



Mjedis Mundësues për Sipërmarrje të Qëndrueshme në Shqipëri

Tiranë, 2017



International
Labour
Office

Ky botim u mundësua me mbështetjen financiare të Zyrës për aktivitetet e Punëdhënësve të Organizatës Ndërkombëtare të Punës.

Përgjegjësia për mendimet e shprehura në këtë raport është ekskluzivisht e autorit. Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) nuk ka asnjë përgjegjësi në lidhje me korrektësinë, saktësinë apo besueshmërinë e materialeve, informacionit apo mendimeve të shprehura në këtë raport



Instituti për Zhvillim, Kërkim dhe Alternativa (IDRA) ka përgatitur këtë studim me mbështetjen teknike dhe financiare të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO), në kuadrin e rritjes së profilit të BiznesAlbania (BA) si një aktor i politikës në Shqipëri. Mendimet dhe pikpamjet e shprehura në këtë studim janë të autorit dhe nuk përfaqësojnë domosdoshmërisht mendimet dhe pikpamjet e ILO-s.

Institute for Development Research and Alternatives (IDRA) – Instituti për Zhvillimin, Kërkimin dhe Alternativat

“Siri Kodra” Street, Building 94/5, Apt. 49
P. O. Box 1730, Tirana – Albania
Tel: +355 (0)4 2274767
Web: <http://www.idra.al>
E-mail: idra@idra.al

BiznesAlbania

BiznesAlbania (BA) u krijua në 10 dhjetor 2010, si një organizatë e pavarur punëdhënësish dhe shoqatash biznesi. Duke u themeluar si rrjedhojë e një kërkesë në rritje të sektorit privat për t'u përfaqësuar me një zë të përbashkët për promovimin dhe ruajtjen e të drejtave dhe interesave të punëdhënësve në Shqipëri kjo organizatë mundëson një forum për këshillimin dhe diskutimin mes anëtarëve për çështje të interesit të përbashkët dhe kërkon adoptimin e parimeve dhe praktikave më të mira nëpërmjet shumë aktiviteteve në dobi të punëdhënësve: informacionit, konsultencës ligjore, kërkimit, trainimit dhe aktiviteteve të tjera

BiznesAlbania përfaqëson 29 shoqata biznesi, më shumë se 30.000 punëdhënës dhe një numër kompanish si anëtarë të drejtpërdrejtë.

BiznesAlbania është e njohur në rang kombëtar, rajonal dhe ndërkombëtar. Ajo u anëtarësua në Këshillin Kombëtar të Punës në Dhjetor 2013, duke pasur edhe pozicionin e nën-kryetarit të Këshillit duke përfaqësuar punëdhënësit. BiznesAlbania është një anëtar kyç i Këshillit Kombëtar të Punës (KKP). Ky Këshill është instituti kryesor i dialogut social tripalësh në Shqipëri dhe përfshin 27 (njëzet e shtatë) anëtarë, ku qeveria përfaqësohet nga 7 anëtarë (në nivelin e ministrit) dhe shoqatat e punëdhënësve dhe sindikatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve përfaqësohen nga 10 anëtarë. BiznesAlbania ka pesë anëtarë në KKP. Po ashtu kjo organizatë është edhe anëtare në Këshillin Ekonomik Kombëtar, i kryesuar nga Kryeministri i Shqipërisë, dhe njëkohësisht është anëtare në një sërë këshillash dhe komitetesh që përfshijnë dialogut social në Shqipëri.

BiznesAlbania bashkëpunon ngushtë me ILO-n dhe është anëtar me të drejta të plota në Organizatën Ndërkombëtare të Punëdhënësve (IOE) që nga muaji qershor 2013, sikundër dhe partner i BusinessEurope dhe DECP (Dutch Employers' Cooperation Programme-Programi i Kooperacionit Hollandez të Punëdhënësve).

BiznesAlbania i ofron anëtarëve të vetë një varg shërbimesh, duke përfshirë Shërbimin e Konsultencës Ligjore, Shpërndarjen e Informacionit, Trajnimin për Aftësim Teknik dhe Profesional - VET, Lidhjen në Rrjet, Lobimin/Avokatinë, si dhe Punën Kërkimore & Publikime.

Në mars 2014, BiznesAlbania në bashkëpunim me zyrën e ILO-s në Budapest, kryen një seminar për planifikimin strategjik, me qëllim rishikimin e drejtimit të organizatës. Një çështje e rëndësishme që u shfaq në atë diskutim ishte fakti që BiznesAlbania duhet të zgjerojë hapësirën e çështjeve që kanë lidhje me bizneset, duke u transformuar në këtë mënyrë në një organizatë biznesi më shumë se sa një organizatë e punëdhënësve.. Misioni dhe vizioni i organizatës u riprojektua me qëllim që të reflektonte këtë nevojë.

Përmbajtja

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE.....	7
REKOMANDIME.....	9
HYRJE.....	11
Metodologjia.....	12
Profili i biznesit të studimit	12
Përmbledhje e raportit	13
1. KLIMA E BIZNESIT NË SHQIPËRI	14
1.1. Situata aktuale e të bërit biznes	14
1.2. Problematikat sipas sektorëve	16
1.3. Problematikat sipas madhësisë së kompanisë	17
1.4. Problematikat sipas rajoneve	18
2. NORMAT DHE ADMINISTRIMI I TATIMEVE	19
3. KORRUPSIONI.....	26
3.1. Pagimi i rryshfetit	28
3.2. Përfshirja e kompanive në aktivitete politike.....	30
4. INFORMALITETI DHE KONKURENCA E PANDERSHME	32
4.1. Ndikimi i fushatës kundër informalitetit.....	34
5. AFTËSIMI DHE TRAJNIMI PROFESIONAL.....	36
5.1. Aftësitë më të rëndësishme profesionale	36
5.2. Vështirësi në Punësimin e Stafit.....	38
5.3. Pengesat ndaj Trajnimeve	41
5.4. Mbështetja ndaj Trajnimit/Aftësimi. Trajnime nga Institucione të Arsimit Teknik dhe Profesional për Organizatat e Biznesit.....	44
Aftësitë e mësuara në sistemin arsimor	46
Aftësitë e mësuara brënda kompanisë.....	47
6. KORNIZA LIGJORE DHE RREGULLATORE	49
6.1. Qëndrueshmëria dhe parashikueshmëria e ligjeve dhe rregulloreve.....	51
6.2. Zbatimi i rregulloreve	53
Gjykata administrative.....	53
Procedurat e falimentimit.....	54
7. ÇËSHTJE TË TJERA.....	55
7.1. Dialogu midis Biznesit dhe Qeverisë	55
Pjesëmarrja e kompanive në Shoqatat e Biznesit.....	55
7.2. Prioritetet përInvestimet publike.....	57
7.3. Besimi ndaj qeverisë.....	62
BIBLIOGRAFIA.....	64

Lista e figurave

Figura 1. Statusi ligjor	12
Figura 2. Profili i biznesit.....	13
Figura 3. Faktorët më problematikë për të bërë biznes në Shqipëri (GCI).....	14
Figura 4. Si do i vlerësonit kushtet e të bërit biznes?	15
Figura 5. Si do i vlerësonit kushtet e të bërit biznes? (sipas numrit të të punësuarve)	15
Figura 6. Vlerësoni në cilën shkallë secili nga këto elemente përbën një problem për biznesit tuaj. (sipas sektorit).....	16
Figura 7. Vlerësoni në cilën shkallë secili nga këto elemente përbën një problem për biznesit tuaj. (sipas madhësisë)	17
Figura 8. Vlerësoni në cilën shkallë secili nga këto elemente përbën një problem PËR BIZNESIN TUAJ. (sipas rajoni, tregon vetëm ata që kanë dhënë vlerësimin ‘problem i madh’ dhe ‘problem shumë i madh’).....	18
Figura 9. Vlerësoni nëse tatimet dhe taksat tuaja janë shumë të larta.....	20
Figura 10. Vlerësoni shprehjen: “Procedurat tatimore janë shumë të ndërlikuara”.....	21
Figura 11. Vlerësoni shprehjen: “Është e justifikueshme për një biznes që të mos deklarojë të ardhurat për të paguar më pak taksat”	21
Figura 12. Vlerësoni shprehjen: “Inspektorët tatimorë janë të drejtë në vendimet e tyre”	22
Figura 13. Vlerësoni shprehjen: “Bizneset që apelojnë tatimet, janë më shpesh subjekt i kontrolleve tatimore”	23

Figura 14.	Vlerësoni shprehjen: “I gjithë informacioni për pëmbushjen e detyrimeve tatimore është lehtësisht i gjatshëm”	23
Figura 15.	Vlerësoni shprehjen: “Administrimi i tatimeve kushton më shumë se vetë tatimet”	24
Figura 16.	Vlerësoni secilën nga shprehjet në lidhje me tatimet.....	24
Figura 17.	Kontrolli i Korrupsionit. The Worldwide Governance Indicators (WGI), World Bank 2016.....	26
Figura 18.	Indeksi i Perceptimit të Korrupsionit. Transparency International	27
Figura 19.	Faktorët më problematikë, të të bërit biznes, me një rezultat total prej 100 pikë. WEF, Executive Opinion Survey 2016.	27
Figura 20.	Frekuenca e Ryshfetit., OSCE Anti-bribery Business Survey, 2015.....	28
Figura 21.	Vlerësoni shprehjen: “Mund të bëhet biznes në Shqipëri, pa paguar ryshfete”	29
Figura 22.	A mendoni se marrëdhëniet në mes zyrtarëve të lartë publikë dhe sektorit privat përfshijnë ryshfete?.....	29
Figura 23.	Në këndvështrimin tuaj, a janë kompanitë e përfshira në aktivitete politike?.....	30
Figura 24.	Sa jeni dakord me shprehjen “marrëdhëniet midis sektorit privat dhe zyrtarëve publikë janë gjithmonë transparente” ?	30
Figura 25.	A ndikon negativisht patronazhi politik në veprimtarinë e kompanive në sektorin privat?	31
Figura 26.	Konkurrenca informale si një problem	32
Figura 27.	A konkurrenca ndaj kompanive informale (rezultat i peshuar)	33
Figura 28.	A konkurrenca kjo kompani kundrejt kompanive informale apo të përgjithshme (të regjistruara apo të përgjithshme por jo plotësisht formale, duke fshehur një pjesë të aktiviteteve të tyre apo të numrit të të punësuarve) (sipas sektorëve, madhësisë dhe rajonit)?	33
Figura 29.	Çfarë mendoni për praktikën e konkurrentëve në sektorin informal?.....	34
Figura 30.	A mendoni që fushata e qeverisë kundër informalitetit kishte impakt në reduktimin e fenomenit? 35	35
Figura 31.	Në opinionin tuaj, cila nga dy aftësitë duhet të theksohet për të gjetur punë? Balkan Barometer 2015, Public Opinion Survey, RCC	36
Figura 32.	Frekuenca e aftësive dhe kërkesave të tjera që mungojnë në 5 grupet e profesioneve që kanë më shumë mungesa. ILO & MMSR, 2014	37
Figura 33.	Cilat janë aftësitë më të rëndësishme që një të punësuar duhet të ketë në firmën tuaj (rezultat i peshuar)?	38
Figura 34.	Cilat janë aftësitë më të rëndësishme që një të punësuar duhet të ketë në firmën tuaj	38
Figura 35.	Biznese që parashikojnë marrjen e stafit të ri në 12 muajt e ardhshëm (ILO & MMSR, 2014).....	39
Figura 36.	A kishit vende të lira pune që ishin të vështira për t’u plotësuar në 12 muajt e fundit? Balkan Barometer 2016.....	39
Figura 37.	A keni patur këto 3 vitet e fundit vështirësi të rëndësishme në gjetjen e stafit me aftësitë e nevojshme? (rezultat i peshuar).....	40
Figura 38.	A keni patur këto 3 vitet e fundit vështirësi të rëndësishme në gjetjen e stafit me aftësitë e nevojshme?.....	40
Figura 39.	A ndikon negativisht mungesa e stafit në veprimtarinë e biznesit?.....	41
Figura 40.	Frekuenca e barrierave që pengojnë trajnimin e vazhdueshëm të stafit. ILO & MMSR, 2014	41
Figura 41.	Cili do të ishte impakti i këtyre barrierave potenciale në trajnimin e të punësuarve (rezultat i peshuar)?	42
Figura 42.	Cili do të ishte impakti i këtyre barrierave potenciale në trajnimin e të punësuarve (sipas madhësisë)?	42
Figura 43.	A do të ndiqnit kurse trajnimi shtesë për t’u ndihmuar që të gjeni punë? Balkan Barometer 2015	43
Figura 44.	Frekuenca e çështjeve në lidhje me Zyrën e Punës, ILO & MMSR, 2014.....	44
Figura 45.	Numri i bizneseve dhe përqindja e bashkëpunimit me arsimin profesional dhe sistemet e trajnimit ILO & MMSR, 2014	44
Figura 46.	A ka programe të trajnimit profesional që mbështesin kompaninë tuaj në plotësimin e mungesave të aftësive të të punësuarve?.....	45
Figura 47.	Shoqatat e biznesit që ndihmojnë kompanitë me skema të ndryshme trajnimi (rezultat i peshuar)	45
Figura 48.	A jeni dakord që aftësitë e mësuara në sistemin arsimor i plotësojnë nevojat e kompanisë suaj? Balkan Barometer 2016.....	46
Figura 49.	Në çfarë përmase arsimit profesional dhe universitar i plotëson nevojat e biznesit?	46
Figura 50.	Si e vlerësoni qasjen e kompanive të mëdha ndaj zhvillimit të burimeve njerëzore?	47
Figura 51.	Gjatë 12 muajve të fundit, a ka financuar apo organizuar kompania juaj trajnim për stafin? Balkan Barometer 2016.....	47
Figura 52.	Si e menaxhon kompania juaj mangësitë e të punësuarve për sa i përket kualifikimit të tyre?	48
Figura 53.	Indeksi i Cilësisë së Rregulloreve (Worldwide Governance Indicators)	50
Figura 54.	Sipas jush, a mundëson qeverisja një kuadër rregullator, për të nxitur firmat të zgjerojnë aktivitetin e tyre?	50
Figura 55.	Interpretimi i ligjeve dhe rregulloreve që ndikojnë kompaninë janë të qëndrueshme dhe të parashikueshme	51
Figura 56.	A janë rregullat dhe ligjet aktuale të biznesit të qëndrueshme dhe të parashikueshme?	52
Figura 57.	A mendoni se legjislativi dhe rregullat aktuale të tregtisë, të cilat biznesi shqiptar duhet t’i përmbahet janë pengesë për zhvillimin dhe rritjen e biznesit?.....	52
Figura 58.	Performanca e Gjykatës Administrative.....	53
Figura 59.	Legjislativi dhe procedurat për mbylljen e një biznesi	54
Figura 60.	Kompanitë anëtare në shoqata biznesi	56
Figura 61.	Anëtarësi në shoqata biznesi	56
Figura 62.	Përse nuk jeni anëtarë në shoqata biznesi?.....	57

Figura 63.	A është i konsiderueshëm fenomeni i shpërdorimit nga qeveria të fondeve të destinuar për shërbime publike?.....	58
Figura 64.	A është mirëmbajtja dhe zgjerimi i rrjetit të autostradave një prioritet për sektorin privat?	59
Figura 65.	Mendoni se ka firma që informojnë autoritetet përgjegjëse lidhur me nevojat që ata kanë në infrastrukturë?	60
Figura 66.	A mund të thoni që investimet publike në sektorët në fjalë kanë pasur një impakt direkt dhe pozitiv në veprimtarinë e firmës tuaj? (sipas sektorëve)	61
Figura 67.	A mund të thoni që investimet publike në sektorët në fjalë kanë pasur një impakt direkt dhe pozitiv në veprimtarinë e firmës tuaj? (sipas madhësisë).....	61
Figura 68.	Në çfarë niveli e vlerësoni besimin që keni ndaj qeverisë?	63

Lista e Tabelave

Tabela 1.	Shpërndarja e kampionit sipas rajoneve.....	12
Tabela 2.	Shpërndarja e kampionit sipas madhësisë së kompanive.....	12
Tabela 3.	Norma tatimore totale sipas GCI	19
Tabela 4.	Norma tatimore totale dhe norma tatimore si problem në Shqipëri.....	19
Tabela 5.	Pagimi i Tatimeve në Doing Business	20
Tabela 6.	Indeksi i Pas-Deklarimit në Doing Business 2016-2017	22
Tabela 7.	Barra e rregulloreve dhe e kundërshtimit të tyre	49
Tabela 9.	Integriteti i qeverisjes për Liritë Ekonomike (100 – maksimumi i integritetit).....	62

Lista e Shkurtimeve

ANA	Analiza e Nevojave për Aftësi
BA	BiznesAlbania
BERZH	Banka Evropiane për Rindërtim dhe Zhvillim
DECP	Programi Hollandez i Bashkëpunimit të Punëdhënësve
DPT	Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve
EESI	Mjedisi Mundësues për Sipërmarrje të Qëndrueshme
EU	Bashkimi Evropian
FMN	Fondi Monetar Ndërkombëtar
GCI	Indeksi i Konkurrencës Globale
ILO	Organizata Ndërkombëtare e Punës
INSTAT	Instituti i Statistikave
IOE	Organizata Ndërkombëtare e Punëdhënësve
KI	Këshilli i Investimeve
MMSR	Ministria e Mirëqënies Sociale dhe Rinisë
KEK	Këshilli Ekonomik Kombëtar
NES	Shërbimi Kombëtar i Punësimit
OSBE	Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë
QFP	Qendrat e Formimit Profesional
RCC	Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal
SNKK	Strategjia Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit
TVSH	Tatimi mbi Vlerën e Shtuar
WEF	Forumi Ekonomik Botëror
WGI	Treguesit Botërorë të Qeverisjes

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

BiznesAlbania me mbështjetjen e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) janë përkushtuar për përmirësimin e një mjedisi mundësues për sipërmarrje të qëndrueshme në Shqipëri (ESEE). Për këtë qëllim, janë identifikuar dhe hulumtuar çështjet kryesore që pengojnë një mjedis të favorshëm për biznesin në Shqipëri. Kufizimet më të rëndësishme dhe ato më të njohurat për një mjedis mundësues dhe sipërmarrje të qëndrueshme janë: korrupsioni, çështjet tatimore, informaliteti dhe konkurrenca e pandershme, aftësimi dhe trajnimi profesional, si edhe korniza ligjore dhe rregullatore.

Studimi “Mjedis Mundësues për Sipërmarrje të Qëndrueshme në Shqipëri” u zhvillua nga IDRA (Instituti për Kërkime dhe Alternativa Zhvillimi) duke ndjekur metodologjinë përkatëse të ILO-s për studime të ngjashme. Ky studim përfshin një qasje të kombinuar metodologjike. BiznesAlbania identifikoi nëpërmjet grupeve të diskutimit pesë problemet e punëdhënësve në Shqipëri. Për këto pesë çështje, u zhvillua një pyetësor që shërbeu si bazë për intervistat me drejtues dhe pronarë të 400 kompanive shqiptare. Njëkohësisht me rishikimin e problemeve të evidentuara, raporti ofron dhe rekomandime për zgjidhjet përkatëse.

Rezultatet e anketës u krahasuan me të dhëna dytësore nga studime të tjera. Këto përfshijnë studime të mëparshme dhe të dhëna të besueshme nga Banka Botërore, FMN, Forumi Ekonomik Botëror, Fondacioni Heritage, etj. Ky studim krahason Shqipërinë me shtetet e tjera të rajonit, të cilat u zgjedhën në bazë të historisë së përbashkët, afërsisë gjeografike dhe përmasave të ngjashme. Shtetet e përzgjedhura janë si vijon: Bosnja & Herzegovina, Mali i Zi, Kosova, Maqedonia dhe Serbia. Në vijimësi, Sllovenia u zgjedh si një shtet me një zhvillim ekonomik të shpejtë. Për shkak se Sllovenia mund të quhet edhe pjesë e rajonit, si dhe është njëkohësisht një nga shtetet anëtarë të Bashkimit Europian, është përfshirë në këtë raport si një histori suksesi duke patur njëkohësisht përmasa dhe numër popullsie të ngjashme me Shqipërinë.

Një variant i këtij raporti u prezantua në një mbledhje të shoqatave anëtare të BiznesAlbania. Kontributi i tyre u përfshi si një pjesë e rekomandimeve të këtij raporti dhe shërben njëkohësisht si një fillësë për Kornizën e Politikave Strategjike që do të pasojë këtë dokument.

Konkurrenca e pandershme, çështjet tatimore, kompleksiteti dhe paparashikueshmëria e kuadrit ligjor dhe rregullator, mospërputhja e aftësive, si edhe korrupsioni, duket se janë pengesat më të mëdha për bizneset në Shqipëri. Fushata kundër informalitetit, që qeveria shqiptare realizoi në fund të vitit 2015, i ka dhënë një rëndësi më të madhe konkurrencës së pandershme, si edhe çështjeve të lidhura me sistemin tatimor.

Megjithëse normat tatimore renditen si një problem në disa raporte të tjera, bizneset shfaqen më të kujdesshme kur pyeten nëse tatimet që ato paguajnë janë shumë të larta. Nga ana tjetër, procedurat tatimore konsiderohen të ndërlikuara nga të gjithë sektorët dhe madhësitë e firmave, ndërkohë që morali tatimor bie me rritjen e madhësisë së kompanive, meqë rreth 70% e firmave me më shumë se 10 të punësuar, miratojnë që mund të justifikohet mosdeklarimi i gjithë tatimeve përkatëse. Një tjetër çështje e rëndësishme mbetet paanësia e inspektorëve tatimorë, meqë vetëm 40% e bizneseve janë njëfarësoj dakord me këtë aspekt. Një çështje e rëndësishme mbetet fakti që një numër i madh i kompanive kanë mungesë informacioni në lidhje me përmbushjen e detyrimeve tatimore dhe ky problem rëndohet më shumë për kompanitë e mëdha. Po ashtu qeveria mund të fokusohet më shumë në përmbushjen e detyrimeve tatimore për bizneset e mesme. Informacioni për përmbushjen e detyrimeve tatimore mund të jetë më i mundshëm nëpërmjet shërbimeve ndaj tatimpaguesve, si edhe me më shumë qartësi në ligjet dhe rregulloret tatimore.

