sekretariatit, Mars 2023

II. GJETJE, RRITJA E PAGËS MINIMALE DHE MOTIVIMI NË PUNË

Rritja e pagës minimale i ka dhënë rritje motivimit të punonjësve për të punuar dhe motivimi i punonjësve mund të ndikojë gjithashtu në produktivitet.

50% e të anketuarve theksojnë rritje të motivimit në punë disi/mjaftueshëm.

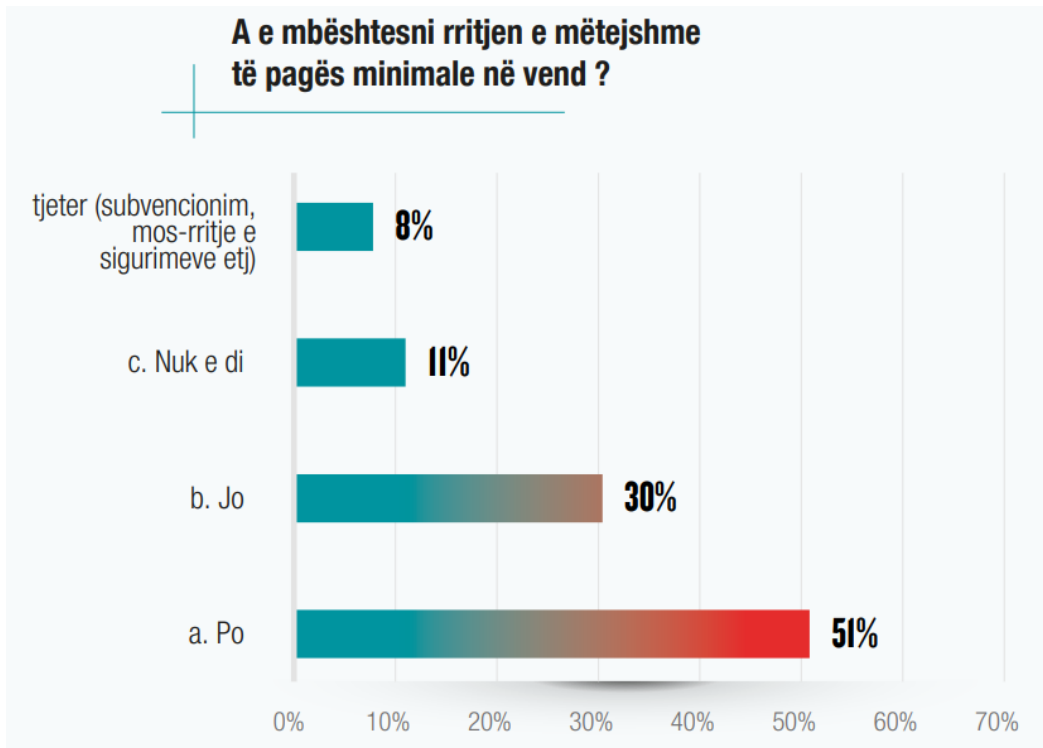


Burimi: Anketim i Sekretariatit, Mars 2023

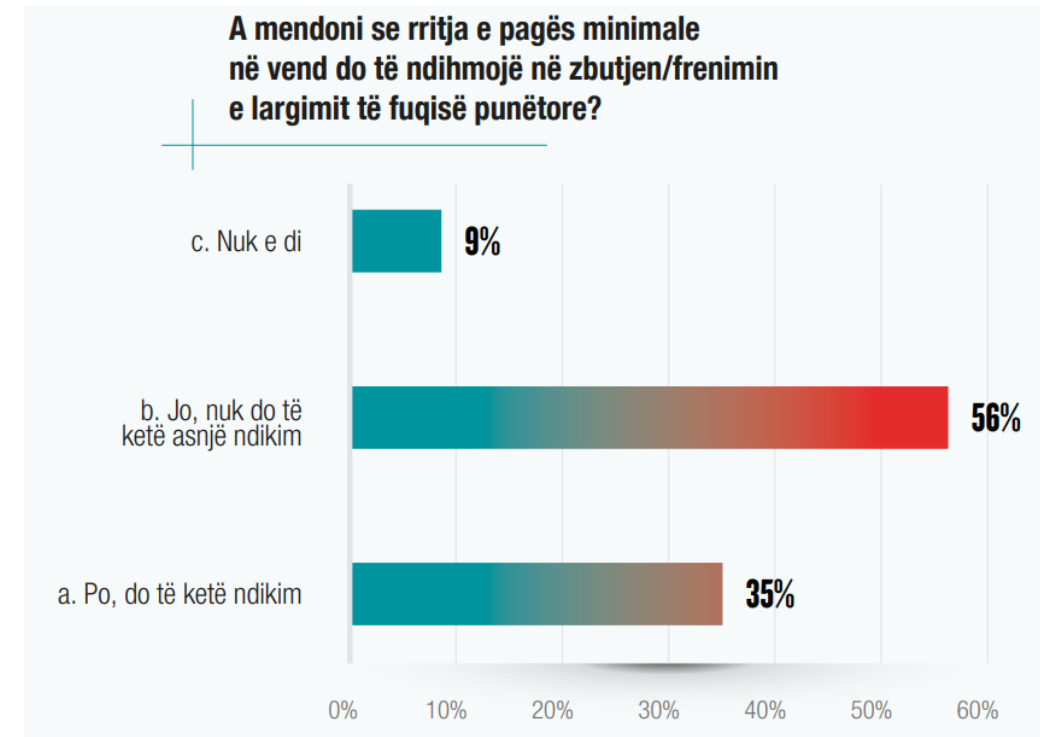
II. GJETJE, RRITJA E MËTEJSHME E PAGËS MINIMALE

Evidentohet një mbështetje e përgjithshme për rritjen e mëtejshme të pagës minimale

