

ANALIZA E NEVOJAVE PËR AFTËSI 2014

PËRMBLEDHJE PARAQITËSE

Tiranë, dhjetor 2014



Projekt i financuar nga
Bashkimi European



International
Labour
Organization

Projekt i zbatuar nga
Organizata Ndërkombëtare e Punës



International
Labour
Organization

Projekt i zbatuar nga Organizata
Ndërkombëtare e Punës

Ky dokument u mbështet nga Projekti EU IPA 2010 për Zhvillimin e Burimeve Njerëzore në Shqipëri, financuar nga Bashkimi Evropian dhe zbatuar nga ILO, në bashkëpunim me Ministrinë e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë.

Pëmbajtja e e këtij publikimi është përgjegjësi e autorëve dhe nuk pasqyron pikëpamjet e Bashkimit Evropian.

1 INFPRMACION I PËRGJITHSHËM

1.1 Konteksti Lokal

Tregu shqiptar i punës ka ndryshuar në mënyrë drastike gjatë dy dekadave të fundit. Shumë lloje aftësishë dolën nga përdorimi ose nuk kërkoheshin më, ndërkohë që kërkesat për aftësi të reja lindën si rezultat i zhvillimeve teknologjike dhe inovacionit, lëvizshmërisë së forcës së punës etj. Përveç kësaj, në Shqipëri është vërejtur edhe një mospërputhje e theksuar midis aftësive të kërkuara nga biznesi dhe fushës së studimit të të diplomuarve, kryesisht për shkak të politikës arsimore në fuqi, duke çuar në një numër të stërmadh të diplomuarish në mësuesi, administrim biznesi, financë, juridik, gjuhë të huaja etj., gjë që ka sjellë shtrebbërime të dukshme në tregun e punës.

Për shkak të këtyre zhvillimeve, Qeveria Shqiptare e ka vënë theksin fuqishëm tek punësimi dhe zhvillimi cilësor i forcës së punës. Në vitin 2014, u miratua Strategjia për Punësim dhe Aftësi¹ e cila ka si vizion kryesor krijimin e një ekonomie konkurruese dhe të një shoqërie gjithpërfshirëse deri në vitin 2020, të ndërtuara mbi: "Aftësi më të larta dhe punë më të mira për të gjithë femrat dhe meshkujt". Kjo strategji e njeh faktin që rritje e punësueshmërisë së grave dhe burrave do të thotë përfitim prej tyre të më shumë aftësive dhe njohurive, që do të bëjnë të mundur që ato të gjejnë punë dhe të dinë si të përballojnë ndryshimet e paparashikuara në tregun e punës gjatë gjithë jetës së tyre aktive. Rëndësi e veçantë i është kushtuar lidhjes midis punësimit dhe sistemit të Arsimit dhe Formimit Profesional (AFP)², duke fokusuar masat qeveritare pikërisht në përballimin e kësaj sfide.

Deri më sot, në Shqipëri ekzistojnë disa burime informacioni përsa i përket aftësive dhe zhvillimit të tyre. Anketa e Forcës së Punës, Anketa për Matjen e Standardit të Jetesës, Regjistrimi i Popullsisë janë instrumente që përdoren për të kuptuar dinamikën e tregut të punës. Megjithatë, ato kryesisht nxjerrin në pah ndryshimet strukturore më shumë sesa nevojat për aftësi. Kjo mund të arrihet nëpërmjet instrumenteve të tjera siç janë anketimi i punëdhënësve në lidhje me nevojat për aftësi apo studimet e thelluara sektoriale.

Kohët e fundit në Shqipëri janë kryer anketat për punëdhënësit dhe Analizat sektoriale të Nevojave për Aftësi. Plani i Veprimit që pasoi Strategjinë për Punësim dhe Aftësi 2014-2020 parashikon kryerjen e këtyre Analizave nga SHKP në mënyrë periodike. Një analizë e tillë mund të sjellë përfitime të shumëfishta përsa i përket vlerësimit të nivelit të afësive në kompanitë private, duke siguruar informacion në lidhje me aftësitë e kërkuara dhe duke ofruar orientim për njerëzit që të dinë të vendosin se për cilat programe arsimit dhe formimit profesional ja vlen të shpenzojnë kohën, përpjekjet dhe fondet e tyre. Një analizë e tillë mund të ndihmojë edhe qeverinë që të vlerësojë dhe të përshtatë programet e arsimit dhe formimit profesional me nevojat e tregut të punës me qëllim rritjen e punësimit.

¹ Ky dokument u hartua në kuadrin e projektit të ILO-BE IPA 2010 për Zhvillimin e Burimeve Njerëzore në Shqipëri.

² Sistemi i AFP në Shqipëri përfshin shkollat profesionale dhe qendrat e formimit profesional.

1.2 Kuadri institucional

Sistemi i AFP në Shqipëri përfshin institucionet publike dhe ato private, por sektori mbizotërohet nga institucionet publike. Sistemi publik i AFP ofrohet në 42 shkolla publike të Arsimit Profesional dhe në 10 Qendra publike të Formimit Profesional (QFP) të shpërndara në 8 rajone (në Tiranë, Shkodër, Elbasan, Korçë, Durrës, Vlorë, Fier dhe Gjirokastrë). Shumica e tyre janë klasifikuar në kategorinë e nivelit të ulët të performances, e cila kërkon përmirësime madhore të menjëhershme dhe në shkallë të gjerë.

Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë është institucioni përgjegjës për hartimin e politikave, përcaktimin e përparësive dhe ndjekjen e zbatimit të tyre në fushën e punësimit dhe të AFP-së. Për këtë qëllim, në organikën e Ministrisë është përfshirë edhe një drejtori e veçantë. Qeveria aktuale, duke përcaktuar modernizimin e sistemit të AFP si një nga përparësitë e saj dhe duke e konsideruar cilësinë e AFP si vendimtare për rritjen e punësimit, ka vendosur transferimin e institucioneve të AFP nga Ministria e Arsimit dhe Sporteve në varësi të Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, me qëllim harmonizimin më të mirë të produkteve të AFP me nevojat e tregut të punës dhe shmangien e dytësisë midis institucioneve qeveritare.

Shërbimi Kombëtar i Punësimit është një Agjenci ekzekutive dhe e pavarur nën Ministrinë e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë. Ky institucion është përgjegjës për zbatimin e politikave aktive të punësimit si edhe të formimit profesional. Shërbimi drejton QFP-të publike dhe është përgjegjës për analizat e tregut të punës, duke përfshirë Analizën e Nevojave për Aftësi që përbën një instrument të rëndësishëm për mbledhjen e opinioneve të bizneseve në lidhje me aftësitë e nevojshme me qëllim përmirësimin e QFP-ve.

Agjencia Kombëtare e Arsimit dhe Formimit Profesional dhe e Kualifikimeve është një nga aktorët kryesorë në fushën e politikave të AFP-së në Shqipëri. Agjencia synon integrimin e arsimit, formimit profesional dhe punësimit dhe është përgjegjëse për sigurimin e standardeve, për kualifikimet, akreditimet, vlerësimin, kurrikulat dhe përcaktimin e standardeve për formimin fillestar dhe të vazhduar për mësuesit dhe instruktorët.

