
ZYRA NDËRKOMBËTARE E PUNËS

Programi i Punësimit në Shqipëri

Projekti ALB/03/50/ITA

“Asistencë për forcimin e sistemit të punësimit
dhe formimit të Shërbimit Kombëtar të Punësimit
të Shqipërisë”

**TË DHËNA PARAPRAKE NGA SONDAZHI
PËR ZBULIMIN E AFTËSIVE TË KËRKUARA
NË NDËRMARRJET E VOGLA DHE
MIKRO-NDËRMARRJET NË SHQIPËRI**

Zyra Ndërkombëtare e Punës
Zyra nënrajonale për Evropën Qendrore dhe Lindore, Budapest

Të dhëna paraprake nga sondazhi për
zbulimin e aftësive të kërkuara në
ndërmarrjet e vogla dhe
mikro-ndërmarrjet në Shqipëri

Zyra Ndërkombëtare e Punës
Shërbimi Kombëtar i Punësimit i Shqipërisë

Parathënie

Materiali “Të dhëna paraprake nga sondazhi për zbulimin e aftësive të kërkuara në ndërmarrjet e vogla dhe mikro-ndërmarrjet në Shqipëri” u hartua për të mbështetur institucionet e tregut të punës në vend të identifikojnë aftësitë që po kërkohen në tregun e punës. Objektivi i këtij sondazhi është mbledhja e të dhënave bazë për të hartuar programe dhe shërbime punësimi që i përgjigjen kërkesave të tregut të punës.

Ky raport përmban të dhëna paraprake nga sondazhi i nevojave për aftësi që u krye nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit gjatë periudhës Dhjetor 2008 – Shkurt 2009. Kjo veprimtari u ndërmor në kuadër të Projektit ILO “Asistencë për forcimin e sistemit të punësimit dhe formimit të Shërbimit Kombëtar të Punësimit të Shqipërisë” që financohet nga Ministria Italiane e Punëve të Jashtme.

Tabelimi i të dhënave të sondazhit u koordinua nga Znj. Etleva Gjellaj, shefe e Sektorit të Statistikave të Shërbimit Kombëtar të Punësimit. Z.Gianni Rosas dhe Znj. Valli Corbanese të ILO-s ofruan asistencë teknike për hartimin e instrumentit anketues, ndërtimin e programit trajnues për ngritjen e kapaciteteve të anketuesve të SHKP-ës dhe për zhvillimin e instrumentit metodologjik për tabelimin e të dhënave. Znj.Daniela Zampini dhe Znj. Teuta Zejno asistuan në redaktimin dhe faqosjen e këtij raporti.

Dëshirojmë të shprehim vlerësimin tonë për stafin e Shërbimit Kombëtar të Punësimit që mori pjesë në këtë përpjekje të përbashkët. Gjithashtu, falenderojmë Z.Kastriot Sulka, Zëvendësministër i Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta (MPÇSSHB), dhe Z. Muharrem Xhelili dhe stafin e tij të Drejtorisë së Politikave të Punësimit të MPÇSSHB për mbështetjen e tyre të paçmueshme gjatë gjithë aktivitetit të sondazhit.

Mirela Kasmi,
Koordinatore Kombëtare e Projektit të ILO-s

Tabelimet kryesore të të dhënave të sondazhit

1. KARAKTERISTIKAT E NDËRMARRJEVE

1.1	Ndërmarrjet sipas rajoneve.....	1
1.2	Ndërmarrjet sipas sektorit ekonomik.....	3
1.3	Ndërmarrjet sipas llojit.....	5
1.4	Ndërmarrjet sipas madhësisë.....	8
1.5	Ndërmarrjet sipas kohës së operimit.....	9

2. KARAKTERISTIKAT E FORCËS SË PUNËS

2.1	Forca e punës sipas sektorit ekonomik.....	11
2.2	Forca e punës sipas kategorisë profesionale.....	13
2.3	Forca e punës sipas moshës.....	16
2.4	Forca e punës sipas gjinisë.....	18
2.5	Forca e punës sipas nivelit arsimor.....	19

3. TENDENCAT E PUNËSIMIT.....22

4. TENDENCAT NË PUNËSIMIN E FORCËS SË PUNËS

4.1	Mënyrat e marrjes në punë.....	30
4.2	Preferencat e punësimit (sipas moshës, gjinisë, arsimit).....	31
4.3	Aftësitë më të kërkuara.....	32
4.4	Karakteristikat e vendeve të lira të punës.....	37

5. VLERËSIMI I AFTËSIVE TË FORCËS SË PUNËS

5.1	Shkalla e kompetencës së forcës së punës.....	41
5.2	Mungesa e zotësisë	42
5.3	Mangësitë në aftësi.....	43
5.4	Pengesat për të zhvilluar kompetencat.....	46
5.5	Strategjitë për të kapërcyer kufizimet në aftësitë bazë të forcës së punës.....	48
5.6	Arsyet e ndryshimit të aftësive.....	49
5.7	Parashikimet afatshkurtra të aftësive.....	51

6. ARSIMI DHE TRAJNIMI I PUNONJËSVE

6.1	Ndërmarrjet që ofrojnë trajnim (sipas sektorit ekonomik).....	56
6.2	Ofruesit e trajnimit.....	57
6.3	Kohëzgjatja e trajnimit.....	57
6.4	Karakteristikat e punonjësve që janë trajnuar.....	58
6.5	Financimi i zhvillimit të aftësive.....	59
6.6	Përvoja në programet e praktikave profesionale	60

7. KUSHTET E PUNËS

7.1	Kontratat e punësimit.....	61
7.2	Përfitimet që i jepen punonjësve.....	62

Aneksi 1

Metodologjia e sondazhit

Lista e figurave

Figura 1.1	Shpërndarja e ndërmarrjeve sipas rajoneve
Figura 1.2	Ndërmarrjet sipas sektorëve ekonomikë
Figura 1.3.1	Bizneset familjare sipas sektorëve ekonomikë
Figura 1.3.2	Kompanitë private sipas sektorëve ekonomikë
Figura 1.3.3	Ndërmarrjet/kompanitë me kapital të huaj sipas sektorëve ekonomikë
Figura 2.1.1	Përqindja e forcës së punës krahasuar me përqindjen e ndërmarrjeve
Figura 2.1.2	Shpërndarja e forcës së punës sipas ndërmarrjeve dhe sipas rajoneve
Figura 2.4	Forca e punës sipas gjinisë
Figura 3	Përqindjet e vendeve të lira sipas rajoneve
Figura 4.2	Preferencat e rekrutimit sipas moshës, gjinisë dhe arsimit
Figura 4.3.1	Aftësitë më të kërkuara sipas kategorive profesionale
Figura 4.3.2	Aftësitë më të kërkuara sipas kategorive profesionale dhe rajoneve
Figura 4.4.1	Vendet e lira të vështira për t'u plotësuar sipas sektorëve ekonomikë
Figura 4.4.2	Vendet e lira të vështira për t'u plotësuar sipas rajoneve
Figura 4.4.3	Vendet e lira të vështira për t'u plotësuar sipas profesioneve
Figura 4.4.4	Arsyet sipas punëdhënësve pse vendet e lira janë të vështira për t'u plotësuar
Figura 4.4.5	Aftësitë e vështira për t'u gjetur tek aplikantët
Figura 4.4.6	Planet e kompanive për të zgjidhur problemin e vendeve të lira “të vështira për t'u plotësuar”
Figura 5.2	Shpeshtësia e arsyeve kryesore të mungesës së zotësisë
Figura 5.3	Përqindjet e ndërmarrjeve me mangësi në aftësi sipas sektorëve ekonomikë
Figura 5.4	Pengesat kryesore për zhvillimin e kompetencave tek forca e punës
Figura 5.6	Përqindjet e arsyeve të ndryshimit të aftësive
Figura 6.1	Përqindjet e ndërmarrjeve që kanë ofruar trajnim sipas sektorëve ekonomikë
Figura 6.2	Ofruesit e trajnimeve
Figura 6.4.1	Përqindjet e trajnimeve sipas sektorëve ekonomikë dhe kategorive profesionale
Figura 6.4.2	Përqindjet e grupeve të trajnuara sipas karakteristikave kryesore
Figura 6.5	Përqindjet e kostove të trajnimit të mbuluara nga institucionet/individët
Figura 7.1.1	Përqindjet e ndërmarrjeve me dhe pa kontrata punësimi, sipas sektorëve ekonomikë
Figura 7.1.2	Përqindjet e ndërmarrjeve me dhe pa kontrata punësimi sipas rajoneve
Figura 7.2	Përqindja e zbatimit të përfitimit sipas ndërmarrjeve

Lista e tabelave

Tabela 1.1	Shpërndarja e ndërmarrjeve brenda rajoneve
Tabela 1.2.1	Ndërmarrjet sipas sektorëve ekonomikë
Tabela 1.2.2	Përqindjet e sektorëve kryesorë ekonomikë
Tabela 1.3.1	Ndërmarrjet sipas llojit të pronësisë
Tabela 1.3.2	Kompanitë private dhe bizneset familjare sipas rajoneve
Tabela 1.4.1	Shpërndarja e ndërmarrjeve sipas madhësisë
Tabela 1.4.2	Shpërndarja e ndërmarrjeve sipas madhësisë dhe rajoneve
Tabela 1.5	Ndërmarrjet sipas kohës së operimit
Tabela 2.1.1	Punonjësit sipas sektorëve ekonomikë
Tabela 2.1.2	Përqindjet e forcës së punës sipas rajoneve
Tabela 2.2.1	Përqindjet e forcës së punës sipas kategorive profesionale dhe sektorëve ekonomikë
Tabela 2.2.2	Përqindjet e forcës së punës sipas kategorive profesionale dhe rajoneve
Tabela 2.2.3	Forca e punës sipas karakteristikave kryesore dhe kategorive profesionale
Tabela 2.3.1	Përqindjet e forcës së punës sipas moshës
Tabela 2.3.2	Numri i përgjithshëm i punonjësve sipas moshës dhe kategorisë profesionale
Tabela 2.3.3	Përqindja e forcës së punës sipas grupmoshës dhe sipas rajoneve
Tabela 2.4.1	Forca e punës sipas gjinisë dhe kategorive profesionale
Tabela 2.4.2	Përqindjet e forcës së punës sipas gjinisë dhe sipas rajoneve
Tabela 2.5.1	Përqindjet e forcës së punës sipas nivelit arsimor
Tabela 2.5.2	Përqindja e forcës së punës sipas nivelit arsimor dhe kategorisë profesionale
Tabela 2.5.3	Përqindjet e forcës së punës sipas nivelit arsimor brenda rajoneve
Tabela 3.1	Ndërmarrjet me rritje punësimi
Tabela 3.2	Ndërmarrjet në rritje sipas llojeve të pronësisë
Tabela 3.3	Përqindja e ndërmarrjeve në rritje sipas llojit të pronësisë
Tabela 3.4	Ndërmarrjet në rritje sipas rajoneve
Tabela 3.5	Vendet e parashikuara të lira sipas sektorëve ekonomikë
Tabela 3.6	Përqindjet e dhjetë profesioneve më të kërkuara sipas sektorëve ekonomikë
Tabela 3.7	Dhjetë profesionet më të kërkuara sipas rajoneve
Tabela 3.8	Aftësitë bazë të punësueshmërisë dhe aftësitë profesionale për dhjetë profesionet më të kërkuara
Tabela 4.1.1	Praktikat e marrjes në punë sipas sektorëve ekonomikë
Tabela 4.1.2	Praktikat e marrjes në punë sipas rajoneve
Tabela 4.3.1	Aftësitë më të kërkuara sipas sektorëve ekonomikë
Tabela 4.4.1	Përqindjet e vendeve të lira sipas sektorëve ekonomikë
Tabela 4.4.2	Përqindjet e vendeve të lira sipas rajoneve

Tabela 5.1	Stafi i konsideruar plotësisht i aftë sipas sektorëve ekonomikë dhe kategorive profesionale
Tabela 5.2.1	Shkaqet e mungesës së zotësisë sipas kategorive profesionale
Tabela 5.2.2	Shkaqet e mungesës së zotësisë sipas rajoneve
Tabela 5.3.1	Përqindjet e ndërmarrjeve që nuk kanë një apo disa aftësi të listës së referencës (sipas sektorëve ekonomikë)
Tabela 5.3.2	Përqindjet e mangësive në aftësi sipas kategorive profesionale
Tabela 5.4.1	Përqindjet e pengesave për zhvillimin e forcës së punës sipas sektorëve ekonomikë
Tabela 5.4.2	Përqindjet e pengesave sipas kategorive profesionale
Tabela 5.5.1	Veprime të ndërmarra lidhur me mungesat në aftësi
Tabela 5.5.2	Përqindjet e veprimeve të ndërmarra për të kapërcyer mungesat në aftësi sipas rajoneve
Tabela 5.6.1	Përqindjet e ndryshimeve të pritshme të nevojave për aftësi sipas sektorëve ekonomikë
Tabela 5.6.2	Ndryshimi i nevojave për aftësi kundrejt perspektivave të rritjes së punësimit
Tabela 5.6.3	Përqindjet e ndryshimeve të pritshme të aftësive sipas rajoneve
Tabela 5.7.1	Përqindjet e vlerësimeve për aftësitë e punësueshmërisë për menaxherët, stafin profesional dhe administrativ
Tabela 5.7.2	Përqindjet e vlerësimeve për aftësitë e punësueshmërisë për punonjësit në prodhim dhe punë elementare
Tabela 5.7.3	Vlerësimi mesatar i aftësive të punësueshmërisë
Tabela 5.7.4	Vlerësimi mesatar i aftësive të punësueshmërisë sipas rritjes së punësimit
Tabela 5.7.5	Vlerësimi mesatar i aftësive të punësueshmërisë sipas rajoneve
Tabela 6.1	Përqindjet e ndërmarrjeve të intervistuar sipas sektorëve ekonomikë
Tabela 6.3.1	Kohëzgjatja e trajnimit sipas ofruesit të trajnimit
Tabela 6.3.2	Përqindjet e ndërmarrjeve që kanë ofruar trajnim sipas rajoneve
Tabela 7.1	Përqindjet e ndërmarrjeve sipas llojit dhe kohëzgjatjes së kontratave dhe sipas sektorëve ekonomikë
Tabela 7.2.1	Përqindja e përfitimit të dhënë, sipas sektorëve ekonomikë
Tabela 7.2.2	Përqindja e përfitimit të dhënë, sipas rajoneve
Tabela A.1.	Informacion nga rregjistrat e biznesit
Tabela A.2.	Kampioni
Tabela A.3.	Përfaqësueshmëria e kampionit sipas rajonit
Tabela A.4.	Shembull i kuadrit të kampionit

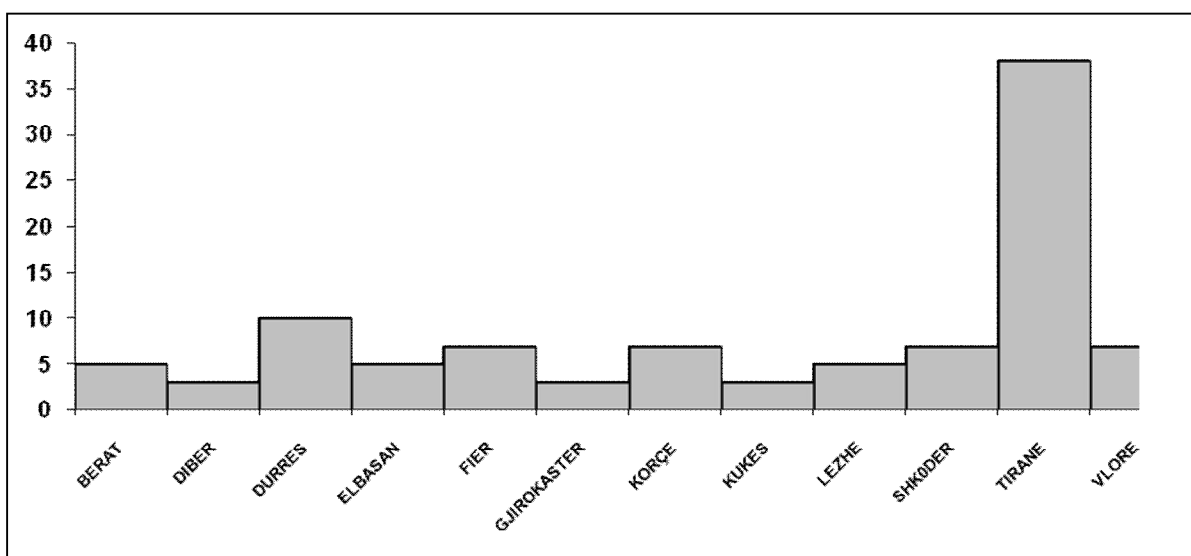
1. KARAKTERISTIKAT E NDËRMARRJEVE

Për sondazhin e nevojave për aftësi u vizituan/intervistuan 964 ndërmarrje. Informacioni bazë i mbledhur mbi këto ndërmarrje lidhet me sektorin ekonomik, llojin, madhësinë dhe kohën e operimit të tyre.

1.1 Ndërmarrjet sipas rajoneve

Shpërndarja gjeografike e këtyre ndërmarrjeve sipas rajoneve është dhënë në Figurën 1.1

Figura 1.1: Shpërndarja e ndërmarrjeve sipas rajoneve



Analiza e mëtejshme e shpërndarjes brenda rajonit (në nivel vendor) zbulon se 85% e ndërmarrjeve të intervistuar janë të lokalizuara në rrethet kryesore të rajoneve (shih Tabelën 1.1).

Tabela 1.1: Shpërndarja e ndërmarrjeve brenda rajoneve

Rajoni	Totali	Niveli vendor	
		numri	në %
BERAT	50	15	30
DIBER	30	15	50
DURRES	100	0	0
ELBASAN	50	15	30
FIER	72	15	21
GJIROKASTER	30	10	33
KORÇE	70	20	29
KUKES	25	5	20
LEZHE	50	10	20
SHKODER	70	10	15
TIRANE	349	10	3.5
VLORE	68	15	22
Total	964	140	15

Baza e të dhënave tregon që rrethet Lushnjë, Pogradec, Kuçovë, Kavajë dhe Sarandë e kanë zhvilluar sondazhin në 10 ndërmarrje secila, ndërsa rretheve të tjera iu janë caktuar vetëm nga 5 ndërmarrje.

Rajoni i Durrësit nuk e ka zhvilluar sondazhin në nivel vendor, ndërsa rajoni i Kukësit i ka humbur të dhënat e marra në rrethin e Hasit.

1.2 Ndërmarrjet sipas sektorit ekonomik

Tabela 1.2.1 paraqet shpërndarjen e ndërmarrjeve sipas sektorit ekonomik.

Tabela 1.2.1: Ndërmarrjet sipas sektorëve ekonomikë

Sektori ekonomik	Ndërmarrje		Të punësuar	
	numri	%	numri	%
A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim	11	1.1	210	1.1
B. Minierë dhe gurorë	10	1	230	1.2
C. Industri përpunuese	205	21.3	8690	45.3
D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë	18	1.9	479	2.5
F. Ndërtim	176	18.3	3760	19.6
G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime	306	31.7	2911	15.2
H. Transport, magazinim dhe komunikacion	34	3.5	541	2.8
I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve	142	14.7	1497	7.8
P. Arsim	13	1.3	198	1
Q. Shëndetsi	18	1.9	177	0.9
Të tjera	31	3.1	480	2.5
Total	964	100.0	19173	100.0

Ndërmarrjet e përzgjedhura përfaqësojnë të gjitha degët e sektorëve ekonomikë në Shqipëri. Sektorët më të përfaqësuar janë “Industri përpunuese”, “Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime”, “Ndërtim” dhe “Aktivitetet e shërbimeve” (shih Figurën 1.2). Ky konstatim është i vërtetë dhe për numrin e të punësuarve në këto ndërmarrje.

Figura 1.2: Ndërmarrjet sipas sektorëve ekonomikë

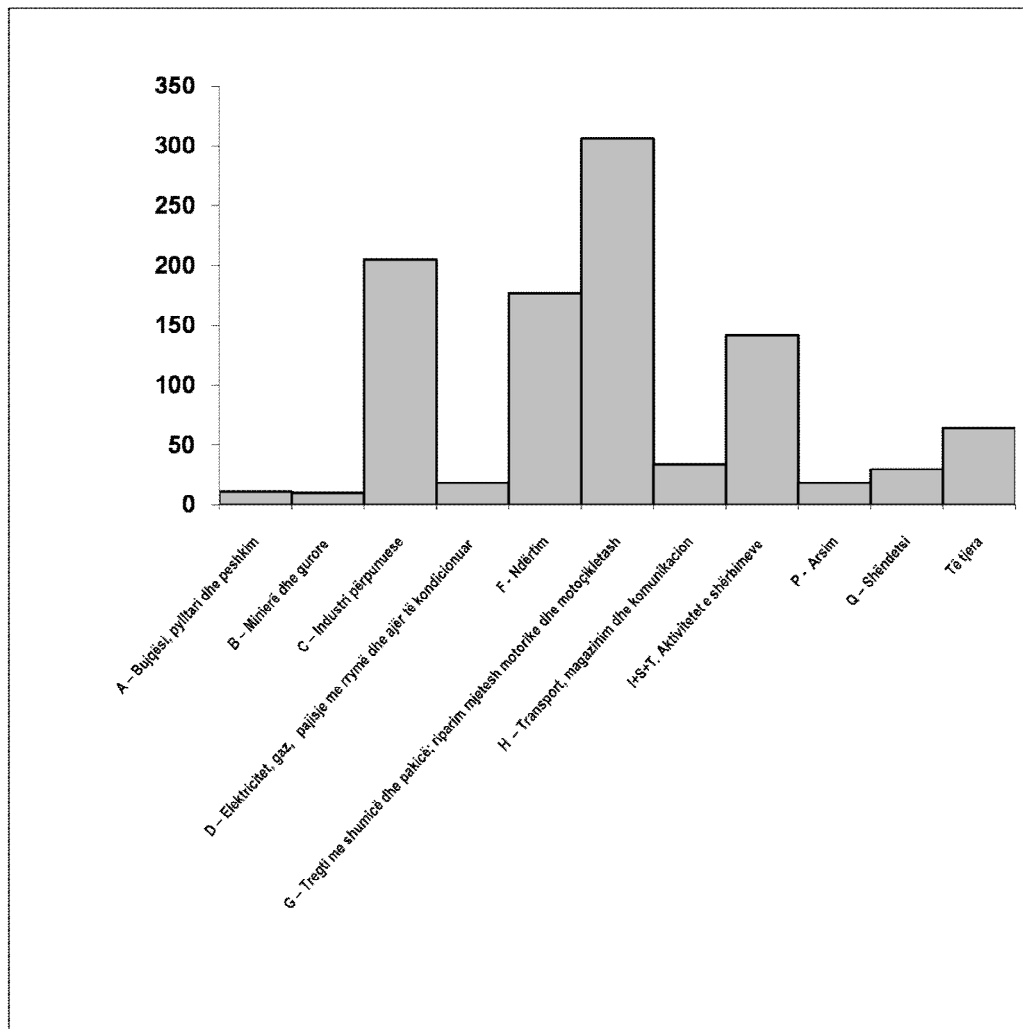


Tabela 1.2.2 paraqet masën e sektorëve ekonomikë më të përfaqësuar në totalin e ndërmarrjeve të intervistuar sipas rajoneve.