Korrupsioni është një nga çështjet kryesore në Shqipëri, ku për luftën ndaj tij është ngritur një sistempolitikash i cili përfshin kuadrin ligjor të njaftueshëm dhe institucionet e nevojshme, sistem i cili dëmtohet nga një zbatim i dobët dhe mungesë burimesh. Shqipëria rezulton se performon dobët në krahasim me shtetet e rajonit, megjithëse ka përmirësime në vitet e fundit. Më shumë se 50% e kompanive tregojnë se veprimtaria e tyre nuk mund të zhvillohet pa ryshfete. Për më tepër, një pjesë e

madhe e kompanive tregojnë se marrëdhëniet midis zyrtarëve shtetërorë dhe drejtuesve të bizneseve private përfshijnë ryshfete ose pagesa të tjera. Në përfundim është e nevojshme një transparencë më e madhe në veprimtarinë e sektorit publik, si edhe një mekanizëm më i qartë i ankesave dhe kërkesave që qytetarët dhe bizneset mund të përdorin kundrejt administratës publike.

Më shumë se 65% e kompanive pranojnë se zhvillojnë aktivitetin kundrejt një konkurrence të pandershme, pavarësisht se kjo shifër është më e ulët për bizneset e mëdha (mbi 50 të punësuar). Fushata kundër informalitetit e zhvilluar në fund të vitit 2015 rezultoi se ka pasur rezultate të mira, për shkak se më shumë se gjysma e bizneseve pranon një ndikim të rëndësishëm në reduktimin e informalitetit. Për shkak se rezultatet e kësaj fushate nuk shfaqën efikasitetin e duhur tek sektorët dhe kompanitë e madhësive të ndryshme, qeveria mund të vazhdojë përpjekjet në mënyra të ndryshme për të pasur më shumë impakt në të gjithë drejtimet.

Fuqia punëtore e pakualifikuar është një tjetër problem i rëndësishëm për bizneset në Shqipëri. Studimet tregojnë se eksperiencia e të punësuarve dhe niveli i kualifikimit janë dy nga aftësitë kryesore për të gjetur punë në Shqipëri. Anketa jonë gjen rezultate të ngjashme, megjithëse ka dallime midis bizneseve mikro dhe bizneseve më të mëdha. Vështirësia në gjetjen e stafit me aftësitë e nevojshme shprehet më shumë në sektorin e Industrisë dhe tek bizneset e mëdha dhe këto vështirësi sjellin një impakt negativ në zhvillimin e biznesit. Ka shumë barrierë potenciale që pengojnë bizneset për të trajnuar dhe mbajtur një staf të përshtatshëm, si qarkullimi i lartë i punonjësve, mungesa e kurseve të përshtatshme për trajnim, si edhe mungesa e fondeve për realizimin e tyre. Qeveria duhet të zhvillojë më shpesh Analizën e Nevojave për Aftësi, e cila për herë të fundit është zhvilluar në 2014, dukeqënëse mospërputhja e aftësive midis kërkesave të sektorit privat dhe punëkërkesve, mund të jetë rritur në mënyrë të konsiderueshme. Për më tepër, Shërbimi Kombëtar i Punësimit nëpërmjet Qendrave Profesionale të Trajnimit mund të përpiqet më shumë për të përfshirë të punësuar aktualë në programet e tyre të trajnimit.

Megjithëse Shqipëria rezultoi që ka një barrë të vogël të rregullimeve nga sektori publik, efikasiteti i kuadrit ligjor dhe rregullator është përgjithësisht i dobët. Qeveria nuk duhet të përpiqet të shtojë rregulla të reja, përpara se të arrijë rezultate më të mira në efikasitetin e kuadrit ligjor për funksionimin e rregullave ekzistuese. Gjykata administrative dhe procedurat e falimentimit mbeten një çështje e rëndësishme për t'u zgjidhur në të ardhmen, siç shprehen një pjesë e kompanive.

Në fund të raportit janë përmbledhur edhe disa çështje të tjera për bizneset. Megjithëse cilësia e infrastrukturës mund të mos jetë e keqe, perceptimi i bizneseve vendase është problematik për shkak se shumica e kompanive të anketuara shprehen se investimet në infrastrukturë nuk sollën impaktin e pritur në veprimtarinë e tyre.

REKOMANDIME

Problemet dhe çështjet më të rëndësishme që pengojnë zhvillimin e biznesit në Shqipëri të identifikuar nga ky studim, mund të zgjidhen nëpërmjet një sërë përpjekjesh komplekse dhe ngushtësisht të lidhura me realitetin nga ana e qeverisë. Konsultimet me partnerët socialë dhe sidomos me përfaqësues të biznesit si BiznesAlbania, janë esenciale në ecurinë e përpjekjeve të qeverisë për të zgjidhur këto probleme dhe për të mundësuar një klimë më të mirë të biznesit.

Ka shumë tregues që shprehin faktin që një thjeshtim i administrimit tatimor mund të inkurajojë bizneset për të përmbushur detyrimet tatimore. Bizneset e vogla në Shqipëri ankohen për aksesin e kufizuar në informacionin tatimor për përmbushjen e detyrimeve tatimore dhe për kërkesat e ndërlikuara të detyrimeve tatimore, të cilat i detyrojnë të operojnë në mënyrë informale.

Një ndryshim i rëndësishëm në kostot e përmbushjes së detyrimeve tatimore mund të ofrohet nga thjeshtëzimi i procedurave tatimore, realizimi i një numri më të madh procesesh nëpërmjet platformave online dhe ofrimi i një kuadri të gjerë të shërbimeve tatimore. Këto kosto mund të reduktohen nëpërmjet pakësimit të kohës që u duhet bizneseve për të kuptuar ligjet dhe rregullat tatimore dhe për zbatimin e tyre; koha që shpenzohet me autoritetet tatimore për të qartësuar problematikat tatimore; si dhe kostot e marrjes së konsulencës për taksat.

Administrata tatimore mund të përdorë taktikat e “kulaçit dhe kërbatit” si qasje për të rritur përmbushjen e detyrimeve tatimore, duke nënkuptuar një ekuilibër në mes shërbimit për tatimpaguesit nga një anë dhe politikave dënuese nga ana tjetër. Përmbushja e detyrimeve tatimore mund të përmirësohet duke shoqëruar incentivat për përmbushjen e detyrimeve me sanksionet standarde të shkeljeve tatimore. Sanksionet tradicionale janë përdorur në mënyrë të përhapur, pa shumë rezultate, kështu që qeveria duhet të fokusohet më shumë në pjesën e shërbimit kundrejt tatimpaguesve.

Menaxhimi i luftës ndaj korrupsionit kërkon krijimin dhe përfundimin e nxitjeve të përshtatshme për të shpërblyer praktikën e mira dhe transparencën, sikundër vendosjen e sanksioneve të përshtatshme për të dekurajuar sjelljet dhe praktikën që kërcënojnë sjelljet etike në sektorin publik dhe privat.

Të gjithë institucionet publike duhet të analizojnë fushat e veprimtarisë së tyre që shfaqin hapësira për korrupsion potencial dhe të propozojnë masa për parandalimin e tyre. Për pasojë është e domosdoshme që të krijohet një mjedis i përshtatshëm që garanton zbatimin e ligjit në lidhje me mbrojtjen e pavarësisë dhe paanësisë së institucioneve nga politika në vendim-marrje, duke rritur llogaridhënien në ushtrimin e kompetencave.

Një bashkëpunim më i mirë midis sektorit publik dhe atij privat është i nevojshëm për të rritur transparencën e administratës publike (veçanërisht tek prokurimet publike, inspektimet, etj.), për të eliminuar favorizimin politik dhe klientelizimin. Sektori publik mund të rrisë shërbimet e ofruara në bashkëpunim me sektorin privat, duke siguruar që disa shërbime që janë në kontakt me individët apo bizneset, të realizohen nga kompani private (për shembull zyra e kontaktit për shërbimet e regjistrimit të pasurive të paluajtshme etj.).

Korrupsioni brenda institucioneve publike mund të adresohet duke ofruar procedura transparente dhe të përgjegjshme për dhënie të lejeve të biznesit, duke çuar edhe më tej reformën në administratën publike, nëpërmjet zbatimit të parimeve të meritokracisë në të gjitha institucionet publike. Kjo mund të bëhet duke rritur pagat për nëpunësit publikë, si edhe duke zbatuar mekanizma të teknologjisë së informacionin për ofrimin e shërbimeve publike.

Veprimet kundër informalitetit duhet të fokusohen më shumë në bizneset e vogla (5 – 9 të punësuar) dhe po ashtu mbi kompanitë e mëdha, të cilat shprehin se fushata e fundit kundër informalitetit nuk kishte suksesin e duhur. Për më tepër, fushata e mëparshme kishte më pak rezultate në veri dhe jug të Shqipërisë, kështu që plani e reja duhet të përfshijnë në mënyrë të njëtrajtshme të gjithë vendin.

Për të reduktuar ekonominë informale dhe konkurrencën e pandershme, është e nevojshme që të sigurohet një plan veprimi profesional, jo diskriminues dhe në bashkëpunim me administratën qendrore dhe vendore, veçanërisht në inspektive qëevidentojnë subjekte informale. Pas fushatës kundër informalitetit në fund të 2015, zgjidhja e problemit qendron në fushata të shënjestruara që fokusohen mbi sektorë të veçantë dhe madhësi biznesesh të cilat nuk sollën rezultate në fushatën e mëparshme.

Kur bëhet fjalë për përmirësimin e aftësisë dhe trajnimit profesional, qeveria duhet të vazhdojë edhe më tej reformën në sistemin e arsimit profesional dhe të fokusohet në përmirësimin e vazhdueshëm të cilësisë së sistemit arsimor për adultët. Ka një nevojë shumë të madhe për rritjen e bashkëpunimit midis institucioneve arsimore dhe sektorit të biznesit për të siguruar një transferim të njohurive praktike që mundësojnë rritjen e përputhshmërisë midis kërkesave të tregut të punës dhe ofertës që sjellin shkollat. Qendrat e Formimit Profesional (QFP) duhet të shërbejnë më shumë për nevojat e kompanive. Shoqatat e biznesit mund të marrin pjesë në menaxhimin e QFP, duke qenë pjesë e menaxhimit të tyre, ose nëpërmjet partneritetit publik-privat.

Për të afruar edhe më shumë kërkesën dhe ofertën në tregun e punës, Shqipëria duhet të përmirësojë Analizën e Nevojave për Aftësi, sistemin e paraprirjes së aftësive që do të nevojiten dhe të krijojë politika regjistrimi në bazë të rezultateve. Po ashtu duhet promovuar arsimiti profesional me bazë punën, si një faktor kyç për të krijuar një forcë punëtore të aftë. Njëkohësisht duhet të ketë përpjekje për të vënë në zbatim lehtësime tatimore, ose masa të tjera nxitëse, duke siguruar pjesëmarrjen e kompanive apo shoqatave të biznesit në këtë proces. Këshillimet me komunitetin e biznesit duhet të kenë një rëndësi të veçantë.

Për të promovuar trajnimin e të punësuarve, që është aktualisht në nivele të ulëta, qeveria mund të krijojë fonde për bashkëfinancimin e trajnimit të të punësuarve (bashkë me punëdhënësit) dhe të nxisë pjesëmarrjen e punëdhënësve në planifikimin e arsimit profesional dhe hartimit të kurrikulave.

Përmirësimi i cilësisë dhe transparencës sëkuadrit ligjor dhe rregullator mund të realizohet nga konsultime të mëtejshme me komunitetin e biznesit, me një rol më të madh të Këshillit Ekonomik Kombëtar dhe Këshillit Kombëtar të Punës, sikundër nëpërmjet publikimit në kohë të versioneve të rishikuara të ligjeve dhe lejimit të një kohe më të gjatë për përshtatjen me ligjet dhe rregulloret e reja. Ligjet e reja duhet të shoqërohen shpejt nga aktet e tjera nënligjore, sepse përndryshe mund të pengohet zbatimi konkret i disa prej dispozitave të tyre në praktikë.

Qeveria mund të përdorë parimin "Mendo për më pak" në të gjitha fazat e krijimit të politikave dhe në të gjithë nivelet e pushtetit. Duhet të realizohet një vlerësim i detajuar i impaktevetëndryshimeve të rregulloreve që zbatohen nga bizneset mikro dhe ato të vogla, përpara se këto ndryshime të miratohen. Qeveria duhet të zbatojë politika, rregullore dhe masa për të inkurajuar një kuadër ligjor më të lehtësua për bizneset e vogla dhe për bizneset e reja, me qëllim që të kenë procedura falimentimi, procedura tatimore etj., më pak problematike.

Çdo ministri apo agjenci kryesore mund të ketë një zyrë apo drejtori që mund të merret me menaxhimin e problemeve që paraqiten nga shoqatat e biznesit, në mënyrë të kanalizohet problemi në mënyrë shteruese dhe të jepet një përgjigje duke përfshirë koordinimin me institucionet e tjera.

Qeveria mund të përmirësojë infrastrukturën ekzistuese për implementimin e politikave që mund të shmangin arbitraritetin dhe inefiçencën në përdorimin e kuadrit ligjor. Për më tepër, duhet të sigurohet forcimi i kapacitetit për gjykata të pavarura dhe të paanshme, të cilat kanë edhe një sistem efektiv të rishikimit të vendimeve.

BiznesAlbania, është organizata me përfaqësimin më të madh të punëdhënësve, e cila ka autoritetin ligjor dhe kapacitetet për të promovuar dhe mbrojtur interesat legjitimë të anëtarëve të saj, në marrëdhënie me autoritetet publike, sindikatat dhe entitetet e tjera ligjore (në vijimësi të këtij teksti referuar si "BA").

BA është shoqata më e madhe e bizneseve, e përbërë nga 42 anëtarë në total, 29 prej të cilëve janë shoqata biznesi. Kjo shoqatë në organizimin e saj ka realizuar një përfaqësim mjaft të mirë të sektorit, ku ka përfshirë shoqatat dhe bizneset individuale për kategoritë e aktivitetit të biznesit si vijon: bujqësi (organike), agro-përpunim, industri dhe industri e lehtë, turizëm, ndërtim, transport, tregëti (import dhe eksport) dhe shërbime të tjera, të tilla si (botuesit, financierët, inxhinierët, hotele dhe restorante, rojet e sigurimit etj.)

BA përfaqësohet në shumë forume të rëndësishme në Shqipëri të tilla si: në Këshillin Kombëtar të Punës (këshill tre palësh ku në të cilin përfshihen organizatat e punëdhënësve, sindikatat dhe përfaqësues të Qeverisë), në të gjitha komisionet përbërëse të Këshillit Kombëtar të Punës, në Këshillin Ekonomik Kombëtar, (forumi më i lartë ekonomik, udhëhequr nga kryeministri i Shqipërisë), në Këshillin Administrativ të Shërbimit Kombëtar të Punësimit, në Këshillin Kombëtar të Arsimit dhe Formimit Profesional, në Zyrën Kombëtare të Pajtimite (e përbërë prej dy përfaqësues të bizneseve, dy përfaqësues të sindikatave dhe drejtohet nga përfaqësuesi i Ministrisë së Punës, kryen procedura të ngjashme me arbitrazhin) dhe në të gjitha bordet e shkollave profesionale që operojnë në Shqipëri.

BA është e njohur ndërkombëtarisht, është një prej anëtarëve të Organizatës Ndërkombëtare të Punëdhënësve (IOE), partner i ILO-s dhe kandidat për anëtarësim në Biz EUROPE dhe DECP (Programi i Bashkëpunimit Hollandez të Punëdhënësve).

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), në 2007 ka miratuar një rezolutë që përshkruan kornizën për arritjen e një mjedisi të favorshëm të quajtur "Mjedisi Mundësues për Sipërmarrje të Qëndrueshme" (në vijimësi referuar si "EESE"). Kjo është një kornizë që përfshin punën e ILO-s për zhvillimin e ndërmarrjeve, të cilën BA ka rënë dakord ta ndjekë në të ardhmen.

Duke marrë në konsideratë misionin e saj institucional, BA vendosi të përdorë Metodologjinë "EESE" të hartuar nga ILO për vlerësimin e mjedisit në të cilin bizneset krijohen dhe zhvillohen. Metodologjia në fjalë synon të asistojë organizatat e punëdhënësve për të vlerësuar dhe përmirësuar mjedisin mundësues për sipërmarrjet e qëndrueshme. Në mënyrë specifike kjo metodologji ka ndihmuar BA-në për identifikimin e kufizimeve për zhvillimin e sipërmarrjeve të qëndrueshme dhe për të formuluar propozimet e advokimit dhe reformave që mund të përdoren për të bërë një dialog më të efektshëm me qeverinë.

Ky dokument përfaqëson përfundimet pas aplikimit të Metodologjisë "EESE" në mjedisin shqiptar.

Metodologjia

Hulumtimi i zhvilluar për këtë vlerësim është bazuar në Metodologjinë "EESE", të ILO-s. Tre grupe diskutimi janë organizuar nga BA, me qëllim identifikimin dhe kufizimin e mëtejshëm të numrit tëvështirësive kyçe dhe problematikave të bizneseve në Shqipëri. Pjesëmarrësit e grupeve të diskutimit janë pronarë biznesesh ose pjesë të stafit drejtues, gjithashtu janë anëtarë të organizatave të ndryshme të biznesit që operojnë në treg.

Pas diskutimeve të kryera, u identifikuan pesë kufizime kyçe mbi të cilat u hartua pyetësi (nëpërmjet "Mjedisi Mundësues për Sipërmarrje të Qëndrueshme", Paketë Instrumentash²të ILO), me fokus kryesor në shtyllat ose dimensionet problematike. Ky pyetësor është përdorur përgjatë fazës vijuese të studimit, të 404 intervistave ballë për ballë, me përfaqësues të bizneseve (pronarë ose persona vendimmarrës) në një shkallë kombëtare përfaqësimi të stratifikuar sipas vendndodhjes (Tiranë, Qendër, Veri dhe Jug) dhe madhësisë së bizneseve (numri i të punësuarve). Regjistri i bizneseve të INSTAT për vitin 2014 u konsiderua më i përshtatshëm për përcaktimin e kornizës së marrjes së kampionit, ndërsa regjistri i Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve) është përdorur për të zgjedhur kuotat e kryqëzuara sipas rajonit, madhësisë apo sektorit. Puna në terren për këtë projekt u krye gjatë periudhës Tetor-Dhjetor 2016.

Tabela 1. Shpërndarja e kampionit sipas rajoneve

Rajoni	Intervista	Përqindje
Jug	92	23%
Veri	32	8%
Qendër	46	11%
Tirana	234	58%
TOTALI	404	100%

Tabela 2. Shpërndarja e kampionit sipas madhësisë së kompanive

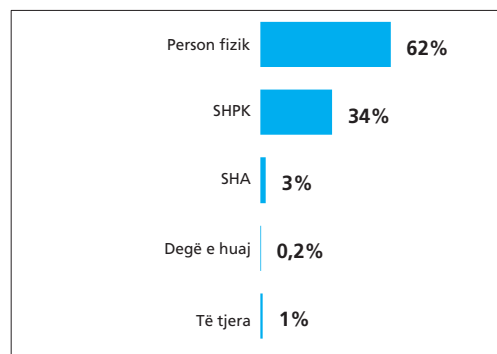
Madhësia	Intervista	Përqindje
Mikro (1-4)	237	59%
Të vogla (5-9)	69	17%
Mesatare (10-49)	61	15%
Të mëdha (50+)	37	9%
TOTALI	404	100

Në këtë vlerësim është përdorur gjithashtu hulumtim dytësor, nëpërmjet analizës së dokumenteve dhe raporteve ekzistuese në Shqipëri nga agjenci dhe institucione relevante, kombëtare dhe ndërkombëtare. Për hir të monitorimit të progresit ose regresit në fusha të veçanta, të gjitha të dhënat janë pasqyruar në mënyrë kronologjike sipas viteve të ndryshme, në grafikë dhe tabela për çdo kapitull. Shtetet në të cilat u shtri studimi, për analizën krahasimore janë si vijon: Serbia, Maqedonia FRY, Kosova, Mal i Zi dhe Bosnja dhe Hercegovina. Përzgjedhja e tyre u bazua në nivelet e ngjashme të zhvillimit, afërsisë rajonale dhe ngjashmërisë në madhësi. Slovenia është shtuar në studim si një shtet anëtar i Bashkimit Evropian, shoqëruar nga një udhë e mirë drejt zhvillimit, në mënyrë që të konsiderohej si standard për shtetet e rajonit në kushtet kur gjithashtu emëruet i përbashkët me këtë shtet është afërsia rajonale dhe ngjashmëria në përmasa.

Profili i biznesit të studimit

Madhësia e biznesit, është ndër elementët më të rëndësishëm të përdorur në studim, me qëllim zbrëthimin e të dhënave në analizën tonë. 59% e kampionit tonë të studimit janë mikro-kompanitë (deri në 4 të punësuar), por nuk mund të mënjanojmë për nga rëndësia edhe kompanitë e madhësive të tjera, ku në shumë raste, elementi i madhësisë së biznesit ka dhënë tepër influencë në shumë aspekte të mjedisit të biznesit nëpërmjet mendimeve të tyre respektive.

Figura 1. Statusi ligjor



¹ Në bashkëpunim me Departamentin e Ndërmarrjeve të ILO ACT/EMP hartuan Mundësimin e Mjedisit për Ndërmarrjet e Qëndrueshme (EESE) paketë instrumentash. Një seri prej 22 mjeteve dhe 17 përmbledhje politikash, shoqëruar me informacion shtesë për produktet. Këto instrumente janë burim për punëdhënësit dhe organizatat e biznesit për vlerësimin e mjedisit ku bizneset krijohen dhe zhvillohen.

Mbi 62% të kompanive të anketuara janë të regjistruar me status ligjor "person fizik", rreth 34% janë "shoqëri me përgjegjësi të kufizuar" (sh.p.k) dhe pjesa tjetër e mbetur janë ose " shoqëri aksionare"(sh.a)ose "degë e një shoqërie të huaj".