Instituti i Statistikave (INSTAT) është një institucion i pavarur nën Këshillin e Ministrave. Misioni i tij është të sigurojë statistika transparente, neutrale dhe në kohën e duhur, të cilat i ndihmojnë përdoruesit që të gjykojnë në lidhje me zhvillimet në vend. INSTAT-i është burimi kryesor i informacionit statistikor, duke ju dhënë vendimmarrësve, hulumtuesve në Shqipëri, përfshirë edhe komunitetin ndërkombëtar, informacion statistikor të përshtatshëm, të besueshëm dhe të krahasueshëm. Aktiviteti i INSTAT-it bazohet në Programin Pesëvjeçar të Statistikave Zyrtare, i cili është dokument bazë që siguron prodhimin e të dhënave statistikore nga Sistemi Kombëtar Statistikor, i cili nevojitet për vëzhgimin e situatës ekonomike, sociale dhe mjedisore në Shqipëri në përputhje me ligjin dhe me Kodin e Praktikës së Statistikave Europiane. Përveç kësaj, INSTAT-i disponon edhe Rregjistrin Kombëtar të Bizneseve, që mund të shërbejë për qëllime të ndryshme statistikore.

Duke patur parasysh rolin dhe funksionet e INSTAT-it, është nënshkruar edhe një Marrëveshje Bashkëpunimi midis SHKP-së dhe INSTAT-it dhe është vendosur kështu një

kuadër bashkëpunimi gjatë këtij anketimi me një sërë rolesh dhe përgjegjësish të qarta të përbashkëta.

1.3 SNA 2014: Objektivat dhe Metodologjia

Duke e konsideruar anketën e SNA 2014³ si një instrument të rëndësishëm për shtimin e informacionit mbi tregun e punës, qëllimi i SHKP-së ka qenë rishikimi dhe përditësimi i metodologjisë së përdorur gjatë anketës së mëparshme të vitit 2012, rritja e kapaciteteve për zbatimin e anketës si edhe analiza e të dhënave brenda SHKP-së. Po ashtu, qëllim ka qenë edhe sigurimi i informacionit për nevojat për aftësi jo vetëm në nivel kombëtar por edhe në nivel rajoni⁴.

Objektivat specifike të anketës së SNA 2014 janë identifikimi i: (i) aftësive dhe profileve të munguara të punëmarrësve në tregun e punës; (ii) profesioneve, për të cilat punëmarrësve të rinj ju mungojnë aftësitë ose profili i nevojshëm; (iii) profesioneve, për të cilat rekrutimi i punëmarrësve të rinj ka qenë i vështirë; (iv) nivelit të ofertës së formimit në ndërmarrje; (v) natyrës së nevojave për aftësi sipas profesioneve; dhe (vi) nivelit të marrëdhënies midis ndërmarrjeve private dhe institucioneve përkatëse shtetërore.

Anketa e SNA 2014 u krye duke përdorur një *metodologji të përmirësuar konsiderueshëm* krahasuar me të gjitha anketat e mëparshme. Ajo bazohet në një kampion probabilitik me 2056 ndërmarrje aktive, të nxjerra nga Regjistri i Bizneseve i INSTAT-it, me të paktën një punëmarrës që përfaqëson të gjitha rajonet e Shqipërisë dhe që mbulon të gjitha degët e aktivitetit ekonomik me disa përjashtime. Degë të tilla të përjashtuara janë, për shembull, bujqësia, pylltaria dhe gjuetia; administrata publike, mbrojtja dhe sigurimet e detyrueshme shoqërore; arsimit, shëndetësia dhe puna

Avantazhet Krahasuese të SNA 2014

Krahasuar me anketat e mëparshme, ANA 2014 ishte shumë e avancuar për sa i përket metodologjisë dhe cilësisë, duke paraqitur avantazhet kryesore si më poshtë:

- (i) U përzgjedh një kampion prej 2,056 bizneseve në vend të 988 bizneseve;*
- (ii) metodologji e re kampionimi: kampioni ishte përfaqësues gjeografikisht dhe sipas degëve të aktivitetit ekonomik;*
- (iii) u përdorën tre rajone (zona) standarde si zona raportuese të përcaktuara nga INSTAT-i;*
- (iv) madhësia e kampionit u përcaktua në bazë të shtresimit të qartë sipas rajonit, sipas degës së aktivitetit ekonomik dhe madhësisë së ndërmarrjes;*
- (v) u përdor "Profesioni" si variabël kyç për të identifikuar nevojat për aftësi në vend të "kategorive profesionale" të përdorura në anketat e mëparshme;*
- (vi) rezultatet të disponueshme për kampionin dhe për ekonominë në tërësi;*
- (vii) në analizë u përfshi dimensionin gjinor, nëpërmjet përdorimit të një variabli të ri "Kompani në pronësi/të drejtuara nga femra";*
- dhe (viii) bashkëpunimi formal midis SHKP-së dhe INSTAT-it dhe ndikimi i tij në besueshmërinë e të dhënave/përdorimit të Regjistrimit të Biznesit.*

³ Ndihmuar nga projekti i BE-IPA 2010 për "Zhvillimin e Burimeve Njerëzore në Shqipëri", i zbatuar nga ILO në bashkëpunim me MMSR, MAS dhe agjensitë e tyre zbatuese.

⁴ Është fjala për tre Rajonet (zonat) standard që përdor INSTAT: Zona qendrore (Tirana dhe Elbasani), Zona Veriore (përfshirë Durrësin) dhe Zona Jugore.

sociale, aktivitetet e familjeve si punëdhënës; aktivitetet prodhuese të mallrave dhe shërbimeve të padiferencuara në familje për përdorim vetjak; si edhe aktivitetet e organizatave dhe organeve ekstraterritoriale. Gjeografikisht, kjo anketë ka përdorur tre rajonet (zonat) standarde të përcaktuara nga INSTAT-i si zona raportuese dhe të miratuara nga Komisioni Europian (EUROSTAT).

Madhësia e kampionit të SNA 2014 u përcaktua në bazë të tre dimensioneve kryesore: (i) stratifikimi (shtresimi) i qartë/eksplicit sipas rajonit dhe, brenda rajoneve, sipas prefekturës; (ii) shtresimi i nënkuptuar/implicit sipas degës së aktivitetit ekonomik, duke e klasifikuar kampionimin sipas kodit 4-shifror të *NACE rev 2* brenda secilit rajon; (iii) shtresimi sipas madhësisë së ndërmarrjes, që rezulton nga metoda e kampionimit dhe konkretisht probabilitet sistematik proporcional me madhësinë dhe madhësi e matur në bazë të numrit të punonjësve. Në fazën e fundit të përcaktimit të kampionit, përzgjedhja e kampionit u krye nga *pps* sistematik (probabiliteti proporcional me madhësinë- numrin e punonjësve) pas shortimit të ndërmarrjeve sipas kodit të tyre industrial 4-shifror *NACE Rev 2*.