Tabela 1.2.2: Përqindjet e sektorëve kryesorë ekonomikë

Rajoni	Numri i ndërmarrjeve	Tregti dhe riparime në % të totalit	Industria përpunuese në % të totalit	Ndërtimi në % të totalit	Aktivitetet e shërbimeve në % të totalit
BERAT	50	2	20	18	46
DIBER	30	33	30	23	0
DURRES	100	33	18	0	24
ELBASAN	50	18	0	22	18
FIER	72	46	28	25	0
GJIROKASTER	30	7	47	27	20
KORÇE	70	34	37	27	0
KUKES	25	40	4	48	0
LEZHE	50	40	22	22	12
SHKODER	70	37	26	14	20
TIRANE	349	36	19	16	16
VLORE	68	21	18	21	7
Total	964	100.0	100.0	100.0	100.0

1.3 Ndërmarrjet sipas llojit

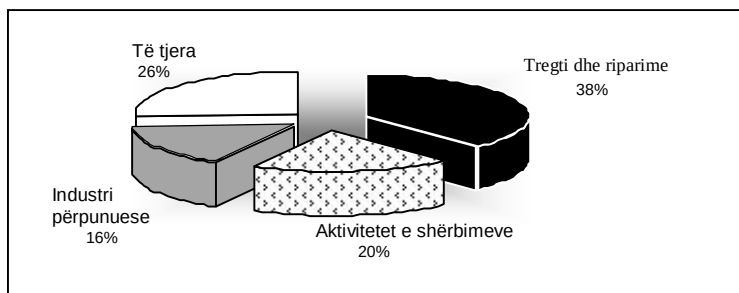
Lidhur me llojin e pronësisë, ndërmarrjet janë klasifikuar në 5 kategori (shih Tabelën 1.3.1).

Tabela 1.3.1: Ndërmarrjet sipas llojit të pronësisë

Lloji i pronësisë së ndërmarrjeve	Numri	% e totalit
Biznes familjar	192	20
Ndërmarrje me kapital të huaj	20	2
Kompani private	693	72
Ndërmarrje me kapital të përbashkët	27	3
Të tjera	32	3
Total	964	100.0

Raporti i bizneseve familjare (20% e totalit) sipas sektorëve ekonomikë jepet në Figurën 1.3.1.

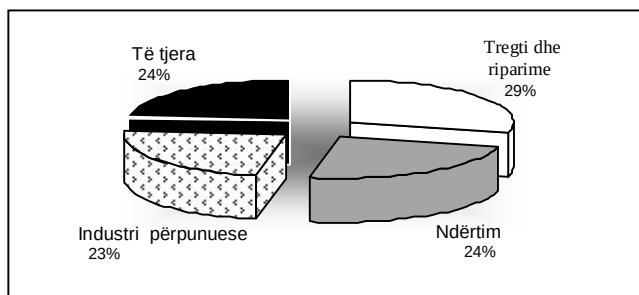
Figura 1.3.1: Biznesi familjar sipas sektorëve ekonomikë



Bizneset familjare në sektorin “Tregti dhe riparime” janë të angazhuar kryesisht në distribucionin e vogël dhe në mirëmbajtjen e paisjeve shtëpiake; bizneset familjare në “Aktivitete shërbimesh” janë kryesisht bare dhe restorante, ndërsa në “Industri përpunuese” bizneset familjare merren me përpunimin e produkteve ushqimore, prodhim mobiljesh dhe përpunim të duraluminit.

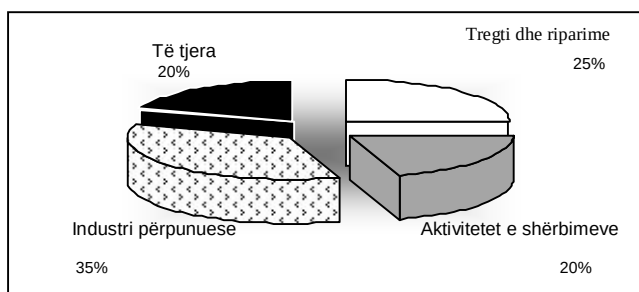
Kompanitë private (72% e totalit) (shih Figurën 1.3.2) në sektorin “Tregti dhe riparime” janë grosistë të mëdhenj, veçanërisht në qytetet ku ka më shumë aktivitet ekonomik; në sektorin “Industri përpunuese”, ato operojnë kryesisht në tekstile, veshje dhe lëkurë-këpucë. Industria përpunuese është kryesisht e zhvilluar në rajonet Berat, Durrës, Fier, Korçë, Shkodër dhe Tiranë. Rajoni i Elbasanit është i njohur për prodhimin e produkteve prej metali, ndërsa rajoni i Lezhës për përpunimin e peshkut. Kompanitë në sektorin e ndërtimit përgjithësisht kanë numër të madh të punësuarish.

Figura 1.3.2: Kompanitë private sipas sektorëve ekonomikë



Filialet e kompanive me kapital të huaj (2% e totalit) janë të përqëndruara në rajonin e Tiranës (50%). Figura 1.3.3 paraqet shpërndarjen e ndërmarrjeve me kapital të huaj sipas sektorëve të ekonomisë.

Figura 1.3.3: Kompanitë me kapital të huaj sipas sektorëve ekonomikë



Të dhënat e sondazhit tregojnë se 44% e ndërmarrjeve me kapital të përbashkët (3% e totalit) i përkasin sektorit “tregti dhe riparime”, ndërsa 30% e tyre janë në industrinë përpunuese. Në Tiranë ndodhen 52% e këtyre ndërmarrjeve.

Shumica e ndërmarrjeve të intervistuar ishin kompani private dhe biznese familjare. Tabela 1.3.2 tregon se si këto dy lloje të ndërmarrjeve janë të shpërndara nëpër rajone.

Tabela 1.3.2: Kompanitë private dhe bizneset familjare sipas rajoneve

Rajoni	Totali	Kompani private		Biznese familjare	
		numri	% e totalit	numri	% e totalit
BERAT	50	24	48	25	50
DIBER	30	24	80	2	7
DURRES	100	55	55	43	43
ELBASAN	50	38	76	5	10
FIER	72	46	64	21	29
GJIROKASTER	30	24	80	2	7
KORÇE	70	66	94	0	0
KUKES	25	25	100	0	0
LEZHE	50	34	68	15	30
SHKODER	70	24	34	31	44
TIRANE	349	270	77	46	13
VLORE	68	63	93	2	3
Totali	964	693	72	192	20

Në nivel rajonal, kompanitë private zënë 34% deri në 100% të sektorit të biznesit , ndërsa bizneset familjare, që zakonisht operojnë në aktivitetet e shërbimeve, janë pak të përfaqësuar në rajonet me aktivitet më të paktë shërbimesh (Kukës, Korçë, Dibër, Gjirokastrë dhe Vlorë).

1.4 Ndërmarrjet sipas madhësisë

Përsa i përket madhësisë, 78% e ndërmarrjeve të vrojtuar kanë 1 deri 20 punonjës. Kjo ishte e pritshme meqenëse 50% e tyre operojnë në sektorët “tregti dhe riparime” dhe “shërbime” ku zakonisht ndërmarrjet janë të vogla përsa i përket numrit të të punësuarve (shih Tabelën 1.4.1).

Tabela 1.4.1: Shpërndarja e ndërmarrjeve sipas madhësisë

Madhësia e ndërmarrjeve	Numri i ndërmarrjeve	% e totalit
1 – 5 punonjës	349	36
6 – 20 punonjës	407	42
21 – 50 punonjës	138	14
51 – 150 punonjës	55	6
151 – 200 punonjës	7	1
Mbi 200 punonjës	8	1
Totali	964	100.0

Përsa i përket lidhjes midis madhësisë së ndërmarrjeve dhe degës së aktivitetit të tyre ekonomik, sondazhi tregon se:

- Ndërmarrjet me 1 – 5 punonjës janë kryesisht në sektorin “tregti dhe riparime” (44% e tyre);
- Ndërmarrjet me 6-20 punonjës janë kryesisht në:
 - tregti dhe riparime (30%)
 - industri përpunuese (21%)
- Ndërmarrjet me 21-50 punonjës janë kryesisht në:
 - ndërtim (34%)
 - industri përpunuese (25%)
 - tregti dhe riparime (18%)
- Ndërmarrjet me 51-150 punonjës janë kryesisht në:
 - industri përpunuese (44%)
 - ndërtim (25%)
- Ndërmarrjet me më shumë se 150 punonjës janë kryesisht në industrinë përpunuese (87%).

Tabela 1.4.2: Shpërndarja e ndërmarrjeve sipas madhësisë dhe rajoneve

Rajoni	Madhësia e ndërmarrjeve në % të totalit						
	totali	1-5 punonjës	6-20 punonjës	21- 50 punonjës	51-150 punonjës	151-200 punonjës	mbi 200 punonjës
BERAT	50	56	40	4	0	0	0
DIBER	30	37	27	30	7	0	0
DURRES	100	70	24	4	2	0	0
ELBASAN	50	16	54	22	6	2	0
FIER	72	39	33	21	3	1	3
GJIROKASTER	30	20	57	23	0	0	0
KORÇE	70	26	57	17	0	0	0
KUKES	25	36	60	4	0	0	0
LEZHE	50	52	18	18	6	2	4
SHKODER	70	44	37	10	6	1	1
TIRANE	349	31	44	15	9	1	1
VLORE	68	10	63	13	12	0	1
Totali	964	36	42	14	6	1	1

Vihen re ndryshime midis rajoneve. Në rajonet Berat, Durrës e Kukës, shumica e ndërmarrjeve kanë 1-20 punonjës. Në Elbasan (industria e përpunimit të metaleve), Dibër (miniera dhe gurorë), Gjirokastrë (përpunimi i pijeve), Lezhë (përpunimi i peshkut), Fier dhe Korçë (prodhimi i veshjeve) dhe Shkodër (prodhimi i lëkurë-këpucëve) ka ndërmarrje më të mëdha (20-150 punonjës). Ndërmarrjet me më shumë se 150 punonjës janë kryesisht në industrinë përpunuese dhe ndërtim.

1.5 Ndërmarrjet sipas kohës së operimit

Koha e operimit në biznes të një ndërmarrje është një variabël i rëndësishëm kur vlerësojmë potencialin e krijimit të vendeve të punës të ndërmarrjes.

Në këtë kuptim, pjesa më e madhe (59%) e ndërmarrjeve të intervistuar operonin në biznes prej më shumë se 5 vjetësh (shih Tabelën 1.5).

Tabela 1.5: Ndërmarrjet sipas kohës së operimit

Koha në biznes	Numri i ndërmarrjeve	Në % të totalit
Deri në 12 muaj	18	2
1 – 2 vjet	113	12
2 – 5 vjet	262	27
Më shumë se 5 vjet	571	59
Totali	964	100.0

Po ashtu, sondazhi tregon se:

- Ndërmarrjet e reja (deri në 12 muaj) janë kryesisht (75%) në sektorin “tregti dhe riparime”
- Ndërmarrjet me 1 – 2 vjet kohë operimi në biznes janë si më poshtë:
 - 36% në sektorin e tregtisë dhe riparimeve
 - 17% në industrinë përpunuese
 - 12% në ndërtim
 - 12% në aktivitetet e shërbimeve
- Ndërmarrjet me 2 - 5 vjet kohë operimi në biznes janë si më poshtë:
 - 34% në sektorin e tregtisë dhe riparimeve
 - 16% në industrinë përpunuese
 - 16% në ndërtim
 - 11% në aktivitetet e shërbimeve
- Ndërmarrjet me mbi 5 vjet kohë operimi në biznes janë si më poshtë:
 - 29% në sektorin e tregtisë dhe riparimeve
 - 24% në industrinë përpunuese
 - 20% në ndërtim
 - 10% në aktivitetet e shërbimeve.

2. KARAKTERISTIKAT E FORCËS SË PUNËS

Ndërmarrjet e intervistuarra përfshinin në total 19173 punonjës. Sondazhi konsideroi karakteristikat e mëposhtme:

- kategoritë profesionale
- moshën
- gjininë
- nivelin arsimor

Të gjitha karakteristikat e mësipërme janë përpunuar sipas sektorëve ekonomikë dhe sipas rajoneve.

2.1 Forca e punës sipas sektorit ekonomik

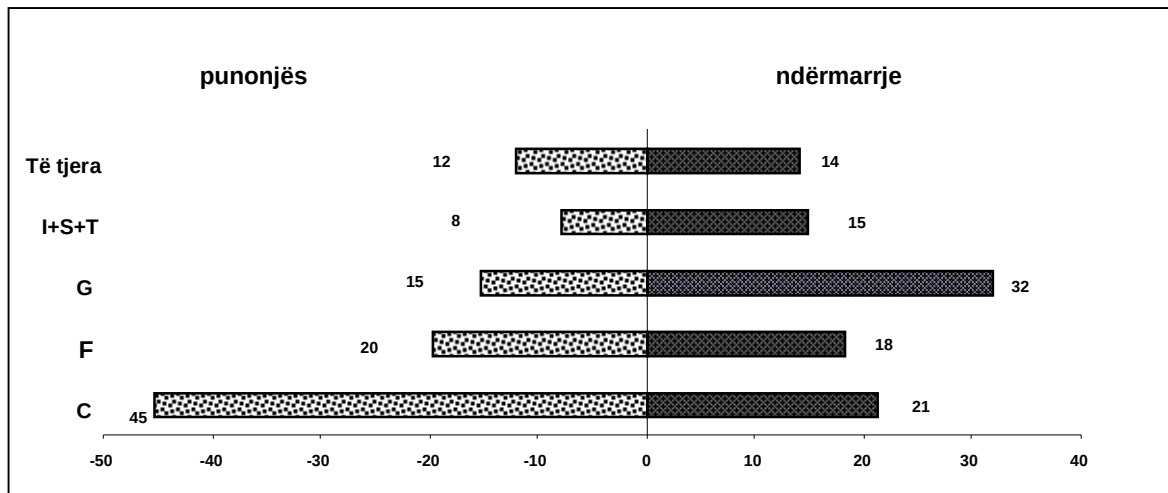
Shpërndarja e punonjësve sipas aktiviteteve ekonomike është dhënë në tabelën 2.1.1.

Tabela 2.1.1: Punonjësit sipas sektorëve ekonomikë

Sektori ekonomik	Punonjësit	
	Numri	%
A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim	210	1.1
B. Minierë dhe gurorë	230	1.2
C. Industri përpunuese	8690	45.3
D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë	479	2.5
F. Ndërtim	3760	19.6
G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime	2911	15.2
H. Transport, magazinim dhe komunikacion	541	2.8
I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve	1497	7.8
P. Arsim	198	1.0
Q. Shëndetsi	177	0.9
Të tjera	480	2.5
Total	19173	100.0

Figura 2.1.1 krahason përqindjen e ndërmarrjeve me përqindjen e të punësuarve në disa prej sektorëve ekonomikë kryesorë në nivel kombëtar. Industria përpunuese ka numrin më të madh të të punësuarve me një mesatare prej 42 të punësuarish për ndërmarrje.

Figura 2.1.1: Përqindja e forcës së punës krahasuar me përqindjen e ndërmarrjeve



Legjenda: I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve
 G. Tregti me shumicë dhe pakicë, riparime
 F. Ndërtim
 C. Industri përpunuese

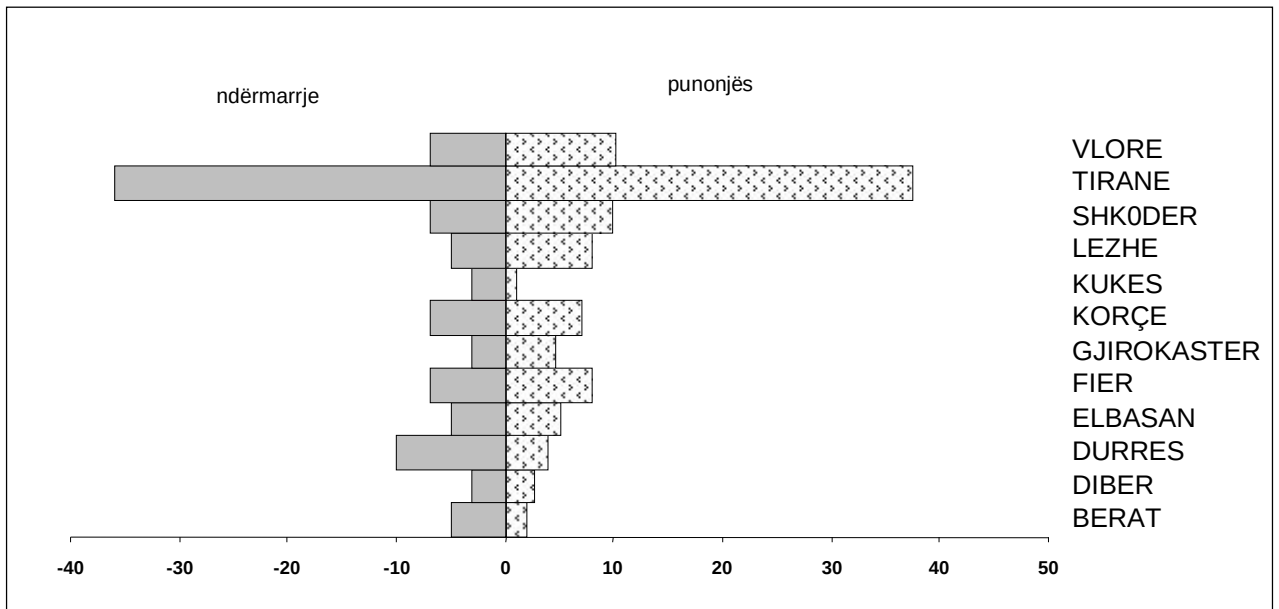
Tabela e mëposhtme ofron një pamje të shpërndarjes së forcës së punës sipas rajoneve, si një përqindje e totalit.

Tabela 2.1.2: Përqindjet e shpërndarjes së forcës së punës sipas rajoneve

Rajoni	Numri i punonjësve	Forca e punës në %
BERAT	397	2
DIBER	514	3
DURRES	731	4
ELBASAN	989	5
FIER	1545	8
GJIROKASTER	877	5
KORÇE	1331	7
KUKES	221	1
LEZHE	1523	8
SHKODER	1903	10
TIRANE	7181	37
VLORE	1961	10
Totali	19173	100

Figura 2.1.2 krahason rajonet përsa i përket përqindjeve të forcës së punës dhe të ndërmarrjeve.

Figura 2.1.2: Shpërndarja e forcës së punës sipas ndërmarrjeve dhe sipas rajoneve



2.2 Forca e punës sipas kategorisë profesionale

Tabela 2.2.1 paraqet shpërndarjen e forcës së punës sipas kategorisë profesionale dhe sektorit ekonomik.

Tabela 2.2.1: Përqindjet e forcës së punës sipas kategorive profesionale dhe sektorëve ekonomikë

Sektori Ekonomik	Totali	Menaxherë	Specialistë e teknikë të fushës	Punonjës në administratë dhe sekretari	Zanatçinj të kualifikuar	Punonjës në shitje e shërbim klienti	Punëtorë industrialë	Punëtorë për punë elementare
A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim	210	9	28	5	21	3	10	24
B. Minierë dhe gurorë	230	5	12	6	20	4	8	44
C. Industri përpunuese	8690	4	5	4	15	4	44	25
D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë	479	5	14	5	14	4	44	14
F. Ndërtim	3760	8	10	5	24	2	8	43
G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime	2911	15	9	9	9	34	7	16
H. Transport, magazinim dhe komunikacion	541	10	18	14	10	33	9	7
I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve	1497	10	15	6	10	27	2	30
P. Arsim	198	8	70	5	1	5	0	12
Q. Shëndetsi	177	15	32	7	34	10	0	2
Të tjera	480	9	15	11	9	9	2	44
Totali	19173	7	9	6	15	11	24	27

Tabela 2.2.2: Përqindjet e forcës së punës sipas kategorive profesionale dhe rajoneve

Rajoni	Totali	Menaxherë	Specialistë e teknikë të fushës	Punonjës në administratë dhe sekretari	Zanatçinj të kualifikuar	Punonjës në shitje e shërbim klienti	Punëtorë industrialë	Punëtorë për punë elementare
BERAT	397	12	4	6	10	12	11	45
DIBER	514	9	23	8	11	21	0	27
DURRES	731	15	17	4	20	16	17	11
ELBASAN	989	9	16	7	14	10	25	19
FIER	1545	6	10	8	8	5	41	22
GJIROKASTER	877	6	4	4	5	6	62	13
KORÇE	1331	8	5	4	19	6	34	24
KUKES	221	14	8	10	11	9	13	36
LEZHE	1523	4	3	3	15	4	58	13
SHKODER	1903	5	5	3	34	7	10	37
TIRANE	7181	9	12	7	12	17	20	24
VLORE	1961	5	7	4	19	6	4	55
Total	19173	7	9	6	15	11	24	27

Tabela 2.2.3: Forca e punës sipas karakteristikave kryesore dhe kategorive profesionale

Karakteristikat e punonjësve	Menaxherë		Specialistë e teknikë të fushës		Punonjës në administratë dhe sekretari		Zanatçinj të kualifikuar		Punonjës në shitje e shërbim klienti		Punëtorë industrialë		Punëtorë për punë elementare	
Mosha	25-55	89	25-55	88	25-55	89	25-39	51	25-39	55	25-39	50	25-55	82
Gjinia	mashkull	75	mashkull	68	femër	61	mashkull	62	mashkull	59	femër	72	mashkull	56
Arsimimi	universitet	66	I mesëm	41	universitet	61	9-vjeçar	42	I mesëm	71	9-vjeçar	44	9-vjeçar	57
			universitet	41			I mesëm	58			I mesëm	50		

2.3 Forca e punës sipas moshës

Në lidhje me moshën, numri më i madh i të punësuarve është më pak se 40 vjeç (shih Tabelën 2.3.1).