Për më tepër, më shumë se një e treta e kompanive shprehën besimin se një masë e tillë mund të ishte efektive në frenimin e emigrimit të fuqisë punëtore nga vendi.



Burimi: Anketim i Sekretariatit, Mars 2023



Burimi: Anketim i Sekretariatit, Mars 2023

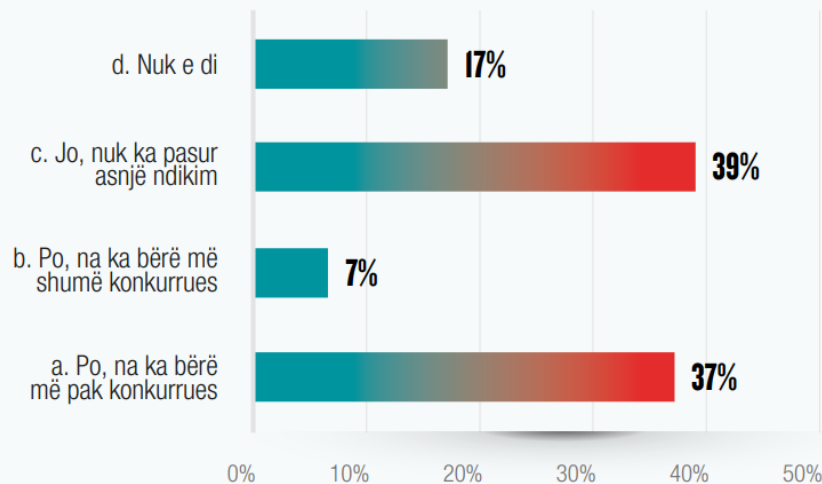
II. GJETJE, PAGA MINIMALE DHE KONKURRUESHMËRIA

Kompanitë janë të ndara për ndikimin e pagave minimale në konkurrueshmëri

I njëjti model u vërejt në kompanitë eksportuese, ku 43% raportuan një rënie të konkurrueshmërisë