Pyetësi i SNA 2014 u hartua për të përmbushur objektivat specifike të anketës. Një tipar i rëndësishëm i tij është prezantimi i profesionit si njësi bazë e matjes. Meqenëse anketa synon identifikimin e aftësive, kompetencave dhe kualifikimeve që nevojiten në vendin e punës nga këndvështrimi i punëdhënësve, fokusi i saj kryesor është vendosur tek detyrat që kryhen në vendin e punës, ndryshimi i tyre nga rëndësia dhe gadishmëria e forcës së punës për t'i kryer ato detyra, të cilat po bëhen gjithnjë e më të rëndësishme. Prandaj, profesioni është njësi natyrore e mbledhjes së të dhënave. Profesionit është gjithashtu edhe njësi e duhur për ndërhyrjet me politika në nivel kombëtar dhe rajonal. Në përputhje me gjykimet e mësipërme, pyetësi përbëhet nga pesë pjesë: (i) informacion i përgjithshëm mbi ndërmarrjen; (ii) zotësitë dhe aftësitë e stafit ekzistues; (iii) rekrutimi për vendet e lira të punës; (iv) formimi profesional; dhe (v) informacion i shumëllojshëm mbi marrëdhënien e bizneseve me SHKP-në, statusin e ndërmarrjes, pozicionin e personit që i përgjigjet pyetësit dhe treguesin e përgjigjeve të marra nga pyetësi.

Dimensioni gjinor: Një tipar tjetër i SNA 2014 është përfshirja e një pyetje që ka të bëjë me numrin e punonjësve femra (gra) të punësuar në ndërmarrje. Ky ndryshim bën të mundur nxjerrjen e rezultateve shtesë të bazuara tek faktori gjinor, si për shembull: përbërja gjinore e punonjësve të ndërmarrjeve sipas rajonit, degës së aktivitetit ekonomik dhe madhësisë së ndërmarrjes; niveli dhe natyra e aftësive dhe profilit personal të munguar në ndërmarrjet ku mbizotërojnë gratë krahasuar me ndërmarrjet e tjera; dhe ndryshimet në metodat e rekrutimit, pjesëmarrja dhe nevojat për trajnim, marrëdhënia me institucionet shtetërore në ndërmarrjet e mbizotëruara nga femrat krahasuar me ndërmarrjet e tjera.

Një tjetër tipar gjinor i SNA 2014 është mundësia për identifikimin e ndërmarrjeve të drejtuara nga gra, një variabël ky i ri në Rregjistrin e Bizneseve. Variabli ndërtohet nga INSTAT-i në bazë të natyrës femërore ose mashkullore të emrit të pronarit/drejtuesit të ndërmarrjes, siç është i regjistruar në Rregjistër. Transferimi i këtij variabli gjinor në kampion dhe në bazën e të dhënave të kampionit ofron mundësinë e marrjes së një game të rezultatesh të bazuara tek faktori gjinor si për shembull: numri i ndërmarrjeve të drejtuara nga

gra dhe perceptimi i tyre në lidhje me punësimin dhe tendencat ekonomike të ndërmarrjes së tyre; niveli dhe natyra e aftësive dhe profilit profesional që mungojnë në ndërmarrje të drejtuara nga gra krahasuar me ndërmarrjet e drejtuara nga burra; ndryshimet në metodat e rekrutimit, pjesëmarrja dhe nevojat për trajnim dhe marrëdhënia me institucionet shtetërore në ndërmarrjet e drejtuara nga gra krahasuar me ato të drejtuara nga burra etj.

Puna në terren për këtë anketë u krye nga mesi i muajit korrik deri në fund të muajit shtator 2014 nga stafi i trajnuar i SHKP-së dhe i Zyra e Vendore të Punësimit, i mbikëqyrur nga Drejtuesit e Drejtorive Rajonale të Punësimit edhe nga zyrat qendrore të SHKP-së. Gjatë punës në terren në Prefekturën e Tiranës u hasën një numër vështirësishë, të cilat u trajtuan rast pas rasti, pas konsultimeve të kryera midis SHKP-së dhe INSTAT-it.

Procesi i hedhjes së të dhënave u krye nga operatorët e trajnuar të SHKP-së me një nivel gabimi të pakonsiderueshëm. Për stafin e SHKP-së hedhja e të dhënave nga vetë ata ishte shumë e rëndësishme për të kuptuar më mirë procesin për anketat e ardhshme por edhe rezultoi të ishte një mënyrë më e shpejtë dhe më e lehtë për të kryer kontrollin vizual. Përveç kësaj, u krye edhe kontrolli i integritetit dhe i cilësisë së të dhënave për identifikimin e gabimeve në hedhjen e të dhënave, vlerave të humbura dhe të dhënave të veçuara.

Kodimi NACE dhe ISCO fillimisht u krye nga stafi i INSTAT-it dhe, në një etapë të dytë, ishin ekspertët lokalë të Projektit ILO-BE IPA 2010 ata që kryen një procedurë verifikimi dhe rivlerësimi. Kryerja e procedurës së kodimit NACE me cilësi sa më të lartë është vendimtare për shkak të impaktit të drejtpërdrejtë në rezultatet e peshuara (ekstrapoluara) dhe në shkallën e gabimit statistikor të përlogaritur.

Peshat e kampionimit (sampling weights) lejojnë derivimin e vlerave kombëtare dhe rajonale sipas rezultateve të kampionit. Llogaritja e peshave të kampionimit përfshiu tre hapa kryesorë: (i) *Peshat e dizinjimit (design weights)*: kjo do të thotë të ekstrapolosh rezultatet e kampionit në numrin total të popullsisë së ndërmarrjeve dhe, si pasojë, të kompensosh për faktin që vëzhgimet u bënë në ndërmarrje të përzgjedhura si kampion dhe jo në të gjithë popullsinë e ndërmarrjeve; (ii) *Përshtatja e mos-përgjigjes (Adjustment of non-response)*: shkalla e përgjithshme e përgjigjeve (që do të thotë raporti midis numrit të ndërmarrjeve që u përgjigjën dhe numrit të ndërmarrjeve gjithsej të përzgjedhura në përcaktimin e kampionit) ishte rreth 74%, paksa më e lartë sesa shkalla e përgjigjeve prej 70% e parashikuar gjatë projektimit/dizenjimit të kampionit. Për këtë arsye *design weights* u përshtatën për mos-përgjigjet duke i fryrë peshat me të anasjelltën e shkallës së përgjigjes të secilit rajon; dhe (iii) *Kalibrimi*: peshat e përshtatura të kampionimit në përgjithësi përshtaten përsëri për t'u përputhur me rezultatet e njohura rreth variablave ndihmëse. Kalibrimi u krye në dy nivele, për t'u përshtatur me numrin total të ndërmarrjeve të përfshira në kampion dhe për të siguruar që madhësia mesatare e përlogaritur e ndërmarrjeve është e barabartë me madhësinë mesatare të ndërmarrjeve të përfshira në kampion (*sampling frame*).