Tabela 2.3.1: Përqindjet e forcës së punës sipas moshës

Totali	15 – 24 vjeç	25 – 39 vjeç	40 – 55 vjeç	mbi 55 vjeç
19173	10	46	37	6

Tabela 2.3.2: Numri i përgjithshëm i punonjësve sipas moshës dhe kategorisë profesionale

Mosha	Total	Menaxherë	Specialistë e teknikë të fushës	Punonjës në administratë dhe sekretari	Zanatçinj të kualifikuar	Punonjës në shitje e shërbim klienti	Punëtorë industrialë	Punëtorë për punë elementare
15-24	1992	1	3	3	16	8	36	33
25-39	8912	6	8	6	17	13	26	24
40-55	7140	10	12	6	13	10	20	29
55+	1129	13	13	6	16	9	16	26
Total	19173	7	9	6	15	11	24	27

- Grupmosha deri 24 vjeç janë kryesisht punëtorë industrialë apo punonjës për punë elementare. Këto kategori kërkojnë më pak përvojë pune dhe më shumë aftësi fizike.
- I njëjti konkluzion është pothuajse i vërtetë edhe për grupmoshën 25-39 vjeç. Dallimi me grupin e sipërm qëndron tek fakti që përqindjet e punonjësve të grupmoshës 25-39 vjeç janë më të larta në kategoritë që kërkojnë më shumë kualifikime.
- Grupmosha 40-50 vjeç shihet më së shumti në kategoritë e menaxherëve dhe stafit profesional dhe administrativ. Përqindjet vijnë duke u ulur në kategoritë e tjera profesionale. Zakonisht, kur kjo grupmoshë është e punësuar në kategorinë “punonjës në shitje dhe shërbim klienti”, ndodh pasi sipërmarrja është biznes familjar.
- Situata për grupmoshën mbi 55 vjeç është pothuajse e njëjtë si për grupmoshën 40-50 vjeç.

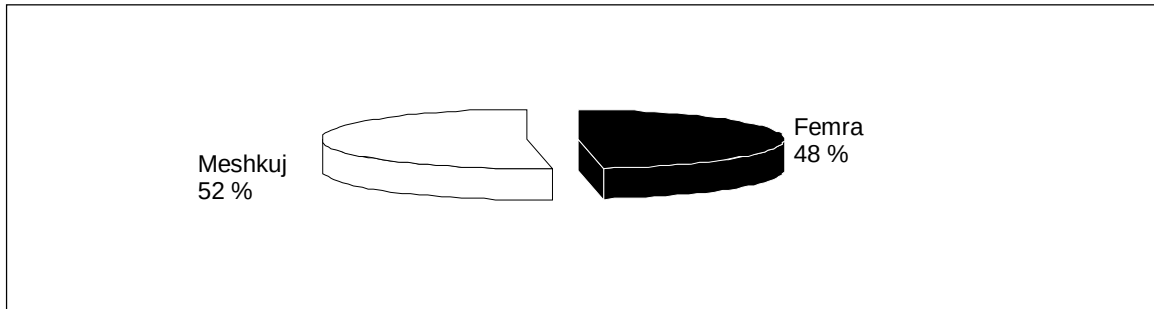
Tabela 2.3.3: Përqindja e forcës së punës sipas grupmoshës dhe sipas rajoneve

Rajoni	Totali	15 – 24 vjeç	25 – 39 vjeç	40 – 55 vjeç	Mbi 55 vjeç
BERAT	397	7	44	43	7
DIBER	514	2	30	61	7
DURRES	731	7	58	32	4
ELBASAN	989	3	39	50	8
FIER	1545	10	36	48	7
GJIROKASTER	877	7	50	38	5
KORÇE	1331	4	40	49	6
KUKES	221	5	47	46	2
LEZHE	1523	24	44	28	4
SHKODER	1903	19	47	30	4
TIRANE	7181	9	51	34	6
VLORE	1961	11	48	35	7
Total	19173	10	46	37	6

Numri i të rinjve (deri 25 vjeç) është më i lartë në rajonet ku është më e zhvilluar industria përpunuese. Shpërndarja e njerëzve me moshë midis 25 - 55 vjeç është pothuaj e njëjtë në të gjitha rajonet. Grupmosha mbi 55 vjeç është e paktë në të gjitha rajonet.

2.4 Forca e punës sipas gjinisë

Figura 2.4: Forca e punës sipas gjinisë



Të dhënat tregojnë se 52% e punonjësve janë meshkuj.

Tablela 2.4.1: Forca e punës sipas gjinisë dhe kategorive profesionale

Gjinia	Total	Menaxherë	Specialistë e teknikë të fushës	Punonjës në administratë dhe sekretari	Zanatçinj të kualifikuar	Punonjës në shitje e shërbim klienti	Punëtorë industrialë	Punëtorë për punë elementare
Femra	9215	4	6	7	12	9	36	25
Meshkuj	9958	11	12	4	18	13	13	29
Total	19173	7	9	6	15	11	24	27

Përqindja më e lartë e femrave është në kategoritë e punonjësve industrialë dhe në punë elementare. Kjo mund t'i detyrohet faktit se 45% e ndërmarrjeve të intervistuara i përkasin industrisë përpunuese ku 80% e të punësuarve janë femra. Përqindja e punonjësve meshkuj është pak a shumë e njëjtë në të gjitha kategoritë profesionale, përjashtuar administratën (ku femrat dominojnë) dhe punët elementare (ku meshkujt dominojnë për shkak të kërkesave për aftësi fizike).

Tabela 2.4.2: Përqindjet e forcës së punës sipas gjinisë dhe sipas rajoneve

Rajonet	Totali	Femra	Meshkuj
BERAT	397	32	68
DIBER	514	21	79
DURRES	731	59	41
ELBASAN	989	27	73
FIER	1545	34	66
GJIROKASTER	877	66	34
KORÇE	1331	57	43
KUKES	221	23	77
LEZHE	1523	73	27
SHKODER	1903	67	33
TIRANE	7181	44	56
VLORE	1961	42	58
Total	19173	48	52

Tabela 2.4.2 tregon se ka rajone ku dominojnë punonjësit meshkuj, si në Dibër (minierat dhe guroret), Elbasan (përpunimi dhe fabrikimi i metaleve) dhe Kukës (ndërtimi), dhe rajone të tjera ku dominojnë punonjëset femra, si në Gjirokastrë (prodhimi i pijeve), Lezhë (përpunimi i peshkut) dhe Shkodër (përpunimi i lëkurë - këpucëve).

2.5 Forca e punës sipas nivelit arsimor

Në bazë të nivelit të arsimit, forca e punës mund të ndahet në 7 grupe të ndryshme (shih Tabelën 2.5.1). Të dhënat tregojnë që 47.4% e punonjësve kanë arsimin e lartë sekondar (shkollën e mesme të përgjithshme apo profesionale).

Tabela 2.5.1: Përqindjet e forcës së punës sipas nivelit arsimor

Totali	Më pak se fillor	Fillor	I ulët sekondar	I lartë sekondar	Universitar	Pas universitar	Të tjera
19173	0,4	2,1	33,7	47,4	15,8	0,5	0,0

Tabela 2.5.2: Përqindja e forcës së punës sipas nivelit arsimor dhe kategorisë profesionale

Niveli arsimor	Total	Menaxherë	Specialistë e teknikë të fushës	Punonjës në administratë dhe sekretari	Zanatçinjtë të kualifikuar	Punonjës në shitje e shërbim klienti	Punëtorë industrialë	Punëtorë për punë elementare
Më pak se fillor	75	0	0	0	0	5	69	25
Fillor	403	0	0	0	9	4	43	44
I ulët sekondar	6470	0	2	0	17	4	31	46
I lartë sekondar	9093	5	8	4	19	17	26	22
Universitar	3038	31	31	22	2	11	2	1
Pas universitar	88	56	15	8	1	18	2	0
Total	19173	7	9	6	15	11	24	27

Gjetjet kryesore janë si vijon:

- Punonjësit me nivel arsimor të ulët (më pak se fillor) janë kryesisht punëtorë industrialë. Më shumë se 82% e punonjësve të punësuar si punëtorë industrialë në industrinë përpunuese kanë përfunduar arsimin fillor.
- Punonjësit që kanë përfunduar arsimin fillor dhe të ulët sekondar (shkollën 8 ose 9 vjeçare) janë kryesisht të punësuar si punonjës industrialë apo në punë elementare. Shumica e tyre punon në industrinë përpunuese dhe në ndërtim: 41% e punonjësve në industrinë përpunuese dhe 31% e punonjësve në ndërtim i përkasin këtyre kategorive.
- Shumica e punonjësve në profesione prodhimi dhe punësh elementare (zanatçinjtë e kualifikuar, punonjësit në shërbim me klientin, punonjësit industrialë apo për punë elementare) janë me arsim të lartë sekondar (shkollë të mesme).
- Shumica e menaxherëve, stafit profesional dhe në administratë kanë arsimin universitar dhe pas universitar.

Tabela 2.5.3: Përqindjet e forcës së punës sipas nivelit arsimor brenda rajoneve

Rajoni	total	Më pak se fillor	Fillor	I ulët sekondar	I lartë sekondar	Universitar	Pas universitar	Të tjera
BERAT	397	0,0	4,8	30,2	53,9	9,8	0	1
DIBER	514	0,0	0,0	23,5	60,1	16,0	0	0
DURRES	731	0,0	1,8	30,4	45,7	20,2	2	0
ELBASAN	989	0,2	0,5	21,2	54,9	22,5	1	0
FIER	1545	0,8	4,1	25,7	54,0	15,4	0	0
GJIROKASTER	877	1,7	2,4	18,7	68,3	8,9	0	0
KORÇE	1331	0,1	1,1	30,5	59,6	8,8	0	0
KUKES	221	0,0	0,0	26,2	60,2	13,6	0	0
LEZHE	1523	2,0	5,6	54,2	33,4	4,5	0	0
SHKODER	1903	0,0	1,3	56,3	34,5	7,7	0	0
TIRANE	7181	0,2	1,1	27,1	47,3	23,5	1	0
VLORE	1961	0,0	4,1	47,3	39,4	9,3	0	0
Total	19173	0,4	2,1	33,7	47,4	15,8	0	0

Përsa i përket pamjes në planin rajonal (shih Tabelën 2.5.3):

- Shumica e të punësuarve në rajonet Lezhë, Shkodër dhe Vlorë janë me nivel arsimi të ulët sekondar.
- Shumica e të punësuarve në rajonet e tjera janë me nivel arsimi të lartë sekondar.
- Numri më i madh i punonjësve me arsim universitar dhe pasuniversitar janë në rajonet e Tiranës, Durrësit dhe Elbasanit.
- Punonjësit me nivel pasuniversitar punojnë si menaxherë në ndërmarrjet me kapital të huaj të sektorëve të industrisë përpunuese (Tiranë dhe Durrës) dhe si menaxherë dhe staf profesional në uzinat e përpunimit të metaleve (Elbasan).

3. TENDENCAT E PUNËSIMIT

Tendencat e punësimit në ndërmarrjet e intervistuara janë vëzhguar nga tre këndvështrime: i) nëse punësimi ka pësuar rritje; ii) nëse punësimi ka pësuar rënie; iii) nëse situata ka mbetur e pandryshuar.

Sondazhi vlerësoi situatën gjatë vitit paraardhës dhe vitit në vazhdim si dhe cilat ishin parashikimet e mundshme.

Tabela 3.1 paraqet ndërmarrjet që kishin një rritje pozitive vitin paraardhës dhe pritnin të rekrutnin punonjës të rinj në 12 muajt e ardhshëm. Vlerat e tabelës tregojnë numrin dhe përqindjet e ndërmarrjeve me rritje punësimi për çdo sektor ekonomik. Shihet se 30% e ndërmarrjeve të intervistuara kanë pasur një rritje në punësim dhe 30% prej tyre parashikojnë të rekrutojnë punonjës të rinj në 12 muajt e ardhshëm. Ndërmarrjet që kanë gjasa të rrisin punësimin operojnë në:

- Furnizimin me elektricitet, gaz dhe ujë;
- Ndërtim;
- Shërbime.

Tabela 3.1: Ndërmarrjet me rritje punësimi

Sektori ekonomik	total	Viti paraardhës			Parashikimi	
		Nd. në rritje		% e rritjes	Numri	%
		Numri	%			
A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim	11	3	27	9	3	27
B. Minierë dhe gurorë	10	3	27	12	4	40
C. Industri përpunuese	205	77	38	26	75	37
D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë	18	7	39	26	14	78
F. Ndërtim	176	62	35	27	68	39
G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime	306	79	26	22	65	21
H. Transport, magazinim dhe komunikacion	34	7	20	30	5	15
I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve	142	28	20	17	35	25
P. Arsim	13	2	15	23	2	15
Q. Shëndetsi	18	7	39	28	6	33
Të tjera	31	13	42	5	14	45
Totali	964	288	30	25	291	30

Përsa i përket masës së rritjes, niveli i rritjes së punësimit në vitin aktual në shumicën e sektorëve të ekonomisë është 25%.

Tabela 3.2 tregon ndërmarrjet që presin të rekrutojnë punonjës të rinj në 12 muajt e ardhshëm sipas llojit të pronësisë.

Tabela 3.2: Ndërmarrjet në rritje sipas llojeve të pronësisë

Sektori ekonomik	Totali	Biznes familjar	Kompani private	Nd.me kapital të huaj	Nd. me kapital të përbashkët	Të tjera
A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim	3	0	100	0	0	0
B. Minierë dhe gurore	4	25	75	0	0	0
C. Industri përpunuese	75	9	79	5	4	3
D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë	14	7	71	7	14	0
F. Ndërtim	68	3	93	1	1	1
G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime	65	14	72	2	6	6
H. Transport, magazinim dhe komunikacion	5	20	80	0	0	0
I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve	35	23	63	6	0	9
P. Arsim	2	0	100	0	0	0
Q. Shëndetsi	6	33	50	0	17	0
Të tjera	14	0	0	0	0	0
Total	291	11	78	3	4	4

Tabela 3.3. tregon përqindjen e ndërmarrjeve në rritje sipas llojit të pronësisë.

Tabela 3.3: Përqindja e ndërmarrjeve në rritje sipas llojit të pronësisë

Lloji i ndërmarrjeve	Totali i ndërmarrjeve	Ndërmarrjet në rritje	
		Numri	% sipas totalit
Biznes familjar	192	33	17
Ndërmarrje me kapital të huaj	20	227	33
Kompani private	693	9	33
Ndërmarrje me kapital të përbashkët	27	11	55
Të tjera	32	11	34
Totali	964	291	30

Tabela 3.4 paraqet ndërmarrjet që presin të rekrutojnë punonjës të rinj në 12 muajt e ardhshëm sipas rajoneve.

Tabela 3.4: Ndërmarrjet në rritje sipas rajoneve

Rajoni	Totali	Viti paraardhës			Parashikim	
		nd. me rritje		% e rritjes	numri	%
		numri	%			
BERAT	50	10	20	17	7	14
DIBER	30	11	37	24	16	53
DURRES	100	16	16	16	28	28
ELBASAN	50	12	24	19	17	34
FIER	72	20	28	19	23	32
GJIROKASTER	30	11	37	24	11	37
KORÇE	70	17	24	43	21	30
KUKES	25	8	32	52	11	44
LEZHE	50	21	42	16	20	40
SHKODER	70	18	26	15	14	20
TIRANE	349	125	36	37	99	28
VLORE	68	19	28	8	24	35
Totali	964	288	30	25	291	30

Në rajonet Berat, Shkodër dhe Tiranë, më pak ndërmarrje se në vitin paraardhës prisnin të rekrutonin punonjës të rinj në 12 muajt në vazhdim. Në rajonet e tjera, numri i ndërmarrjeve që parashikonin të rekrutonin punonjës të rinj në 12 muajt e ardhshëm ishte në rritje. Vetëm 285 ndërmarrje prisnin të rekrutonin punonjës të rinj në 12 muajt e ardhshëm. Kështu, numri i vendeve të lira që parashikohej për 12 muajt në vazhdim ishte 1650 punonjës ose 9% e forcës aktuale të punës të ndërmarrjeve të intervistuar.

Parashikimi i vendeve të lira për 12 muajt në vazhdim sipas sektorëve ekonomikë është dhënë në tabelën 3.5.

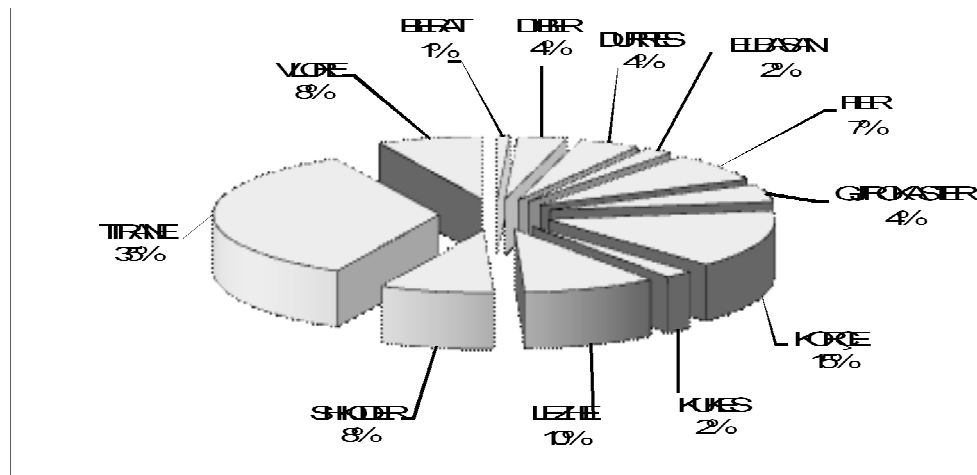
Tabela 3.5: Vendet e parashikuara të lira sipas sektorëve ekonomikë

Numri i pritshëm i punësimeve	Totali	A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim	B. Minierë dhe gurorë	C. Industri përpunuese	D. Furnizim me energji, gaz dhe ujë	F. Ndërtim	G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime	H. Transport, magazinim dhe komunikacion	I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve	P. Arsimit	Q. Shëndetësi	Të tjera
Numri	1650	13	12	834	18	402	184	13	102	13	18	41
në %	100.0	0,8	0,7	51	1,1	24	11	0,8	6,2	0,8	1,1	2,5

Shihet se ndërmarrjet e sektorëve të ndërtimit dhe industrisë përpunuese parashikojnë shumicën e vendeve të lira të punës për të ardhmen e afërt.

Figura 3 tregon përqindjet e vendeve të lira për 12 muajt e ardhshëm sipas rajoneve.

Figura 3: Përqindjet e vendeve të lira sipas rajoneve



Numri më i madh i vendeve të lira pritet të jetë në rajonet Tiranë, Shkodër, Lezhë, Korçë, Fier dhe Vlorë. Këtë e shpjegon fakti që pjesa më e madhe e vendeve të lira parashikohen në ndërtim (24%) dhe industri përpunuese (51%) që janë më të zhvilluar në rajonet e lartëpërmendura.

Të dhënat mbi vendet e lira të parashikuara përmbajnë emrin e profesionit, numrin e punonjësve për t'u punësuar, dhe renditjen e tyre sipas rëndësisë (3 më të rëndësishmit).

Tabela 3.6: Përqindjet e dhjetë profesioneve më të kërkuara sipas sektorëve ekonomikë

Sektori Ekonomik	Totali	Kamariet	Shitës në dyqan	Murator për konstruksione	Konservues peshku	Prestar, rrobaqepës	Punonjës qepjeje	Operator makine qepëse	Operator makine qepëse / prodhim tekstile	Punëtor ndërtimi	Punëtor krahu
		512319	522017	712212	741116	743323	743622	826311	826318	931211	931222
A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B. Minierë dhe gurorë	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C. Industri përpunuese	834	0	3	0	70	112	155	119	98	0	13
D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë	18	0	0	1	0	5	0	0	0	0	0
F. Ndërtim	402	0	1	55	0	0	0	0	0	122	37
G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime	184	14	50	0	0	0	0	0	0	10	14
H. Transport, magazinim dhe komunikacion	13	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve	102	38	1	0	0	0	0	0	0	0	0
P. Arsim	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Q. Shëndetsi	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Të tjera	14	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1650	55	57	56	70	117	155	119	98	132	64

Tabela 3.7: Dhjetë profesionet më të kërkuara sipas rajoneve

Rajonet	Totali i vendeve të lira të pritshme	Kamariet	Shitës në dyqan	Murator për konstruksione	Konservues peshku	Prestar, rrobaqepës	Punonjës qepjeje	Operator makine qepëse	Operator makine qepëse / prodhim tekstile	Punëtor ndërtimi	Punëtor krahu	Profesione të tjera
		512319	522017	712212	741116	743323	743622	826311	826318	931211	931222	
BERAT	15	2										13
DIBER	58	2		6						12		38
DURRES	73	9	3					17			5	39
ELBASAN	33	1		3		5				3		21
FIER	123	8	2	9		16		7		22		59
GJIROKASTER	74	3				5		25				41
KORÇE	247			14		35			98	11	7	82
KUKES	33			2						17	1	13
LEZHE	157	4	4	14	70	10				3		52
SHKODER	134	4	1	6			25	70		5		23
TIRANE	579	4	39	2		41	130			52	51	260
VLORE	124	18	8			5				7		86
Total	1650	55	57	56	70	117	155	119	98	132	64	727

Tabela 3.8 prezanton aftësitë bazë të punësueshmërisë dhe aftësitë profesionale për secilin nga dhjetë profesionet më të kërkuara.