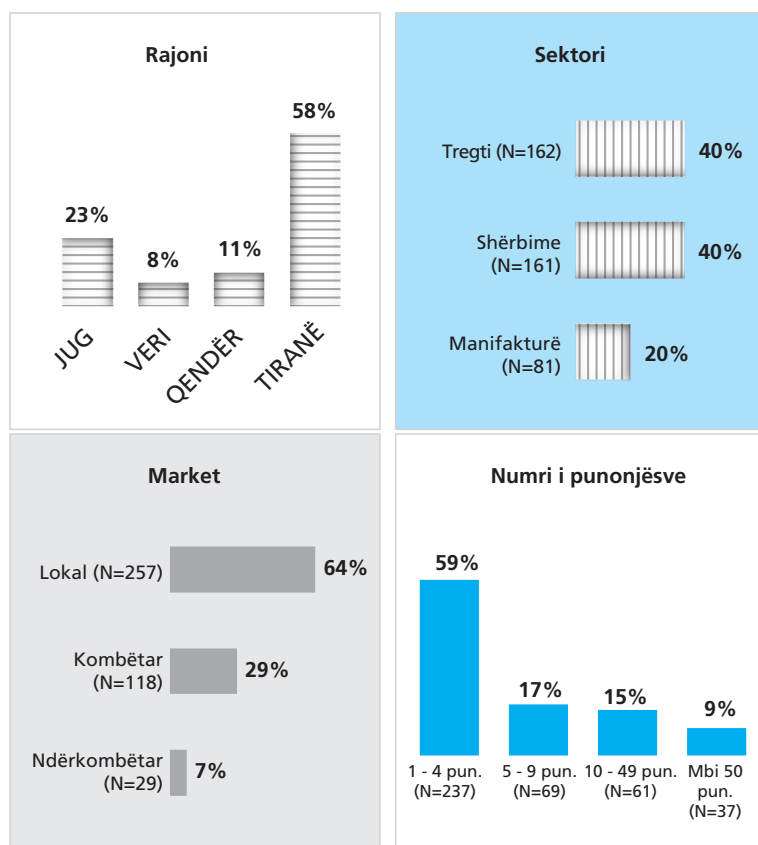
Lidhur me aspektin e pozicionit të anketuarve në kompani, rreth 63% e intervistave u zhvilluan me pronarë ose bashkëpronarë të kompanisë, 20% me personat përgjegjës për financat dhe 14% e intervistave u zhvilluan me drejtuesit ose menaxherët e kompanive.

Më shumë se 64% e kompanive të intervistuar ushtrojnë aktivitetin e tyre në Tregjet Lokale (brenda territorit të njësisë vendore), ku vetëm 29% operonin në rang kombëtar dhe 7% në rang ndërkombëtar.

Gjetjet e studimit parashtrojnë se të anketuarit ishin në cilësinë e personit vendimmarrës të një niveli të lartë në kompanitë respektive dhe pikëpamjet, mendimet dhe vëzhgimet e tyre janë shfaqur në emër të kompanive që përfaqësojnë.

Ndarja e kompanive për sa i përket veprimtarisë parësore të biznesit është respektivisht: Tregëti (40%) dhe Shërbime (40%), ndërkohë një pjesë e pakët e kompanive i përket sektorit të manufakturës (industrive të prodhimit) (20%).

Figura 2. Profili i biznesit



Përmbledhje e raportit

Analiza jonë fillon me një pasqyrë të përgjithshme të Klimës së Biznesit në Shqipëri dhe problemet e reflektuara në gjetjet e studimit sipas sektorëve, madhësisë së kompanisë dhe rajoneve. Më tej, në vijimësinë e këtij raporti paraqiten pesë problemet kryesore, të gjetura këto gjatë zhvillimit të grupeve të diskutimit dhe pyetësorit të cilat janë si vijon : norma tatimore dhe administrimi i taksave, korrupsioni, informaliteti dhe konkurrenca jo formale, trajnimi dhe aftësimi profesional dhe së fundmi parashtrohet korniza ligjore dhe rregullatore. Në përfundim, në kapitullin përmblyës janë pasqyruar disa çështje të tjera relevante për biznesin, ku përfshihet dialogu midis qeverisë dhe biznesit, infrastruktura, besimi ndaj qeverisë dhe anëtarësimi në organizatat e biznesit.

1. KLIMA E BIZNESIT NË SHQIPËRI

1.1. Situata aktuale e të bërit biznes

Shqipëria ndërmori hapa të mëdhenj për përmirësimin e mjedisit të biznesit në fushat kyçe të rregullimeve të biznesit sipas raportit vjetor të Grupit të Bankës Botërore për lehtësinë e të bërit biznes “Doing Business 2017”: Mundësi të Barabarta për të Gjithë. Shqipëria u zhvendos 32 pozicione duke u renditur e 58-ta, krahasuar me renditjen në vendin e 90-të, një vit më parë. Ky përmirësim në mjedisin rregullator të biznesit lidhet me fillimin e zbatimit të reformave të ndryshme nga Qeveria Shqiptare.

Përgjatë 2015-2016, Shqipëria ka bërë përmirësime thelbësore të kuadrit rregullator vendor në tre fusha kryesore. Lehtësoi procedurat e përfitimit të lejeve për ndërtim duke hequr pezullimin e vendosur dhe ri-prezantoi lëshimin e lejeve të ndërtimit sipas ri-organizimit të procesit të marrjes së certifikatës për inspektimin final dhe përputhshmërinë. Lehtësimi i marrjes së energjisë elektrike duke përshpejtuar procesin e marrjes së një lidhjeje të re. Më në fund, Shqipëria lehtësoi procedurën e pagesës së taksave duke prezantuar një sistem online për deklaratat tatimore dhe pagesën e taksave.

Nga pozicionimi në limit të këtij klasifikimi, pikët për Shqipërinë u rritën nga 61.30 në Doing Business 2016 në 68.90 pikë në Doing Business 2017, duke përmirësuar në këtë mënyrë rregullimet e biznesit, si kundër përmendur dhe në raport.

Në kushtet e “konkurrencës globale” siç është treguar nga World Economic Forum, Shqipëria gjithashtu ka bërë përmirësime. Treguesi botëror për aftësinë konkurruese konsiston në tre nën indekse (kërkesat themelore, rritja e efikasitetit, dhe faktorët e inovacionit dhe sofistikimit) të cilat ndahen më tej në 12 shtylla. Shqipëria ka përmirësuar ndjeshëm pozicionimin në Global Competitiveness index (GCI) duke kaluar në vendin e 80-të për 2016, pas shumë vitesh në renditje shumë të ulëta. Shqipëria pozicionohet e 74-ta në nën indeksin e kërkesave themelore ndërsa për nën indeksin e inovacionit situata përkeqësohet duke u pozicionuar në vend të 106-të.

GCI përdor “World Economic Forum’s Executive Opinion Survey” për të pyetur për pesë faktorët më problematikë për të bërë biznes. Informaliteti dhe kuadri ligjor nuk janë të përfshira në listë pasi drejtuesit e bizneseve kanë renditur korrupsionin, normën tatimore dhe pamjaftueshmërinë e arsimit dhe aftësimin të fuqisë punëtore si problemet më kryesore për 2016.

Figura 3. Faktorët më problematikë për të bërë biznes në Shqipëri (GCI)

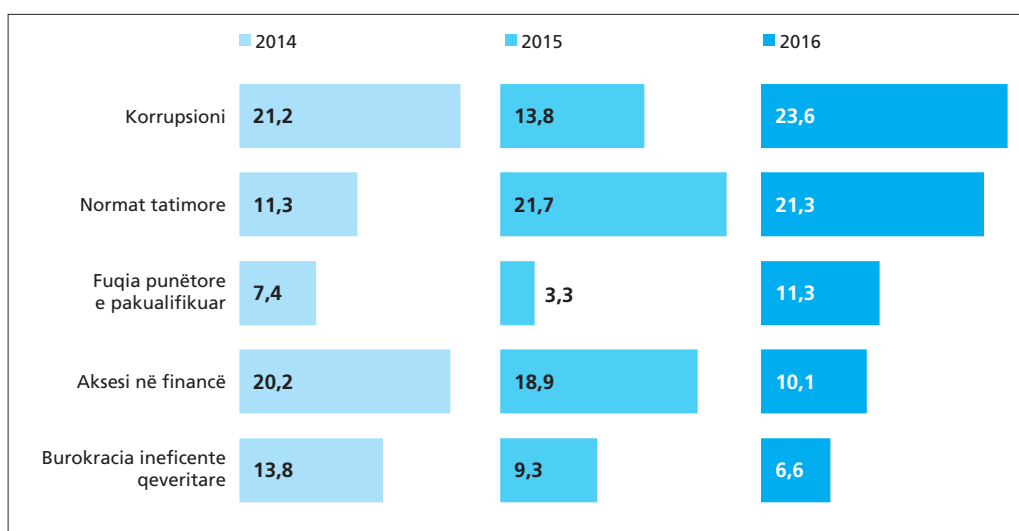
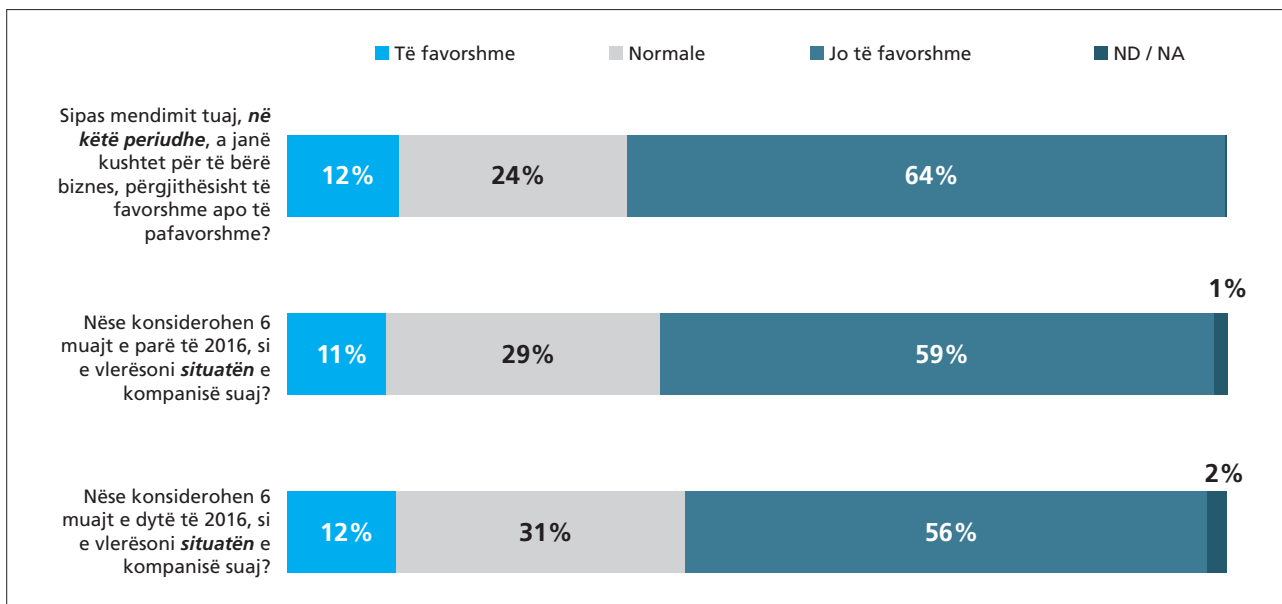


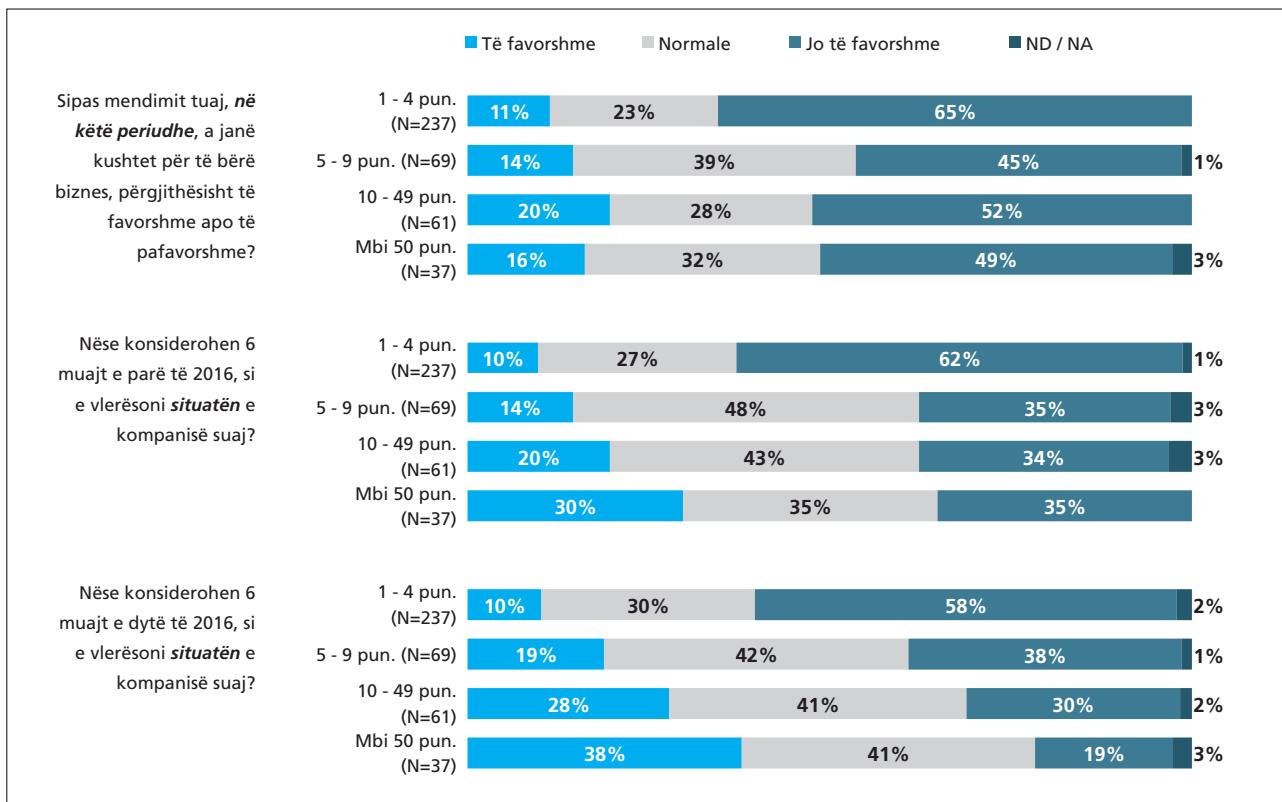
Figura 4. Si do i vlerësonit kushtet e të bërit biznes?



Studimi EESE, i kryer nga IDRA në emër të BiznesAlbania, hedh dritë mbi perceptimet rreth kushteve të të bërit biznes në Shqipëri, referuar tre aspekteve kryesore si më poshtë:

- a) kushtet e të bërit biznes ditët e sotme,
- b) vlerësimi i situatës aktuale dhe
- c) gjysma tjetër e vitit

Figura 5. Si do i vlerësonit kushtet e të bërit biznes? (sipas numrit të të punësuarve)



Rezultatet tregojnë se pjesa më e madhe e bizneseve në Shqipëri nuk kanë një perceptim favorizues për kushtet e të bërit biznes ditët e sotme ose situatën aktuale. Gjendje e ngjashme paraqitet edhe kur konsiderohet gjysma tjetër e vitit. Përgjithësisht, bizneset të cilat deklaruan se kushtet e të bërit biznes në Shqipëri janë favorizuese përbëjnë një pjesë shumë të vogël (më pak se 12%). Pak më shumë se një në katër ndërmarrje vlerësojnë si “normale” kushtet e të bërit biznes në Shqipëri.

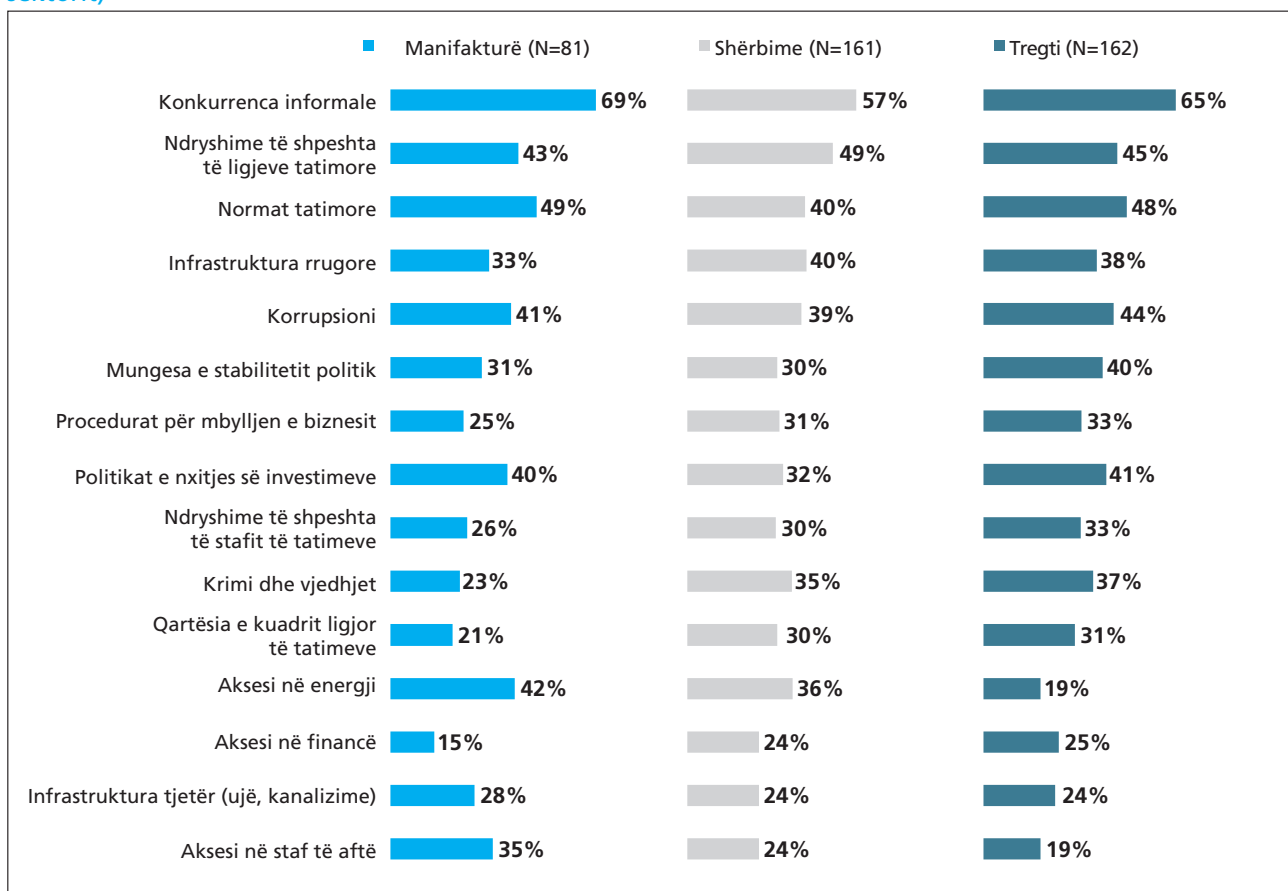
Nëse rezultatet zërthehen sipas madhësisë së bizneseve (numri i të punësuarve), gjetjet e studimit paraqesin se mikro-kompanitë, të cilat operojnë me jo më shumë se 4 të punësuar, kanë perceptimin më negativ referuar kushteve për të bërë biznes në Shqipëri, krahasuar me kategoritë e tjera të biznesit.

Vlen të përmendet fakti që bizneset e mëdha të cilat operojnë me më shumë se 50 të punësuar, reflektojnë perceptim më pozitiv kur vlerësojnë kushtet e të bërit biznes në gjysmën tjetër të vitit. (38% kanë vlerësuar si favorizues dhe 19% jo favorizues). Opinioni i kompanive të mëdha pasqyrohet edhe në rezultatet e fundit të Doing Business, GCI, që shfaqet më shumë optimist ndryshe nga vitet e mëparshme.

1.2. Problematikat sipas sektorëve

Problematikat e ndara sipas sektorëve pasqyrojnë faktin se kompanitë kanë shqetësime shumë të ngjashme në përgjithësi dhe disa probleme dallohen në sektorë të veçantë. Ekonomia jo formale ose konkurrenca e paligjshme është problematika më madhore për tre sektorët e analizuar. Furnizimi me energji elektrike shfaqet si një problem i rëndësishëm (48%), për sektorin e manifakturës, si kundër shfaqet dhe qasja në punën e kualifikuar (35%). Nga ana tjetër qasja në financime (15%) dhe qartësia e legjislacionit të taksave dhe procedurave tatimore (21%) ka një renditje të ulët të shfaqur në krahasim me sektorët e tjerë. Në figurë janë paraqitur vetëm ata që shprehen “problem i madh” dhe “problem shumë i madh”.

Figura 6. Vlerësoni në cilën shkallë secili nga këto elemente përbën një problem për biznesit tuaj. (sipas sektorit)



Kompanitë në sektorin e shërbimeve, duket sikur po mbartin vështirësitë e ndryshimeve të vazhdueshme në legjislacionin për taksat dhe procedurat tatimore (49%), dhe mungesës së qartësisë për legjislacionin e taksave dhe procedurave tatimore. Më tej, infrastruktura rrugore shfaqet me rezultate të larta (40%) duke paraqitur një problem të madh në sektorin e shërbimeve.