Përpunimi dhe analiza e të dhënave u kryen duke patur parasysh të gjitha objektivat specifike të anketës dhe duke përfituar nga të gjitha mundësitë e ofruara nga mbledhja e të dhënave të pyetësorit të përgatitur.

Në fund të anketës, përpunimit dhe analizimit të të dhënave, u bë përshtatja e metodologjisë së SNA duke marrë parasysh përvojën e kësaj SNA-je me qëllim hartimin e një metodologjie sistemike për SHKP-në për ta përdorur në studime të ngjashme në të ardhmen.

2 PËRFUNDIME

Bizneset dhe Punësimi

2.1 Gjatë periudhës 1991-2013 numri i bizneseve private në Shqipëri në përgjithësi është rritur. Aktualisht, ekonomia mbizotërohet nga bizneset shumë të vogla (mikro) dhe të vogla, të cilat përfaqësojnë më shumë se 70% të sektorit të *Minierave dhe Guroreve*, 80% të sektorit të *Energjisë, Gazit dhe Ujërave*, rreth 64% të sektorit të *Prodhimit*, rreth 84% të *Ndërtimit* dhe rreth 78% të sektorit *Financiar dhe të Sigurimeve*.

2.2 Pjesa më e madhe e punësimit në ekonominë shqiptare është në sektorët e *Prodhimit dhe Shitjes me Shumicë* si edhe në *Tregtinë me Pakicë*, e ndjekur nga sektorët e *Ndërtimit dhe Akomodimit/Hotelerisë dhe Ushqimit*. Rreth 60% e punësimit në Shqipëri është përqëndruar në Rajonin Qendror, ndërkohë që shkalla më e ulët e punësimit është në Rajonin Jugor. Bie në sy që 36.4% e punonjësve të angazhuar në sektorin e *Prodhimeve* punojnë në biznese të vendosura në Rajonin Verior.

2.3 Në mënyrë absolute, pjesa më e madhe e punësimit në sektorët e *Informacionit dhe Komunikimit, Financës dhe Sigurimeve, aktivitetet e Pasurive të Patundshme, në fushat profesionale, shkencore dhe teknike, Shërbim Administrativ dhe Shërbime Mbështetëse, Arte, Argëtim dhe Zbavitje* është e përqëndruar në Rajonin Qendror. Këto sektorë janë pothuajse inekzistentë në dy Rajonet e tjera.

2.4 Sektorët e *Prodhimit, Mbështetjes Administrative dhe Shërbimeve Mbështetëse* janë punëdhënësit më të fuqishëm në bizneset e mëdha. Industria e *Prodhimit të Veshjeve dhe Këpucëve dhe shërbimet e operatorëve telefonikë (Call Centre)* janë punëdhënësit më të fuqishëm brenda grupit të bizneseve të mëdha. *Tregtia me Shumicë dhe Pakicë* është punëdhënësi më i madh në bizneset shumë të vogla (mikro).

2.5 Prezenca e bizneseve në pronësi të huaj në ekonomi është e vogël. Numri i bizneseve në pronësi të huaj të përfshirë në kampion është vetëm 6.2%, ndërsa pjesa e tyre e punësimit është 17.5%. Shumica e bizneseve me pronësi të huaj (100% ose në formën e sipërmarrjeve të përbashkëta) e ushtrojnë aktivitetin e tyre në sektorët e *Tregtisë me Shumicë dhe Pakicë* dhe të *Informacionit dhe Komunikimit*. Sektorët e *Prodhimit, Minierave dhe Energjisë* karakterizohen nga një prani shumë e vogël e pronësisë së huaja.

2.6 Gjatë vitit 2013 deri në qershor 2014, shumica e bizneseve nuk kanë patur ndryshime në të ardhura (*turnover*), punësim dhe investime. Megjithatë, numri i bizneseve që i kanë ulur të ardhurat gjatë periudhës qershor 2013- qershor 2014 është tre herë më e lartë sesa numri i atyre që i kanë rritur ato. Në mënyrë të ngjashme, numri i bizneseve që e kanë pakësuar numrin e punonjësve është dy herë më i lartë se numri i atyre që e kanë rritur këtë numër.

2.7 Ekziston një tendencë e përgjithshme në rritje për grupin e bizneseve të mesme dhe të mëdha, e nxitur nga një nëngrup që përmban 1/4 e punonjësve të të gjithë sektorit privat në Shqipëri. Në shifra të përgjithshme, numri total i punonjësve është rritur në vitin 2014 dhe pritjet të rritet përsëri gjatë vitit 2015. Megjithatë, sa më i vogël të jetë biznesi, aq më shumë e ndjen ai konkurrencën dhe presionin për të ulur numrin e punonjësve dhe/ose për t'ju nënshtruar ristrukturimit.

2.8 Gati gjysma e bizneseve deklarojnë një pakësim të të ardhurave dhe rreth 1/3^{ta} deklarojnë një pakësim të investimeve dhe të numrit të punonjësve, gjithashtu. Rajonet Veriore dhe Qendrore kanë një tendencë të njëjtë të treguesve kryesorë ekonomikë, ndërsa Rajoni Jugor ndodhet në një situatë edhe më të keqe. *Ndërtimi* është përbërur me një rënie të theksuar përsa i përket të gjithë këtyre treguesve, por edhe *sektori i Informacionit dhe Komunikimit*, pavarësisht se nuk ndodhet në një situatë aq të keqe sa *Ndërtimi*, ka pësuar një rënie neto të ndjeshme.

2.9 Rreth 1/2 e numrit total të bizneseve në Shqipëri kanë planifikuar produkte dhe/ose shërbime të reja gjatë 12 muajve të ardhshëm. Përveç kësaj, rreth 1/5^{ta} e numrit total të bizneseve kanë planifikuar futjen e teknologjive të reja, produkteve të reja dhe/ose mbështetje të mëtejshme për produktet e tyre. Ekziston një ndërvarësi (*correlation*) e mirë midis madhësisë së bizneseve dhe përqindjes së bizneseve që parashikojnë futjen e produkteve të reja/teknologjive të reja dhe kjo lidhet veçanërisht me grupin e kompanive të mesme dhe të mëdha.

2.10 Sektorët me numrin më të lartë të kompanive që planifikojnë futjen e produkteve të reja dhe të teknologjive të reja janë sektorët e *Informacionit dhe Komunikimit*, *sektori I Furnizimi me Ujë, Kanalizime, Mbetje* dhe sektori i *Energjisë*, por edhe *Sektori i Gazit dhe Ujërave*. Arsyeja mund të lidhet me situatën e keqe në të cilën ndodhen këto sektorë dhe nevojën për të përmirësuar performancën e tyre në lidhje me cilësinë e shërbimeve.