Tabela 3.8: Aftësitë bazë të punësueshmërisë dhe aftësitë profesionale për dhjetë profesionet më të kërkuara

Profesioni Nr.	743323 Prestar, rrobaqepës		
Nr. i ndërmarrjeve	14	Nr. i punonjësve	112
Aftësitë e kërkuara →	Aftësitë bazë të punësueshmërisë Aftësi të lexojë, shkruajë dhe bëjë llogaritje Aftësi të përdorë teknologjinë e komunikimit dhe informacionit Aftësi organizimi dhe planifikimi Aftësi të zgjidhë probleme Aftësi të komunikimit dhe punës në grup	Aftësitë profesionale Të ketë njohuri për prerje e qepje Të ketë njohuri e aftësi përdorimi të makinës qepëse Të jetë e saktë për llogaritjet dhe për të bërë matje të sakta Të njohë vetitë e materialeve qepëse Aftësi për të ndërtuar dhe lexuar skica të veshjeve të ndryshme. Të ketë fantazi në kombinim figurash e ngjyrash	
Profesioni Nr.	743622 Punonjës qepjeje		
Nr. i ndërmarrjeve	5	Nr. i punonjësve	155
Aftësitë e kërkuara →	Aftësitë bazë të punësueshmërisë Aftësi të lexojë, shkruajë dhe bëjë llogaritje Aftësi të komunikimit dhe punës në grup	Aftësitë profesionale Të njohë përdorimin e makinës qepëse Të ketë vëmendje dhe përqendrim në punë Të jetë i/e shkathët në punë Të njohë mirë manovrimet e makinave elektrike Të ketë shikim të mirë	
Profesioni Nr.	826311 Operator makine qepëse		
Nr. i ndërmarrjeve	4	Nr. i punonjësve	119
Aftësitë e kërkuara →	Aftësitë bazë të punësueshmërisë Aftësi të zgjidhë probleme	Aftësitë profesionale Të njohë të gjitha proceset e mak. elektrike qepëse, hekurosëse, paketuese Të jetë këmbëngulës për të realizuar normën e caktuar Të ketë përvojë pune	
Profesioni Nr.	512319 Kamarier		
Nr. i ndërmarrjeve	10	Nr. i punonjësve	55
Aftësitë e kërkuara →	Aftësitë bazë të punësueshmërisë	Aftësitë profesionale	

	Aftësi të lexojë, shkruajë dhe bëjë llogaritje	Të jetë i shkathët dhe i saktë në prezantimin e menusë.
	Aftësi të përdorë teknologjinë e komunikimit dhe informacionit	Të ketë kujtesë të mirë
	Aftësi organizimi dhe planifikimi	Të jetë i këndshëm dhe të njohë gjuhë të huaja
	Aftësi të zgjidhë probleme	Të ketë personalitet miqësor dhe të jetë i sinqertë
		T'i shërbejë klientëve në mënyrë të kulturuar
	Aftësi të komunikimit dhe punës në grup	Të njohë rregullat e higjienës dhe artin e kuzhinës
Profesioni Nr.	522017 <i>Shitës në dyqan</i>	
Nr. i ndërmarrjeve	16	Nr. i punonjësve 57
Aftësitë e kërkuara →	Aftësitë bazë të punësueshmërisë	Aftësitë profesionale
	Aftësi të lexojë, shkruajë dhe bëjë llogaritje	Të ketë njohuri të kompjuterit (financa 5)
	Aftësi të përdorë teknologjinë e komunikimit dhe informacionit	Të njohë gjuhë të huaja
	Aftësi organizimi dhe planifikimi	Të ketë leje drejtimi automjeti
	Aftësi të zgjidhë probleme	Të jetë i komunikueshëm, me takt, bindës
		Të ketë aftësi menaxheriale në shitje
	Aftësi të komunikimit dhe punës në grup	Të njohë produktet dhe nevojat e tregut
Profesioni Nr.	712212 <i>Murator për konstruksione</i>	
Nr. i ndërmarrjeve	13	Nr. i punonjësve 56
Aftësitë e kërkuara →	Aftësitë bazë të punësueshmërisë	Aftësitë profesionale
	Aftësi të lexojë, shkruajë dhe bëjë llogaritje	Të njohë materialet e ndërtimit
	Aftësi të përdorë teknologjinë e komunikimit dhe informacionit	Të jetë i aftë të klasifikojë llojet e mureve, t'i ndërtojë ato, kryesisht guri
	Aftësi organizimi dhe planifikimi	Të lexojë skicat dhe të bëjë matje
	Aftësi të zgjidhë probleme	Të njohë e përdorë veglat dhe mjetet e punës
		Te jetë i shëndetshëm fizikisht dhe i aftë të punojë në lartësi
	Aftësi të komunikimit dhe punës në grup	Të njohë teknikat e vendosjes së llaçit, markat e çimentos dhe të dijë të suvatojë
Profesioni Nr.	741116 <i>Konservues peshku</i>	
Nr. i ndërmarrjeve	2	Nr. i punonjësve 70
Aftësitë e kërkuara →	Aftësitë bazë të punësueshmërisë	Aftësitë profesionale
	Aftësi të lexojë, shkruajë dhe bëjë llogaritje	Të jetë i/e shkathët
	Aftësi të përdorë teknologjinë e komunikimit dhe informacionit	Të njohë dhe realizojë filetim peshku

	Aftësi organizimi dhe planifikimi	Të punojë në grup
	Aftësi të zgjidhë probleme	Të njohë përdorimin e makinerive
	Aftësi komunikimi dhe pune në grup	
Profesioni Nr.	826318 <i>Operator makine qepëse / prodhim tekstile</i>	
Nr. i ndërmarrjeve	5	Nr. i punonjësve 98
Aftësitë e kërkuara →	Aftësitë bazë të punësueshmërisë	Aftësitë profesionale
	Aftësi të lexojë, shkruajë dhe bëjë llogaritje	Të përdorë makinën qepëse SINGER
	Aftësi të përdorë teknologjinë e komunikimit dhe informacionit	Të përdorë makinën dygjilperëshe, suzator
	Aftësi komunikimi dhe pune në grup	Të jetë i/e aftë të mësojë procese të ndryshme
		Të kryejë çdo proces pune qepjeje
Profesioni Nr.	931211 <i>Punëtor ndërtimi</i>	
Nr. i ndërmarrjeve	28	Nr. i punonjësve 132
Aftësitë e kërkuara →	Aftësitë bazë të punësueshmërisë	Aftësitë profesionale
	Aftësi të lexojë, shkruajë dhe bëjë llogaritje	Të jetë specialist montimi me arsim të mesëm profesional
	Aftësi të përdorë teknologjinë e komunikimit dhe informacionit	Të ketë aftësi fizike, komunikimi me klientët dhe pune në grup
	Aftësi të zgjidhë probleme	Të ketë përvojë pune
	Aftësi komunikimi dhe pune në grup	Aftësi të kryejë punët që i përkasin procesit të ndërtimit, që nga hapja e themeleve deri në përfundimin e objektit

4. TENDENCAT NË PUNËSIMIN E FORCËS SË PUNËS

4.1 Mënyrat e marrjes në punë

Të dhënat e këtij seksioni janë përdorur për të identifikuar praktikat e preferuara të marrjes në punë sipas madhësisë së ndërmarrjeve dhe sektorit ekonomik. Për të përcaktuar praktikat e preferuara të marrjes në punë u përdorën 6 kategori (shih Tabelën 4.1.1). Metoda e parapëlqyer duket se është “Të afërm apo miq”.

Table 4.1.1: Praktikrat e marrjes në punë sipas sektorëve ekonomikë

Sektori ekonomik	Metodat më të përdorura të marrjes në punë sipas sektorëve ekonomikë (në %)						
	Totali	Njoftime	Nga institucione arsimi, trajnimi	Nga Zyra Publike e Punësimit	Të afërm apo miq	Promovim punëtorësh brenda ndërmarrjes	Të tjera
A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim	11	9	18	18	55	0	0
B. Minierë dhe gurorë	10	0	0	30	30	20	20
C. Industri përpunuese	205	9	0	41	48	1	0
D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë	18	11	11	22	44	11	0
F. Ndërtim	176	5	2	40	44	10	0
G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime	306	10	0	21	62	5	1
H. Transport, magazinim dhe komunikacion	34	21	9	24	29	18	0
I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve	142	8	5	18	64	3	2
P. Arsimit	13	38	38	8	15	0	0
Q. Shëndetsi	18	11	33	6	44	0	6
Të tjera	31	32	23	32	35	10	0
Totali	964	10	3	28	52	5	1

Table 4.1.2: Praktikët e marrjes në punë sipas rajoneve

Rajonet	Metodat më të përdorura të marrjes në punë sipas rajoneve (në %)						
	Totali	Njoftime	Nga institucione arsimi, trajnimi	Nga Zyra Publike e Punësimit	Të afërm apo miq	Promovim punëtorësh brenda ndërmarrjes	Të tjera
BERAT	50	0	0	22	66	2	10
DIBER	30	3	10	50	30	3	3
DURRES	100	8	6	22	62	2	0
ELBASAN	50	12	4	18	54	12	0
FIER	72	4	3	42	49	3	0
GJIROKASTER	30	7	0	50	37	3	0
KORÇE	70	1	0	43	46	9	1
KUKES	25	0	0	4	96	0	0
LEZHE	50	2	0	50	44	2	2
SHKODER	70	1	1	13	81	3	0
TIRANE	349	9	3	20	50	7	1
VLORE	68	7	6	53	26	7	0
Total	964	10	3	28	52	5	1

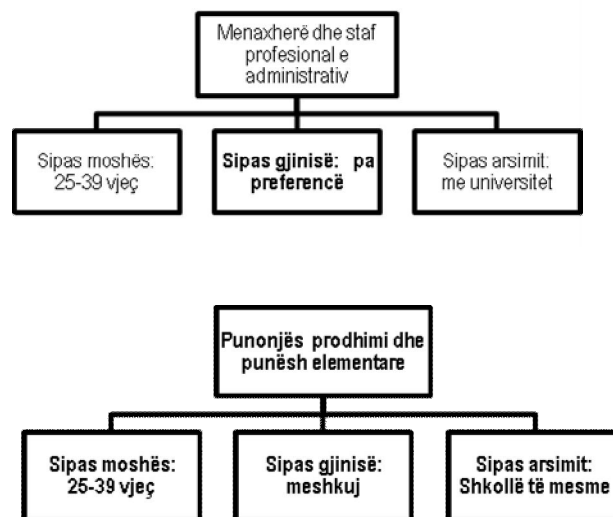
4.2 Preferencat e punësimit (sipas moshës, gjinisë, arsimit)

Për të kuptuar më mirë strategjitë e rekrutimit të përdorura nga ndërmarrjet me qëllim për të targetuar më mirë shërbimet ndaj punëdhënësve, preferencat e rekrutimit (sipas moshës, gjinisë dhe arsimit) të ndërmarrjeve të intervistuar janë dhënë duke i ndarë kategoritë profesionale në dy grupime (shih Figurën 4.2):

- Menaxherë dhe staf profesional e administrativ
- Punonjës prodhimi dhe punësh elementare

Këto preferenca rekrutimi janë pothuajse të njëjta në të gjithë sektorët ekonomikë dhe në të gjithë rajonete.

Figura 4.2: Preferencat e rekrutimit (sipas moshës, gjinisë, arsimit)



4.3 Aftësitë më të kërkuara

Aftësitë më të kërkuara nga biznesi janë vlerësuar me pikë nga 1 (e parëndësishme) në 5 (shumë e rëndësishme). Figura 4.3.1 dhe Tabela 4.3.1 paraqesin aftësitë e konsideruara si “shumë të rëndësishme” kur kryhet rekrutimi.

Figura 4.3.1: Aftësitë më të kërkuara sipas kategorive profesionale

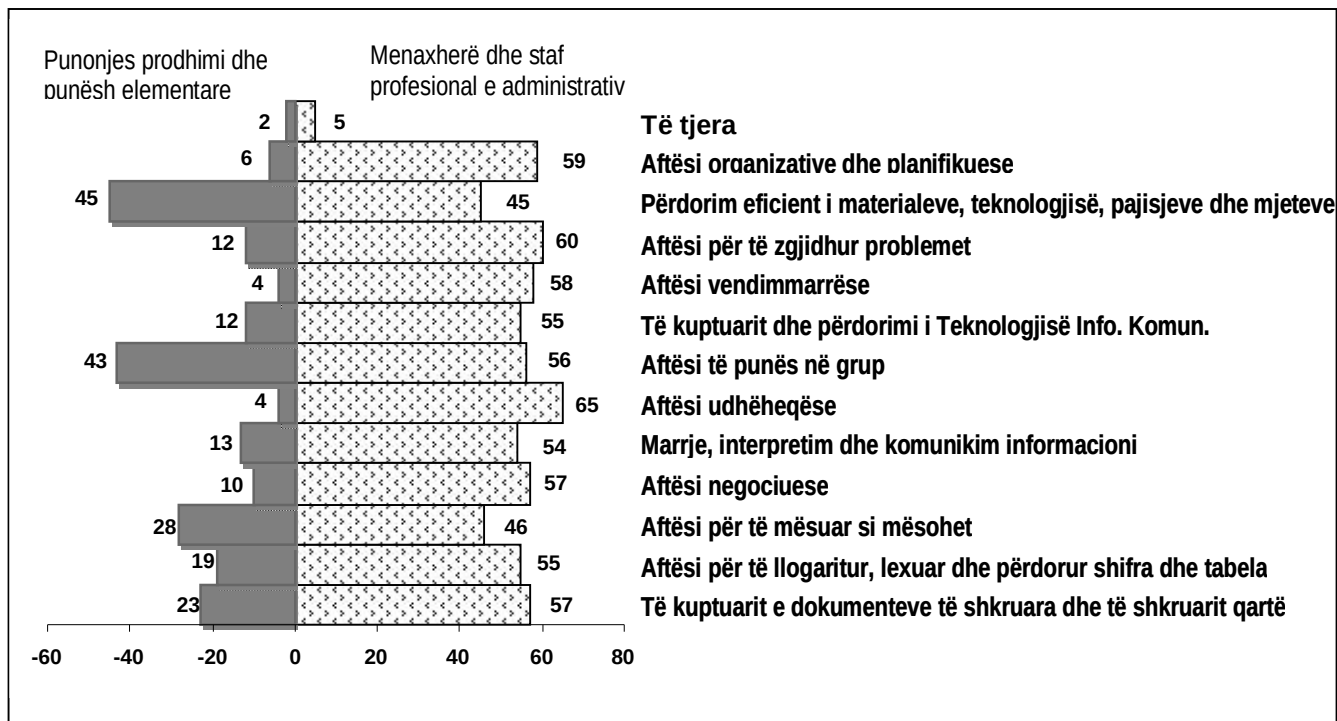
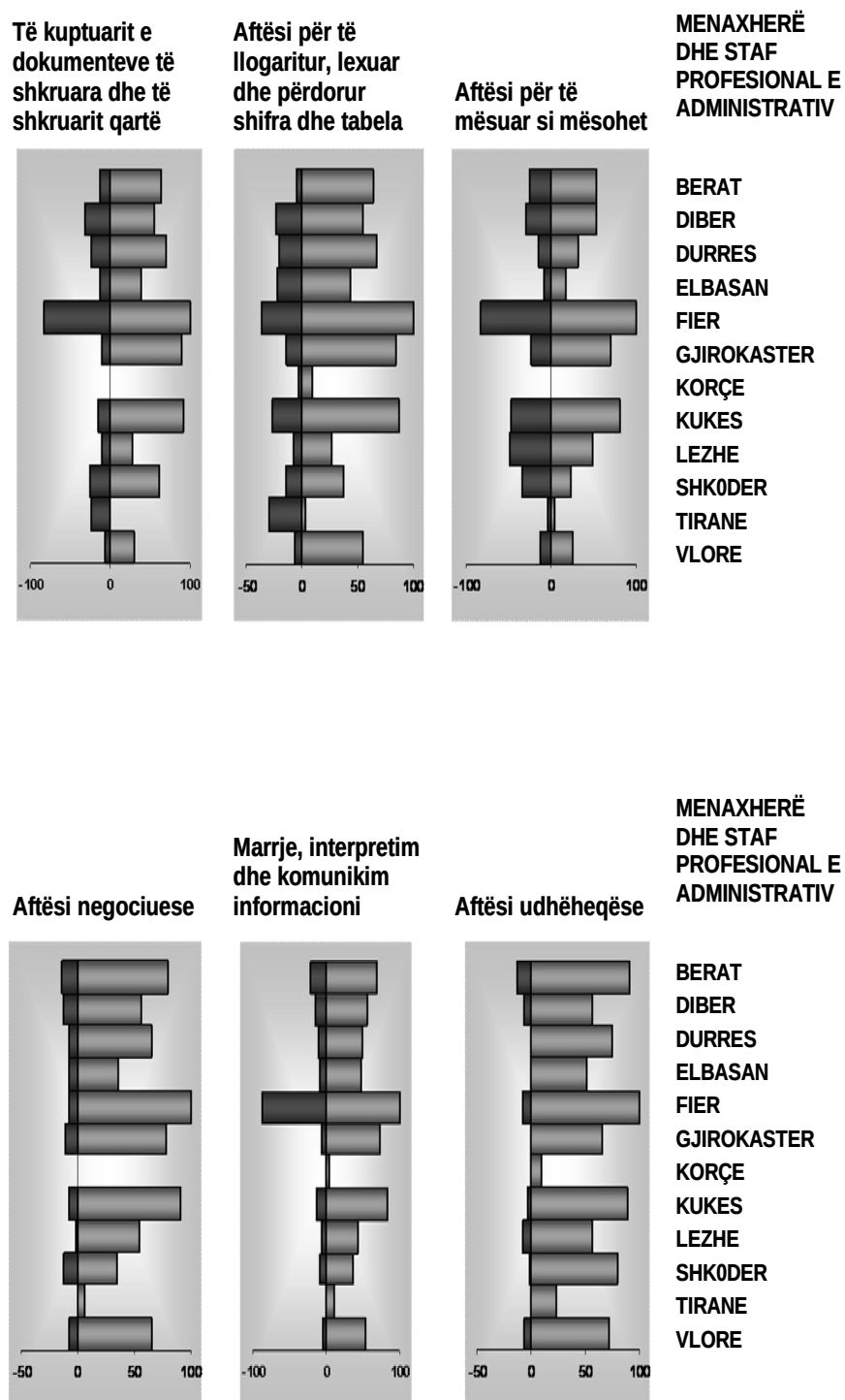


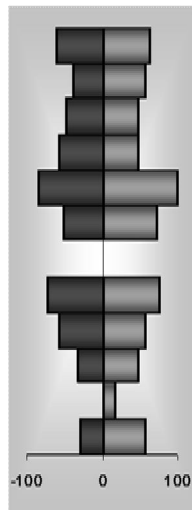
Table 4.3.1: Aftësitë më të kërkuara sipas sektorëve ekonomikë

Aktiviteti ekonomik	Menaxherë dhe staf profesional e administrativ													
	Totali	Të kuptuarit e dokumenteve të shkruara dhe të shkruarit qartë	Aftësi për të logaritur, lexuar dhe përdorur shifra dhe tabela	Aftësi për të mësuar si mësohet	Aftësi negociuese	Marje, interpretim dhe komunikim informacioni	Aftësi udhëheqëse	Aftësi të punës në grup	Të kuptuarit dhe përdorimi i TIK	Aftësi vendim-marrëse	Aftësi për të zgjidhur problemet	Përdorim eficient i materialeve, teknologjisë, pajisjeve dhe mjeteve	Aftësi organizative dhe planifikuese	Të tjera
A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim	11	45	27	27	55	36	55	55	36	36	27	27	45	9
B. Minierë dhe gurore	10	50	70	50	70	60	80	50	80	70	80	40	50	0
C. Industri përpunuese	205	57	56	47	57	54	67	54	52	57	60	47	60	5
D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë	18	33	39	50	50	56	61	39	56	67	78	56	67	6
F. Ndërtim	176	58	61	50	67	60	69	61	59	65	61	49	64	3
G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime	306	63	61	50	58	57	65	59	59	56	61	49	59	5
H. Transport, magazinim dhe komunikacion	34	53	50	50	65	62	65	44	59	0	0	53	50	50
I+S+T. Aktivitetet e	142	45	46	30	43	44	57	45	44	49	51	33	49	5
P. Arsimit	13	69	54	77	69	62	62	77	62	69	69	69	62	15
Q. Shëndetsi	18	67	33	39	61	44	61	61	61	61	61	50	39	17
Të tjera	31	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0
Totali	964	57	55	46	57	54	65	56	55	58	60	45	59	5
Punonjës prodhimi dhe punësh elementare														
A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim	11	9	0	18	9	0	0	73	0	0	0	27	18	0
B. Minierë dhe gurore	10	10	30	20	0	30	10	40	20	0	30	50	20	0
C. Industri përpunuese	205	15	13	28	4	6	4	45	12	4	9	51	6	2
D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë	18	17	17	72	6	6	11	67	33	17	56	83	11	0
F. Ndërtim	176	18	11	24	6	14	3	48	10	6	15	51	9	1
G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime	306	32	30	32	15	18	5	43	11	4	9	44	5	1
H. Transport, magazinim dhe komunikacion	34	17	13	39	17	26	13	35	13	4	17	39	4	4
I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve	142	22	18	20	15	11	4	38	12	3	13	42	6	4
P. Arsimit	13	15	8	31	15	8	0	23	8	8	0	23	0	0
Q. Shëndetsi	18	33	17	6	0	0	0	17	11	0	0	22	0	6
Të tjera	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totali	964	23	19	28	10	13	4	43	12	4	12	45	6	2

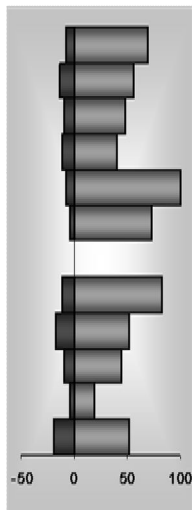
Figura 4.3.2: Aftësitë më të kërkuara sipas kategorive profesionale dhe rajoneve



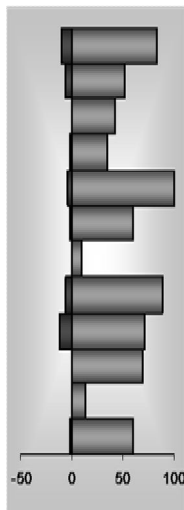
**Aftësi të punës
në grup**



**Të kuptuarit dhe
përdorimi i TIK**



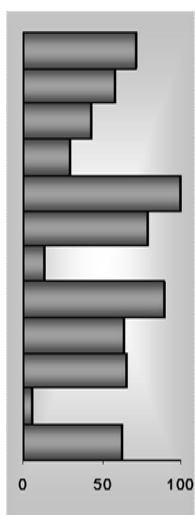
**Aftësi
vendimmarrëse**



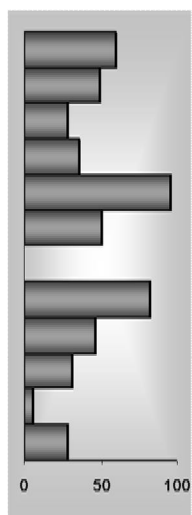
**PUNONJËS
PRODHIMI DHE
PUNËSH
ELEMENTARE**

BERAT
DIBER
DURRES
ELBASAN
FIER
GJIROKASTER
KORÇE
KUKES
LEZHE
SHKODER
TIRANE
VLORE

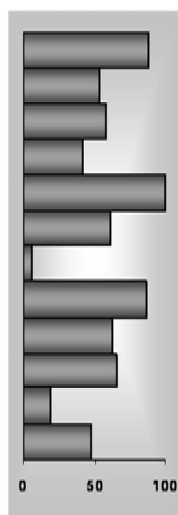
**Aftësi për të
zgjidhur problemet**



**Përdorim efficient
i materialeve,
teknologjisë,
pajisjeve
dhe mjeteve**



**Aftësi organizative
dhe planifikuese**



**PUNONJËS
PRODHIMI DHE
PUNËSH
ELEMENTARE**

BERAT
DIBER
DURRES
ELBASAN
FIER
GJIROKASTER
KORÇE
KUKES
LEZHE
SHKODER
TIRANE
VLORE

4.4 Karakteristikat e vendeve të lira të punës

Gjatë kohës së sondazhit kanë patur vende të lira pune vetëm 149 ndërmarrje (15% e totalit) me 6098 të punësuar (32 % totalit të forcës së punës). Sondazhi regjistroi 887 vende të lira pune (kryesisht në prodhim), që përbëjnë 15% të forcës aktuale të punës.