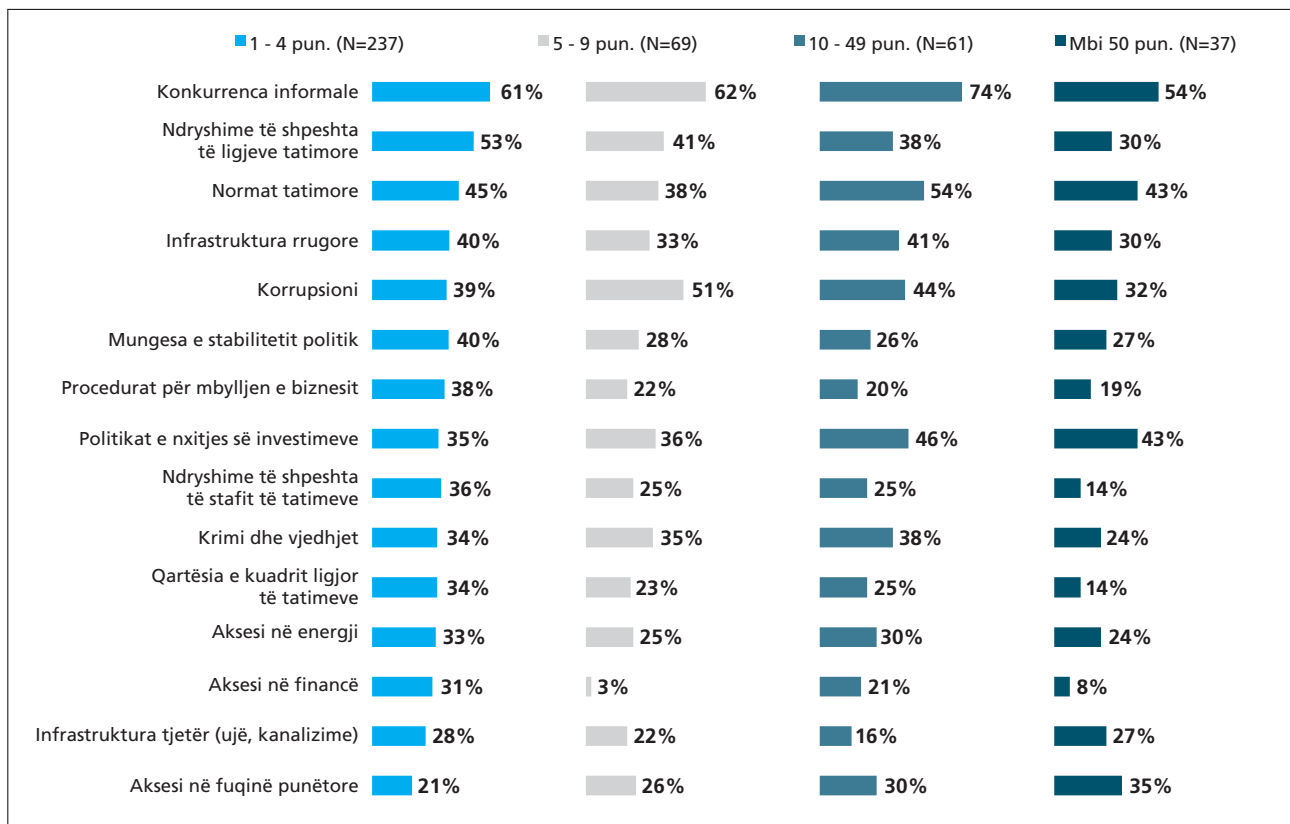
Kompanitë në sektorin e tregtisë kanë shqetësime të ndjeshme në disa aspekte si Korrupsioni (44%), Paqëndrueshmëria politike (40%), dhe politikat për stimulimin e investimeve (41%) të cilat shfaqin rezultate të larta krahasuar me sektorët e tjerë.

1.3. Problematikat sipas madhësisë së kompanisë

Mikro-kompanitë janë të prirura të konsiderojnë pothuajse gjithçka si një problem, ndërkohë që kompanitë më të mëdha janë më specifike në prezantimin e shqetësimeve të tyre. Mikro-kompanitë i konsiderojnë çështjet e taksave si një problem shumëplanësh, pasi ato paraqiten si problem për ndryshimet e shpeshta në ligjet tatimore (53%), normat e taksave (45%), ndryshimet e stafit në administratën tatimore (36%) dhe qartësisë së ligjeve dhe procedurave tatimore (34%). Në figurë janë paraqitur vetëm ata që shprehen "problem i madh" dhe "problem shumë i madh".

Bizneset e vogla (5-9 të punësuar), shohin më shumë problematika në Konkurrencën joformale (62%), Korrupsionin (51%), dhe Krimin, vjedhjet dhe trazirat (35%). Qasja në financa nuk konsiderohet shumë problem pasi me shumë mundësi bizneset e vogla të këtij grupi ende mbështeten në fondet e tyre dhe nuk kanë pritshmëri për burime të tjera financimi. Për më tepër, të gjitha çështjet e lidhura me sistemin e taksave janë më pak problematike përkundrejt mikro bizneseve. Kjo shpjegohet nëpërmjet faktit që bizneset e vogla janë përshtatur tashmë me sistemin e taksave dhe fushata e joformalitetit nuk paraqitet sfiduese për këtë grup sikundër është për mikro kompanitë.

Figura 7. Vlerësoni në cilën shkallë secili nga këto elemente përbën një problem për biznesit tuaj. (sipas madhësisë)



Kompanitë e mesme (me 10-49 të punësuar) kanë shqetësime shumë të ngjashme me kompanitë e mëdha. Shqetësim shumë kryesor shfaqet konkurrenca joformale (74%), dhe mungesa e politikave promovuese për investimet (46%). Ndërsa kompanitë e vogla kanë ndonjë përfitim në kuadër të regjimit tatimor, kompanitë e mesme e konsiderojnë normën e tatimit si një problem në (54%) të rasteve. Kompanitë në fjalë hasin gjithashtu probleme me infrastrukturën rrugore (41%) dhe furnizimin me energji elektrike (30%).

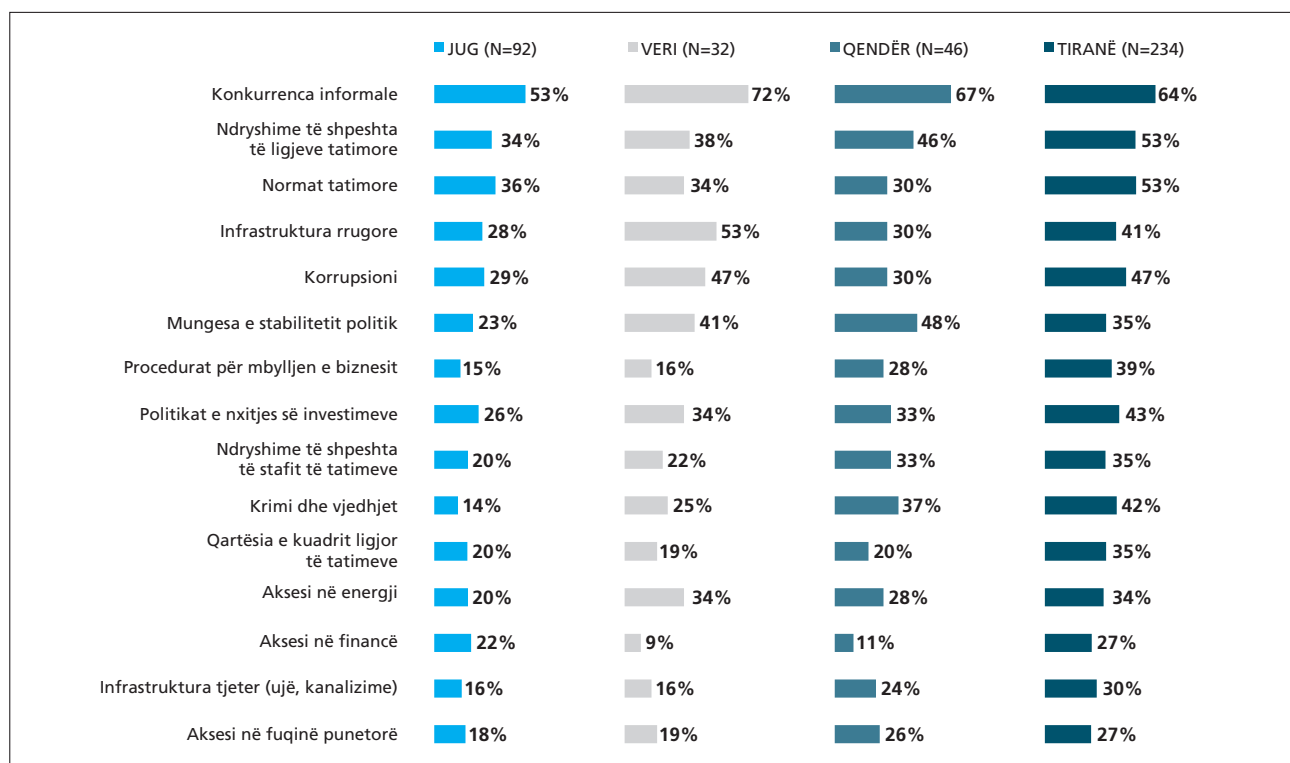
Kompanitë e mëdha (me mbi 50 të punësuar) shfaqen më të kujdeshme në pasqyrimin e problemeve të tyre. Qasja në punë të kualifikuar (35%) është ndër problematikat madhore e renditur e katërta në listën e problemeve edhe pse nuk paraqitet ngjashëm për kompanitë e vogla. Kompanitë e mëdha kanë shqetësime të përbashkëta me kompanitë e vogla përsa i përket normës tatimore (43%) por njëkohësisht atyre i'u nevojiten politika për promovimin e investimeve (43%) për të përballuar vështirësinë e normës tatimore.

1.4. Problematikat sipas rajoneve

Tirana është zona më e zhvilluar në Shqipëri dhe me shumë gjasa dhe me shërbimet publike më të mira. Gjithsesi kompanitë në Tiranë kërkojnë akoma më shumë shërbime publike në kushtet kur lista e problematikave paraqitet e pafund.

Konkurrenca e paligjshme është një problem madhor për të gjithë rajonet në Shqipëri. Ndryshimet e vazhdueshme të legjislacionit tatimor shfaqen si një problem më së shumti në Shqipërinë e Mesme dhe në Tiranë. Norma e tatimit paraqitet si problematikë në më shumë se gjysmën e kompanive në Tiranë, ndërsa në rajonet e tjera ky problem shfaqet në 1/3 e kompanive.

Figura 8. Vlerësoni në cilën shkallë secili nga këto elemente përbën një problem PËR BIZNESIN TUAJ. (sipas rajoni, tregon vetëm ata që kanë dhënë vlerësimin 'problem i madh' dhe 'problem shumë i madh')



2. NORMAT DHE ADMINISTRIMI I TATIMEVE

Shqipëria është pjesë e një rajoni ku ka shtete të ngjashme në përmasë, ekonomi, popullësi dhe zhvillim, por me sfida të ndryshme në lidhje me sistemin tatimor. Shqipëria mbetet pas shteteve fqinjë, në shumicën e renditjeve në fushën e pagesës të tatimeve, siç do të përshkruhet më poshtë.

Tabela 3 tregon të dhënat për normën tatimore totale si përqindje e fitimeve të kompanisë. Kompanitë në Shqipëri paguajnë një nga normat më të larta në rajon, me rreth 36.5% e fitimeve. Rajoni ka një situatë të ndryshme në lidhje me këtë tregues. Kompanitë në Maqedoni paguajnë normat më të ulëta tatimore (12.9% të fitimeve), ndërsa në shtetet e tjera tatimet variojnë nga 26% në 35% të fitimit. Maqedonia ka një renditje të shkëlqyer në fushën e tatimeve, e renditur në vend të tretë në renditjen botërore të GCI. Mali i Zi dhe Bosnja kanë renditje të mira, pavarësisht se kjo e fundit ka tatime të ngjashme me Shqipërinë.

Tabela 3. Norma tatimore totale sipas GCI

	Norma tatimore totale %	Renditja sipas normës tatimore totale
Shqipëri	36.5	66
Maqedoni	12.9	3
Mali i Zi	21.6	18
Bosnje	23.3	22
Serbi	39.7	77
Slloveni	31.0	42

Burimi: Global Competitiveness Index 2016

Për të pasur një panoramë më të mirë për Shqipërinë, mund të krahasojmë barrën tatimore totale mbi fitimin e bizneseve me normën nominale të tatimit mbi fitimin. Megjithëse norma nominale e tatimit mbi fitimin u rrit në vitin 2014, barra tatimore totale u ul në vitin 2014 dhe 2015, duke vijuar me një rritje të kësaj barre deri në 36.5% në 2016.

Tabela 4. Norma tatimore totale dhe norma tatimore si problem në Shqipëri

Viti	Norma tatimore totale (%)	Norma e tatimit mbi fitimin (%)	Norma tatimore si problem (%)	Norma tatimore renditur si problem (16 gjithsej)
2012	38.5	10	5.2	6/16
2013	38.7	10	2.8	9/16
2014	31.7	15	11.3	4/16
2015	30.7	15	21.7	1/16
2016	36.5	15	21.3	2/16

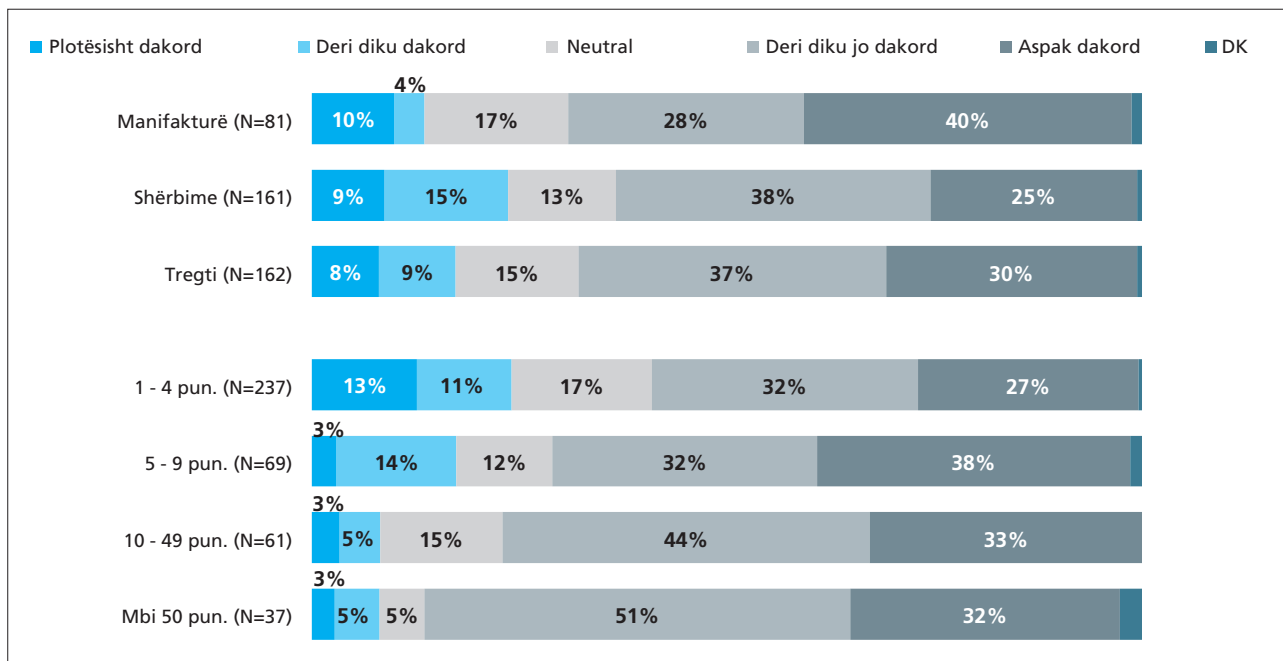
Burimi: Global Competitiveness Index 2012-2016

Nga ana tjetër, bizneset kanë shtuar shqetësimin e tyre për normat tatimore, duke i renditur si një nga faktorët më problematikë në vitin 2015, dhe problemi i dytë në 2016, në një grup prej 16 shqetësimesh të mundshme. Mospërputhja midis normës totale tatimore dhe normës tatimore e renditur si problem nga bizneset, është një çështje kyçe për t'u diskutuar në të ardhmen.

Rezultatet në anketë nuk janë të lehta për t'u interpretuar. Bizneset e vogla kanë sistemin më të favorshëm tatimor, por pranojnë më shumë se bizneset e tjera që tatimet e tyre janë shumë të larta.

Kompanitë me më shumë se 10 të punësuar paguajnë zakonisht sipas regjimit përgjegjësive tatimore standard, pa favorët e bizneseve të vogla, por më shumë se 77% e tyre përgjithësisht nuk mendojnë se tatimet e tyre janë shumë të larta. Për pasojë, perceptimi për tatimet e larta bie me rritjen e përmasës së bizneseve. Të tre sektorët kanë rezultate të ngjashme, përveç Shërbimeve që shfaqen me tatime më të larta në perceptimin e tyre.

Figura 9. Vlerësoni nëse tatimet dhe taksat tuaja janë shumë të larta



Procedurat tatimore dhe legjislacioni tatimor mund të jetë një tjetër grup shqetësimesh për biznesin në Shqipëri. Raporti Doing Business (Banka Botërore) ofron një mënyrë për vlerësimin e barrës administrative për pagimin e tatimeve në Shqipëri. Pothuajse të gjithë shtetet e Ballkanit Perëndimor duken se janë përmirësuar në mënyrë domethënëse në treguesin e Pagimit të Tatimeve në Doing Business.

Tabela 5. Pagimi i Tatimeve në Doing Business

Shteti	Renditja tek Pagimi i Tatimeve 2015-16	Renditja tek Pagimi i Tatimeve 2016-17	Kohëzgjatja (orë në vit)
Shqipëri	109	97	261
Maqedoni	8	9	119
Kosova	77	43	155
Mali i Zi	72	57	300
Serbi	98	78	225
Bosnje	151	133	411
Slloveni	24	24	245

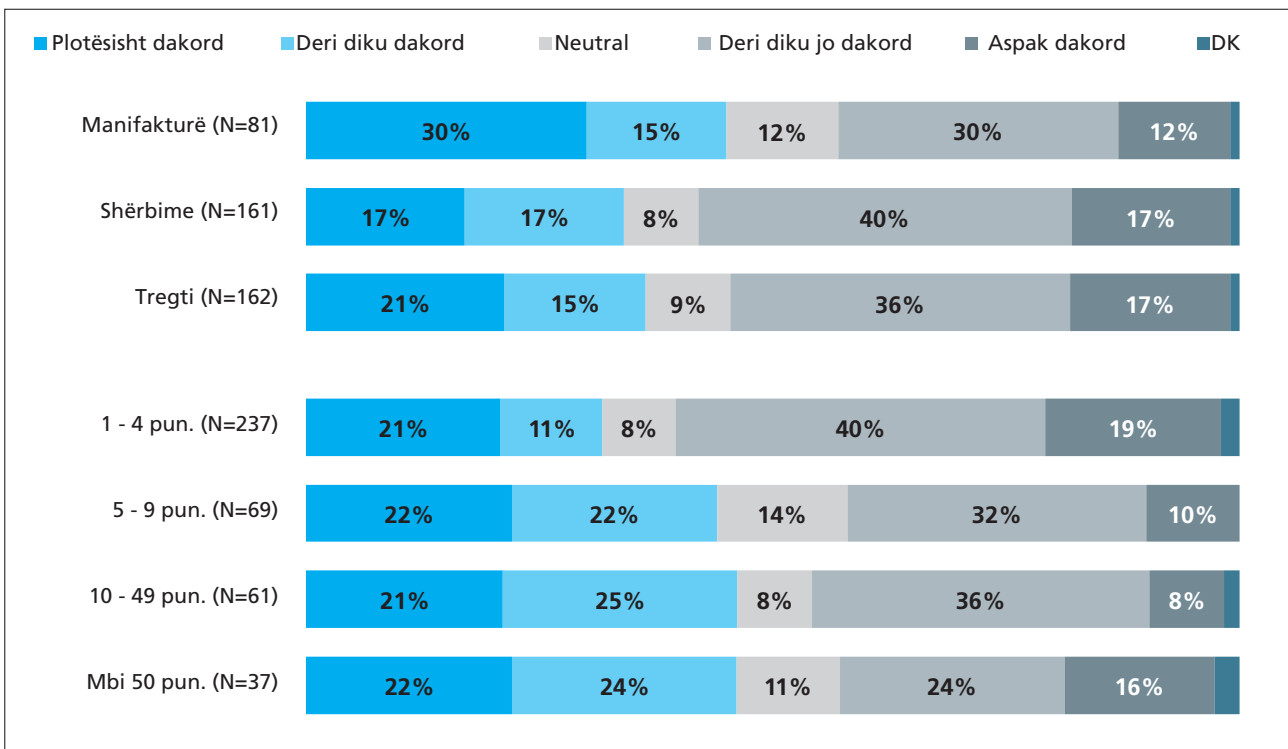
Burimi: Doing Business, The World Bank Group.

Maqedonia mbetet në vendet e para në botë në Pagimin e Tatimeve. Shqipëria është përmirësuar me 22 vende në renditjen e fundit duke arritur në nivelet mesatare në renditjen botërore, duke kaluar vetëm Bosnjën në rajonin e Ballkanit. Kosova është një tjetër shtet që është përmirësuar në mënyrë drastike jo vetëm duke arritur të renditet në vendin e 43, por edhe duke siguruar një kohë mesatare prej 155 orësh në vit për plotësimin e deklaratave tatimore. Vetëm Maqedonia ka arritje më të mira në Ballkanin Perëndimor Zbatimi i ligjeve dhe procedurave tatimore në Shqipëri kërkon shumë kohë dhe kompanive u duhet të shpenzojnë 261 orë në vit për plotësimin e deklaratave tatimore.

Ndërkohë që Shqipëria renditet diçka poshtë mesit të renditjes për kohën e plotësimit të deklaratave tatimore, edhe bizneset shqiptare në anketën tonë tregojnë një panoramë të mjegullt me përgjigjet e tyre. Bizneset mikro (deri në 4 të punësuar) tregojnë në përgjithësi që të paktën rreth 60% e tyre nuk pranojnë që procedurat tatimore janë të ndërlikuara.

Më shumë senjë e pesta e bizneseve në çdo sektor dhe madhësi biznesi “pranojnë plotësisht” që procedurat tatimore janë shumë të ndërlikuara, dhe rreth një e katërta e bizneseve me mbi 10 të punësuar “pranojnë përgjithësisht” këtë përcaktim. Sektori i Manufakturës (Industrisë Prodhuese) shfaqet më i bindur që procedurat tatimore janë të ndërlikuara dhe që konsumojnë shumë kohë, mirëpo sektori i Shërbimeve është më shumë kundër këtij përcaktimi.