Përmasa Gjimore

2.11 Punonjëset gra përbëjnë afërsisht 40% të numrit total të punonjësve në Shqipëri, por vetëm katër sektorë ekonomikë të udhëhequr nga *Prodhimi* mbizotërohen nga gra. Kjo lidhet me prodhimin e veshjeve dhe këpucëve në industrinë fason. Bizneset me pronësi të huaj rezultojnë të kenë punësuar më shumë gra krahasuar me bizneset me pronësi shqiptare.

2.12 Rreth 1/4^{ta} e numrit total të bizneseve, të cilat zënë rreth 17% të punësimit total, kanë presidente gra. Numri i bizneseve ku mbizotëron punësimi i burrave është më se 2 herë më i lartë sesa numri i atyre ku mbizotëron punësimi i grave.

Personat me Aftësi të Kufizuara

2.13 Vetëm 10 përqind e bizneseve kanë raportuar punësimin e të paktën një personi me aftësi të kufizuara, ndërkohë që, sipas ligjit, çdo biznes privat me më shumë se 25 punonjës duhet të punësojë të paktën një person me aftësi të kufizuara. Shumica e bizneseve që kanë punësuar persona me aftësi të kufizuara i përkasin sektorëve të *Prodhimit, Furnizimit me Ujë, Kanalizimeve, Mbetjeve* dhe bizneseve të mesme dhe të mëdha.

2.14 Bizneset që ushtrojnë aktivitetin e tyre në Rajonin Qendror janë punëdhënësit kryesorë për personat me aftësi të kufizuara, ndërsa të dy rajonet e tjera kanë punësuar vetëm 1/3^{tën} e numrit total të tyre. Si përqindje, bizneset me pronësi të huaj janë më proaktiv përsa i përket punësimit të personave me aftësi të kufizuara.

Shqetësimet e Punëdhënësve

2.15 *Kultura e Punës dhe Kualifikimi i Papërshtatshëm* janë dy nga shqetësimet madhore të bizneseve, të shprehura përkatësisht nga 39.8% dhe 33.0% e numrit total të bizneseve. *Kultura e punës* arrin nivelin maksimal të shqetësimit në sektorin e *Shërbimeve Administrative dhe atyre Mbështetëse*. Niveli i papërshtatshëm i kualifikimit të forcës së punës përbën një shqetësim për pothuajse të gjithë sektorët e ekonomisë, por ai përbën një shqetësim edhe më të madh për sektorët e *Minierave, Energjisë, Gazit, etc.* si edhe atë *Pasurive të Patundshme*. Ky shqetësim është më i pranishëm në kompanitë e mesme dhe të mëdha.

2.16 Humbja e aftësive profesionale si rezultat i papunësisë afatgjatë përbën një shqetësim relativisht të madh për sektorët e *Energjisë, Gazit, etj.* dhe *Pasurive të Patundshme*, ndërsa pagat e ulëta duket se përbëjnë një shqetësim të vërtetë për sektorin e *Furnizimit me Ujë, Kanalizimet dhe Mbetjet*.

2.17 Pothuajse të gjitha bizneset që ushtrojnë aktivitetin e tyre në Rajonin Jugor pranojnë se kanë të paktën një shqetësim madhor në lidhje me punësimin, por incidenca është më e ulët në Rajonin Qendror dhe, madje edhe më e ulët në Rajonin Verior. Shqetësimi në lidhje me *Kulturën e Punës* shfaqet në një shkallë më të lartë në biznese në Rajonet Qendrore dhe Jugore dhe në një shkallë më të ulët në Rajonin Verior. *Barra e lartë fiskale përsa i përket punësimit* duket se përbën një shqetësim për një pjesë të madhe të bizneseve në Rajonin Jugor. Shqetësimi në lidhje me *pagat e ulëta* në Jug është 3 herë më i lartë sesa në Rajonin Qendror.

2.18 Shumica e bizneseve që kanë shqetësimin në lidhje me “*kualifikimin e papërshtatshëm të forcës së punës*” dhe me “*kulturën e punës*” janë biznese në pronësi të të huajve dhe sipërmarrje të përbashkëta.

Mungesa e aftësive

2.19 Disa biznese nuk janë të kënaqur me aftësitë e punonjësve të tyre ekzistues. Rreth 15% e bizneseve deklarojnë se punonjësit e tyre ekzistues nuk i kishin aftësitë e duhura. Profesionet ku vërehet mospërputhja e aftësive janë kamerierët, punëtorët e ndërtimit dhe shitësit e dyqaneve. Më shumë se 95% e bareve & restoranteve, që përfaqësojnë rreth 10% të bizneseve të vogla në Shqipëri, kanë pritshmëri më të mëdha përsa i përket aftësive të kamerierëve dhe/ose banakierëve të tyre. Mungesa e aftësive përkatëse tek punonjësit aktualë duket relativisht shumë e lartë për sektorët e *Furnizimit me Ujë, Kanalizimeve, Mbetjeve* si edhe për sektorët e *Minierave e Guroreve*.

2.20 Ekziston një ndërvarësi e qartë midis madhësisë së biznesit dhe të paktën një pozicioni me punonjës pa aftësitë e duhura. Bizneset e vogla deklarojnë se kanë punonjës që nuk i kanë aftësitë e duhura dhe kjo lidhet më shumë me kamerierët dhe banakierët. Bizneset e pakënaqura të cilët punësojnë kamerierë kanë të punësuar 63% të forcës së punës mashkullore. Numri më i madh i bizneseve të pakënaqura me aftësitë e punonjësve gjendet në Rajonin Jugor.

2.21 Përsa i përket Rajoneve, ai Jugor ka shkallën më të lartë të bizneseve të pakënaqura me aftësitë e punonjësve të tyre. Në Rajonin Verior, mungësitë janë më të lidhura me profesionet në industrinë prodhuese, të minierave dhe asaj të ndërtimit. Në Rajonin Qendror janë të lidhura më shumë me profesione në sektorin e shërbimeve, ndërsa në Rajonin Jugor pakënaqësitë lidhen më shumë me profesione të sektorëve të shërbimeve dhe ndërtimit.

2.22 Personave që punojnë si kamerierë, banakierë, kuzhinierë dhe recepcionistë, në shumicën e rasteve, ju mungojnë aftësitë e komunikimit ndërsa shitësve ju mungon aftësia për të punuar në ekip. Punëtorët e ndërtimit dhe të zanateve të lidhura me të (duke përjashtuar elektrikistët) nuk kanë përvojë të mjaftueshme pune. Kjo përforcon përfundimin logjik se megjithëse arsytet janë shumë të ndërlidhura me njëra tjetrën, shkaku kryesor është “*Njohuri të pamjaftueshme që në kohën e rekrutimit*”, që do të thotë në fakt se kjo është ajo çka mund të gesh në tregun e punës.

2.23 Pothuajse të gjitha kompanitë kanë ndërmarrë të paktën një masë për adresimin e problemit të aftësive të munguara tek punonjësit ekzistues të tyre. Këtu përfshihen edhe bizneset e vogla. Ndërkaq, zëvendësimi i stafit është masa më e përdorur për grupin e bizneseve mikro, ndërsa për grupin e bizneseve të mëdha masa më e përdorur është rritja e mundësive për trajnim.