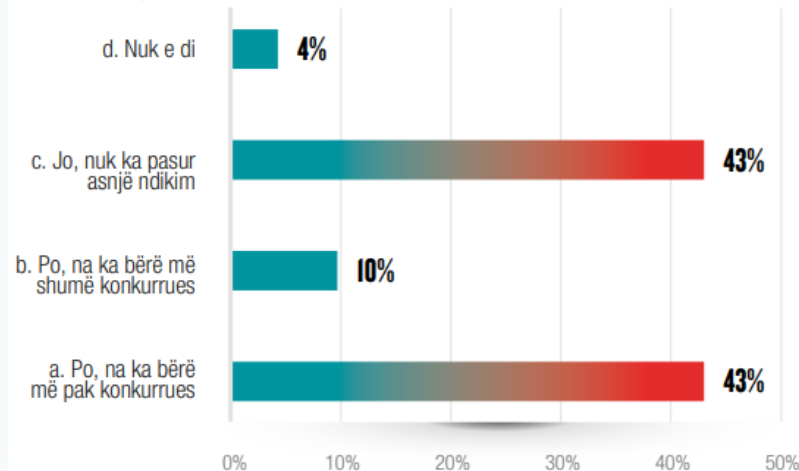
Sipas aktivitetit të kompanisë, tregtia, industria dhe turizmi perceptohen si më pak konkurrues për shkak të rritjes së pagës

A ka ndikuar rritja e pagës minimale në pozicionimin tuaj ndaj konkurrentëve ?



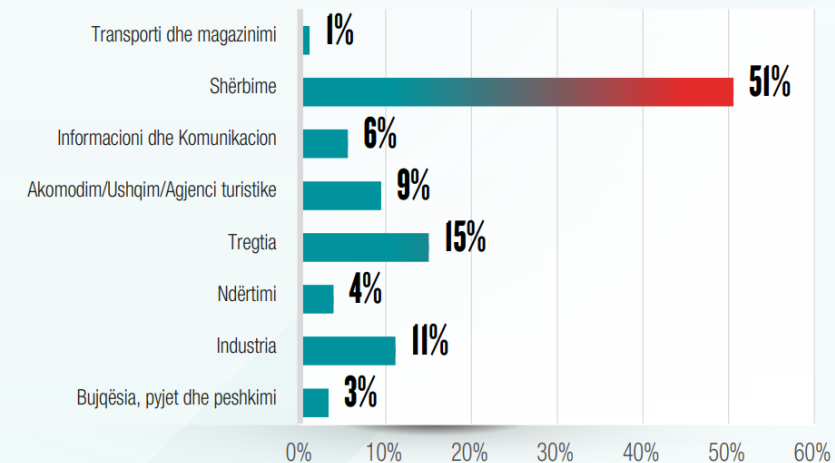
EKSPORTUES

A ka ndikuar rritja e pagës minimale në pozicionimin tuaj ndaj konkurrentëve ?



A ka ndikuar rritja e pagës minimale në pozicionimin tuaj ndaj konkurrentëve ?

Po, na ka bërë më pak konkurrues.