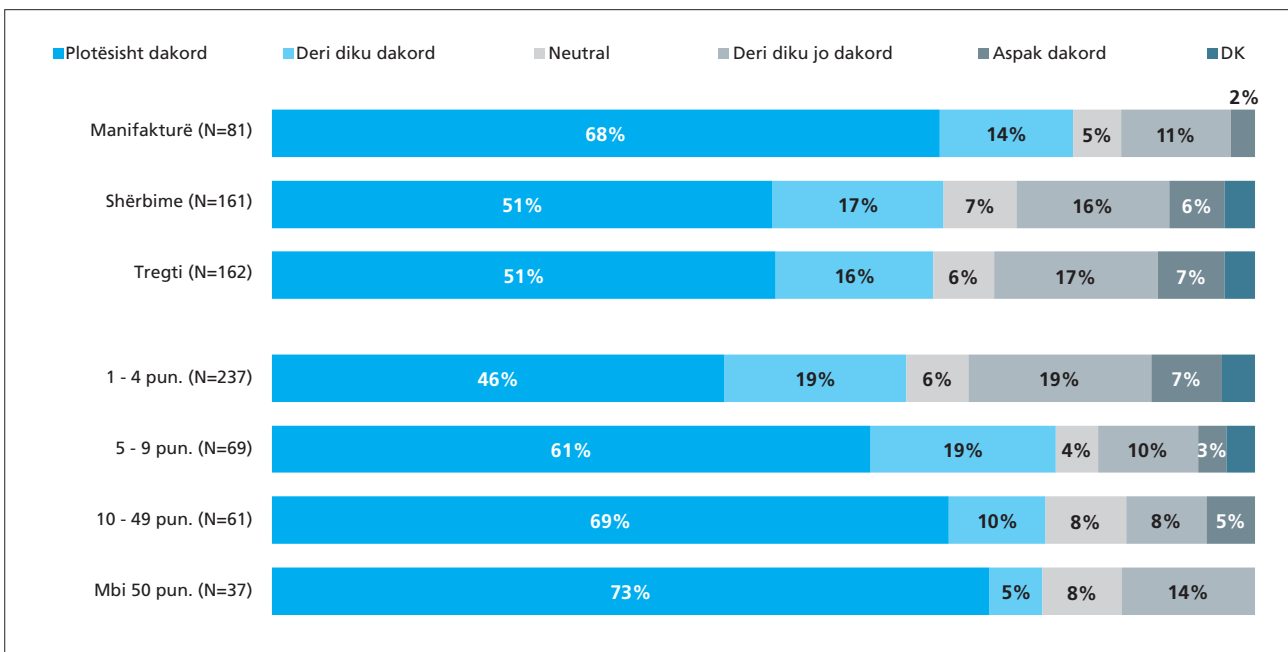
Figura 10. Vlerësoni shprehjen: “Procedurat tatimore janë shumë të ndërlikuara”



Kur bizneset pyeten në lidhje me justifikimin e mosdeklarimit të të ardhurave që është një çështje e lidhur me moralin tatimor, rezultojnë disa përgjigje surprizuese. Kompanitë më të mëdha pranojnë në 73% të rasteve që është e justifikuar të mos deklarojnë të gjitha të ardhurat e tyre për të paguar më pak tatime, ndërkohë që nuk ka përgjigje që kundërshtojnë këtë përcaktim. Nga ana tjetër vetëm 46% e bizneseve mikro janë plotësisht dakord që është e justifikuar mosdeklarimi i të ardhurave.

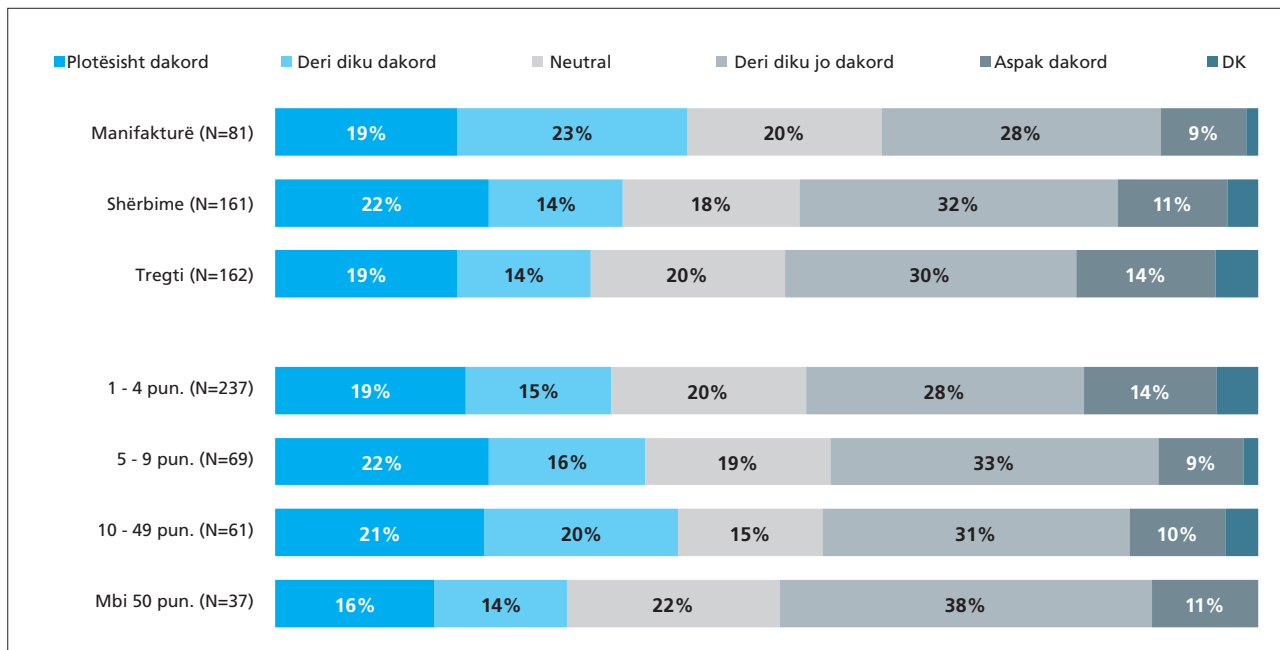
Ndërkohë që sektori i Manufakturës i konsideron procedurat tatimore më të ndërlikuara, ata po ashtu pranojnë më shumë, në 68% të rasteve, që është i justifikueshëm mosdeklarimi i të ardhurave për të paguar më pak tatime. Sektori i Shërbimeve dhe i Tregtisë kanë një sjellje të ngjashme, me dicka më shumë se gjysmën e rasteve kur justifikohet nëndeklarimi.

Figura 11. Vlerësoni shprehjen: “Është e justifikueshme për një biznes që të mos deklarojë të ardhurat për të paguar më pak taksa”



Qeveria shqiptare është përpjekur të modernizojë shërbimin ndaj tatimpaguesve, në mënyrë që të reduktojë sa më shumë kontaktin në mes zyrtarëve tatimore dhe kompanive. Megjithatë, mesatarisht vetëm një e pesta e firmave pranojnë që zyrtarët tatimore janë të drejtë në vendim-marrjen e tyre. Bizneset më të mëdha janë më pak të orientuara të pranojnë që zyrtarët tatimorë janë të drejtë dhe rreth gjysma e tyre nuk e pranojnë këtë përcaktim.

Figura 12. Vlerësoni shprehjen: “Inspektorët tatimorë janë të drejtë në vendimet e tyre”



Sektori i Manufakturës tregon më pak kundërshti rreth drejtësisë së inspektorëve tatimorë, meqë vetëm 37% e kompanive tregojnë që janë përgjithësisht dhe plotësisht kundër përcaktimit përkatës. Nga ana tjetër, kompanitë në sektorin e Tregtisë janë më shumë kundër vlerësimeve dhe vendimeve të inspektorëve tatimore, meqë vetëm në 33% të rasteve janë përgjithësisht dakord me vendimet e tyre.

Sipas Doing Business 2017, i cili përmban një zgjerim të treguesit të Pagesësë Tatimeve, që tashmë mbulon dhe procedurat e pas-deklarimit, si kontrolli tatimor dhe rimbursimi i TVSH-së. Shqipëria performon mirë në këtë fushë, me një kohëzgjatje të plotësisht të kërkesës për rimbursim për 9 orë dhe me një kohë të kontrollit tatimor prej tre orësh.

Tabela 6. Indeksi i Pas-Deklarimit në Doing Business 2016-2017

	Indeksi i Pas-Deklarimit (0-100)
Shqipëri	83
Serbi	94
Mali i Zi	85.5
Maqedoni	84.2
Kosovë	61
Bosnje	47.9
Slloveni	95

Indeksi i Pas-Deklarimit ka një rezultat maksimal prej 100 pikësh. Shqipëria ka një rezultat që është ndikuar nga koha e shkurtër e harxhuar për kontrollin e tatimit mbi fitimin. Serbia ka rezultatin më të mirë në rajon, ndërkohë që Mali i Zi dhe Maqedonia kanë një rezultat shumë të ngjashëm me Shqipërinë. Kosova dhe Bosnja kanë rezultatin më të ulët, që tregon se procesi i rimbursimit të TVSH-së është më i vështirë për bizneset. Sllovenia është një model i mirë në këtë tregues, duke pasur rezultatin më të lartë në këtë grup vendesh, siç tregohet dhe në tabelë.

Apelimet tatimore kanë qenë shpesh një çështje e kundërshtive midis administratës tatimore dhe bizneseve. Më parë ka qenë një normalitet në perceptimin e bizneseve që nëse apelohej një vlerësim tatimor, atëherë biznesi përkatës do të ishte subjekt i kontrolleve apo inspektimeve tatimore shtesë. Anketa tregon që kjo nuk është më një çështje problematike, meqë kompanitë përgjithësisht e kundërshtojnë si përcaktim. Më shumë se gjysma e kompanive në të gjithë sektorët dhe madhësitë përkatëse, e kundërshtojnë faktin që apelimet tatimore sjellin më shumë kontrolle tatimore.

Figura 13. Vlerësoni shprehjen: “Bizneset që apelojnë tatimet, janë më shpesh subjekt i kontrolleve tatimore”.

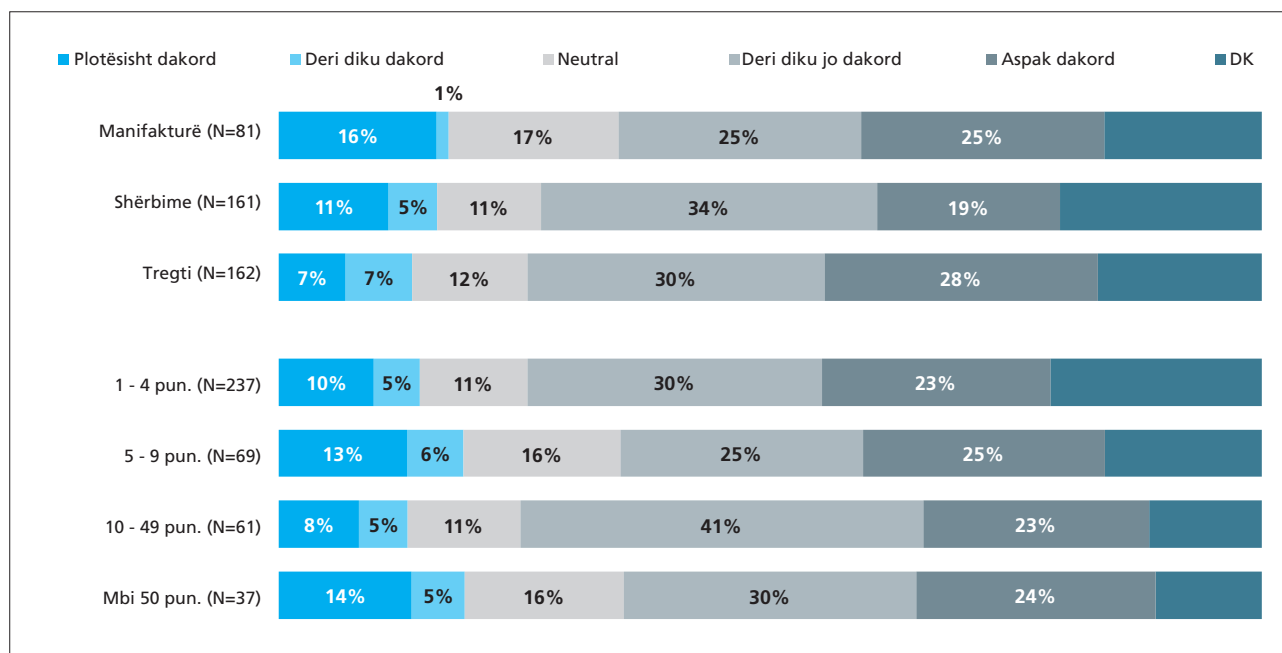
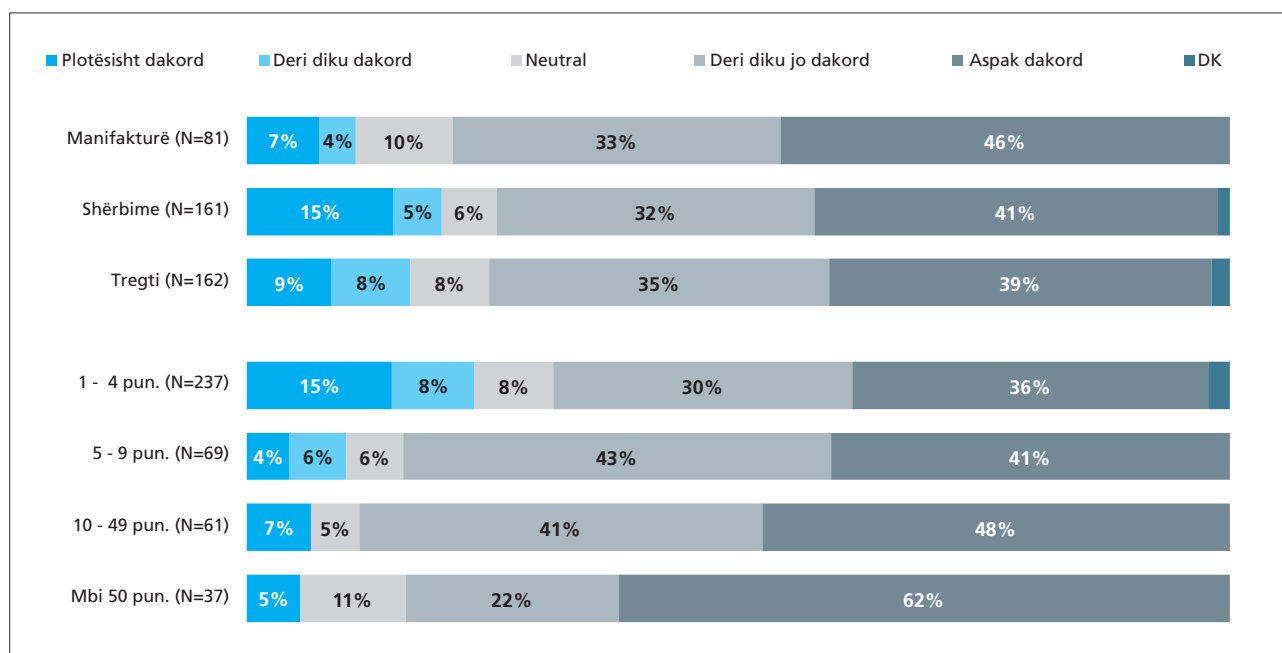


Figura 14. Vlerësoni shprehjen: “I gjithë informacioni për pëmbushjen e detyrimeve tatimore është lehtësisht i gjtshëm”



Kompanitë në sektorin e Manufakturës janë plotësisht dakord në 16% të rasteve që bizneset të cilët apelojnë tatimet e tyre do të jenë subjekt i kontrolleve të mëtejshme tatimore, ndërsa vetëm 7% e kompanive në sektorin e Tregtisë mendojnë në të njëjtën mënyrë. Në përgjithësi, çereku i kompanive kundërshtojnë plotësisht këtë përcaktim, ndërkohë që 64% e bizneseve të mesme (10 – 49 të punësuar) dhe më shumë se gjysma e kompanive në të gjithë sektorët dhe të të gjitha përmasave janë kundër.

Administrata tatimore nuk duket shumë transparente që të japë të gjithë informacionet e mundshme për bizneset. Kompanitë e mëdha shfaqin mosaprovimin më të madh me mundësinë për të marrë informacion në lidhje me pëmbushjen e detyrimeve tatimore.

Bizneset mikro (deri në 4 të punësuar) kanë një opinion paksa më të mirë për ofrueshmërinë e informacionit tatimor. Sektori i Shërbimeve shfaqet që është dakord me ofrimin e plotë të informacionit tatimor në 15% të rasteve. Në përgjithësi, mosaprovimi me këtë përcaktim është shumë i lartë,

kështu që administrata tatimore duhet të ketë një qasje më transparente në lidhje me përmbushjen e detyrimeve tatimore, duke filluar nga tatimpaguesit më të mëdhenj.

Në përgjithësi kostot e përmbushjes së detyrimeve tatimore janë zakonisht të korreluara negativisht me përmasën e kompanive. Në anketën tonë duket se bizneset e vogla (5 deri 9 të punësuar) përgjithësisht pranojnë në 43% të rasteve që kostot e përmbushjes së detyrimeve tatimore janë më shumë se vetë tatimet përkatëse. Bizneset mikro (deri në 4 të punësuar) kanë aprovimin më të ulët për këtë thënie me vetëm 27% të përgjigjeve. Këto biznese (mikro) kanë regjimin më të favorshëm tatimor, me mëpak deklarata tatimore dhe po ashtu rezulton edhe me kosto më të ulëta të përmbushjes së detyrimeve tatimore.

Fakti që një e treta e kompanive më të mëdha përgjithësisht pranojnë se kostot e përmbushjes së detyrimeve tatimore janë shumë të kushtueshme, është një shqetësim i madh dhe duhet të merret në konsideratë në diskutimet e mëtejshme me qeverinë. Kostot e administratës tatimore shfaqen me ndikim të ngjashëm në të gjithë sektorët, me një opinion të përgjithshëm që favorizon më shumë mosaprovimin me thënien që kostot e administratës tatimore janë më shumë se vetë tatimet.

Figura 15. Vlerësoni shprehjen: "Administrimi i tatimeve kushton më shumë se vetë tatimet".

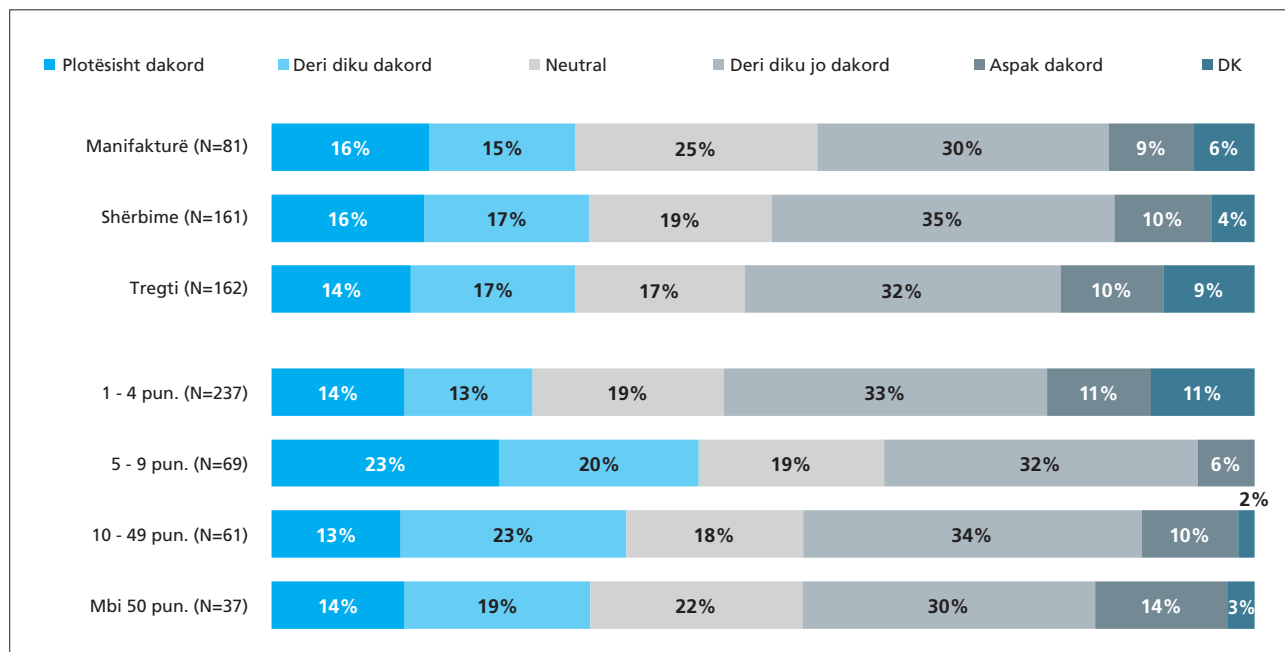
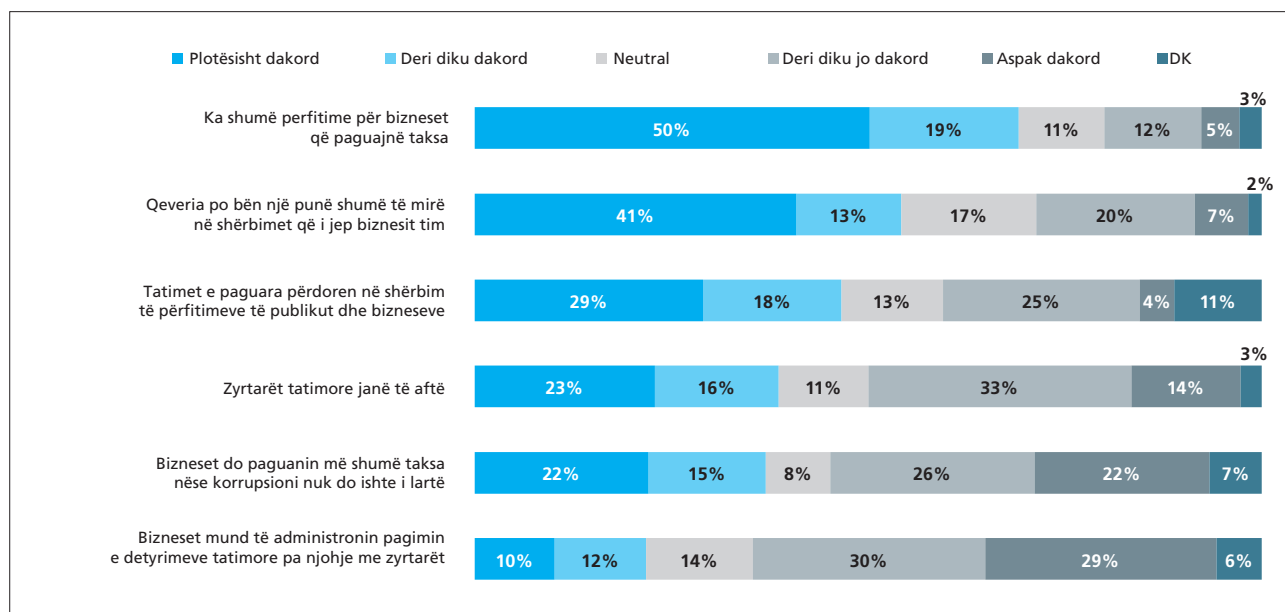


Figura 16. Vlerësoni secilën nga shprehjet në lidhje me tatimet



Bizneset në anketë u pyetën dhe që të vlerësojnë aspekte të tjera të lidhura me administrimin tatimor. Aprovimi i plotë më i madh në gjysmën e përgjigjeve iu dha thënies që pagimi i tatimeve i jep përfitime bizneseve. Po ashtu rreth 54% e përgjigjeve janë përgjithësisht dakord me thënien që qeveria po bën një punë të mirë në shërbimet që u jep bizneseve.