2.24 Përsa i përket sektorëve, mungesa e aftësive të duhura tek punonjësit aktualë duket relativisht e lartë për sektorët e *Furnizimit me Ujë, Kanalizimet, Mbetjet, si dhe Minierat e Gurorët*, dhe kjo përfaqëson përkatësisht 41.9% dhe 40.2% të kompanive.

2.25 Për "*Punëtorët e Shërbimeve Personale*" (kamerierët, banakierët, kuzhinierët dhe recepcionistët) në 60% të rasteve të vlefshme, shqetësimi kryesor janë afësitë e komunikimit. Për "*Punëtorët e Shitjeve*" në 50% të rasteve të vlefshme mungesa e aftësisë për të punuar në ekip është shqetësimi më i shpeshtë. Ndërsa për "*Punëtorët e Ndërtimit dhe të Zanateve që lidhen me të*" (duke përjashtuar elektrikistët) një masë e konsiderueshme prej 86% të rasteve të vlefshme nuk kanë përvojë të mjaftueshme pune.

Rekrutimet e Reja

2.26 Numri total i përlogaritur i rekrutimeve të reja për 12 muajt e ardhshëm në kompanitë e kampionit është rreth 42121 ose 12.5% e forcës aktuale të punës. Operatorët e makinave qepëse, dhe operatorët telefonikë (Call Center) janë dy profesionet që aktualisht i japin shtytje përpara tregut të punësimit në Shqipëri, me rreth 4000 rekrutime të reja të parashikuara për secilin nga ato në vitin e ardhshëm. Kamarierët klasifikohen në vendin e tretë me 1864 rekrutime të reja, si rezultat i numrit relativisht të lartë të bareve dhe restoranteve në Shqipëri si edhe për shkak të faktit që përbën profesionin më problematik përse i përket mungesës së aftësive të duhura, siç u tregua më sipër. Një fakt interesant që ja vlen të theksohet është se në listën e 15 profesioneve më të kërkuara janë katër profesione që lidhen me baret dhe restorantet: profesionet e kamarierit, banakierit, kuzhinierit dhe ndihmës-kuzhinierit. Profesionin i rojes së sigurisë vazhdon të mbetet një profesion solid me kërkesë të lartë në tregun e punësimit.

2.27 Në mjedisin aktual ekonomik në Shqipëri biznesi i vogël (me 5-19 punonjës) duket se është formati më me perspektivë përse i përket punësimit. Ai ka numrin më të lartë të rekrutimeve të reja të parashikuara, shkallën më të lartë të rekrutimeve të reja dhe nivelin më të ulët të vështirësisë për të punësuar. Nëngrupi i biznesit të vogël udhëhiqet nga *Kamarierët dhe Banakierët* i ndjekur nga *Punëtorët e Ndërtimit dhe nga Zanatet që lidhen me të*. Grupi mikro, në numra globalë përbën nëngrupin më të dobët të rekrutimeve, pa patur një profesion të qartë mbizotërues. Grupet e bizneseve të mesme dhe të mëdha parashikojnë paksa mbi 9000 rekrutime. Këto grupe udhëhiqen nga dy nën-sektorë: *operatorë makinerish për produkte tekstili, gëzofi dhe lëkure dhe operatorë për telemarketing/mbështetje në Call Center*.

2.28 Përse i përket Rajoneve, të tre rajonet kanë raporte të njëjta për rekrutimet e reja dhe nivel të njëjtë vështirësishë për gjetjen e personit të duhur për profesionet përkatëse. Preferencat për profesione janë të njëjta në secilin rajon, përveç se për profesionin e operatorit telefonik pasi Call Centres janë të ngritura kryesisht në Rajonin Qendror (pothuajse të gjitha në qytetin e Tiranës) ndjekur nga një pjesë e vogël në rajonin verior (kryesisht në qytetin e Durrësit) dhe pothuajse nuk ekzistojnë në rajonin Jugor.

2.29 *Aftësitë Profesionale dhe Përvoja e Punës* janë aftësitë/kërkesat të cilat konsiderohen më shpesh si të vështira për t'u plotësuar. Nga ana tjetër, cilësitë "*Aftësitë për shkrim dhe lexim*", "*Paraqitja e jashtme*", "*Gjinia*", "*Paga e pamjaftueshme në kompani*" dhe "*Kushtet e papërshtatshme të punës*" rrallëherë përbëjnë një vështirësi ose pengesë serioze për punësimin e personave në një profesion të kërkuar.

2.30 Metoda numër një që përdoret për rekrutimet e reja për shumicën e sektorëve ekonomikë është *Të njohurit, të afërmit, miqtë*. Në mënyrë të veçantë, *njoftimet në gazetë, portalet e punës, faqet elektronike të kompanive* përbëjnë metodën më të përdorur për rekrutime për kompanitë e mesme ashtu edhe për ato të mëdha. Frekuenca e përdorimit të

Zyrave Publike të Punësimit, si një metodë për plotësimin e vendeve të lira të punës, varion nga 11.0% për bizneset mikro në 30.0% për bizneset e mëdha.

2.31 Ndërkohë që në përgjithësi *Të njohurit, të afërmit dhe miqtë* përbëjnë metodën kryesore për të gjitha rajonet, ka edhe ndryshime midis rajoneve në lidhje me pjesët relative të metodave të përdorura. Në veçanti, kjo metodë përdoret më shumë në Rajonin Jugor (59.6%) dhe në Rajonin Verior (56.5), dhe shumë më pak në Rajonin Qendror (37.7%). Në Rajonin Qendror, pjesa relative e përdorimit të *Njoftimeve në gazetë, portaleve të punës, faqeve të internetit dhe promovimit të punonjësve ekzistues* është dy herë më e lartë ose edhe më e lartë akoma sesa përqindjet përkatëse në dy Rajonet e mëparshme.

2.32 Shpesh bizneset përballen me vështirësi në gjetjen e aplikantëve me aftësitë/kriteret e duhura. Shumë shpesh këto vështirësi lidhen me aftësitë profesionale të kandidatëve (54.8% e bizneseve), me eksperiencën e punës (45.4%) dhe korrektesën/integritetin (44.8%).

Nevojat për Formim Profesional

2.33 Pothuajse të gjitha kompanitë (94.4%) ndërmarrin të paktën një masë për adresimin e problemit të aftësive të munguara të punonjësve ekzistues nëpërmjet trajnimit të tyre. Megjithatë, *trajnimi në shkollë ose qendra profesionale të kontraktuara nga kompania* praktikisht është diçka që nuk merret aspak në konsideratë nga bizneset.

2.34 Rezultatet tregojnë se *trajnimi nga ofruesi i teknologjisë* është shumë i rëndësishëm për bizneset e mesme dhe të mëdha. Studimet e mëparshme tregojnë qartë që në këto kompani kryhet një sasi e konsiderueshme trajnimi në formën e asistencës teknike në kuadrin e kontratave për transferimin e teknologjisë me kompanitë ofruese. Në Shqipëri ekspertiza ofrohet kryesisht në ambientet e kompanisë, por ka edhe shumë raste kur ato i ftojnë teknikët shqiptarë edhe jashtë vendit.