Tabela 4.4.1: Përqindjet e vendeve të lira sipas sektorëve ekonomikë

Rekrutimet e pritshme	Totali	A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim	B. Minierë dhe gurorë	C. Industri përpunuese	D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë	E. Ndërtim	G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime	H. Transport, magazinim dhe komunikacion	I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve	P. Arsim	Q. Shëndetsi	Të tjera
Numri	887	9	3	576	18	135	56	12	52	0	12	14
në %	100.0	1,0	0,3	64,9	2,0	15,2	6,3	1,4	5,9	0,0	1,4	1,6

Tabela 4.4.2: Përqindjet e vendeve të lira sipas rajoneve

Rajonet	Totali i ndërmarrjeve		Vendet e lira	
	Numri	në %	Numri	në %
BERAT	6	4	14	1,6
DIBER	8	5	28	3,2
DURRES	20	13	54	6,1
ELBASAN	16	11	33	3,7
FIER	12	8	66	7,4
GJIROKASTER	6	4	60	6,8
KORÇE	14	9	157	17,7
KUKES	2	1	3	0,3
LEZHE	11	7	102	11,5
SHKODER	11	7	75	8,5
TIRANE	35	23	267	30,1
VLORE	8	5	28	3,2
Totali	149	100,0	887	100,0

Figurat 4.4.1 deri 4.4.6 tregojnë se punëdhënësit konsiderojnë 55% të vendeve të lira të punës (494 nga 887) të vështira për t’u plotësuar. Vende të lira “të vështira për t’u plotësuar” ka 65 fusha profesionale.

Figura 4.4.1: Vendet e lira të vështira për t'u plotësuar sipas sektorëve ekonomikë

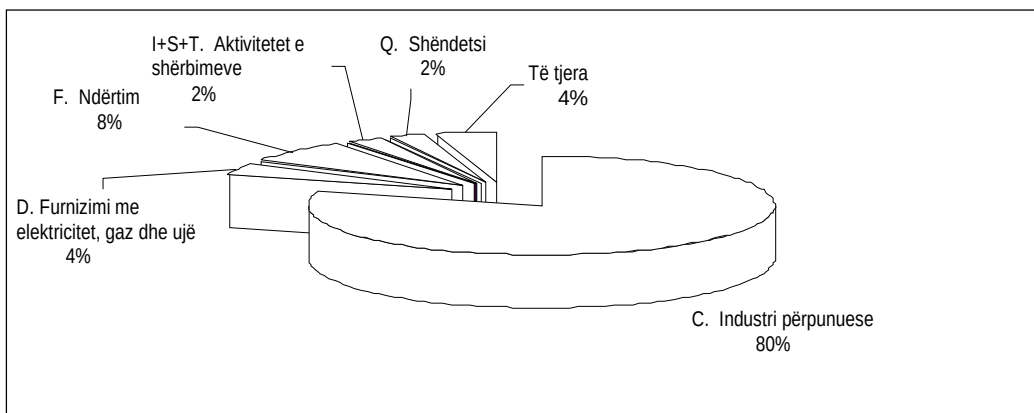


Figura 4.4.2: Vendet e lira të vështira për t'u plotësuar sipas rajoneve

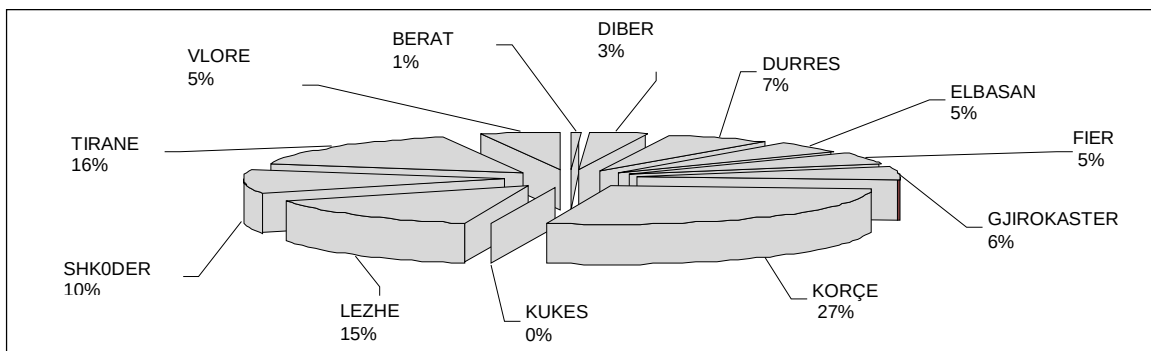


Figura 4.4.3: Vendet e lira të vështira për t'u plotësuar sipas profesioneve

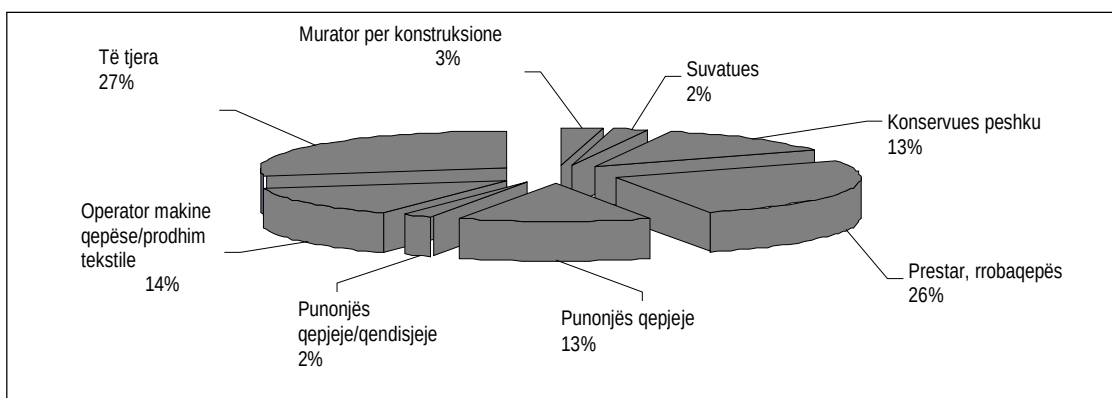


Figura 4.4.4: Arsyet sipas punëdhënësve pse vendet e lira janë të vështira për t'u plotësuar

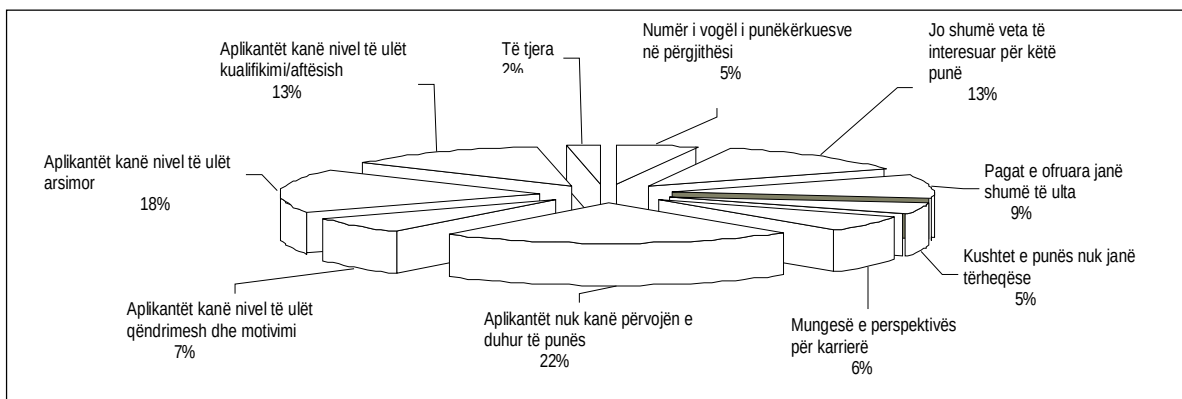


Figura 4.4.5: Aftësitë e vështira për t'u gjetur tek aplikantët

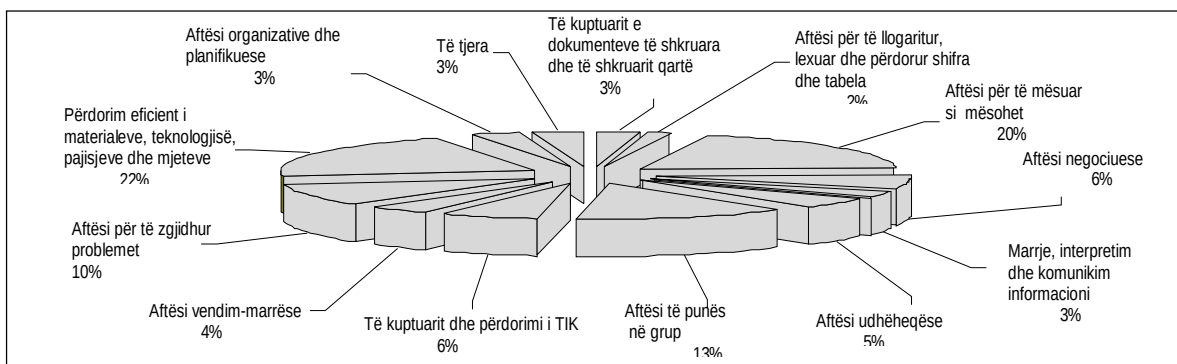
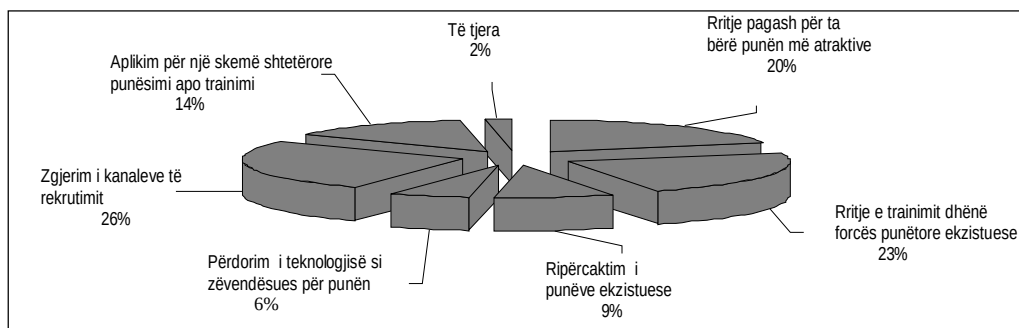


Figura 4.4.6: Planet e kompanive për të zgjidhur problemin e vendeve të lira “të vështira për t'u plotësuar”



Kështu, arsyet kryesore pse vendet e lira janë të vështira për t'u plotësuar janë:

- aplikantët nuk kanë përvojën e duhur të punës (22%),

-
- aplikantët kanë nivel të ulët kualifikimi/aftësish (13 %),
 - aplikantët kanë nivel të ulët arsimor (18%),
 - nuk ka mjaftueshëm persona të interesuar për këto punë (13%).

Aftësitë dhe cilësitë e veçanta që punëdhënësit i kanë konstatuar të vështira për t'i gjetur tek aplikantët janë:

- përdorimi eficient i materialeve, teknologjisë, pajisjeve dhe mjeteve (22%),
- aftësia për të mësuar si mësohet (20%),
- aftësitë për të punuar në grup (13%).

Për të zgjidhur problemin e vendeve të lira të punës të vështira për t'u plotësuar, kompanitë parashikojnë të:

- zgjerojnë kanalet e rekrutimit (26%),
- rrisin trainimin dhënë fuqisë punëtore ekzistuese (23%),
- rrisin pagat për ta bërë punën më atraktive (20%).

5. VLERËSIMI I AFTËSIVE TË FORCËS SË PUNËS

5.1 Shkalla e kompetencës së forcës së punës

Punëdhënësve iu kërkua të vlerësonin se sa punonjës ishin plotësisht të aftë në punët e tyre aktuale sipas këtij shkallëzimi: gjithë stafi, pothuajse të gjithë, më shumë se gjysma, disa, shumë pak dhe asnjë. Rezultoi se:

- 755 ndërmarrje ose 78% i konsiderojnë menaxherët plotësisht të aftë
- 320 ndërmarrje ose 33% i konsiderojnë specialistët e fushës plotësisht të aftë
- 313 ndërmarrje ose 32% e konsiderojnë stafin administrativ plotësisht të aftë
- 274 ndërmarrje ose 28% i konsiderojnë zanatçinjtë e kualifikuar plotësisht të aftë
- 289 ndërmarrje ose 30% e konsiderojnë stafin në shitje e shërbim klienti plotësisht të aftë
- 167 ndërmarrje ose 17% i konsiderojnë punonjësit industrialë plotësisht të aftë
- 365 ndërmarrje ose 38% i konsiderojnë punonjësit e punëve elementare plotësisht të aftë.

Tabela 5.1: Stafi i konsideruar plotësisht i aftë sipas sektorëve ekonomikë dhe kategorive profesionale

Sektori ekonomik	Ndërmarrjet e intervistuar	Menaxherë	Specialistë e teknikë të fushës	Punonjës në administratë dhe sekretari	Zanatçinjtë të kualifikuar	Punonjës në shitje e shërbim klienti	Punëtorë industrialë	Punëtorë për punë elementare
A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim	11	64	18	18	27	18	18	45
B. Minierë dhe gurorë	10	70	0	10	40	0	20	40
C. Industri përpunuese	205	80	38	33	35	23	23	40
D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë	18	72	17	56	6	33	17	67
F. Ndërtim	176	84	53	44	37	14	23	45
G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime	306	48	30	25	21	8	13	26
H. Transport, magazinim dhe komunikacion	34	74	32	26	12	21	3	29
I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve	142	70	23	18	24	39	8,5	30
P. Arsim	13	85	77	54	23	15	0	46
Q. Shëndetsi	18	44	50	28	33	33	11	33
Të tjera	31	74	29	32	16	23	3,2	32
total	964	78	33	32	28	30	17	38

Shënim: Vlerat “zero” tregojnë se ato kategori profesionale nuk ekzistojnë në sektorët ekonomikë përkatës.

5.2 Mungesa e zotësisë

Figura 5.2 përmbledh arsyet kryesore që identifikojnë punëdhënësit për mungesën e zotësisë së forcës së punës.

Figura 5.2: Shpeshhtësia e arsyeve kryesore të mungesës së zotësisë

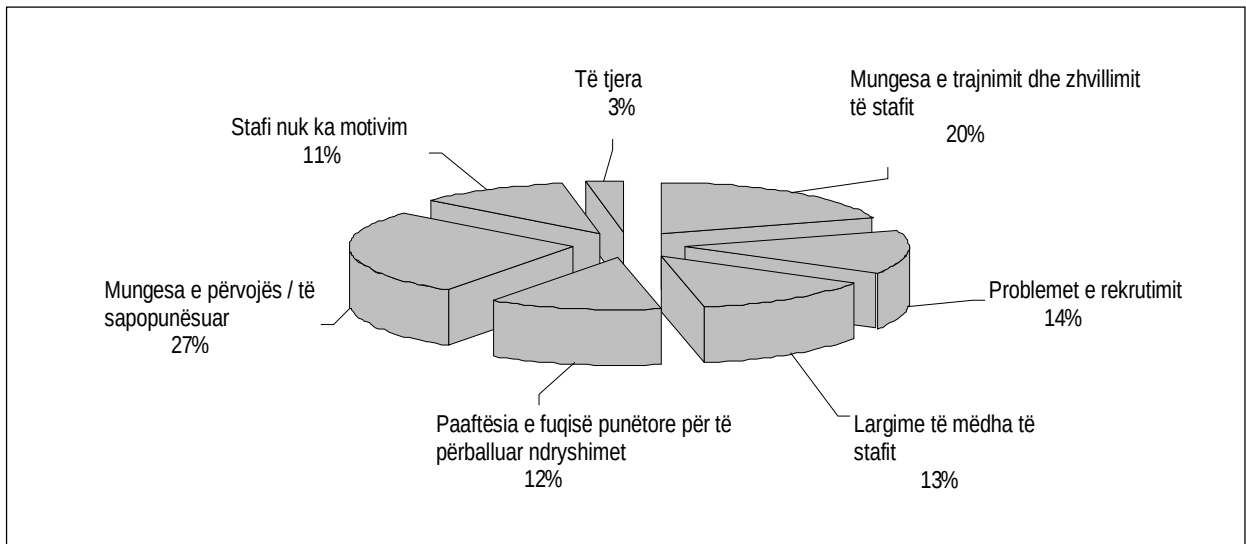


Tabela 5.2.1: Shkaqet e mungesës së zotësisë sipas kategorive profesionale

Shkaqet për mungesën e zotësisë	Totali	Menaxherë	Specialistë e teknikë të fushës	Punonjës në administratë dhe sekretari	Zanatçinj të kualifikuar	Punonjës në shitje e shërbim klienti	Punëtorë industrialë	Punëtorë për punë elementare
Pamundësia për të trajnuar dhe zhvilluar stafin	288	18	20	12	18	17	7	8
Probleme në rekrutim	200	3	17	10	14	17	21	19
Largime të mëdha të stafit	195	7	12	13	16	18	12	22
Paaftësia e fuqisë punëtore për të përballuar ndryshimet	181	4	7	4	19	15	23	27
Mungesa e përvojës/ të punësuar kohët e fundit	391	4	10	9	18	23	15	21
Stafi nuk ka motivim	160	9	9	11	15	14	14	27
Të tjera	39	15	13	5	13	15	13	26

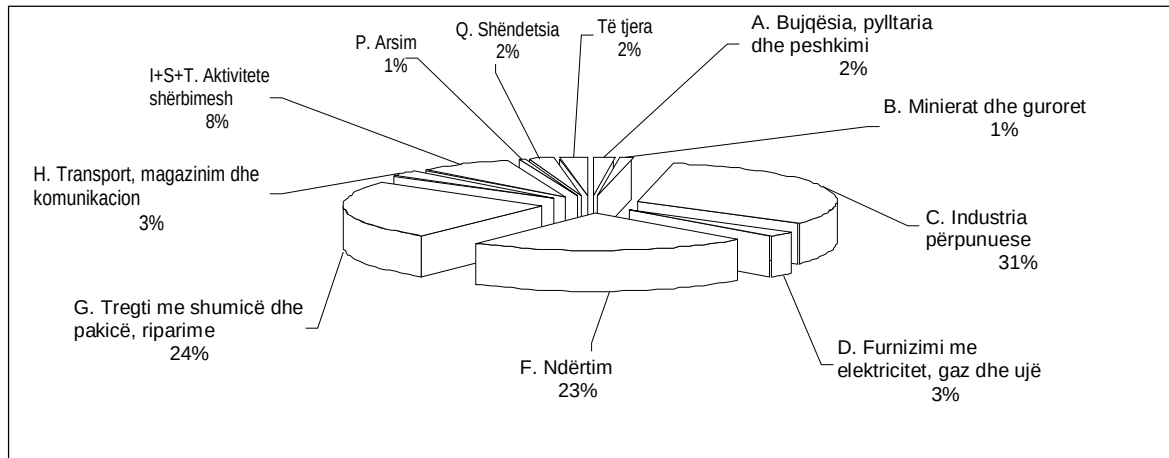
Tabela 5.2.2: Shkaqet e mungesës së zotësisë sipas rajoneve

Rajonet	Totali	Pamundësia për të trajnuar dhe zhvilluar stafin	Probleme në rekrutim	Largime të mëdha të stafit	Paaftësia e fuqisë punëtore për të përballuar ndryshimet	Mungesa e përvojës/ të punësuar kohët e fundit	Stafi nuk ka motivim	Të tjera
BERAT	50	25	13	18	11	21	11	1
DIBER	30	29	24	18	11	11	5	2
DURRES	100	21	17	13	13	33	3	0
ELBASAN	50	2	8	17	8	17	45	3
FIER	72	8	12	12	8	38	0	23
GJIROKASTER	30	7	29	7	16	21	18	2
KORÇE	70	28	6	7	14	35	10	0
KUKES	25	0	0	0	0	100	0	0
LEZHE	50	17	13	24	9	30	7	0
SHKODER	70	20	11	11	10	32	9	6
TIRANE	349	21	13	12	17	28	6	3
VLORE	68	27	17	15	9	19	12	0
Total	964	20	14	13	12	27	11	3

5.3 Mangësitë në aftësi

Të dhënat mbi mangësitë në aftësi janë vetëm për ndërmarrjet që parashikojnë rritje pozitive në punësim (plani i tabelimit). Rezulton se vetëm 186 ndërmarrje, nga 288 që kanë tendenca për rritje pozitive në punësim, kanë deklaruar mangësitë në aftësi (shih Figurën 5.3).