Një tjetër çështjeteston perceptimin e firmave në lidhje me frytshmërinë e tatimeve të paguara në përfitim të publikut dhe 47% e përgjigjeve janë përgjithësisht dakord me këtë shprehje, ndërsa pjesa tjetër (29%) nuk është dakord. Ky rezultat tregon që bizneset nuk janë plotësisht të informuar për mënyrën se si qeveria shpenzon paratë në Shqipëri, dhe qeverisja duhet të angazhohet më shumë në transparencën e tatimeve dhe shpenzimeve.

Opinionin e firmave në lidhje me inspektorët tatimorë nuk është aq i favorshëm. 47% e kompanive përgjithësisht e kundërshtojnë faktin që inspektorët mund të jenë kompetentë në punën e tyre. Nga ana tjetër një pjesë e mirë e kompanive, rreth 39%, kanë përgjithësisht besim në profesionalizmin e inspektorëve tatimorë. Gjithsesi mbetet problem kompetenca e inspektorëve dhe administrata tatimore duhet të sigurojë që inspektorët të jenë të aftë dhe kompetentë që të ofrojnë një shërbim të përshtatshëm për tatimpaguesit.

Gjysma e firmave përgjithësisht kundërshtojnë, kur pyeten nëse janë të gatshëm të paguajnë më shumë tatime në shkëmbim të një niveli më të ulët të korrupsionit. Rezultatet tregojnë që reduktimi i korrupsionit nuk do të konvertohet menjëherë në më shumë tatime të mbledhura.

Besueshmëria në administratën tatimore nuk është e lartë, siç shihet në pyetjen e fundit në figurën nr. 16, si më sipër. Rreth 60% e kompanive tregojnë që procesi i pagesës së tatimeve mund të jetë më i lehtë duke pasur lidhje me zyrtarët tatimorë. Kjo është një shifërshumëalarmuese, që duhet të adresohet më mirë nga shërbimi tatimor i administratës tatimore.

3. KORRUPSIONI

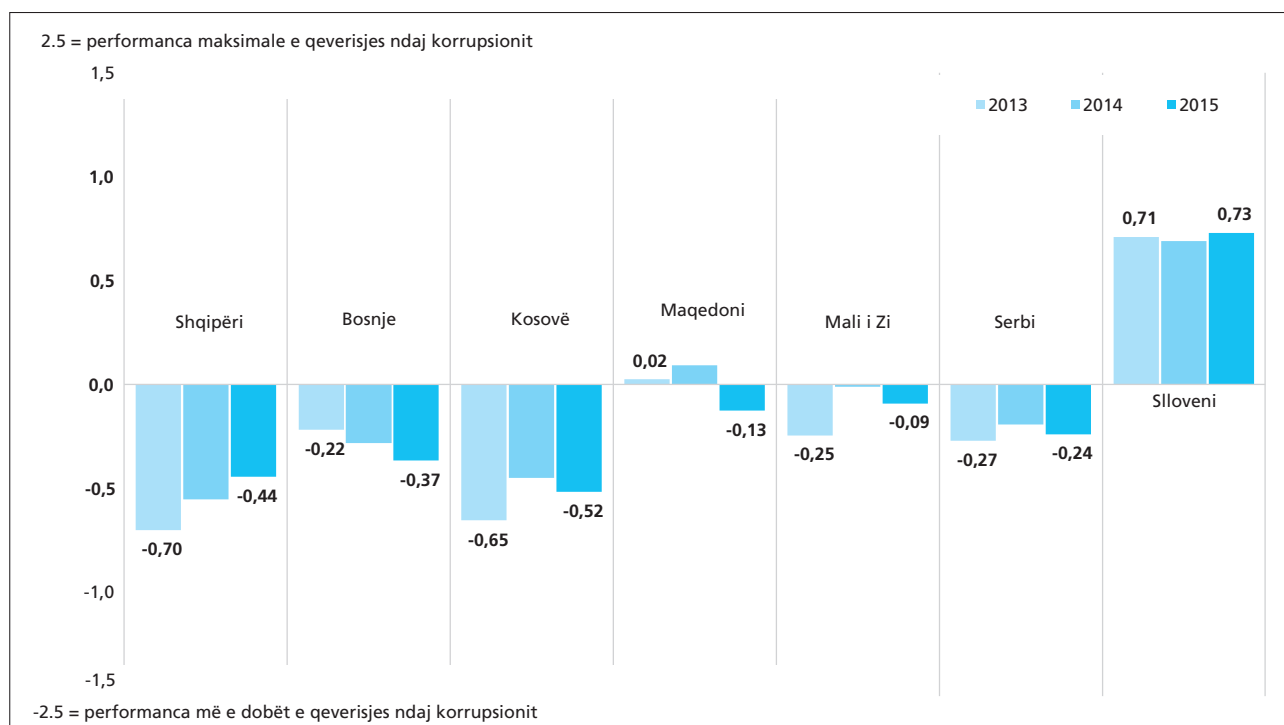
Në kontekstin shqiptar, menaxhimi efektiv i korrupsionit ka qenë një aftësi e domosdoshme në sipërmarrje për të tejkaluar problemet e tranzicionit dhe ndryshimet kaotike nga normat tradicionale në institucionet informale të krijuara gjatë dy dekadave të fundit. Megjithatë kjo eksperiencë nuk është shumë e dëshirueshme, shpeshherë sipërmarrësit që kanë pasur mundësi të luajnë përtej rregullave, kanë pasur mundësi të krijojnë më shumë vende të reja pune.

Strategjia Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit 2015-2021 (SNKK) dhe Plani i Veprimit përkatës, janë dy dokumentet kryesore kundër korrupsionit që janë miratuar me anë të Vendimit të Këshillit të Ministrave Nr. 247/2015. Ministri i Shtetit për Çështjet Vendore, i cili shërben njëkohësisht si Koordinator Kombëtar për Luftën kundër Korrupsionit (organi i koordinimit të politikës anti-korrupsionit), ka përgjegjësinë që të ndjekë implementimin e këtyre dokumenteve. Kjo strategji është dokumenti kryesor që përcakton tre qëllime kryesore dhe 17 objektiva afatgjatë të politikës në luftë kundër korrupsionit.

Të dhënat e tjera dytësore konfirmojnë panoramën e pasqyruar në anketën e EESE megjithatë ato japin një pamje pak më negative. "Kontrolli i Korrupsionit" nga "The Worldwide Governance Indicators" masin përmasën e ushtrimit të pushtetit për përfitime private dhe kapjen e shtetit nga elita apo interesa private, në një shkallë nga -2.5 deri në 2.5, ku vlerat më të larta reflektojnë një performancë më të mirë. Maqedonia duket se përformon përgjithësisht mirë, përveçse në vitin e fundit kur mungesa e stabilitetit politik mund të reflektohet edhe në kontrollin e korrupsionit. Ndërkohë, Bosnja & Hercegovina ka përkeqësuar renditjen e saj në kontrollin e korrupsionit. Shqipëria ka një rezultat të dobët, pavarësisht se ka shkallën e përmirësimit më të mirë në vitet e fundit.

Megjithatë përmirësimet në 2015-2016, Shqipëria ka rezultate më të dobëta se shtetet fqinje të marra për krahasim, duke pasur rezultatin më të dobët në absolut në 2013, por duke ndryshuar gradualisht deri në nivelin -0.44 në 2015. Ky rezultat është ende më i dobët se i të gjithë shteteve përveç Kosovës. Maqedonia dhe Mali i Zi kanë rezultatin më të mirë, por ende shumë poshtë Sllovenisë, që është marrë si bazë krahasimi për një standard të mirë.

Figura 17. Kontrolli i Korrupsionit. The Worldwide Governance Indicators (WGI)², World Bank 2016



² Website: <http://info.worldbank.org/governance/wgi/index.aspx#home>

“Indeksi i Perceptimit të Korrupsionit” nga Transparency International reflekton një situatë të ngjashme. Nga një shkallë prej 0 (“shumë e korruptuar”) tek 100 (“shumë i pastër”). Megjithëse Sllovenia është në rajonin e Ballkanit, ajo është njëkohësisht edhe pjesë e Bashkimit Europian dhe është përfshirë në këtë raport si një histori suksesi, e cila po ashtu reflektohet nga rezultatet e larta që ka në raport me shtetet e tjera në këtë raport. Shqipëria ka rritur indeksin nga 33 në vitin 2014 në 39 në vitin 2016.

Gjithsesi, kjo është përsëri relativisht e ulët në krahasim me Serbinë dhe Malin e Zi, ndërkohë që Maqedonia e ka përkeqësuar indeksin në fund të kësaj periudhe. Kosova ka kryesisht rezultatin më të dobët, pavarësisht se ka nisur nga i njëjti rezultat me Shqipërinë në 2014.

Megjithëse niveli i korrupsionit duket në ulje në vitet e fundit, përsëri mbetet si një nga faktorët më problematikë në të bërit biznes në Shqipëri në bazë të Forumit Botëror të Ekonomisë në raportin GCI 2014-2016. Në bazë të këtyre raporteve, të cilët pyesin drejtuesit e bizneseve në Shqipëri, kompanitë kanë më shumë kundërshti ndaj korrupsionit, se sa kundrejt burokracisë, mungesës së stabilitetit ekonomik, ose infrastrukturës së dobët. Përveç korrupsionit, në këtë listë të WEF të faktorëve më problematikë të biznesit, janë gjithashtu aksesit në financë, normat tatimore, fuqia punëtore e papërshtatshme, si edhe burokracia e zyrtarëve publikë. Lista e faktorëve problematikë sipas Forumit Botëror të Ekonomisë ka ndryshime çdo vit.

Figura 18. Indeksi i Perceptimit të Korrupsionit. Transparency International

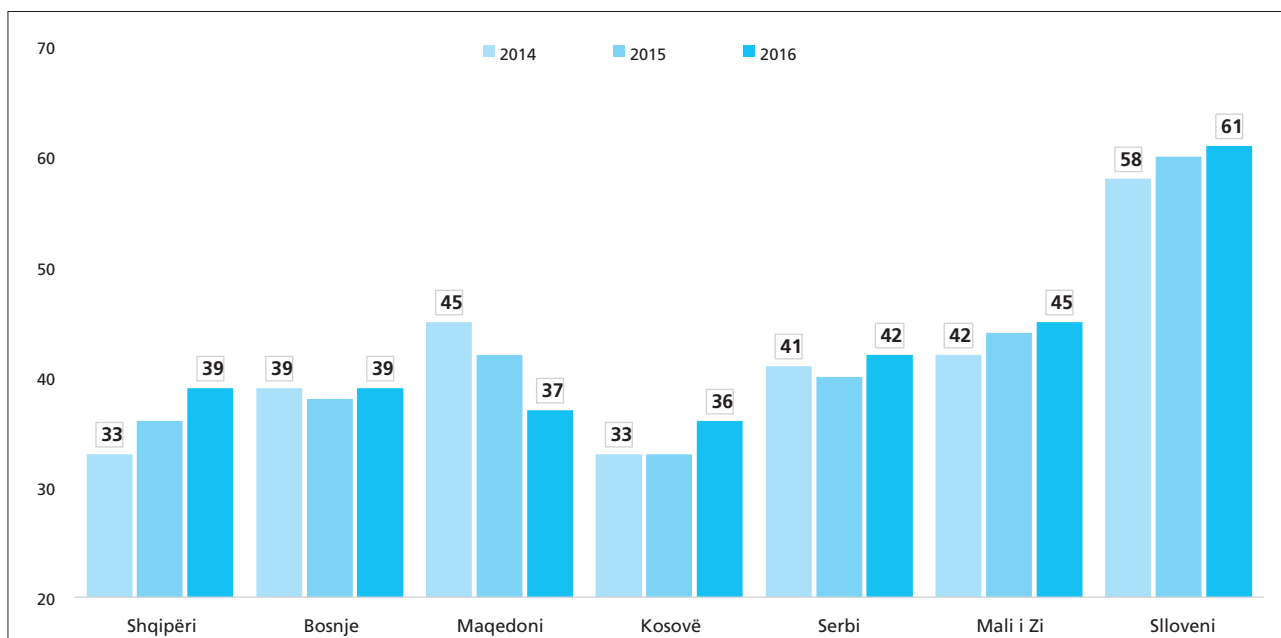
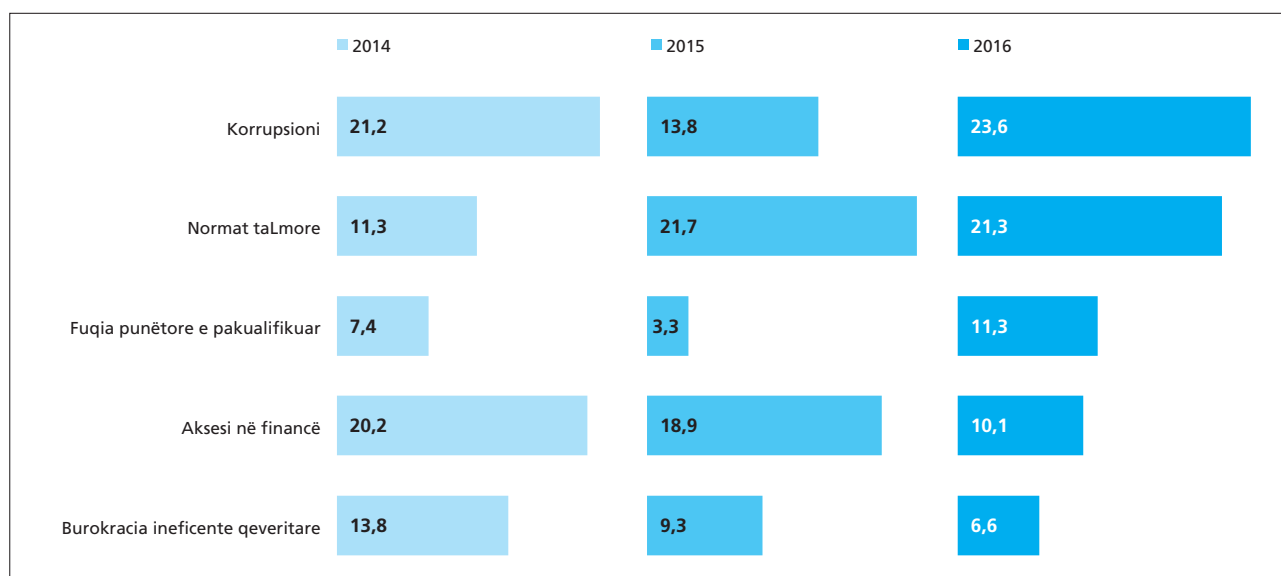


Figura 19. Faktorët më problematikë, të të bërit biznes, me një rezultat total prej 100 pikë. WEF, Executive Opinion Survey 2016.



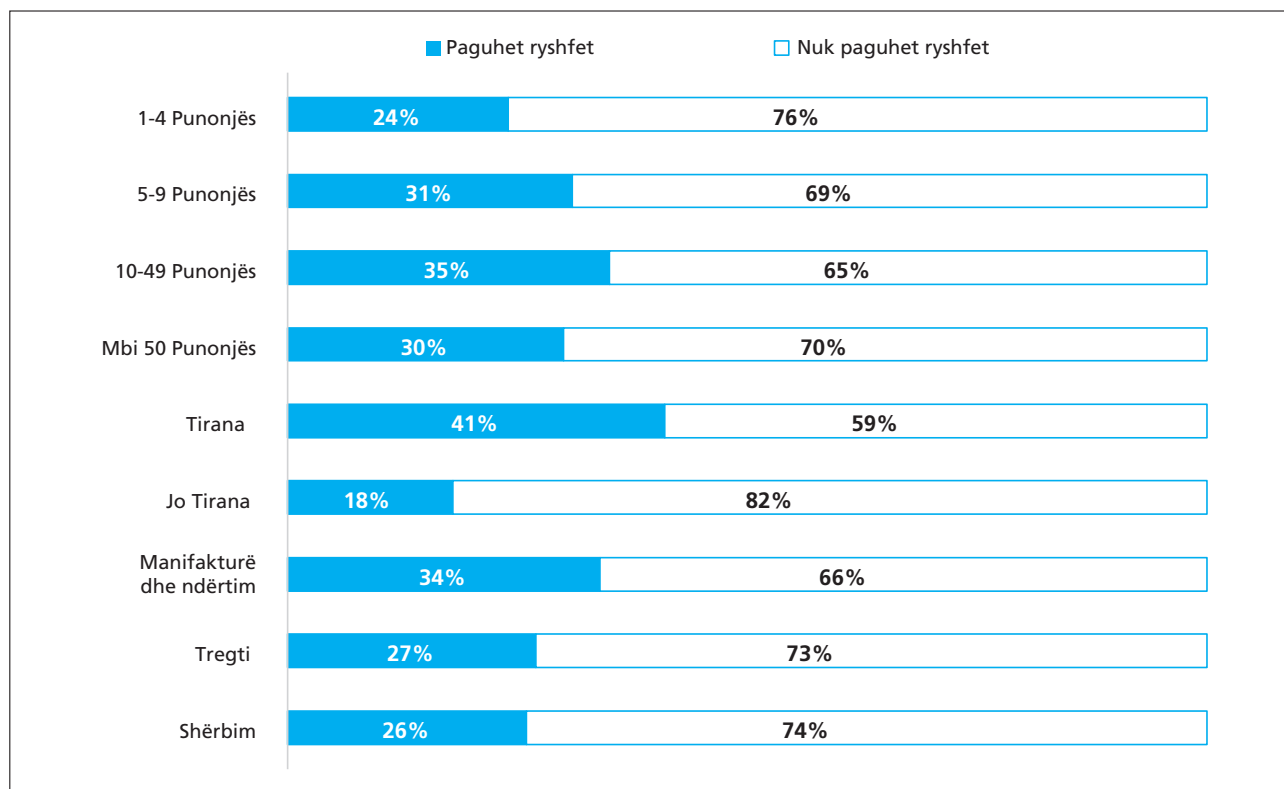
Shtetet e tjera në rajon kanë një bashkësi më të gjerë faktorësh problematikë më rezultate të përafërta në raportet e GCI, ndërkohë që në Shqipëri shqetësimet e biznesit përqendrohen në më pak faktorë me rezultate më të larta në listën e problematikave më të përmendura. Korrupsioni është i lidhur dhe me faktorë të tjerë, kështu që BiznesAlbania duhet të përpikë që të theksojë edhe probleme të tjera që lidhen me korrupsionin.

3.1. Pagimi i ryshfetit

Anketa Anti-Ryshfeti e Biznesit e OSBE-së 2015, mblodhi opinionet nga rreth 800 biznese në Shqipëri. Frekuenca e anketës regjistroi nivele të larta të prevalencës së ryshfetit. Nëse shohim të dhënat e ndara sipas kategorive të ndryshme, vihet re një sjellje e të dhënave që tregon faktin që bizneset e mëdha kanë një prirje për të paguar më shumë ryshfete. Bizneset mikro paguajnë ryshfete punonjësve të administratës publike në vetëm 24% të rasteve (pagesa ryshfeti brenda vitit).

Prevalenca e ryshfetit rritet për bizneset e vogla (5–9 të punësuar) deri në 31% dhe për bizneset e mesme deri në 35%. Po ashtu ka të dhëna që tregojnë se frekuenca e ryshfetit është më e lartë për bizneset që janë në sektorin e Manufakturës në krahasim me sektorët e Tregtisë dhe Shërbimeve, duke variuar nga 34% për Manufakturën dhe deri në 26-27% për dy sektorët e tjerë.

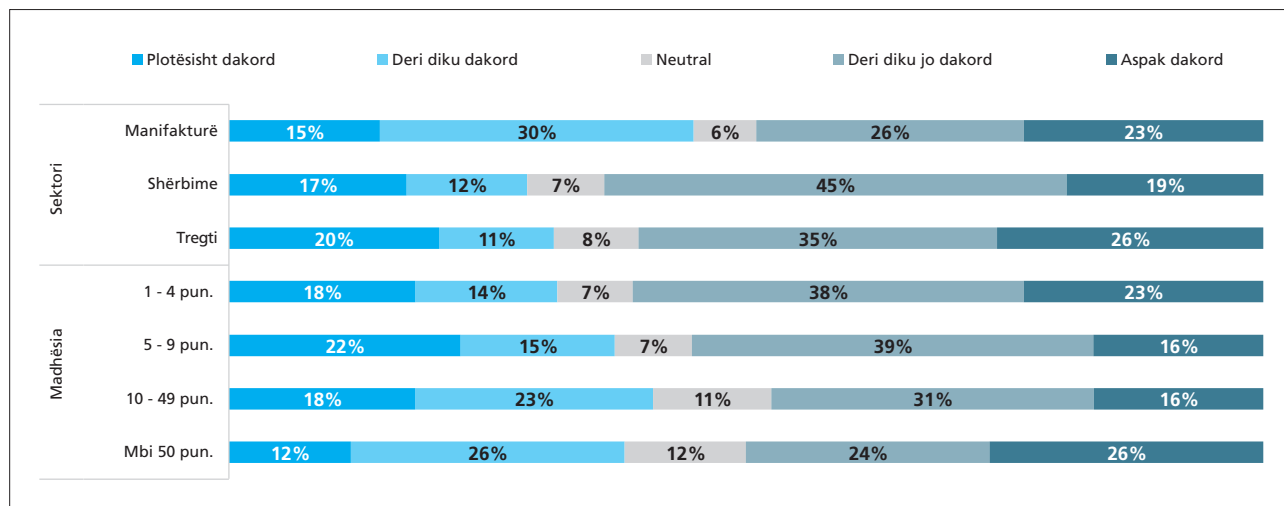
Figura 20. Frekuenca e Ryshfetit., OSCE Anti-bribery Business Survey, 2015.



Më shumë se 1/2 e bizneseve të anketuar deklarojnë që veprimtaria e biznesit nuk mund të realizohet pa paguar ryshfete, duke treguar që ryshfeti është një praktikë e zakonshme në Shqipëri. Nga ana tjetër, në sektorin e Manufakturës janë rreth 45% e firmave që pranojnë se mund të operojnë duke paguar ryshfete, ndërkohë që më shumë se 60% e subjekteve në sektorët e shërbimit dhe tregtisë kanë opinion të kundërt. Diferenca vërehen edhe kur i analizojmë të dhënat në përputhje me madhësinë e biznesit. Kompanitë e mëdha (mbi 49 të punësuar) kanë nivelin më të ulët të miratimit të formulimit që "biznesi mund të bëhet pa ryshfet".