2.35 Kompania vetë rezulton të jetë financuesi kryesor për trajnimin e të gjitha grupeve të profesioneve. Rastet kur trajnimi financohet nga kompania vetë janë 3 deri në 6 herë më të shpeshta sesa të gjitha alternativat e tjera të trajnimit të financuar të mbledhura së bashku.

2.36 Pritshmëritë janë që shumica e kompanive të mesme dhe të mëdha të kenë strukturën e tyre të trajnimit dhe rreth një e treta e tyre të kenë një zë të veçantë në buxhet për trajnimin. Megjithatë, bshkëpunimi i bizneseve me sistemin ekzistues të AFP dhe veçanërisht me universitetet është shumë i dobët. Bashkëpunimi me universitetet është pothuajse totalisht i përqëndruar në Rajonin Qendror.

2.37 Rezultatet nga këndvështrimi rajonal tregojnë që bizneset që ushtrojnë aktivitetin e tyre në Rajonin Jugor kanë një qasje paksa më të ndryshme nga pjesa tjetër e Shqipërisë. Në këtë rajon gjendet një përqindje relativisht e lartë kompanish me struktura trajnimi, por një përqindje e ulët kompanish me një zë në buxhet për trajnimin.

Pengesat ndaj trajnimit

2.38 Rreth një e treta e bizneseve nuk shohin ndonjë pengesë të rëndësishme që krijon vështirësi në lidhje me trajnimin. Pështetja relative e kompanive që nuk hasin pengesa përsa i përket ofrimit të trajnimit në Rajonin Qendror është katër herë më e lartë sesa në Rajonin Verior.

2.39 Mungesa e fondeve për trajnim konsiderohet nga bizneset si pengesa kryesore për trajnimin. Ky shqetësim lidhet veçanërisht me bizneset në Rajonin Verior. Situata në Rajonin Jugor është paksa më e mirë sesa në rajonin Verior, por përsëri mbetet problematike. Mungesa e kurseve dhe mungesa e instruktorëve të përshtatshëm është përzgjedhur si

pengesa e dytë që vështirëson ofrimin e trajnimit veçanërisht në Rajonin Qendror. Ky shqetësim është identifikuar si një pengesë kryesore edhe për Rajonin Verior dhe atë Jugor.

3. REKOMANDIME

Rekomandime të Përgjithshme

3.1 Prania e bizneseve të huaja në ekonominë shqiptare është e pakët. Qeveria e ka fokusuar punën e saj në këtë aspekt; megjithatë, shqetësimet e identifikuara nga bizneset e huaja në lidhje me punonjësit e tyre dhe tregun e punës duhet të trajtohen si një masë shumë e rëndësishme për të përmirësuar mjedisin e biznesit dhe për ta bërë atë më tërheqës për investitorët e huaj në Shqipëri.

3.2 Kultura dhe qëndrimi ndaj punës rezultojnë si shqetësimi kryesor për shumicën e bizneseve. Ky shqetësim është më i pranishëm edhe sesa shqetësimi në lidhje me kualifikimin e papërshtatshëm të punonjësve, i cili në fakt ka rezultuar të jetë si një nga shqetësimet më të mëdha të deklaruara nga bizneset në të gjitha studimet e mëparshme. Shkaqet që fshihen pas gjykimeve të tilla përse i përket kulturës së punës duhet t'i kenë rrënjët e thella dhe për këtë arsye nevojitet kryerja e një analize më të detajuar për këtë problem. Megjithatë, duhet ndërmarrë një plan i menjëhershëm veprimi si një nismë e përbashkët midis institucioneve të arsimit dhe të AFP-së për të adresuar këtë shqetësim, duke përfshirë hartimin/përmirësimin e kurrikulave për institucionet arsimore në të gjitha nivelet dhe ofrimin në mënyrë sa më cilësore të këtyre të fundit.

3.3 Kualifikimi i papërshtatshëm përbën një shqetësim tjetër madhor për të gjithë sektorët e ekonomisë, i cili duhet të adresohet në mënyrë të menjëhershme, veçanërisht në sektorët e minierave, energjisë dhe gazit. Duhet vendosur kontakte të veçanta me bizneset në pronësi të huaj, të cilat janë shumë të ndjeshme në këtë aspekt.

3.4 Bizneset e vogla (me 5-19 punonjës) hasin më shumë vështirësi në lidhje me burimet njerëzore përse i përket rekrutimeve, trajnimeve, etj. Në këtë rast, roli i institucioneve ndërmjetëse, si për shembull zyrat e punësimit të SHKP-së ose kompanitë private të rekrutimeve, mund të luajnë një rol të veçantë për të asistuar nevojat për rekrutim/trajnim të bizneseve të vogla.

3.5 Rajoni Jugor duhet të ketë një plan veprimi të fokusuar për shkak të faktit se shumë aspekte të këtij studimi duken se janë në një situatë më të rënduar në këtë rajon krahasuar me rajonet e tjera, si për shembull: është deklaruar situatë problematike në lidhje me treguesit ekonomikë (punësimi, të ardhurat, investimet), kultura e punës e punonjësve, barra fiskale për punësimin, efekti i pagave të ulëta në performancën e punonjësve etj. Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë duhet të rrisë ndërgjegjësimin e të gjitha ministrive përkatëse dhe institucioneve të tjera shtetërore në lidhje me rezultatet e SNA 2014 në përgjithësi, dhe në lidhje me gjetjet rajonale në veçanti.

3.6 Duhet organizuar kurse trajnimi për të adresuar aftësitë e munguara të kamarierëve, banakierëve, punëtorëve të ndërtimit dhe shitësve të dyqaneve. Në këtë aspekt puna duhet të fokusohet më shumë në rajonin Jugor.

3.7 Duhet ofruar kurse komunikimi për kamarierët, banakierët, kuzhinierët dhe recepsionistët/pritësit. Në zonat turistike ofrimi i kurseve të tilla do të duhet të shihet me përparësi. Përveç kësaj, duhen ofruar kurse për të rritur aftësinë për të punuar në ekip, të cilat duhet të fokusohen tek personat që merren me shitje.

3.8 Profesionet që duken se janë më shumë të kërkuara përse i përket rekrutimeve të reja janë profesionet e kamarierit, banakierit, kuzhinierit, ndihmës-kuzhinierit dhe rojes së sigurisë. Institucionet e AFP-së duhet të ofrojnë kurse për këto profesione. Po kështu, zyrat e punësimit të SHKP duhet të jenë të informuara në lidhje me profesionet të cilat do të kenë rekrutime të reja bazuar në këtë studim dhe ta përdorin atë gjatë asistencës që i ofrojnë punëkërkuesve të papunë. Në këtë aspekt, zyrat e punësimit duhet të përmirësojnë komunikimin dhe bashkëpunimin që kanë me bizneset në lidhje me rekrutimet e reja.