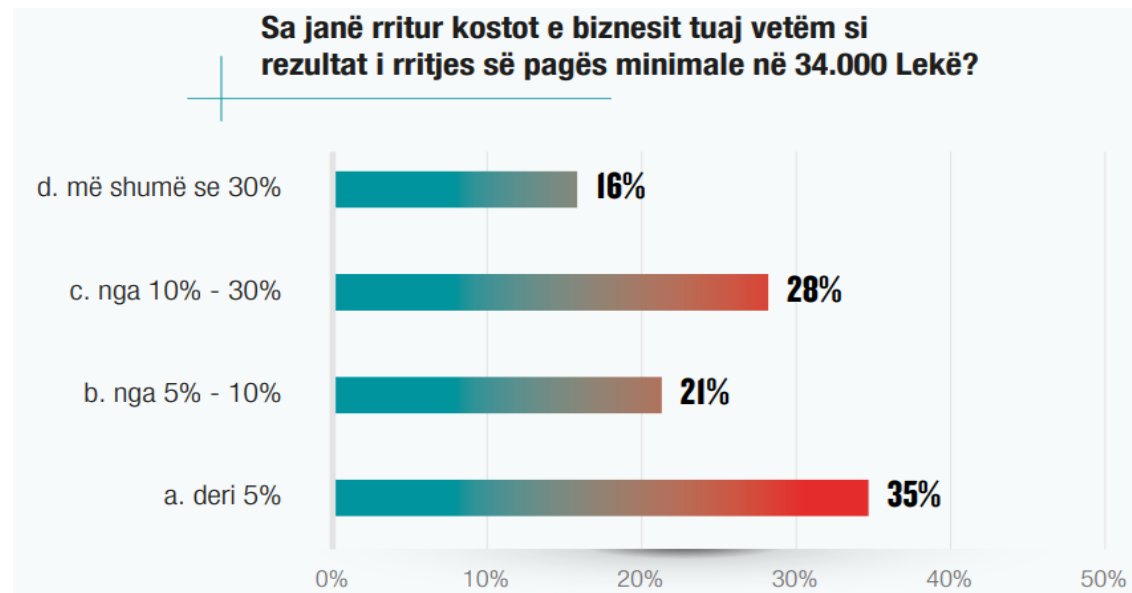


II. GJETJE, PAGA MINIMALE DHE KONKURRUESHMËRIA

Kompanitë shqiptare raportojnë se kanë një numër të lartë punonjësish të siguruar në nivelin e pagës minimale

Rritja e pagës minimale ka një pasojë të qartë të rritjes së shpenzimeve për personelin, ku mbi 50% e kostove i atribuohen këtij faktori për një të katërtën e kompanive të anketuara

Të dhënat zyrtare tregojnë se në vitin 2022, 42,3% e punonjësve janë paguar me një pagë prej 40 mijë lekësh ose më pak



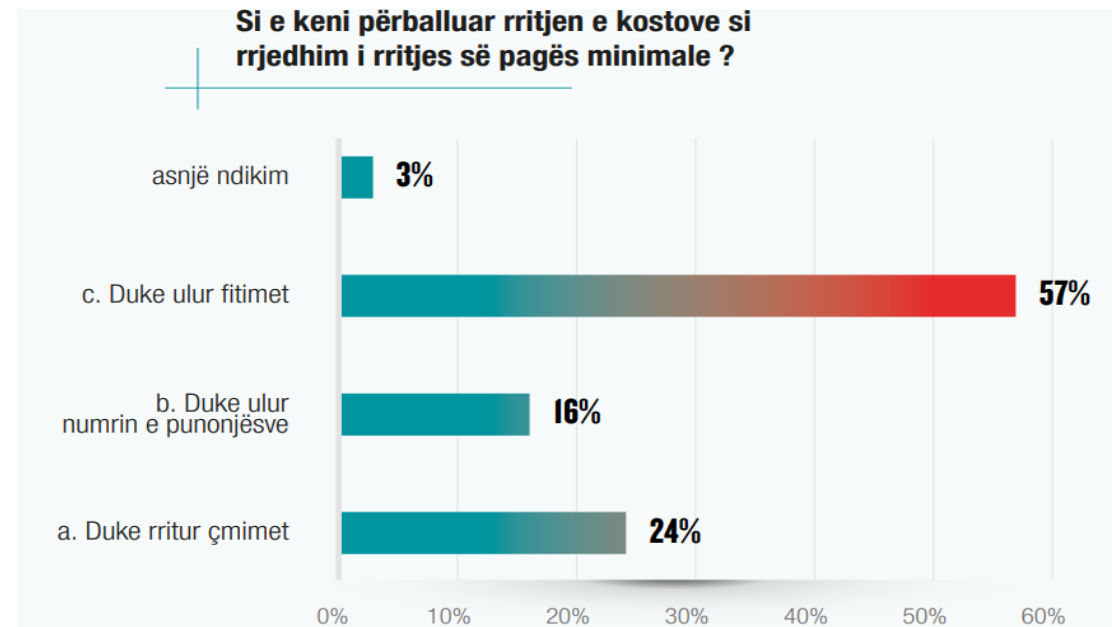
Burimi: Anketim i Sekretariatit, Mars 2023