Figura 5.3: Përqindjet e ndërmarrjeve me mangësi në aftësi sipas sektorëve ekonomikë



Të dhënat mbi mangësitë në aftësi janë organizuar duke u mbështetur mbi listen e aftësive bazë të punësueshmërisë që përshkojnë gjithë profesionet dhe vendet e punës.

Del se aftësitë kryesore që mungojnë dhe që do t'i bënin aplikantët plotësisht të aftë për të kryer punën e tyre janë:

- Përdorimi me efikasitet i materialeve, teknologjisë, pajisjeve dhe instrumentave (veçanërisht në furnizimin me elektricitet, gaz dhe ujë)
- Aftësia për të punuar në grup (veçanërisht në aktivitete shërbimesh)
- Aftësitë për të mësuar si të mësojnë (veçanërisht në minierat dhe guroret)

Tabela 5.3.1 tregon kategoritë profesionale ku mungojnë këto aftësi.

**Table 5.3.1: Përqindjet e ndërmarrjeve që nuk kanë një apo disa aftësi të listës së referencës
(sipas sektorëve ekonomikë)**

Sektorët ekonomikë	Totali	Të kuptuarit e dokumenteve të shkruara dhe të shkruarit qartë	Aftësia për të llogaritur, lexuar dhe përdorur shifra e tabela	Aftësitë për të mësuar si mësohet	Aftësitë negociuese/biseduese	Marrja, interpretimi dhe komunikimi i informacionit	Aftësitë drejtuese	Të punuarit në grup/ekip	Të kuptuarit dhe përdorimi i teknologjisë së informacionit dhe komunikimit	Aftësitë për të marrë vendime	Aftësitë për të zgjidhur probleme	Përdorim eficient i materialeve, teknologjisë, pajisjeve dhe mjeteve	Aftësitë organizative dhe planifikuese
A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim	3	8	8	17	8	33	0	8	0	13	4	0	0
B. Minierë dhe gurorë	2	5	10	35	5	5	5	5	5	5	10	10	0
C. Industri përpunuese	60	5	7	12	10	8	5	14	8	4	5	15	6
D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë	5	0	0	13	0	0	4	8	17	0	8	46	4
F. Ndërtim	42	4	6	13	6	5	4	13	4	7	6	26	8
G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime	46	6	6	7	8	8	5	14	8	6	9	12	7
H. Transport, magazinim dhe komunikacion	5	4	4	13	4	17	0	17	9	9	4	13	4
I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve	14	2	3	16	3	8	5	19	6	5	8	15	10
P. Arsim	1	0	0	0	50	0	0	0	0	0	50	0	0
Q. Shëndetsi	4	0	9	9	9	0	27	9	9	9	0	9	9
Të tjera	4	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Total	186	5	6	12	8	8	5	13	7	5	7	17	7

Tabela 5.3.2: Përqindjet e mangësive në aftësi sipas kategorive profesionale

	Menaxherë	Specialistë e teknikë të fushës	Punonjës në administratë dhe sekretari	Zanatçinjtë të kualifikuar	Punonjës në shitje e shërbim klienti	Punëtorë industrialë	Punëtorë për punë elementare
Të kuptuarit e dokumenteve të shkruara dhe të shkruarit qartë	6	8	0	22	19	17	28
Aftësia për të llogaritur, lexuar dhe përdorur shifra e tabela	7	2	7	22	17	17	28
Aftësitë për të mesuar si mësohet	6	3	5	23	12	16	35
Aftësitë negociuese/biseduese	15	13	13	13	13	10	22
Marrja, interpretimi dhe komunikimi i informacionit	13	6	18	11	18	11	23
Aftësitë drejtuese	4	8	6	19	12	26	26
Të punuarit në grup/ekip	11	6	13	22	20	8	20
Të kuptuarit dhe përdorimi i teknologjisë së informacionit dhe komunikimit	19	26	14	14	14	2	12
Aftësitë për të marre vendime	4	16	18	24	18	6	16
Aftësitë për të zgjidhur probleme	2	9	6	27	12	21	22
Përdorim eficient i materialeve, teknologjisë, pajisjeve dhe mjeteve	12	14	14	22	20	10	10
Aftësitë organizative dhe planifikuese	18	0	0	0	9	27	45
Të tjera	6	8	0	22	19	17	28

5.4 Pengesat për të zhvilluar kompetencat

Figura 5.4: Pengesat kryesore për zhvillimin e kompetencave tek forca e punës

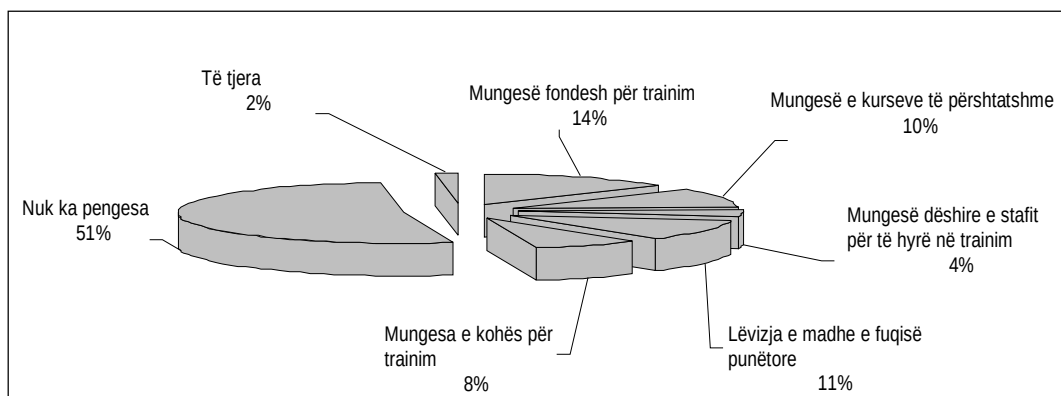


Tabela 5.4.1: Përqindjet e pengesave për zhvillimin e forcës së punës sipas sektorëve ekonomikë

Sektorët ekonomikë	Totali	Mungesë fondesh për trainim	Mungesë e kurseve të përshtatshme	Mungesë dëshire e stafit për të hyrë në trainim	Lëvizja e madhe e fuqisë punëtore	Mungesa e kohës për trainim	Nuk ka pengesa	Të tjera
A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim	11	13	9	13	6	22	38	0
B. Minierë dhe gurore	10	18	28	3	3	3	48	0
C. Industri përpunuese	205	11	11	3	16	7	47	3
D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë	18	14	2	17	24	14	29	0
F. Ndërtim	176	13	10	3	9	6	57	2
G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime	306	13	8	3	8	8	59	1
H. Transport, magazinim dhe komunikacion	34	30	13	0	9	11	38	0
I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve	142	19	9	7	12	7	47	0
P. Arsim	13	14	10	4	11	7	53	2
Q. Shëndetsi	18	36	5	0	0	36	23	0
Të tjera	31	32	14	6	7	19	18	5
Totali	964	14	10	4	11	8	51	2

Nga tabela e mësipërme rezulton se 51 % e punëdhënësve mendojnë se nuk ka pengesa që t'i ndalojnë punonjësve zhvillimin e nivelit të tyre të kompetencave.

Tabela 5.4.2: Përqindjet e pengesave sipas kategorive profesionale

Pengesat për të zhvilluar kompetencat	Menaxherë	Specialistë e teknikë të fushës	Punonjës në administratë dhe sekretari	Zanatçinj të kualifikuar	Punonjës në shitje e shërbim klienti	Punëtorë industrialë	Punëtorë për punë elementare
Mungesë fondesh për trainim	15	14	12	19	16	11	12
Mungesë e kurseve të përshtatshme	10	20	8	21	21	13	8
Mungesë dëshire e stafit për të hyrë në trainim	1	12	10	13	18	22	23
Lëvizja e madhe e fuqisë punëtore	2	5	5	15	16	22	35
Mungesa e kohës për trainim	13	11	11	14	21	14	15
Nuk ka pengesa	28	14	13	11	13	9	14
Të tjera	0	12	10	24	10	24	21

5.5 Strategjitë për të kapërcyer kufizimet në aftësitë bazë të forcës së punës

Veprimet që po ndërmerren për të kapërcyer mungesat në aftësi janë organizuar kundrejt mangësive në aftësi.

Tabela 5.5.1: Veprime të ndërmarra lidhur me mungesat në aftësi

Mungesat në aftësi	Është duke u rritur rekrutimi	Është duke u ofruar trainim i mëtejshëm	Janë duke u ndryshuar praktikat e punës	Janë duke u bërë lëvizje brenda kompanisë	Janë duke u zgjeruar rrugët/mënyrat e rekrutimit	Janë duke u rritur/zgjeruar programet për kursantë	Është aplikuar për një skemë shtetërore punësimi dhe trajnimi	Nuk është duke u ndërmarrë ndonjë veprim në veçanti	Të tjera
Të kuptuarit e dokumenteve të shkruara dhe të shkruarit qartë	4	6	0	16	12	12	20	12	20
Aftësia për të llogaritur, lexuar dhe përdorur shifra e tabela	5	2	5	15	11	12	20	12	20
Aftësitë për të mesuar si mësohet	4	2	3	15	8	10	23	10	23
Aftësitë negociuese/biseduese	12	10	10	9	10	8	17	8	17
Marrja, interpretimi dhe komunikimi i informacionit	10	5	13	8	13	8	17	8	17
Aftësitë drejtuese	17	4	19	10	4	13	10	13	10
Të punuarit në grup/ekip	3	5	4	13	8	17	17	17	17
Të kuptuarit dhe përdorimi i teknologjisë së informacionit dhe komunikimit	8	5	10	15	18	7	15	7	15
Aftësitë për të marrë vendime	16	22	12	12	12	2	10	2	10
Aftësitë për të zgjidhur probleme	3	13	15	19	15	5	13	5	13
Përdorim eficient i materialeve, teknologjisë, pajisjeve dhe mjeteve	1	6	4	19	9	15	16	15	16
Aftësitë organizative dhe planifikuese	10	11	11	19	16	8	8	8	8
Të tjera	11	0	0	0	5	16	26	16	26
Totali	6	7	7	14	10	11	17	11	17

Veprimet kryesore që po ndërmerren nga ndërmarrjet për të kapërcyer mungesat në aftësi janë:

- Aplikimi në një skemë shtetërore punësimi dhe trainimi,
- Rishpërndarja e punës brenda kompanisë.

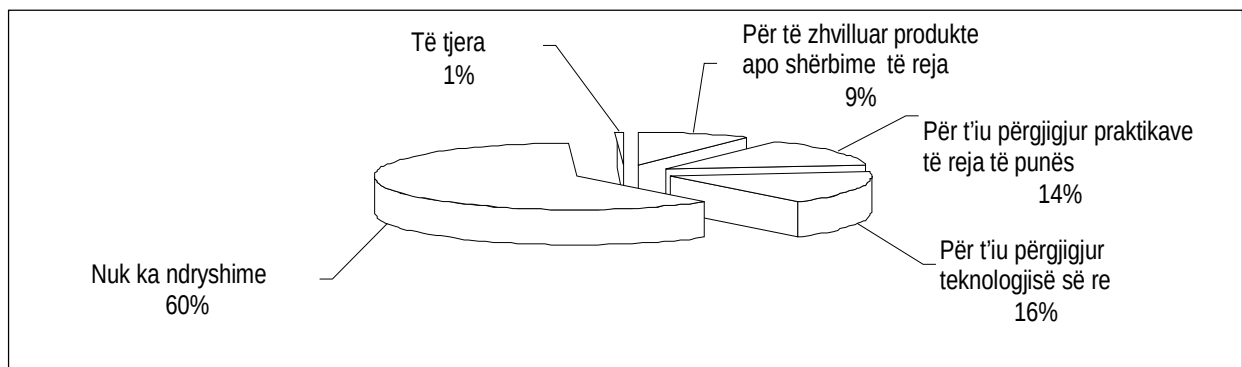
Ndërkaq, shpërndarja e këtyre veprimeve ndër aftësitë themelore të punësueshmërisë varion në mënyrë të konsiderueshme.

Tabela 5.5.2: Përqindjet e veprimeve të ndërmarra për të kapërcyer mungesat në aftësi sipas rajoneve

Rajonet	Është duke u rritur rekrutimi	Është duke u ofruar trainim i mëtejshëm	Janë duke u ndryshuar praktikat e punës	Janë duke u bërë lëvizje brenda kompanisë	Janë duke u zgjeruar rrugët/mënyrat e rekrutimit	Janë duke u rritur/zgjeruar programet për kursantë	Është aplikuar për një skemë shtetërore punësimi dhe trajnimi	Nuk është duke u ndërmarrë ndonjë veprim në veçanti	Të tjera
BERAT	2	2	10	18	0	13	21	13	21
DIBER	18	5	5	15	8	15	10	15	10
DURRES	4	11	4	19	12	15	10	15	10
ELBASAN	7	16	7	9	7	9	18	9	18
FIER	3	6	3	12	16	9	21	9	21
GJIROKASTER	0	0	2	4	7	26	17	26	17
KORÇE	4	0	0	20	16	10	20	10	20
KUKES	0	0	0	0	0	50	0	50	0
LEZHE	3	0	0	35	8	17	11	17	11
SHKODER	5	22	3	13	20	11	8	11	8
TIRANE	10	8	10	11	10	8	18	8	18
VLORE	4	5	12	14	13	8	18	8	18
Total	6	7	7	14	10	11	17	11	17

5.6 Arsytet e ndryshimit të aftësive

Figura 5.6: Përqindjet e arsyeve të ndryshimit të aftësive



Këto të dhëna japin informacion mbi arsyet që qëndrojnë pas ndryshimit të nevojave për aftësi të ndërmarrjeve.

Tabela 5.6.1: Përqindjet e ndryshimeve të pritshme të nevojave për aftësi sipas sektorëve ekonomikë

Sektorët ekonomikë	Për të zhvilluar produkte apo shërbime të reja	Për t'iu përgjigjur praktikave të reja të punës	Për t'iu përgjigjur teknologjisë së re	Nuk ka ndryshime	Të tjera
A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim	0	27	27	45	0
B. Minierë dhe gurorë	0	0	30	70	0
C. Industri përpunuese	11	15	21	52	1
D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë	11	11	28	50	0
F. Ndërtim	6	16	18	58	1
G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime	9	12	10	69	1
H. Transport, magazinim dhe komunikacion	22	22	11	46	0
I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve	8	10	15	67	0
P. Arsim	0	33	17	50	0
Q. Shëndetsi	22	11	28	39	0
Të tjera	5	13	15	40	0
Totali	9	14	16	60	1

Shënim: Shumica e ndërmarrjeve nuk dha informacion mbi ndryshimin e aftësive.

Tabela 5.6.2 tregon arsyet e ndryshimit të nevojave për aftësi kundrejt perspektivave të rritjes së punësimit. Shohim se rreth 50% e ndërmarrjeve që parashikojnë ndryshime, i lidhin ato me ndryshime në teknologji.

Tabela 5.6.2: Ndryshimi i nevojave për aftësi kundrejt perspektivave të rritjes së punësimit

Tendencat në punësim	Për të zhvilluar produkte apo shërbime të reja	Për t'iu përgjigjur praktikave të reja të punës	Për t'iu përgjigjur teknologjisë së re	Nuk ka ndryshime	Të tjera
Në rritje	10	18	22	49	1
Në rënie	11	16	11	61	1
Mbeten të pandryshuara	8	12	14	68	1
Totali	9	14	16	60	1

Tabela 5.6.3: Përqindjet e ndryshimeve të pritshme të aftësive sipas rajoneve

Rajonet	Për të zhvilluar produkte apo shërbime të reja	Për t'iu përgjigjur praktikave të reja të punës	Për t'iu përgjigjur teknologjisë së re	Nuk ka ndryshime	Të tjera
BERAT	2	8	8	83	0
DIBER	11	25	25	39	0
DURRES	13	23	27	37	0
ELBASAN	16	4	10	70	0
FIER	3	3	13	82	0
GJIROKASTER	3	3	17	77	0
KORÇE	9	16	14	61	0
KUKES	0	16	0	84	0
LEZHE	4	8	14	75	0
SHKODER	9	20	16	56	0
TIRANE	11	15	14	59	2
VLORE	10	14	28	48	0
Totali	9	14	16	60	1

Ndërmarrjet që presin ndryshime janë të vendosura kryesisht në rajonet Durrës, Dibër dhe Vlorë.

5.7 Parashikimet afatshkurtra të aftësive

- Sipas kategorive profesionale**

Punëdhënësit vlerësojnë me pikë nga 1 (jo e rëndësishme) deri në 5 (shumë e rëndësishme) aftësitë e forcës së punës që ata presin të jenë më të rëndësishme në 3 deri 5 vitet e ardhshme (në afate të shkurtra). Vlerësimi është bërë më vete për grupin e menaxherëve dhe stafin profesional dhe administrativ dhe më vete për grupin e punonjësve në prodhim dhe punë elementare.

Tabela 5.7.1: Përqindjet e vlerësimeve për aftësitë e punësueshmërisë për menaxherët, stafin profesional dhe administrativ

Aftësitë e punësueshmërisë	Totali	1	2	3	4	5	Pa përgjigje
Aftësi për të lexuar, shkruar dhe bërë llogari bazë	100.0	7	5	6	17	61	5
Aftësi për të përdorur teknologjinë e informimit dhe komunikimit	100.0	1	2	4	15	59	19
Aftësi organizimi dhe planifikimi	100.0	0	1	3	13	64	18
Aftësi për të zgjidhur probleme	100.0	1	1	4	13	64	18
Aftësi komunikimi dhe për punë në grup	100.0	1	3	5	10	59	21

Tabela 5.7.2: Përqindjet e vlerësimeve për aftësitë e punësueshmërisë për punonjësit në prodhim dhe punë elementare

Aftësitë e punësueshmërisë	Totali	1	2	3	4	5	Pa përgjigje
Aftësi për të lexuar, shkruar dhe bërë llogari bazë	100.0	9	14	18	20	31	7
Aftësi për të përdorur teknologjinë e informimit dhe komunikimit	100.0	7	14	20	19	18	22
Aftësi organizimi dhe planifikimi	100.0	13	17	24	13	7	26
Aftësi për të zgjidhur probleme	100.0	7	13	25	22	13	20
Aftësi komunikimi dhe për punë në grup	100.0	2	4	12	16	52	16

- **Sipas sektorit ekonomik**

Tabela 5.7.3 ofron të dhëna mbi vlerësimin e aftësive të punësueshmërisë në vlera mesatare.

Baza e llogaritjes është: $[\sum (\text{numri i përgjigjeve} \times \text{vlerësimin})] / \sum \text{numri i përgjigjeve}$.

Tabela 5.7.3: Vlerësimi mesatar i aftësive të punësueshmërisë

Sektorët ekonomikë	Aftësi për të lexuar, shkruar dhe bërë llogari bazë	Aftësi për të përdorur teknologjinë e informimit dhe komunikimit	Aftësi organizimi dhe planifikimi	Aftësi për të zgjidhur probleme	Aftësi komunikimi dhe për punë në grup
Menaxherë, stafi profesional dhe administrativ					
A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim	4	5	4	4	4
B. Minierë dhe gurore	4	5	5	5	4
C. Industri përpunuese	4	4	5	5	5
D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë	4	4	5	5	4
F. Ndërtim	4	5	5	5	5
G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime	4	5	5	5	5
H. Transport, magazinim dhe komunikacion	4	5	5	5	5
I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve	4	4	5	4	4
P. Arsimit	4	5	4	5	5
Q. Shëndetsi	3	4	5	5	4
Totali	4	5	5	5	5
Punonjësit në prodhim dhe punë elementare					
A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim	3	3	3	3	5
B. Minierë dhe gurore	3	4	4	4	5
C. Industri përpunuese	3	3	3	3	4
D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë	4	3	3	5	5
F. Ndërtim	3	3	3	3	4
G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime	3	4	3	3	4
H. Transport, magazinim dhe komunikacion	4	4	3	3	4
I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve	3	3	3	3	4
P. Arsimit	4	4	3	3	4
Q. Shëndetsi	4	4	3	3	4
Total	3	3	3	3	4

Rezultatet tregojnë se aftësitë afatshkurtra kanë pothuaj të njëjtën rëndësi në të gjithë sektorët ekonomikë.

- **Sipas perspektivave të rritjes së punësimit të ndërmarrjes**

Tabela 5.7.4 paraqet të dhënat mbi vlerësimin e aftësive të punësueshmërisë sipas perspektivave të rritjes së punësimit të ndërmarrjes në vlera mesatare. Mesatarja është llogaritur në të njëjtën mënyrë si më lartë.