3.9 Roli i sistemit të AFP-së në adresimin e mungesës së aftësive në kompani është pothuaj i papërfillshëm. Përmirësimi i performancës dhe imazhit të sistemit të AFP-së si edhe i mënyrës së komunikimit me bizneset është i një rëndësie të veçantë, me qëllim zhvillimin e bashkëpunimit rutinë me ta përse i përket ofrimit të shërbimeve nga SHKP.

3.10 Duhet vendosur një bashkëpunim më i mirë midis bizneseve dhe institucioneve arsimore dhe atyre të AFP-së në rajonet Veriore dhe Jugore në lidhje me trajnimin, veçanërisht në fushat ku ka mungesë më të dukshme fondesh për trajnimin por edhe mungesë instruktorësh.

Rekomandimet metodologjike për anketat e ardhshme

3.11 SNA 2014 ka ofruar informacion të vlefshëm mbi dizenjimin/projektimin e kampionit dhe vështirësinë për të arritur tek të gjitha ndërmarrjet e përfshira në të sipas të dhënave të Regjistrit të Biznesit. Në rreth 238 ndërmarrje ose më shumë se 10% e kampionit, nuk u arrit të merrej asnjë lloj informacioni pavarësisht nga të gjitha llojet e përpjekjeve të bëra. Do të ishte e rëndësishme që në anketat e ardhshme të dokumentoheshin edhe llojet e përpjekjeve të kryera për të arritur tek ndërmarrjet kampion dhe, në secilin rast, të shpjegohen arsyet e dështimit të marrjes së informacionit. Ky informacion do të ishte vendimtar për hartimin e procedurave të duhura për zvogëlimin e numrit të ndërmarrjeve në kampion për të cilat mungon informacioni.

3.12 Një fushë tjetër që ka nevojë për përmirësime në të ardhmen është dallimi midis personave të punësuar dhe punonjësve/punëmarrësve. Anketa fokusohet tek punëmarrësit e ndërmarrjeve, por as kuadri i kampionimit dhe as pyetëtori nuk e përcaktojnë këtë koncept qartë. Rekomandohet që termi punonjës/punëmarrës në parim të përfshijë të gjithë punonjësit/punëmarrësit e përhershëm dhe ato të përkohshëm dhe të përjashtojë menaxherët-pronarë dhe personat e vetëpunësuar.

3.13 Duke patur parasysh faktin që në kampionin e derivuar nga bizneset dalin edhe subjekte fetare, OJQ dhe institucione të tjera si Gjykatat të cilat nuk kanë lidhje me qëllimin e anketës, INSTAT-i dhe SHKP duhet të shikojnë mundësinë për të shkuar deri tek specifikimi tre-shifror NACE dhe të përjashtojnë subjektet që nuk kanë lidhje me anketën.

3.14 Përsa i përket punës në terren, do të ishte më e dobishme nëse do të punohej me intervistuesit në mënyrë individuale për të bërë një dallim të qartë midis hapësirave bosh dhe zerove gjatë plotësimit të pyetësorit. Këto të dhëna përpunohen ndryshe. E njëjta gjë vlen edhe për operatorët që merren me hedhjen e të dhënave. Ky dallim është i rëndësishëm në përlllogaritjen e shkallës së përgjigjeve dhe peshave të kampionimit, si edhe për përlllogaritjen e vlerave në përqindje me të dhëna të tabuluara.

3.15 Duhet parë mundësia e variantit për përdorimin e aplikacionit CSPro për hedhjen e të dhënave dhe përpunimin e tyre. Arsyeja është se ky aplikacion përbën një program (softëare) publik (program pa pagesë) krahasuar me programin e shtrenjtë SPSS, dhe për më tepër ai është më i besueshëm sesa EXCEL-i përsa i përket hedhjes së të dhënave.

3.16 Procesi i kodifikimit NACE dhe ISCO u krye nga stafi i INSTAT-it, dhe ishin ekspertët lokalë të projektit ILO-BE IPA 2010 ato që në një fazë të dytë kryen një procedurë kontrolli dhe riparimi. Cilësia e kodimit NACE dhe ISCO ndikon në mënyrë të ndjeshme në cilësinë e statistikave. Në veçanti NACE ka një impakt më direkt tek rezultatet e peshuara (të ekstrapoluara) dhe tek shkalla e gabimit statistikor të përlllogaritur. Niveli i gabimeve vëzhguar gjatë fazës së parë të kodimit nxjerr në pah nevojën për të përdorur njerëz me përvojë dhe për të bërë punë të kujdesshme gjatë të dy raundeve të procesit të kodimit. Si rezultat, proceset e kodimit ISCO dhe NACE mund të vazhdojnë të kryhen nga stafi i specializuar i INSTAT-it, por ato duhet të garantojnë kodim me cilësi të lartë. Rekomandohet që ekspertët e SHKP-së të bëjnë një kontroll të dytë para se të fillojnë përpunimin e të dhënave.

3.17 Staf i kryesor i SHKP-së përgjegjës për burimet njerëzore dhe statistikave është shumë i kualifikuar dhe me një eksperiencë të gjatë në hartimin dhe zbatimin e Analizave të Nevojave për Aftësi. Megjithatë, ju nevojitet mbështetje shtesë e mëtejshme veçanërisht në lidhje me kontrollin e integritetit të të dhënave, me përpunimin e të dhënave dhe me shkrimin/përpilimin e raporteve.

3.18 Çështjet metodologjike janë të zgjidhura mirë në kuadrin e SNA 2014 dhe cilësia e pyetësorit është gjykuar shumë mirë. Hapi tjetër për SHKP-në mund të jetë zhvillimi i aftësive për zbatimin e instrumenteve shtesë në lidhje me informacionin mbi tregun e punës të tilla si SNA-të sektoriale ose qasje të tjera.

3.19 Bashkëpunimi midis SHKP-së dhe INSTAT-it rezultoi shumë frutdhënës, megjithatë do të ishte më mirë nëse do të bëhej nënshkrimi i një Marrëveshje afatgjatë Bashkëpunimi midis këtyre dy institucioneve për të specifikuar rolin e secilit institucion në lidhje me SNA, si edhe modalitetet e bashkëpunimit.

3.20 DRP-të dhe ZVP-të kanë kapacitete të mira përse i përket zbatimit të punës në terren. Megjithatë, trajnimi është i nevojshëm për zhvillimin e kapaciteteve të tyre mbi mënyrën e përdorimit të rezultateve dhe gjetjeve të SNA në aktivitetet e tyre të përditshme.

3.21 Gjatë studimit u vendos bashkëpunim me Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve dhe me zyrat e saj rajonale në lidhje me identifikimin e informacionit të kontaktit për bizneset e veçuara. Autoritetet tatimore rezultuan të jenë shumë bashkëpunuese, por nevojitet nënshkrimi i një Marrëveshje Bashkëpunimi me qëllim që një bashkëpunim i tillë të institucionalizohet.