II. GJETJE, PAGA MINIMALE DHE KONKURRUESHMËRIA

Rritja e pagës minimale ka sjellë ulje të fitimeve dhe rritje të çmimeve

Kompanitë po përballen me kostot që rrjedhin nga rritja e pagës minimale duke ulur fitimet e tyre.

Kryesisht largim të punonjesve kanë praktikuar Turizmi dhe Tregtia



Burimi: Anketim i Sekretariatit, Mars 2023

II. GJETJE MBËSHTETJE E POLITIKAVE DHE AKSESI NË FINANÇIM

Edhe pse kompanitë mbështesin rritjen e pagës minimale, ato ende presin që ndihma financiare e qeverisë të ndihmojë në mbulimin e kostove të rritura të punës.

Do të ishte e arsyeshme të mendohej për opsinin e kategorisë së punonjësit me kohë të pjeshme gjatë llogaritjes së kontributeve sociale.

Gjatë procesit tonë të konsultimit, bizneset evidentuan se kanë aplikuar tek AIDA në fund të nëntorit 2022 për mbështetje financiare për blerje në makineri, por ende nuk kanë marrë asnjë reagim.

Paga minimale duhet të rritet, por për të qenë konkurruese duhet të ketë politika mbështetëse në uljen e taksave si p.sh. tatimi mbi të ardhurat personale.

(i) Subvencionet e qeverisë, për ndërmarrjet që janë në industrinë përpunuese, veçanërisht të veshjeve, (ii) rritjen e pensioneve sipas përqindjes së rritjes së pagës minimale, (iii) rritja e pagave në manualet e çmimeve të ndërtimit në investimet private dhe ato publike, (iv) lufta kundër informalitetit dhe rritja e kontrolleve për deklarimin e pagës reale të punonjësve

A MUND TË KONKLUDOJMË?!

RRITJA E PAGAVE

(pros & cons)

- + Nxit konkurrencën në tregun e punës
- + Redukton qarkullimin e punonjësve dhe mund të reduktojë emigrimin
- + Rrit fuqinë blerëse dhe konsumin
- + Mekanizëm për të përballuar rritjen e çmimeve të konsumit
- Mund të rrisë informalitetin
- Mund të rrisë inflacionin në mënyrë spirale
- Jo domosdoshmërisht shoqërohet me rritjen e produktivitetit dhe konkurrueshmërisë
- Konkurrencë më e ashpër midis firmave

SFIDAT

Sipërmarrjet do orientohen drejt kostove apo zhvillimeve teknologjike dhe rritjes së produktivitetit?

Ristrukturimi i ndërmarrjeve drejt shërbimeve (turizmit) apo manifakturës (fason)?

A janë gati të gjitha sipërmarrjet për t'iu përgjigjur pozitivisht stimullit të Qeverisë për rritjen e pagave në sektorin publik?

Cilat janë masat dhe programet e tjera mbështetëse (fiskale, financiare dhe strukturore) që duhet të shoqërojnë rritjen e pagave?



REKOMANDIME

III. REKOMANDIME

- GJITHËPËRFSHIRJA E EKOSISTEMIT

Rekomandimi 1. Nëse konsiderohet hartimi i një plani kombëtar për pagat, atëherë qeveria në bashkëpunim me dhomat e tregtisë dhe shoqatat e biznesit duhet të inkurajojnë përfshirjen e publikut dhe ta konsiderojnë atë si një instrument për të konsultuar çështjet e produktivitetit të punës dhe pagat duke përfshirë gjithashtu punonjësit dhe sindikatat e tyre në diskutime të fokusuara.