Në gjysmën e rasteve ata nuk janë përgjithësisht dakord me këtë shprehje, duke nënkuptuar që ryshfetet ndikojnë dukshëm në veprimtarinë e tyre. Bizneset mikro (deri në 4 të punësuar) kanë mosaprovimin më të lartë në lidhje me këtë shprehje, në 60% të rasteve, megjithëse në përgjithësi kanë më pak kontakte me zyrtarë shtetërorë. Kjo sugjeron që perceptimi i ryshfetit është shumë më i lartë se prevalenca përkatëse, në mënyrë të ngjashme me raportin e OSBE-së Kundra-korrupsionit, 2015, për këtë aspekt.

Figura 21. Vlerësoni shprehjen: “Mund të bëhet biznes në Shqipëri, pa paguar rryshfete”.



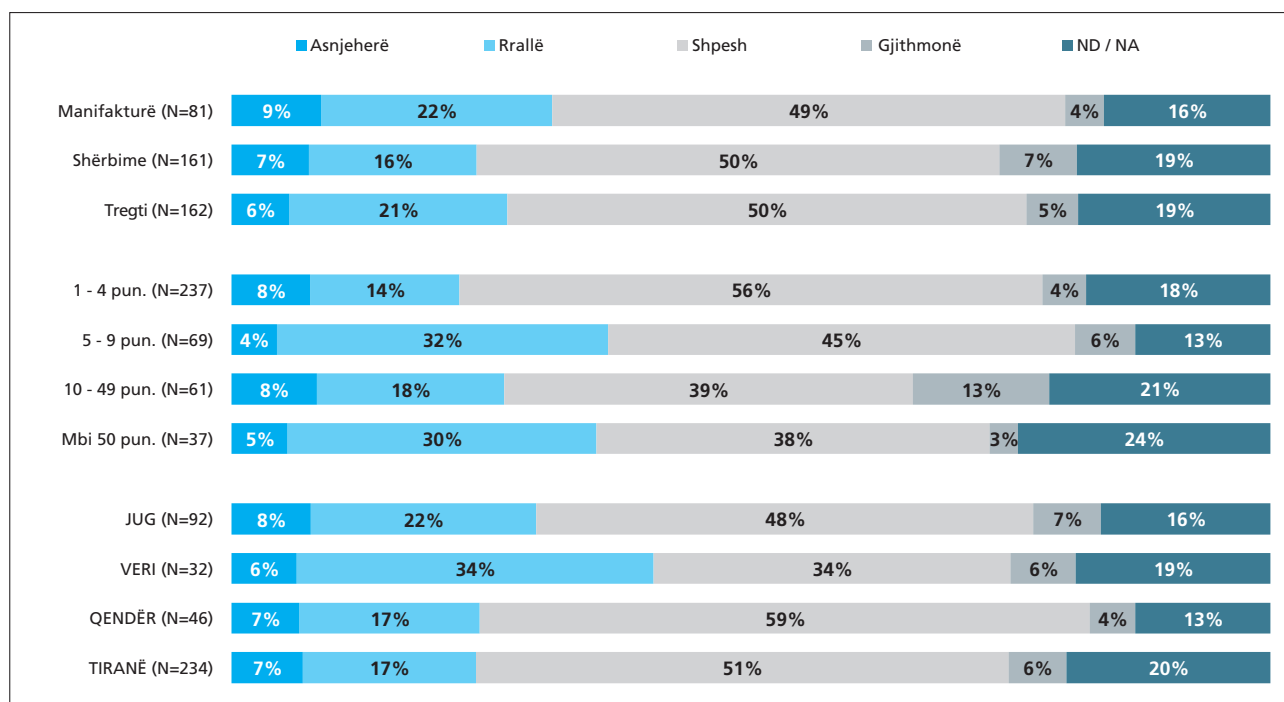
Marrëdhëniet në mes drejtuesve të lartë të pushtetit dhe sektorit privat mund të përmbajnë edhe rryshfete dhe kjo anketë mori opinionin e bizneseve për këtë çështje.

Kur kampioni i firmave ndahet në kategori të ndryshme, vërehen disa sjellje të ndryshme. Bizneset e mëdha kanë një opinion më të balancuar në lidhje me çështjet e rryshfeteve, ndërsa tek bizneset mikro (deri në 4 të punësuar) mbizotëron opinionin, në 60% të rasteve, që marrëdhëniet informale midis zyrtarëve publikë dhe sektorit privat përfshijnë rryshfete dhe kontribute të tjera.

Opinionin e bizneseve në lidhje me çështjet e rryshfeteve nuk ndryshon shumë në sektorë të ndryshëm, përderisa mbi 55% e firmave në çdo sektor deklarojnë që rryshfetet janë të zakonshme në mes zyrtarëve publike dhe bizneseve.

Firmat në veri të Shqipërisë janë më pak të bindura që marrëdhëniet e zyrtarëve me bizneset private përfshijnë rryshfete, ndërkohë që firmat në Tiranë dhe në qendër të Shqipërisë kanë një opinion më të konsoliduar, përderisa në mbi 55% të rasteve mendojnë që përfshihen rryshfete në mes zyrtarëve dhe bizneseve.

Figura 22. A mendoni se marrëdhëniet në mes zyrtarëve të lartë publikë dhe sektorit privat përfshijnë rryshfete?



3.2. Përfshirja e kompanive në aktivitete politike

Shpesh, si në Shqipëri, ekziston një vijë e hollë ndarjeje midis financave të partive politike dhe bizneseve. Kjo anketë përpiqet të vlerësojë perceptimin e bizneseve në lidhje me këtë çështje.

Bizneset në sektorë të ndryshme shfaqen me opinione të ngjashme në lidhje me përfshirjen e bizneseve nëveprimtaritë e partive politike. Duhet theksuar që një numër i lartë i bizneseve i shmangen përgjigjes së kësaj pyetjeje.

Bizneset e mesme dhe të mëdha në më shumë se gjysmën e rasteve shprehen se në përgjithësi bizneset nuk janë të përfshirë në aktivitete politike lokale.

Figura 23. Në këndvështrimin tuaj, a janë kompanitë e përfshira në aktivitete politike?

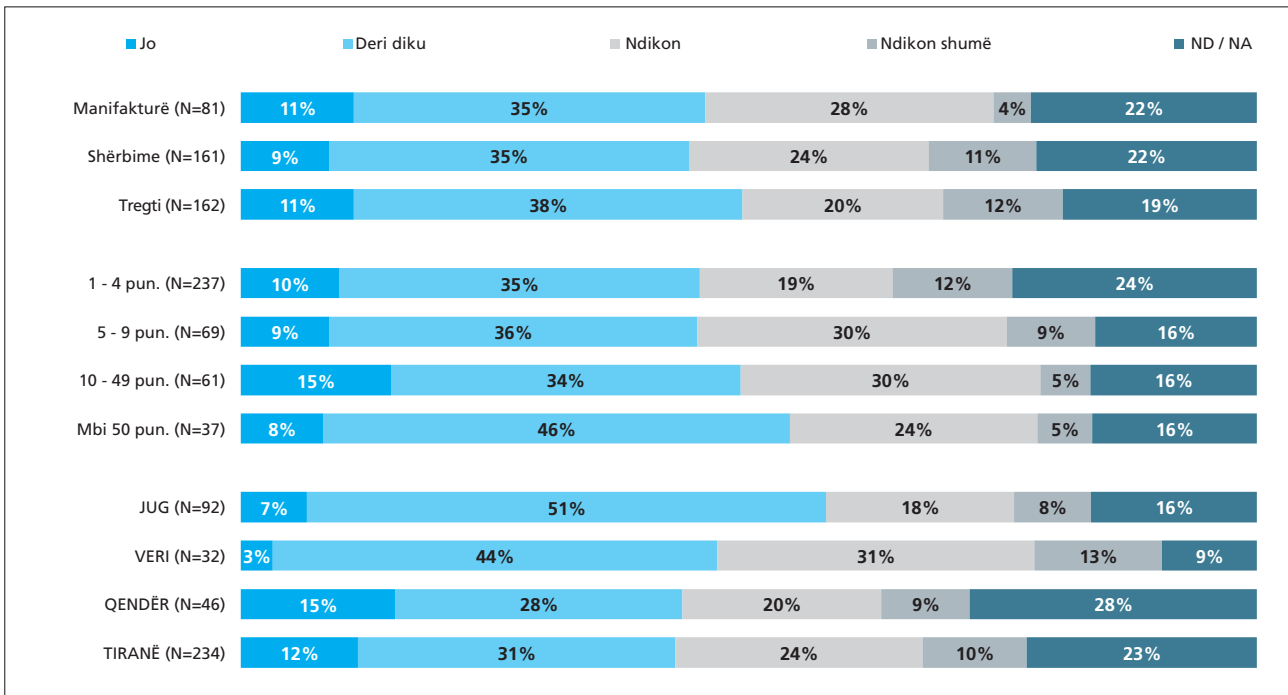
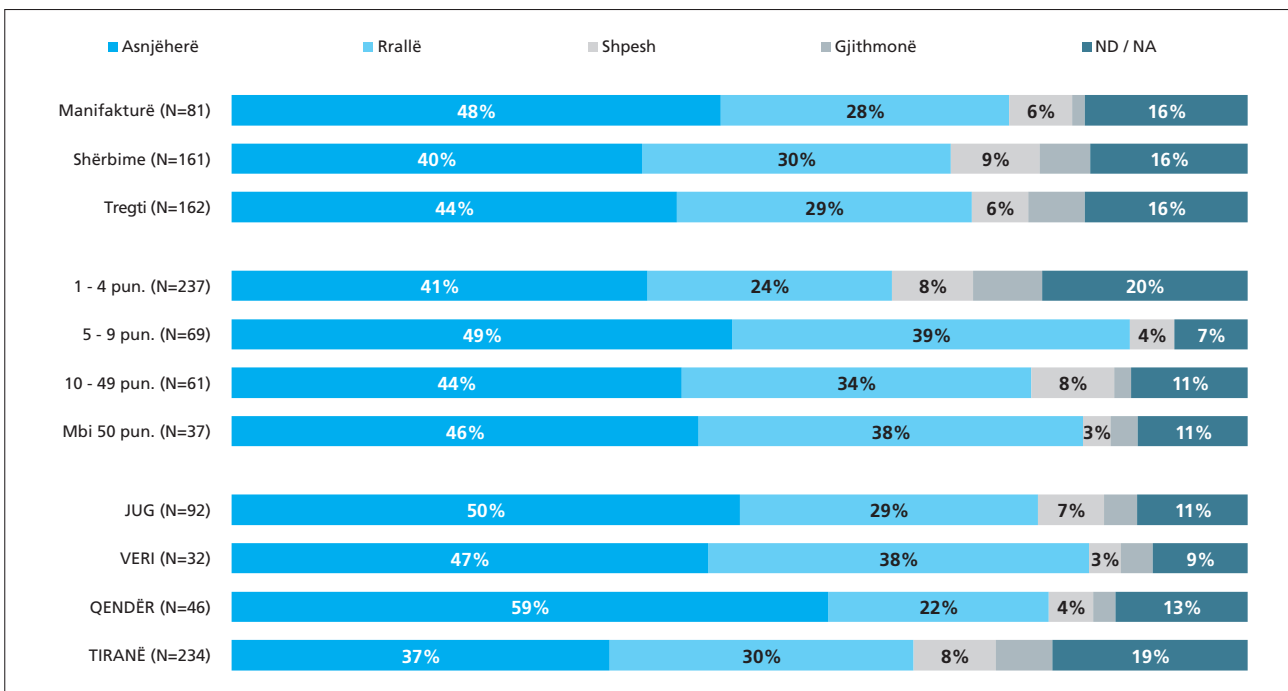


Figura 24. Sa jeni dakord me shprehjen "marrëdhëniet midis sektorit privat dhe zyrtarëve publikë janë gjithmonë transparente"?



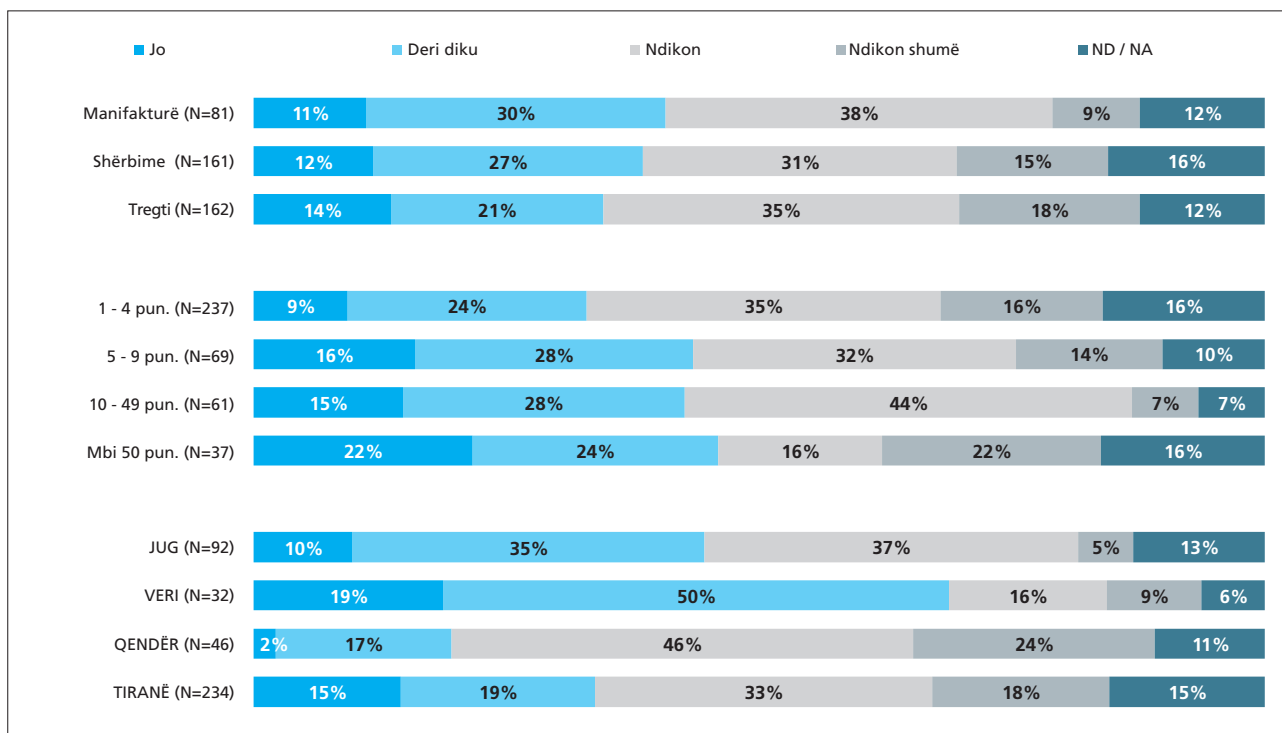
Po ashtu, kompanitë në jug të Shqipërisë shprehen kryesisht se bizneset nuk janë të përfshirë në aktivitete politike lokale, ndërkohë të bizneset në veri të Shqipërisë janë më të bindur për të kundërtën.

Kur pyeten për transparencën e marrëdhënieve në mes sektorit privat dhe zyrtarëve të lartë publikë, rezultatet sugjerojnë një mungesë të madhë të transparencës.

Subjektet në sektorë të ndryshëm kanë opinione të ngjashme, me më shumë se 70% të tyre që sugjerojnë një transparencë të ulët të sektorit privat në marrëdhëniet me zyrtarët publikë. Po ashtu edhe firmat me madhësi të ndryshme kanë opinione të ngjashme duke sugjeruar transparencë të ulët në më shumë se 80% të rasteve, përveç bizneseve mikro (deri në 4 punonjës) që ndajnë këtë mendim në 2/3 e rasteve.

Për më shumë, kompanitë në Tiranë kanë kryesisht të njëjtin opinion në 2/3 e rasteve, ndërsa kompanitë në rajone të tjera janë më skeptike dhe kanë një perceptim që transparenca mungon në më të shumtën e rasteve.

Figura 25. A ndikon negativisht patronazhi politik në veprimtarinë e kompanive në sektorin privat?



Patronazhi politik mund të ndikojë negativisht në veprimtarinë e një kompanie në sektorin privat. Kompanitë në këtë anketë kanë opinione shumë të ndryshme në këtë aspekt.

Kompanitë në sektorin e Tregtisë vërejnë më shumë influencë nga patronazhi politik dhe në 53% të rasteve e evidentojnë si një çështje të rëndësishme. Nga ana tjetër, firmat në Manufakturë janë më pak të ndikuara nga patronazhi politik.

Tek kompanitë e detajuara sipas madhësisë së biznesit, vihet re një korrelacion negativ midis madhësisë së biznesit dhe ndikimit të patronazhit politik në veprimtarinë e biznesit. Për bizneset mikro, patronazhi politik është i rëndësishëm në mbi gjysmë e rasteve.

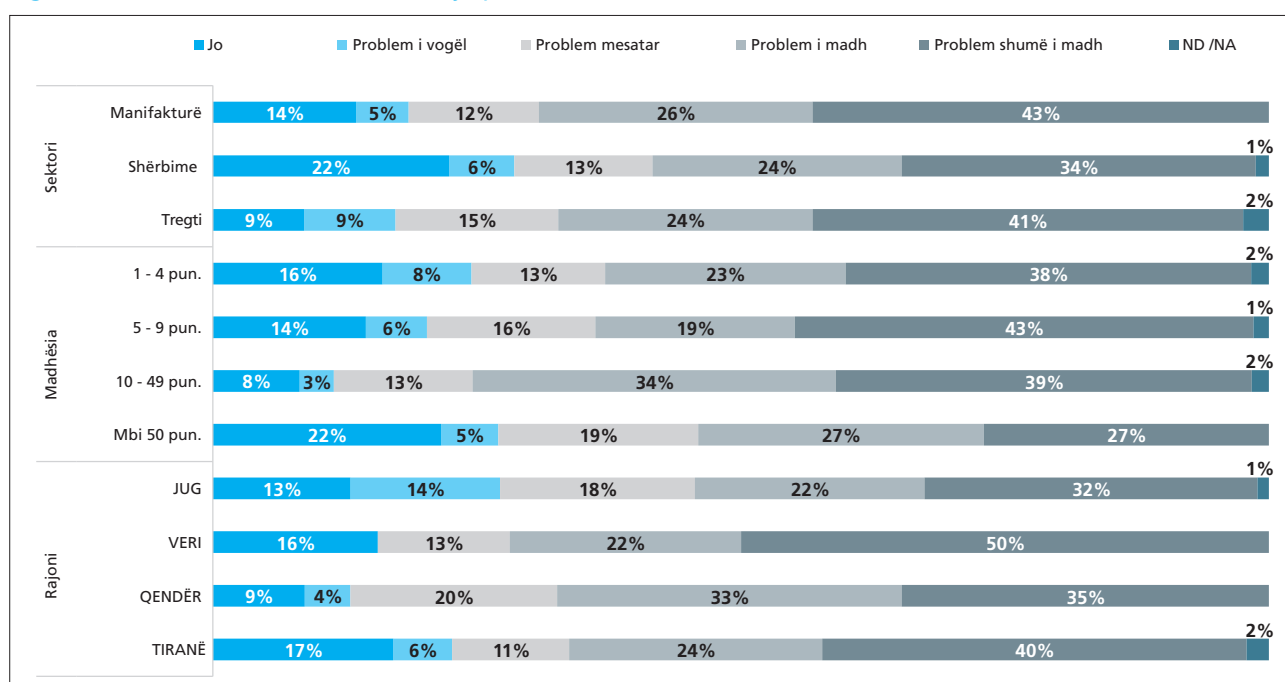
Në përgjigjet e kompanive nga rajone të ndryshme mund të vëmë re rezultate shumë të ndryshme. Bizneset në qendër të Shqipërisë (përfshirë Tiranën) tregojnë në një përqindje shumë të lartë prej 70% që patronazhi politik ndikon në veprimtarinë e firmave në sektorin privat. Rezultati i bizneseve në Tiranë është po ashtu i lartë, meqë mbi gjysma e bizneseve mendojnë që patronazhi politik është i tillë që ndikon në sektorin privat.

4. INFORMALITETI DHE KONKURRENCA E PANDERSHME

Informaliteti dhe konkurrenca e pandershme janë ndër problemet më të mëdha të përmendura në grupet e diskutimit dhe në përgjigjet e 404 kompanive në pyetësor. Rreth 70% e kompanive në sektorin e Manufakturës tregojnë që e konsiderojnë konkurrencën e pandershme si një problem shumë të madh, ndërsa edhe 65% e kompanive në sektorin e Tregtisë kanë një opinion të ngjashëm.

Kompanitë e mesme (10-49 të punësuar) kanë shqetësimin më të madh për konkurrencën e padrejtë dhe 73% e firmave në këtë grup, e konsiderojnë si një problem të madh apo shumë të madh. Nga ana tjetër, kompanitë më të mëdha (mbi 50 të punësuar) shfaqin këtë shqetësim në 54% të rasteve, pavarësisht se më pak se grupet e tjera.

Figura 26. Konkurrenca informale si një problem



Mbetet surprizë fakti që ndër tre sektorët kryesorë, sektori i shërbimeve është më pak i goditur nga fenomeni i konkurrencës informale, ndërkohë që sektorët e Manufakturës dhe Tregtisë kanë një shqetësim shumë të lartë në raport me konkurrencën e pandershme dhe informalitetin.