Tabela 5.7.4: Vlerësimi mesatar i aftësive të punësueshmërisë sipas rritjes së punësimit

Tendencat në punësim	Aftësi për të lexuar, shkruar dhe bërë llogari bazë	Aftësi për të përdorur teknologjinë e informimit dhe komunikimit	Aftësi organizimi dhe planifikimi	Aftësi për të zgjidhur probleme	Aftësi komunikimi dhe për punë në grup
Në rritje	4	5	5	5	5
Në rënie	4	5	5	5	5
Të pandryshuara	4	5	5	5	5
Mesatarja për menaxherët, stafin profesional dhe administrativ	4	5	5	5	5
Në rritje	4	3	3	3	4
Në rënie	3	3	3	3	4
Të pandryshuara	4	3	3	3	4
Mesatarja për punonjësit në prodhim dhe punë elementare	3	3	3	3	4

- Sipas rajoneve

Tabela 5.7.5: Vlerësimi mesatar i aftësive të punësueshmërisë sipas rajoneve

Rajonet	Aftësi për të lexuar, shkruar dhe bërë llogari bazë	Aftësi për të përdorur teknologjinë e informimit dhe komunikimit	Aftësi organizimi dhe planifikimi	Aftësi për të zgjidhur probleme	Aftësi komunikimi dhe për punë në grup
BERAT	4	5	5	5	5
DIBER	2	4	4	4	5
DURRES	4	4	5	5	4
ELBASAN	4	4	5	5	5
FIER	5	5	5	5	5
GJIROKASTER	3	3	3	4	3
KORÇE	5	5	5	5	5
KUKES	5	5	5	5	5
LEZHE	4	5	5	5	5
SHKODER	5	5	5	5	5
TIRANE	4	5	5	5	5
VLORE	4	4	5	5	4
Mesatarja për menaxherët, stafin profesional dhe administrativ	4	5	5	5	5
BERAT	3	3	3	3	4
DIBER	4	4	2	3	3
DURRES	3	3	2	3	4
ELBASAN	4	3	3	4	4
FIER	4	3	3	4	5
GJIROKASTER	4	2	5	4	3
KORÇE	4	3	2	3	4
KUKES	5	4	4	4	5
LEZHE	4	3	2	2	5
SHKODER	4	4	3	3	5
TIRANE	4	4	3	3	4
VLORE	3	3	3	4	5
Mesatarja për punonjësit në prodhim dhe punë elementare	3	3	3	3	4

6. ARSIMI DHE TRAJNIMI I PUNONJËSVE

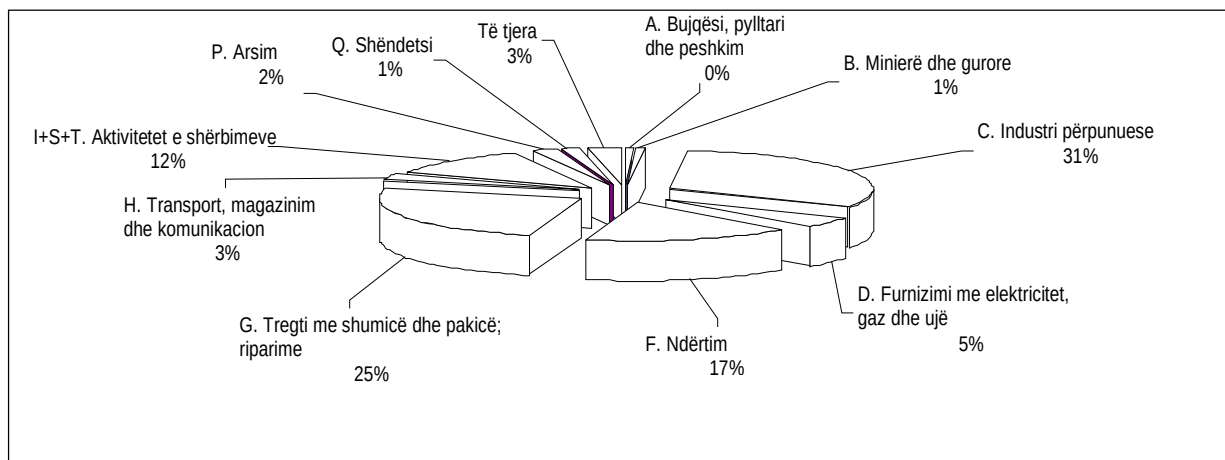
6.1 Ndërmarrjet që ofrojnë trajnim (sipas sektorit ekonomik)

Nga 964 ndërmarrjet e intervistuar vetëm 211 ndërmarrje (22%) kishin ofruar trajnim gjatë vitit të kaluar.

Tabela 6.1: Përqindjet e ndërmarrjeve të intervistuar sipas sektorëve ekonomikë

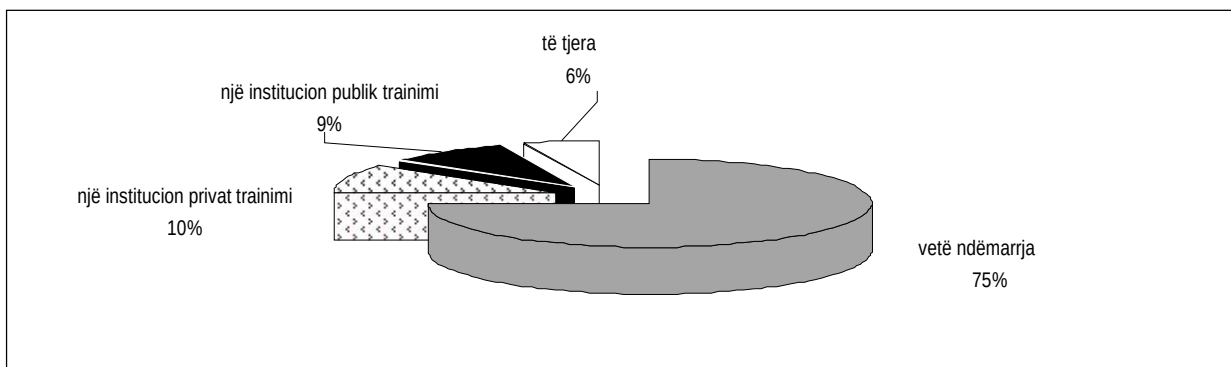
	A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim	B. Minierë dhe gurorë	C. Industri përpunuese	D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë	F. Ndërtim	G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime	H. Transport, magazinim dhe komunikacion	I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve	P. Arsimit	Q. Shëndetsi	Të tjera
Totali	11	10	205	18	176	306	34	142	13	18	31
% e totalit	9	20	32	56	20	17	18	18	31	17	19

Figura 6.1: Përqindjet e ndërmarrjeve që kanë ofruar trajnim sipas sektorëve ekonomikë



6.2 Ofruesit e trajnimit

Figura 6.2: Ofruesit e trajnimeve



6.3 Kohëzgjatja e trajnimeve

Tabela 6.3.1 jep një përmbledhje të kohëzgjatjes së trajnimit sipas ofruesit të trajnimit. Meqënëse 75% e trajnimeve janë kryer në ndërmarrje, rezulton se shumica e tyre është afatshkurtër.

Tabela 6.3.1: Kohëzgjatja e trajnimit sipas ofruesit të trajnimit

Ofruesi i trajnimit	Më pak se një javë	1 javë por më pak se 1 muaj	1 muaj por më pak se 3 muaj	3 muaj por më pak se 6 muaj	6 muaj por më pak se 1 vit	Më shumë se 1 vit
Ndërmarrja	19	51	23	5	1	0
Një institucion privat trainimi	9	59	27	5	0	0
Një institucion publik trainimi	16	21	0	47	11	5
Të tjera	25	42	8	17	8	0

Tabela 6.3.2: Përqindjet e ndërmarrjeve që kanë ofruar trajnim sipas rajoneve

Rajonet	Më pak se një javë	1 javë por më pak se 1 muaj	1 muaj por më pak se 3 muaj	3 muaj por më pak se 6 muaj	6 muaj por më pak se 1 vit	Më shumë se 1 vit
BERAT	100	0	0	0	0	0
DIBER	0	100	0	0	0	0
DURRES	0	44	33	22	0	0
ELBASAN	11	56	33	0	0	0
FIER	11	47	37	5	0	0
GJIROKASTER	0	38	63	0	0	0
KORÇE	15	38	0	38	8	0
KUKES	0	75	25	0	0	0
LEZHE	11	43	11	25	7	4
SHKODER	6	44	38	13	0	0
TIRANE	26	55	13	4	2	0
VLORE	56	22	22	0	0	0
Totali	18	49	21	9	2	0

6.4 Karakteristikat e punonjësve që janë trajnuar

Ndërmarrjet e marra në studim kanë ofruar 259 trainime për një total prej 2346 punonjësish (33% të forcës së tyre të punës). 36% e pjesëmarrësve ishin menaxherë dhe staf profesional e administrativ dhe 64% punonin në prodhim dhe punë elementare.

Figura 6.4.1: Përqindjet e trajnimeve sipas sektorëve ekonomikë dhe kategorive profesionale

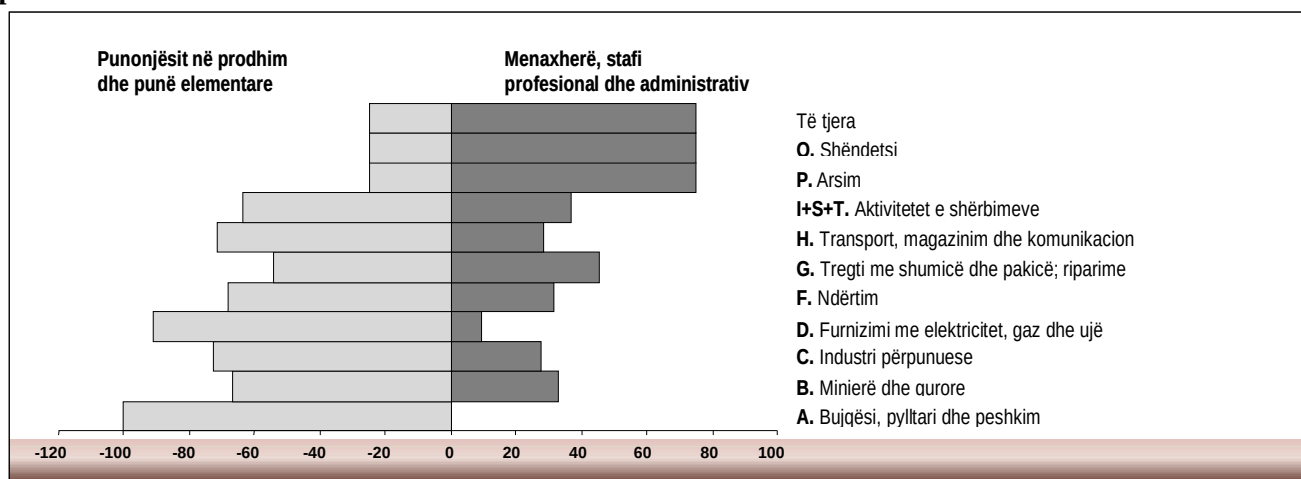
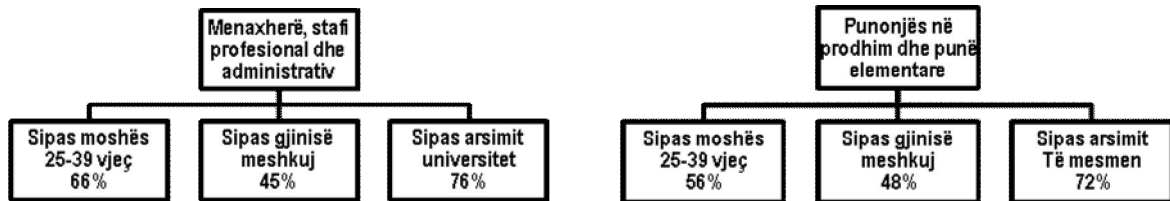


Figura 6.4.2 jep informacion mbi karakteristikat e çdo grupi të targetuar (moshën, gjininë dhe nivelin arsimor). Rezultatet janë të ngjashme për të gjithë sektorët ekonomikë, me përjashtim të atij të industrisë përpunuese.

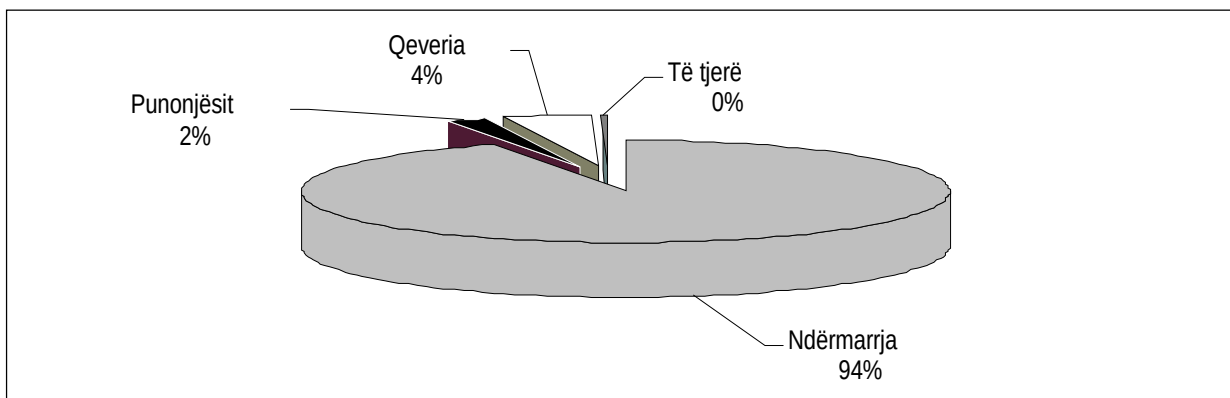
Figura 6.4.2: Përqindjet e grupeve të trajnuara sipas karakteristikave kryesore



6.5 Financimi i zhvillimit të aftësive

Në 78% të rasteve (ose 165 ndërmarrje nga 211 gjithsej), ndërmarrjet e financonin vetë trajnim, ndërsa 10% merrnin financim nga Qeveria. Për pjesën tjetër, punonjësit paguanin vetë për trajnimin. Figura 6.5 tregon përqindjet e kostove të trajnimit të mbuluara nga institucionet/individët. Nga totali i kostove të trajnimit, 94% mbulohej nga ndërmarrjet (87% e të cilave janë të industrisë përpunuese). 41% e kostove të trajnimit që mbulohej nga shteti ishte shpenzuar për trajnime në industrinë përpunuese dhe 29% për trajnime në ndërtim.

Figura 6.5: Përqindjet e kostove të trajnimit të mbuluara nga institucionet/individët



6.6 Përvoja në programet e praktikave profesionale

Shumica e ndërmarrjeve (66% e ndërmarrjeve të intervistuar) nuk iu përgjigjën pyetjes mbi përvojën në programet e praktikave profesionale brenda tyre. Vetëm 4% e ndërmarrjeve kishin përvojë në këto programe. Ato janë kryesisht në industrinë përpunuese (36%), në tregti (25%) dhe në ndërtim (11%). Tridhjetë përqind (ose 287 ndërmarrje) nuk kishin përvojë në programet e praktikave profesionale

7. KUSHTET E PUNËS

7.1 Kontratat e punësimit

Nga 964 ndërmarrje të intervistuar, 909 ndërmarrje (ose 94%) kanë kontratë me punonjësit e tyre. Nga 909 ndërmarrjet me kontrata punësimi, 840 ndërmarrje kanë kontrata me shkrim dhe 69 kanë kontrata verbale.

Figura 7.1.1 Përqindjet e ndërmarrjeve me dhe pa kontrata punësimi sipas sektorëve ekonomikë

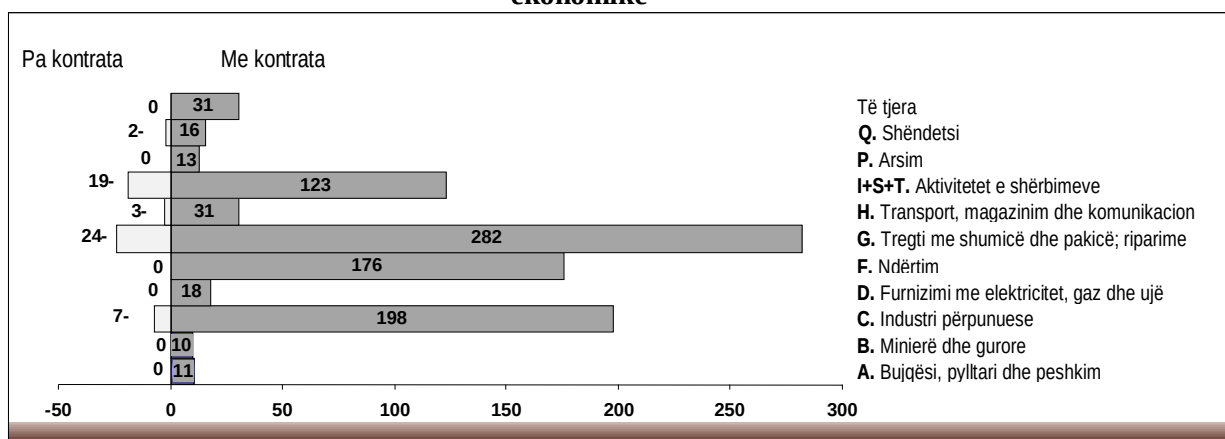


Figura 7.1.2: Përqindja e ndërmarrjeve me dhe pa kontrata punësimi sipas rajoneve

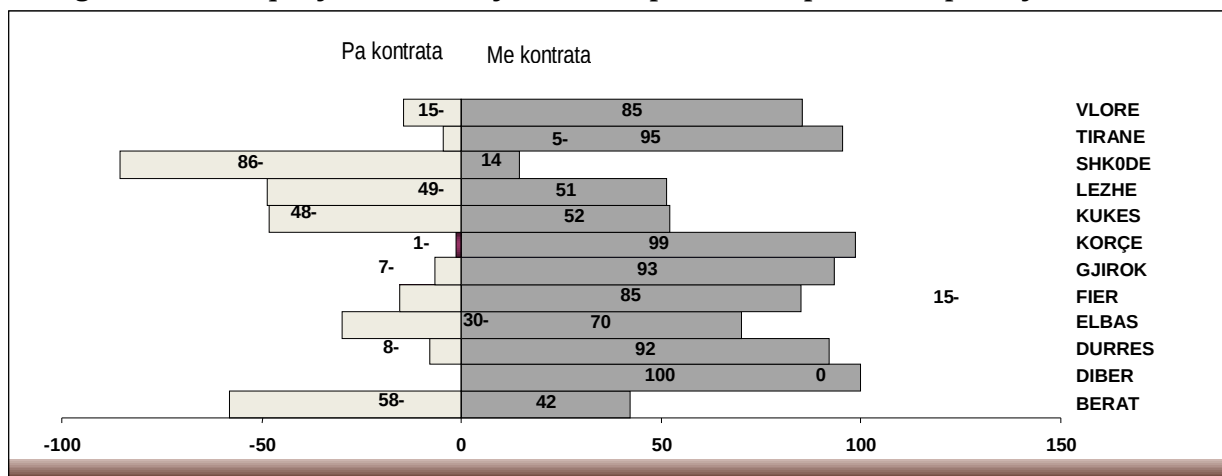


Tabela 7.1 tregon preferencat e ndërmarrjeve përsa i përket llojit të kontratës si dhe lidhjet mes kohëzgjatjes së kontratës dhe sektorëve ekonomikë. Kohëzgjatja e shumicës së kontratave është 12 muaj e më shumë. Kontratat sezonale përdoren në industrinë përpunuese, në tregtinë me shumicë e pakicë dhe riparime si dhe në aktivitetet e shërbimeve (gjatë periudhave të pushimeve).

Table 7.1: Përqindjet e ndërmarrjeve sipas llojit dhe kohëzgjatjes së kontratave dhe sipas sektorëve ekonomikë

Sektorët ekonomikë	Totali i ndërmarrjeve me kontratë	Kontratë e shkruar	Kontratë verbale	Kohëzgjatja e kontratës në % kundrejt totalit			
				Pa afat	Me afat (12-36 muaj)	Sezonale	Të tjera
A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim	11	11	0	45	36	0	18
B. Minierë dhe gurorë	10	9	1	40	60	0	0
C. Industri përpunuese	198	191	7	37	49	10	3
D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë	18	18	0	22	72	6	0
F. Ndërtim	176	159	17	28	63	7	1
G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime	282	260	22	28	57	11	4
H. Transport, magazinim dhe komunikacion	31	31	0	29	58	13	0
I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve	123	104	19	49	33	15	3
P. Arsimit	13	13	0	23	54	23	0
Q. Shëndetsi	16	15	1	44	56	0	0
total	909	840	69	35	52	6	6

7.2 Përfitimet që i jepen punonjësve

Të dhënat mbi përfitimet që i jepen punonjësve nga ndërmarrja i referohen një liste të dhënë me përfitimet kryesore. Shumica e tyre janë të detyrueshme me ligj.