- Një referencë e veçantë mund të bëhet me SDG nr 8 “promovimi i rritjes ekonomike të qëndrueshme, gjithëpërfshirëse dhe të qëndrueshme, punësimi i plotë dhe produktiv dhe puna e denjë për të gjithë”.

III. REKOMANDIME

- PUNA E DENJË

Rekomandimi 2. Prioritizimi i përpjekjeve dhe ndërhyrjeve për të përmirësuar kulturën e punës dhe për të ofruar punësim të denjë për të gjithë përmes edukimit të punonjësve dhe punëdhënësve për legjislacionin e punës dhe kontratat e punës - të drejtat dhe detyrimet.

- Zyrat e punësimit dhe kompanitë e rekrutimit duhet të ndërmarrin përgjegjësinë e konsultimit dhe qendrat e edukimit profesional të ofrojnë trajnime të shkurtra për kandidatët (a) *përshkrimin e punës dhe përgjegjësitë*; (b) *shpërblime e mbulime sociale dhe shëndetësore*; (c) *periudha e njoftimit dhe arsyet e përfundimit*; (d) *pagesat e pushimeve dhe raportat mjekësore*; (e) *orari i punës, të drejtat organizacionale*; (e) *si të zgjidhen ankesat dhe ku të raportohet për shkeljen e legjislacionit të punës nga punëdhënësit.*

III. REKOMANDIME

- INDEKSIMI I PAGËS

Rekomandim 3. Qeveria në bashkëpunim me partnerët socialë, mund të përfshihet në një proces gjithëpërfshirës të ndërtimit të konsensusit për të vlerësuar miratimin e një mekanizmi të indeksimit të pagave si për sektorin publik ashtu edhe për atë privat në baza vjetore.

- *Gjatë zgjedhjes së një mekanizmi, duhet të merren parasysh treguesit makroekonomikë si objektivat e inflacionit dhe papunësisë, si dhe konkurrueshmëria e bizneseve në Shqipëri. Rekomandohet që të bëhet një analizë e detajuar e faktorëve dhe objektivave ekonomike përpara se të merret ndonjë vendim në këtë drejtim.*

III. REKOMANDIME

- PUNËSIMI ME KOHË TË PJESSHME DHE SIGURIMET

Rekomandim 4. Për të trajtuar këto çështje të ndërthurura, mund të lehtësohet pagesa e kontributeve proporcionale shoqërore dhe shëndetësore për punësimin me kohë të pjesshme, duke avokuar për pagesë pune/orë (për diskutime të mëtejshme)

- *Punësimi me kohë të pjesshme dhe kontributet sociale:* Pavarësisht masave të ndëmarra, punësimi i padeklaruar vijon i lidhur drejtpërdrejt me ekonominë informale dhe produktivitetin e ulët të NMVM-ve. Ky problem sistemik është evident si në punësimin plotësisht të peregjistruar ashtu edhe në atë pjesërisht të padeklaruar. Nga vërtetimet me bizneset, veçanërisht në sektorët e shërbimeve dhe turizmit, konfirmohet se sistemet jofleksibile të kontributeve sociale dhe shëndetësore janë shtytësit kryesorë të kësaj problematike.