Figura 7.2: Përqindja e zbatimit të përfitimit sipas ndërmarrjeve

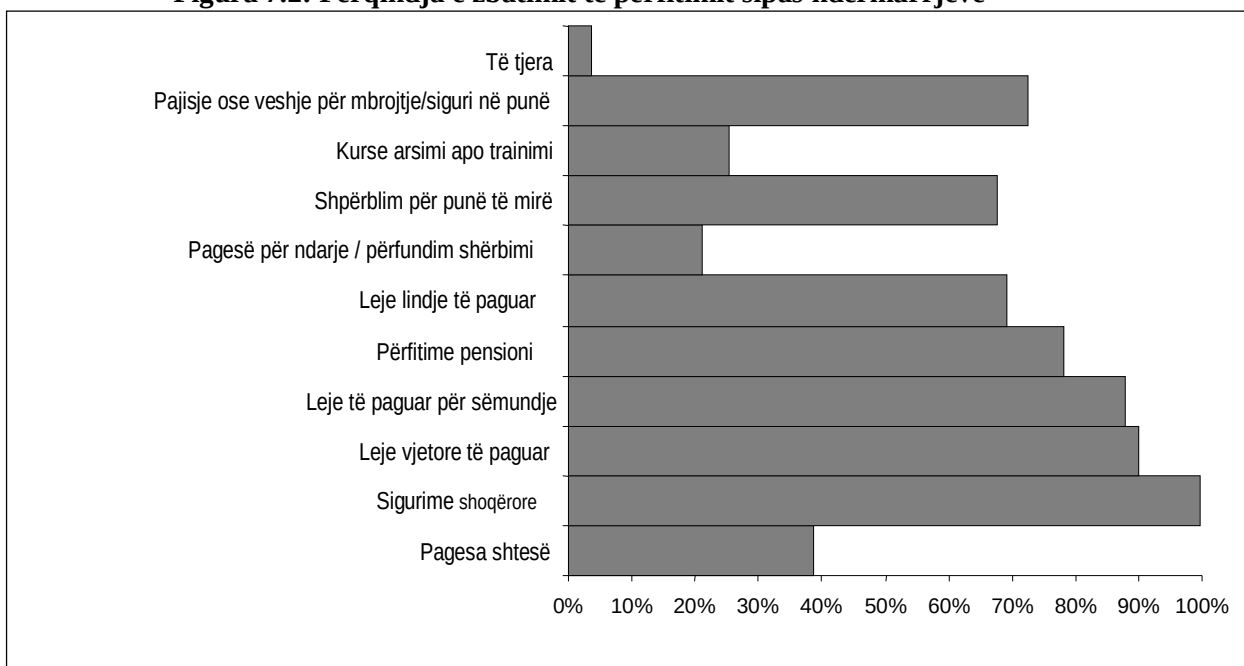


Tabela 7.2.1: Përqindja e përfitimit të dhënë, sipas sektorëve ekonomikë

Sektorët ekonomikë	Pagesa shtesë	Sigurime shoqërore	Leje vjetore të paguar	Leje të paguar për sëmundje	Përfitime pensioni	Leje lindje të paguar	Pagesë për ndarje / përfundim shërbimi	Shpërblim për punë të mirë	Kurse arsimit apo trainimi	Pajisje ose veshje për mbrojtje/siguri në punë	Të tjera
A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim	27	100	91	73	82	64	0	64	9	73	0
B. Minierë dhe gurorë	60	100	90	100	100	50	30	80	20	100	0
C. Industri përpunuese	43	100	90	90	83	62	20	70	30	76	4
D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë	67	100	89	89	67	83	0	89	22	100	0
F. Ndërtim	41	100	88	91	82	76	37	70	24	82	2
G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime	34	99	91	86	76	70	12	62	19	66	3
H. Transport, magazinim dhe komunikacion	50	100	94	94	74	74	32	76	24	56	3
I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve	32	100	87	81	70	63	25	68	32	76	5
P. Arsim	38	100	92	92	85	85	15	54	38	46	0
Q. Shëndetsi	28	100	94	100	78	83	11	72	39	50	17
Të tjera	45	97	100	90	84	77	23	74	26	61	3
Total	39	100	90	88	78	69	21	68	25	72	4

Shënim: Qelizat me ngjyrë gri tregojnë vlerat më të ulta për çdo përfitim.

Tabela 7.2.2: Përqindja e përfitimit të dhënë, sipas rajoneve

Sektori ekonomik	Pagesa shtesë	Sigurime shoqërore	Leje vjetore të paguar	Leje të paguar për sëmundje	Përfitime pensioni	Leje lindje të paguar	Pagesë për ndarje / përfundim shtetëror	Shpërblyer për punë të mirë	Kurse arsimi apo trajnimi	Pajisje ose veshje për mbrojtje/siguri në punë	Të tjera
BERAT	20	100	80	72	80	66	26	76	6	96	0
DIBER	40	100	77	83	83	90	0	67	10	63	0
DURRES	27	99	84	87	90	65	8	60	13	54	23
ELBASAN	42	98	90	80	58	66	14	72	16	92	0
FIER	61	100	89	92	92	78	15	78	29	64	0
GJIROKASTER	40	100	90	93	60	63	7	67	33	83	7
KORÇE	37	100	94	99	93	76	13	67	10	70	0
KUKES	20	100	96	100	100	72	20	96	16	92	0
LEZHE	74	100	100	94	98	90	24	64	52	88	0
SHKODER	27	99	79	79	64	53	10	71	27	79	13
TIRANE	37	100	94	89	71	66	34	65	34	69	0
VLORE	46	100	91	88	79	76	13	65	21	69	0
Total	39	100	90	88	78	69	21	68	25	72	4

Të dhëna më të detajuara gjenden në tabelat përmbledhëse të hartuara sipas planit të tabelimit të propozuar nga ILO.

METODOLOGJIA E SONDAZHIT

Ky Aneks ofron informacion mbi metodologjinë e përdorur për të kryer *Sondazhin e Nevojave për Aftësi* (pyetja hulumtuese, identifikimi i popullsisë për hulumtim, metodologjia e kampionimit, shtrirja gjeografike, përpilimi i pyetësorit, trajnimi i mbikqyrësve e intervistuesve dhe hedhja e të dhënave).

Qëllimi i sondazhit:

Identifikimi i nevojave për aftësi dhe trajnime të ndërmarrjeve duke qenë se evidentimi i tyre qëndron në thelb të shërbimeve të tilla si këshillimi për punësim, orientimi në karrierë dhe formimi profesional dhe shërben për të njohur organizimin e punës, proceset e arsimit dhe trajnimit si dhe impaktin e praktikave të zhvillimit të burimeve njerëzore.

Sondazhin e hartoi dhe zhvilloi Shërbimi Kombëtar i Punësimit (SHKP) në kuadër të Projektit ILO “*Asistencë për forcimin e sistemit të punësimit dhe formimit të Shërbimit Kombëtar të Punësimit të Shqipërisë*”.

Hartimi i metodologjisë u fokusua në:

1. identifikimin e popullsisë për hulumtim
2. përcaktimin e kampionit dhe metodologjisë së kampionimit
3. përpilimin dhe pilotimin e pyetësorit
4. trajnimin e supervisorëve dhe intervistuesve të sondazhit.

1. Identifikimi i popullsisë për hulumtim

Popullsia që do të hulumtohej përbëhej nga ndërmarrje që operojnë në vend. Identifikimi i popullsisë për hulumtim nënkuptoi përcaktimin e llojeve të ndërmarrjeve që do të anketoheshin. Kështu, ndërmarrjet e targetuara:

- operonin në sektorin privat (u përjashtuan ndërmarrjet publike dhe jo-fitimprurëse) dhe ishin të regjistruara rregullisht. Përfshiheshin bizneset familjare, ndërmarrjet e përbashkëta dhe filialet e ndërmarrjeve të huaja;
- operonin në gjithë sektorët ekonomikë;

-
- nuk kishin kufij lidhur me numrin e punonjësve pasi sondazhi fokusohet tek ndërmarrjet që ishin më në gjendje të vlerësonin kërkesën afatshkurtër për fuqi punëtore në profesione të caktuara. Në Shqipëri, shumica e ndërmarrjeve në tregti dhe shërbime kanë një numër të vogël punonjësish, por ato mund ta vlerësojnë kërkesën për fuqi punëtore për profesione të veçanta;
 - ndodheshin në të gjithë vendin. Kryerja e sondazheve të përvitshme në gjithë territorin e vendit do të mundësojë që të monitorohen ndryshimet në performancën e ndërmarrjeve në sektorë të ndryshëm ekonomikë, në përbërjen e forcës së punës dhe në kërkesën për profesione si dhe dallimet që ekzistojnë ndërmjet tregjeve rajonale të punës.

2. Përcaktimi i kampionit dhe i metodologjisë së kampionimit

Duke qenë se sondazhi nuk mund të kryhet në gjithë ndërmarrjet që operojnë në vend, doli e nevojshme të punohej me kampione që ishin përfaqësues të “popullsisë për t’u hulumtuar”. Për të përmbushur objektivat e sondazhit, metodologjia e kampionimit gjeneroi një kampion që ishte përfaqësues i gjithë ekonomisë, përfshinte gjithë sektorët e rëndësishëm ekonomikë dhe ishte mjaftueshëm i madh për të kryer analiza statistikisht të qëndrueshme.

SHKP-ja ndoqi hapat e mëposhtëm për ndërtimin e kampionit:

- U vendos procedura e kampionimit: shtresëzimi dhe përqindja e precizionit. Dimension i parë i shtresëzimit ishte madhësia e ndërmarrjes (1-5 punonjës; 6-20 punonjës; 21-50 punonjës; 51-150 punonjës; 151-200 punonjës; më shumë se 200 punonjës). Dimension i dytë ishte sektori ekonomik dhe i tretë ishte shtrirja gjeografike (gjithë rrethet e Shqipërisë). Përgjithësisht madhësia e një kampioni sondazhi kërkohet me një precizion minimum 5-7,5%. Në këtë sondazh shkalla e precizionit ishte 5%.
- U mbledhën nga regjistrat e biznesit të SHKP-ës gjithë informacionet mbi ndërmarrjet, të ndara sipas llojit të ndërmarrjes, madhësisë së ndërmarrjes, dhe sektorit ekonomik.
- U caktua numri i ndërmarrjeve (1000) për t’u përfshirë në sondazh.
- U ndërtua kampioni (shih Tabelën A. 2)

Tabela A.1 ofron informacionin e dhënë në fund të vitit 2008 nga rregjistrat e biznesit të mbajtur në Zyrat e Punësimit.

Tabela A.3 tregon përfaqësueshmërinë e kampionit sipas rajonit.

Tabela A.1 Informacion nga regjistrat e biznesit

Fundi i vitit 2008

Sektorët ekonomikë	Ndërmarrjet		Punonjësit	
	Numri	Në %	Numri	Në %
Bujqësi, pylltari dhe peshkim	386	0,6	973	0,4
Minierë dhe gurore	141	0,2	2417	1,0
Industri përpunuese	4671	7,6	51027	21,4
Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë	129	0,2	10730	4,5
Ndërtim	3555	5,8	44396	18,6
Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime	28495	46,5	52555	22,0
Transport dhe magazinim	415	0,7	3630	1,5
Aktivitetet e shërbimeve	14644	23,9	31439	13,2
Transport, komunikacion	6251	10,2	16899	7,1
Arsim	336	0,5	2598	1,1
Shëndetsi	1650	2,7	5073	2,1
Të tjera	621	1,0	17238	7,2
Totali	61294	100,0	238975	100,0

Tabela A.2. Kampioni

Nr.	Zyra e Punësimit	Numri i ndërmarrjeve për t'u intervistuar	Spektori ekonomik i përzgjedhur
1.	Berat	35	Industri nxjerrëse (gurore)
			Industri përpunuese (konfeksione, produkte ushqimore, druri)
			Ndërtim
			Tregti dhe riparime (servise, riparime elektroshtëpiake)
			Shërbime
	Kuçovë	10	Industri përpunuese (metale, druri , etj)
			Bar- restorante
	Skrapar	5	Ndërtim
2.	Dibër	15	Ndërtim
			Hotele restorante
			Industri përpunuese (produkte ushqimore, druri, duralumin)
	Bulqizë	5	Industri nxjerrëse (mineralesh)
			Ndërtim
	Mat	10	Industri nxjerrëse (mineralesh)
			Ndërtim
			Tregti dhe riparime
			Shërbime
3.	Durrës	100	Hotele-Restorante (Turizmi)
			Industri përpunuese (të gjitha)
			Aktivitete financiare
			Transport - Telekomunikacion (tokësor, detar)
			Arsim, shëndetësi
			Tregti dhe riparime
	Krujë	30	Industri përpunuese (lëkurë dhe këpucë, prodhime artizanale, etj.)
			Ndërtim

			Hotele-Restorante (Turizmi)
4.	Elbasan	35	Industria përpunuese (e metaleve, ushqimore, konfeksioneve)
			Energji, gaz dhe ujë
			Tregti dhe riparime
			Ndërtim
			Hotele-Restorante
			Arsim, shëndetësi
	Gramsh	5	Industria përpunuese (ushqimore, materiale ndërtimi, druri, etj)
			Ndërtim
	Librazhd	5	Industri nxjerrëse
			Industria përpunuese
			Ndërtim
			Të tjera (bar-restorante, servise, etj)
	Peqin	5	Ndërtim
			Të tjera (bar- restorante, servise, etj)
5.	Fier	55	Industria nxjerrëse e naftës
			Industria përpunuese (të gjitha)
			Ndërtim
			Tregti dhe riparime
	Lushnje	10	Industria përpunuese
			Tregëti dhe riparime
			Ndërtim (edhe rrugët)
	Mallakastër	5	Ndërtim
			Tregti dhe riparime
6.	Gjirokastrë	20	Industria përpunuese
			Ndërtim
			Tregti dhe riparime
			Industria përpunuese ushqimore dhe të tjera përpunuese
	Tepelenë	5	Ndërtim
	Përmet	5	Ndërtim
			Industria përpunuese (konfeksione dhe të tjera)
7.	Korçë	50	Industria përpunuese (të gjitha)
			Ndërtim
			Tregti dhe riparime
			Industria nxjerrëse (gurorë)
	Devoll	5	Konfeksione
			Ndërtim
	Kolonjë	5	Industria përpunuese (ushqimore, druri, etj)
			Ndërtim
	Pogradec	10	Industria përpunuese (metale, konfeksione)
			Ndërtim
			Tregti dhe riparime
			Hotele-Restorante (Turizmi)
8.	Kukës	20	Ndërtimi
			Tregti dhe riparime
			Industria përpunuese (ushqimore, druri, etj)
	Has	5	Ndërtimi
			Të tjera (bar-restorante, servise, etj)
	Tropojë	5	Industria nxjerrëse
			Ndërtim
			Të tjera (bar-restorante, servise, etj)
9.	Lezhë	40	Industria përpunuese (ushqimore, druri, durale, materiale ndërtimi, etj)

			Peshkim
			Ndërtim
			Tregti dhe riparime
			Hotele-Restorante (Turizmi)
	Kurbin	5	Industri përpunuese
			Ndërtim
			Tregti dhe riparime
	Mirditë	5	Ndërtim (kryesisht rrugësh)
10.	Shkodër	60	Industri përpunuese
			Hotele- restorante
			Ndërtim
			Tregti dhe riparime
	M.Madhe	5	Përpunim bimësh medicinale
			Ndërtim
	Pukë	5	Ndërtim
			Të tjera (bar- restorante, servise, etj)
11.	Tiranë	340	Të gjitha kryesisht ndërmarrje të vogla dhe të mesme
			Industri përpunuese
	Kavajë	10	Ndërtim
			Hotel- restorante
12.	Vlorë	55	Peshkim
			Industri nxjerrëse
			Industri përpunuese (të gjitha)
			Ndërtim
			Tregti dhe riparime
			Transport (tokësor, detar)
			Hotele - restorante (turizëm)
			Shërbime
			Ndërtim
	Delvinë	5	Industri përpunuese (konfeksione)
			Të tjera (bar- restorante, servise, etj)
			Peshkim
	Sarandë	10	Industri përpunuese
			Ndërtim
			Hotele - restorante
	Totali	1000	

Tabela A.3: Përfaqësueshmëria e kampionit sipas rajonit

Rajonet	Ndërmarrjet		Kampioni i sondazhit
	Numri	%	%
BERAT	2756	4,5	5
DIBER	2038	3,3	3
DURRES	8301	13,5	10
ELBASAN	4303	7,0	5
FIER	7001	11,4	7
GJIROKASTER	1376	2,2	3
KORÇE	5407	8,8	7
KUKES	607	1,0	3
LEZHE	2187	3,6	5
SHKODER	2833	4,6	7
TIRANE	18905	30,8	38
VLORE	5580	9,1	7
Totali	61294	100,0	100

- Caktimi i kampionit sipas rajonit mbajti parasysh:
 - Popullsinë për t'u hulumtuar sipas sektorit ekonomik (gjithë ndërmarrjet private përjashtuar ato bujqësore);
 - Shpërndarjen e ndërmarrjeve në kampion, për shembull, numri i mikro-ndërmarrjeve të kampionit = [totali i mikro-ndërmarrjeve /totalin e ndërmarrjeve] * totali i ndërmarrjeve të kampionit);
 - Shpërndarjen e popullsisë në kampion (për shembull, numri i mikro-ndërmarrjeve në industrinë përpunuese = [totali i mikro-ndërmarrjeve në industrinë përpunuese/totali i mikro-ndërmarrjeve] * totali i mikro-ndërmarrjeve të kampionit);
 - Shpërndarjen e modifikuar (shih Tabelën A.4).

Tabela A.4: Shembull i kuadrit të kampionit

Sektorët ekonomikë	Nr. i ndërmarrjeve	Popullsia				Shpërndarja e popullsisë së kampionit					Shpërndarja e modifikuar				
		mikro	të vogla	të mesme	të mëdha	mikro	të vogla	të mesme	të mëdha	Totali	mikro	të vogla	të mesme	të mëdha	Totali
A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim	91	89	2	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1
B. Minierë dhe gurore	17	16	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C. Industri përpunuese	301	253	40	7	1	3	1	0	0	4	3	2	1	0	6
D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë	308	238	65	5	0	2	1	0	0	3	2	1	0	0	3
F. Ndërtim	377	303	74	0	0	3	1	0	0	4	3	2	0	0	5
G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime	1675	1649	25	1	0	17	0	0	0	17	14	0	0	0	14
H. Transport, magazinim dhe komunikacion	20	7	13	0	0	0	2	0	0	2	2	0	0	0	0
I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve	1179	1171	5	0	3	12	0	0	0	12	12	0	0	0	12
P. Arsim	152	152	0	0	0	2	0	0	0	2	2	0	0	0	2
Q. Shëndetsi	632	629	0	0	3	7	0	0	0	7	7	0	0	0	7
Totali	4752	4577	154	14	7	48	2	0	0	50	48	2	0	0	50
Kampioni	50	48	2	0	0	48	2	0	0	50	48	2	0	0	50

3. Përpilimi dhe pilotimi i pyetësorit

Pyetësori u hartua nga ekspertë të ILO-s dhe u përshtat nga punonjësit e SHKP-ës. Pyetësori u pilotua për të vlerësuar nëse pyetjet ishin shprehur, radhitur dhe kuptuar si duhet në kontekstin e një mjedisi biznesi. Pilotimi u krye në tre ndërmarrje në Tiranë, njëra ishte e industrisë përpunuese (prodhim këpucësh) dhe dy të tjerat aktivitet shërbimesh (hotel – bar – restorant). Sapo u njoftua sondazhi, specialistët e punësimit të SHKP-ës planifikuan, kryesisht me telefon, takime me ndërmarrjet e synuara që kishin përzgjedhur.

4. Trajnimi i supervisorëve dhe intervistuesve të sondazhit

Trajnimi i intervistuesve u bë në dy nivele:

- Trajnimi i supervisorëve/intervistuesve nga specialistë të Drejtorisë së Përgjithshme të SHKP-ës. Trajnimi për specialistët e punësimit të cilët u ndanë në tre grupe u krye në Nëntor 2008. Çdo zyrë punësimi u përfaqësua nga një specialist, ndërsa Zyra e Punësimit Tiranë u përfaqësua nga 7 specialistë dhe ajo e Durrësit nga 2 specialistë. Trajnimi synoi të bënte të

ditur qëllimin e sondazhit, përmbajtjen e pyetësorit, teknikat e intervistimit, aftësitë e komunikimit dhe dëgjimit aktiv dhe proceset e kontrollit të cilësisë. Secili grup, pas punës në klasë kreu një praktikë interviste në një subjekt.

- Trajnimi i gjithë intervistuesve në nivel lokal nga supervizorët/intervistuesit e trajnuar.

Hedhja e të dhënave dhe analiza

- Gjithë pyetësorët e plotësuar iu dërguan sektorit të statistikave të Zyrrave Rajonale të Punësimit. Formatit (në excel) i bazës së të dhënave u dha i gatshëm nga ekspertët e ILO-s.
- Me përfundimin e hedhjes së të dhënave në bazën e të dhënave, shefja e statistikave në Drejtorinë e Përgjithshme të SHKP-ës ndërtoi tabelat sipas planit të tabelimit të dhënës nga ILO.
- Raporti analitik i Sondazhit do të përgatitet nga specialistët e ILO-s.

Kufizimet e sondazhit

Në përgjithësi, baza e të dhënave të sondazhit të nevojave për aftësi është e një cilësie të mirë përse i përket qëndrueshmërisë dhe saktësisë. Rishikimi dhe vlerësimi i të dhënave në nivel të imët vuri në pah disa gabime dhe /ose pasaktësi që kishin të bënin me:

- Të dhënat mbi punonjësit sipas kategorisë profesionale, moshës, nivelit arsimor dhe pagës mesatare, veçanërisht kur ishin mbledhur nga specialistët e punësimit në nivel lokal;
- Identifikimin e kodit profesional, veçanërisht lidhur me vendet e lira të punës;
- Të dhënat mbi aftësitë bazë të punësueshmërisë dhe aftësitë profesionale të vendeve të lira kryesore. Disa herë, baza e të dhënave tregonte se kishte vende të lira ndërkohë që të dhënat përkatëse mbi aftësitë bazë të punësueshmërisë dhe aftësitë profesionale mungonin. Kjo është vërejtur më shumë në rajonet e Tiranës dhe Durrësit ku është plotësuar edhe numri më i madh i pyetsorëve.
- Formën kapërcyese. Kur është keqkuptuar logjika e pyetësorit, disa pyetje kanë marrë përgjigje kur duheshin kapërcyer.
- Vendosjen e kodeve. Kishte qeliza që përmbanin më shumë se një kod kur vetëm një do të ishte i pranueshëm.
- Monedha e referencës. Në disa raste, pagat mesatare jepeshin në Euro në vend që te jepeshin në monedhën vendase.

-
- Klasifikimin kombëtar të sektorëve ekonomikë i cili nuk është i përditësuar.
 - Mungesën e kolonave të kontrollit në database çka e bëri kontrollin e saktësisë më të vështirë.