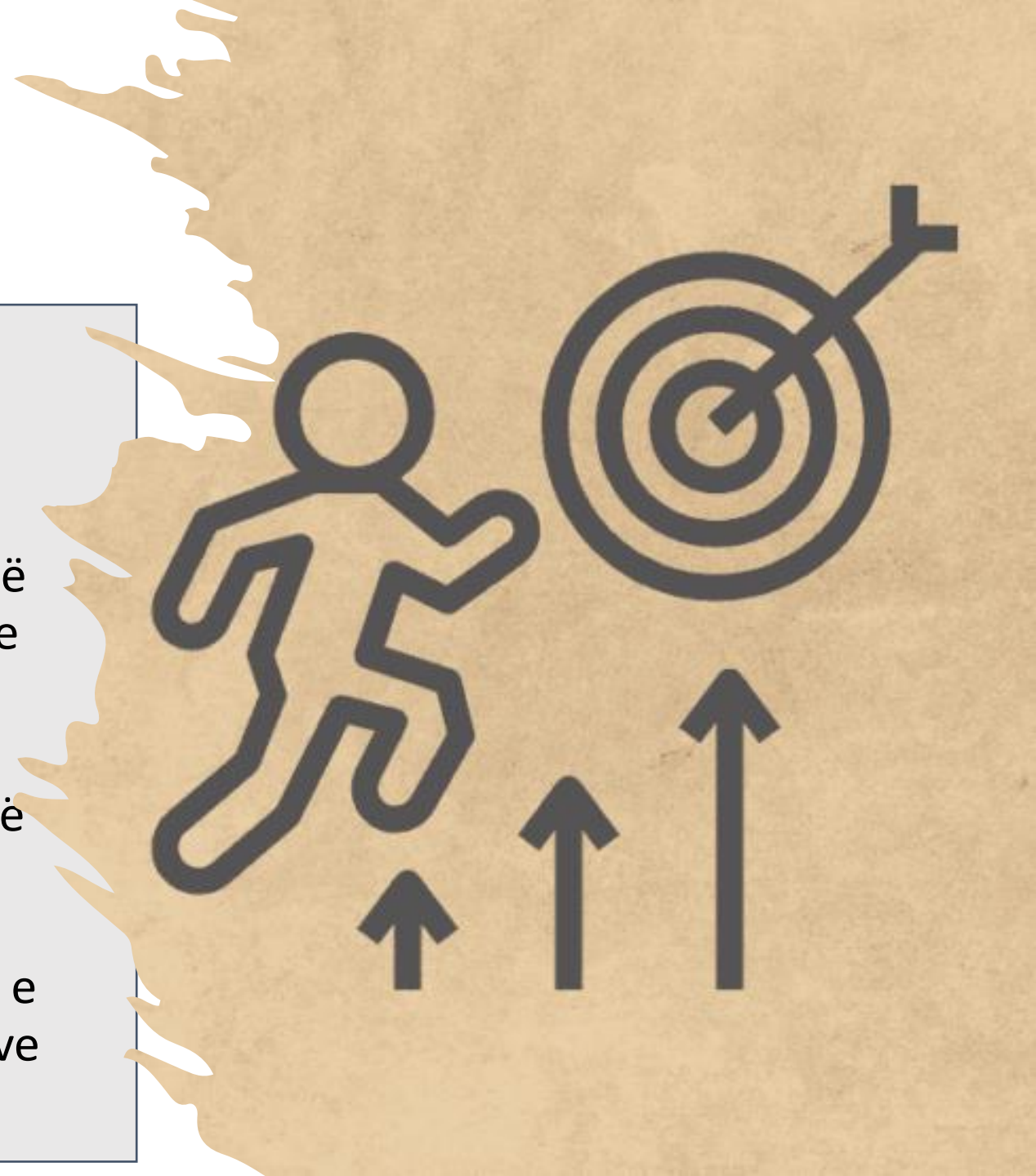
DISKUTIME

A JEMI GATI?

DISKUTIME

Rritjet e njëpasnjëshme të rrogave pa rritjen e produktivitetit dhe cilësisë do krijojnë problem me konkurrueshmërinë dhe rreziqe ndoshta strukturore për biznesin që duhet kohë për t'i rikuperuar.

- A ka ardhur koha që sipërmarrësit të kthejnë sytë drejt rritjes së produktivitetit në punë si një faktor thelbësor për sigurimin e shëndoshjes së tyre dhe sigurimit të një rritje të qëndrueshme në vend?
- Kapacitetet e limituara të kompanive për të përmirësuar teknologjinë dhe për të rritur konkurrueshmërinë në vend e më gjerë, kërkojnë një mbështetje të shtuar nga ana e institucioneve financiare dhe instrumentave të garancive shtetërore



FALEMINDERIT!
www.investment.com.al