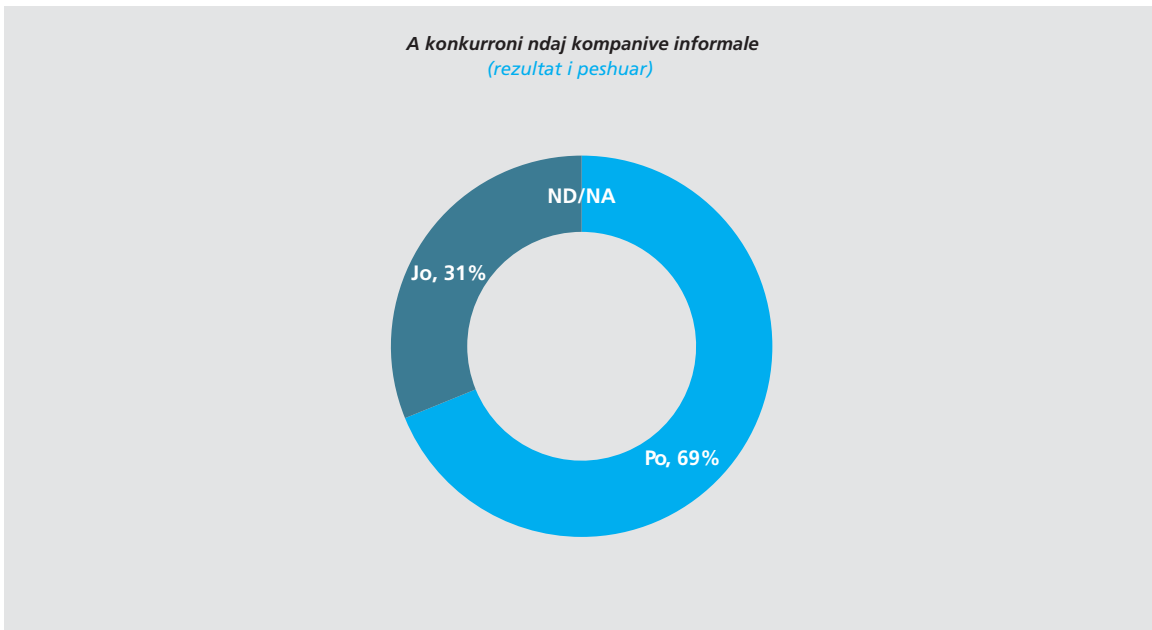
Qeveria shqiptare nisi një fushatë në shkallë të gjerë kundër informalitetit në shtator 2015, e cila u paraqit për herë të parë në një mbledhje të Këshillit Ekonomik Kombëtar (KEK). Diskutimi në KEK u përqendrua në Planin e Veprimit kundër informalitetit.

Kryeministri, në cilësinë e kryesisë së Këshillit, theksoi rëndësinë e luftës kundër informalitetit, duke thënë: "Lufta kundër informalitetit do të jetë objekti kryesor i vitit të tretë të qeverisjes dhe do të harmonizojnë punën midis Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve, Drejtorisë së Përgjithshme të Doganave, Inspektoriatit të Punës, Policisë së Shtetit dhe institucioneve të tjera.

Fushata kundër informalitetit rriti në mënyrë domethënëse numrin e bizneseve të regjistruara dhe sidomos numrin e të punësuarve të regjistruar në të gjithë vendin.

Në Raportet e Monitorimit të Strategjive për vitin 2015, përmendet që fushata e kundër informalitetit rezultoi në më shumë se 70,000 të punësuar të regjistruar në fund të vitit 2015.

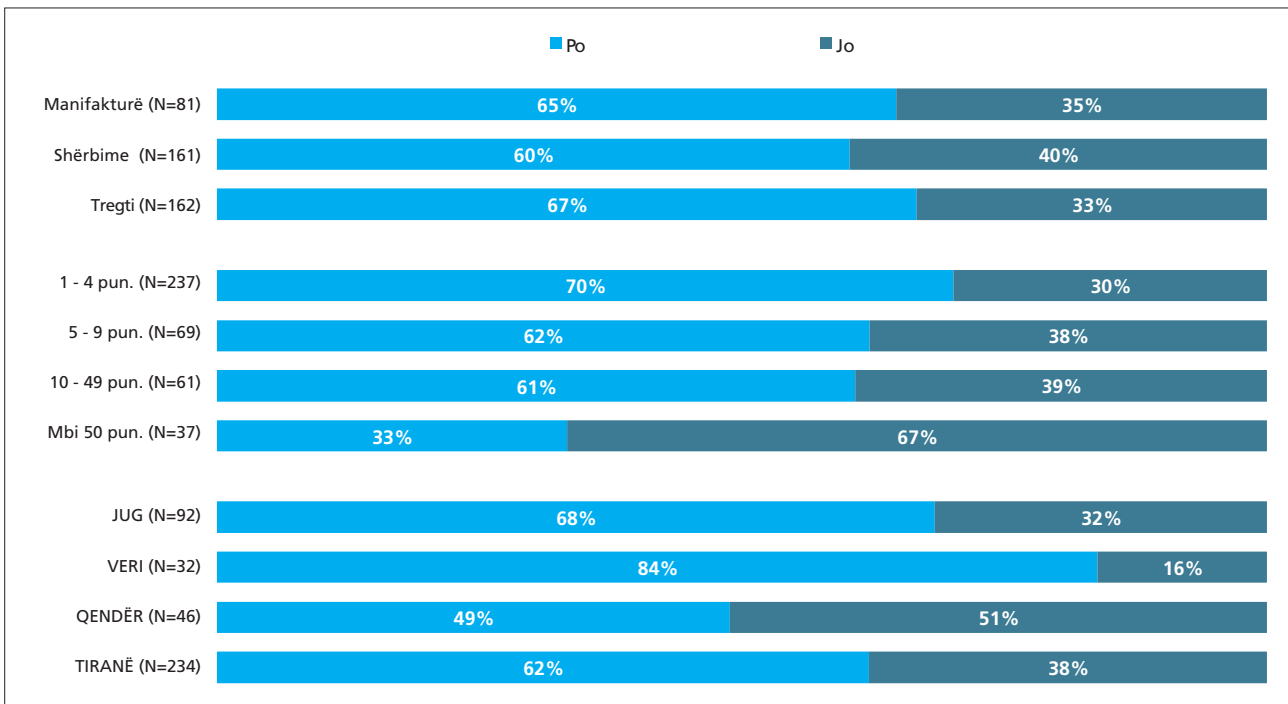
Figura 27. A konkurroni ndaj kompanive informale (rezultat i peshuar)



Në këtë anketë, nëse do t'i ndajmë kompanitë sipas sektorëve, rajonit apo madhësisë, kemi rezultate relativisht të ndryshme. Opinioni i kompanive nuk ndryshon shumë sipas sektorëve, meqë rreth 60% e kompanive në çdo sektor deklarojnë që ata konkurrojnë kundër bizneseve të peregjistruara ose informale.

Bizneset mikro (deri në 4 të punësuar) ndeshen me konkurrencë informale në 70% të rasteve, më shumë se çdo formë tjetër. Bizneset e vogla dhe të mesme ndeshen me konkurrencën informale në diçka më shumë se 60% të rasteve, ndërsa bizneset e mëdha (mbi 50 të punësuar) janë ato që përballen me konkurrencë informale vetëm në 1/3 e rasteve.

Figura 28. A konkurron kjo kompani kundrejt kompanive informale apo të peregjistruara (të regjistruara apo të peregjistruara por jo plotësisht formale, duke fshehur një pjesë të aktivitetet të tyre apo të numri të të punësuarve) (sipas sektorëve, madhësisë dhe rajonit)?



Kompanitë në rajone të ndryshme tregojnë nivele të ndryshme të konkurrencës së pandershme. Kompanitë në veri të Shqipërisë kanë konkurrencën informale në nivele maksimale, ndërkohë që në qendër të Shqipërisë situata është më e përmbajtur. Problematike mbetet Tirana, ku bizneset tregojnë që ndeshin konkurrencë informale në 62% të rasteve.

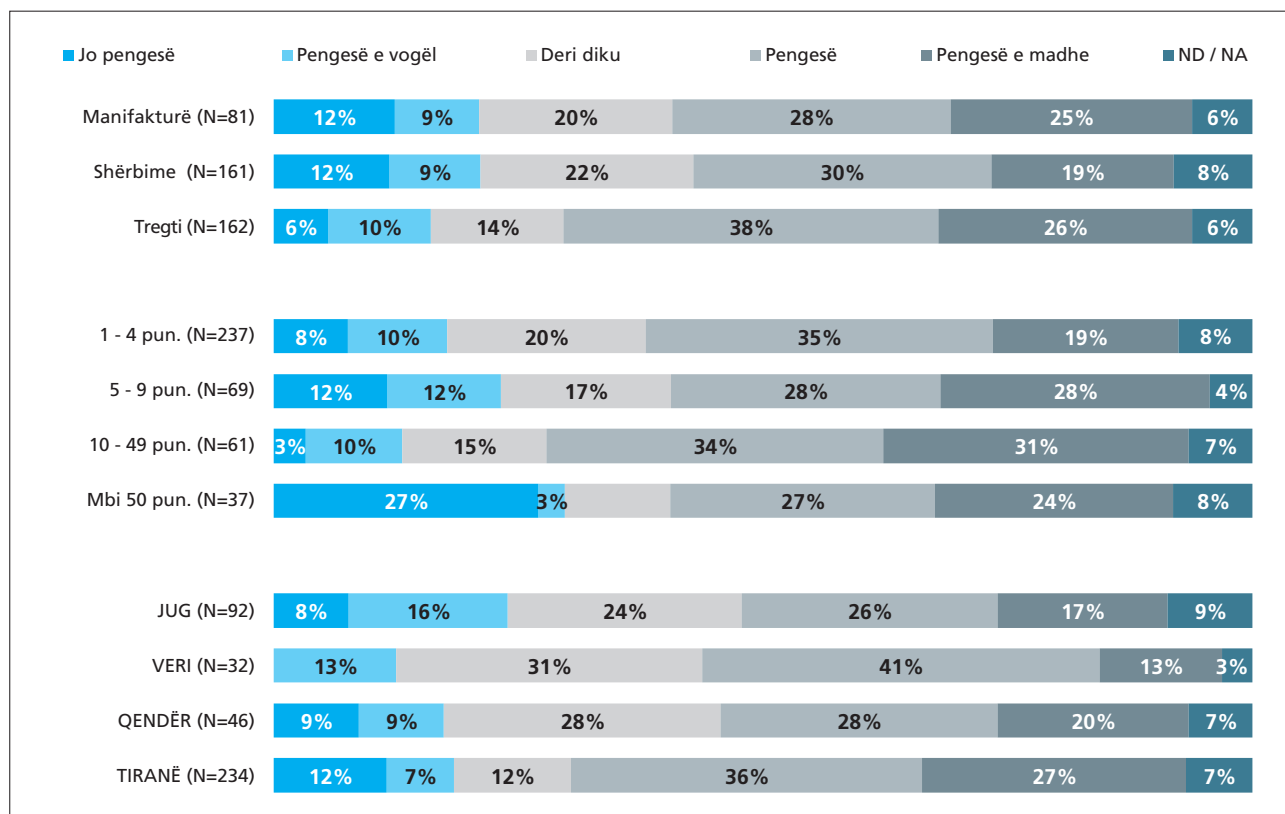
Kompanitë në Shqipëri e konsiderojnë informalitetin si një pengesë të madhe e të rëndë në më shumë gjysmën e rasteve.

Opinionin e bizneseve mbi informalitetin si një pengesë nuk ndryshon aq shumë në sektorët e manufakturës dhe shërbimeve. Firmat në sektorin e Tregtisë e konsiderojnë informalitetin si një pengesë të madhe në 2/3 e rasteve, duke shfaqur një shqetësim të lartë në krahasim me sektorët e tjerë. Kompanitë më të mëdha kanë numrin më të lartë të përgjigjeve (rreth 27%), në të cilat shprehen se konkurrenca e pandershme nuk përbën pengesë për aktivitetin e tyre.

Në mënyrë të papritur, bizneset e mesme (10-49 të punësuar) shfaqin nivelin më të lartë të pengesës nga konkurrenca informale në aktivitetin e tyre në rreth 2/3 e rasteve.

Kompanitë në Veri përballen me konkurrencë shumë të ashpër informale që pengojnë aktivitetet e tyre dhe kompanitë që ushtrojnë veprimtarinë në Tiranë kanë nivele të larta pengesash. Ndërsa bizneset në jug të Shqipërisë perceptojnë më pak pengesa nga konkurrenca informale, në vetëm 43% të rasteve.

Figura 29. Çfarë mendoni për praktikën e konkurrentëve në sektorin informal?



4.1. Ndikimi i fushatës kundër informalitetit

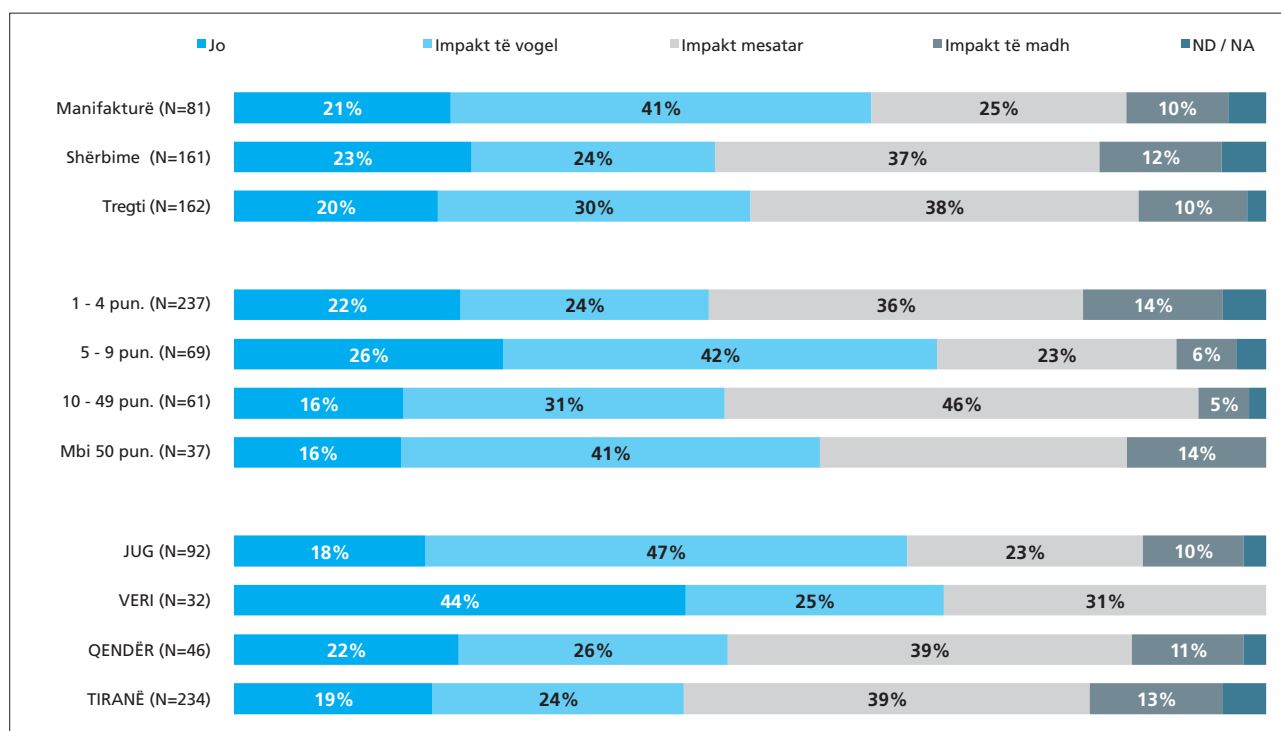
Më lart përmendëm që fushata kundër informalitetit në vitin 2015 rezultoi në më shumë se 70 mijë të punësuar të rinj të regjistruar. Për më tepër, numri i kuponave tatimore nëperiudhën shtator-dhjetor 2015 u rrit me 129% në lidhje me të njëjtën periudhë të vitit të shkuar. Parlamenti miratoi disa ndryshime në ligjin e Procedurave Tatimore (ligji 9920/2008) në nëntor të 2015, për të mundësuar gjyba më të rënda për mospërmbushjen e rregullave tatimore. Qeveria kuptoi që Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve nuk kishte burimet njerëzore të përshtatshme për të realizuar një fushatë të gjerë dhe për pasojë punësoi rreth 500 inspektorë tatimorë të përkohshëm për të marrë pjesë në fushatë. Një komitet i përkohshëm i kryesuar nga kryeministri monitoroi përpjekjet e fushatës me mbledhje javore dhe nxiti një bashkëpunim më të mirëmidis administratës tatimore dhe doganore. Për më shumë, qeveria planifikoi që të shtonte 500 inspektorë tatimorë të rinj në DPT në vitin 2017.

Anketa jonë tregoi një larmishmëri të opinioneve që kanë bizneset rreth fushatës së informalitetit. Kompanitë në sektorë të ndryshëm kanë në fakt dy grupe opinionesh për këtë fushatë. Subjektet në fushën e Shërbimeve dhe Tregtisë dallojnë një impakt të mesëm e të lartë të fushatës në rreth gjysmën e përgjigjeve. Kompanitë në sektorin e Manufakturës përgjigjen në 62% të rasteve që fushata nuk kishte ndikim, ose kishte një ndikim të vogël, duke reflektuar më pak ndikim se dy sektorët e tjerë.

Bizneset e vogla (5-9 të punësuar) tregojnë në 2/3 e përgjigjeve që fushata e informalitetit nuk kishte impaktin e duhur për të reduktuar informalitetin, duke reflektuar një dështim të kësaj fushate në këtë segment të bizneseve. Gjysma e bizneseve më të vogla (deri në 4 të punësuar) dhe po ashtu bizneseve të mesme (10-49 të punësuar) mendojnë se fushata kishte një impakt të konsiderueshëm, ndërsa bizneset më të mëdha (mbi 50 të punësuar) janë më skeptikë në përgjigjet e tyre.

Kompanitë në veri të Shqipërisë tregojnë që fushata e informalitetit ka pasur fare pak rezultate atje. Nga ana tjetër edhe kompanitë në jug të Shqipërisë nuk shprehen për rezultate të larta, përderisa vetëm 1/3 e kompanive sugjerojnë që ka impakt nga kjo fushatë.

Figura 30. A mendoni që fushata e qeverisë kundër informalitetit kishte impakt në reduktimin e fenomenit?



Në fund vërejmë që fushata ka pasur rezultatet më të rëndësishme në qendër të Shqipërisë dhe në Tiranë, ku mbi gjysma e bizneseve shprehen se fushata ia ka dalë që të ketë një impakt në reduktimin e informalitetit, siç deklarojnë bizneset në më shumë se 52% të rasteve.

5. AFTËSIMI DHE TRAJNIMI PROFESIONAL

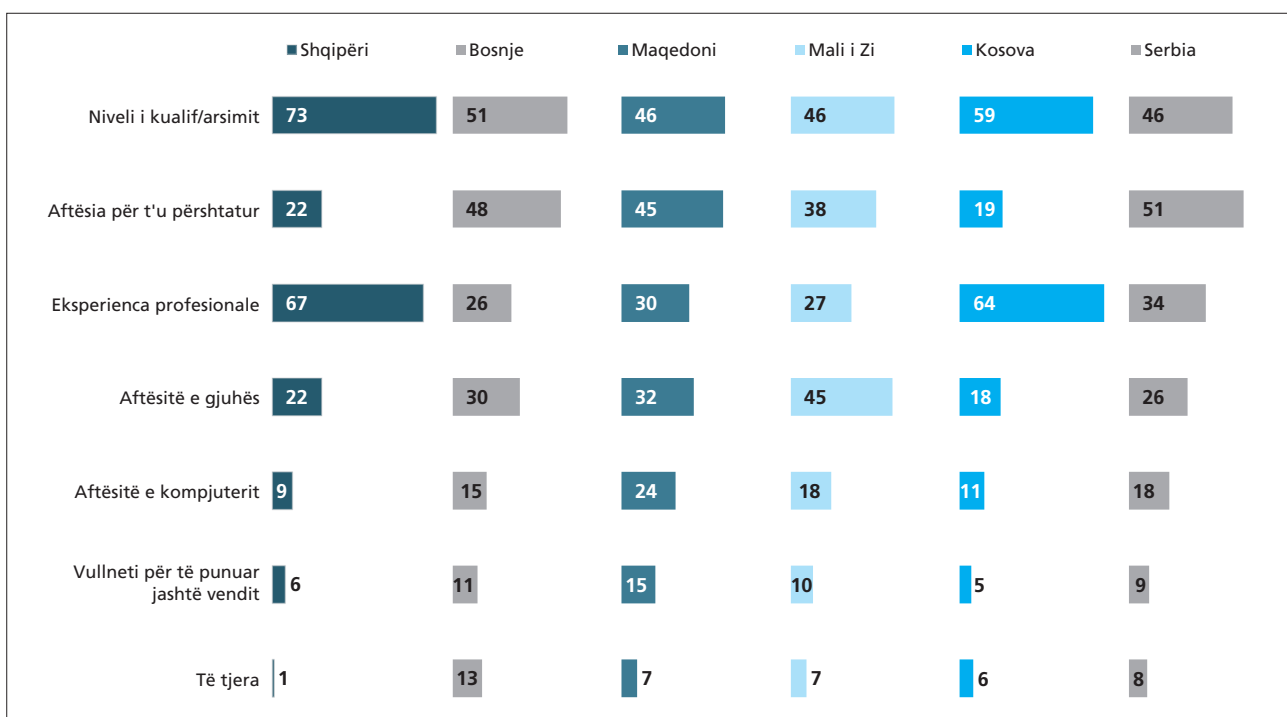
Tregu i punës në Shqipëri ka ndryshuar në mënyrë të vullshme gjatë dy dekadave të fundit. Ndërkohë që kërkesa për një serë aftësish profesionale ka rënë, në disa raste deri në zhdukje, nevoja për aftësi specifike, ngushtësisht të lidhura me zhvillimet në teknologji dhe inovacion të një tregu në zgjerim është rritur, duke u ndërlidhur në mënyrë të drejtpërdrejt me dinamizmin me të cilin ky treg karakterizohet ditët e sotshme. Ndërkohë, paralelisht këtyre zhvillimeve, një mospërputhje e thellë midis nevojës së biznesit për aftësim profesional si dhe fushave ekzistuese të studimit e të sapo-diplomuarve, po kthehet në një pengesë të rëndësishme për tregun Shqiptar të punës. Kjo më së shumti konsiderohet si një pasojë e politikave aktuale arsimore, si dhe një numri të lartë të rinjsh që kanë zgjedhur për të studiuar fusha si administrimi i biznesit, financa, drejtësia, gjuhët e huaja, etj. Ky fenomen duket se ka krijuar një destabilizim të tregut modern të punës në Shqipëri (ILO & MSWY, 2014).

5.1. Aftësitë më të rëndësishme profesionale

Përsa i përket Ballkanit Perëndimor, ekzistojnë tre tipare më të rëndësishme që një person duhet të zotërojë, për tu konsideruar i aftë për të gjetur lehtësisht një punë, kualifikimet/edukimi, aftësia për tu përshtatur dhe eksperiencia profesionale. Sidoqoftë, këto tre tipare nuk figurojnë si më të rëndësishmet për çdo shtet në rajon. Aftësia për tu përshtatur dhe zotërimi i gjuhëve të huaja për shëmbull figurojnë si më të rëndësishme në shtetet e tjera, se sa në Shqipëri. Ndërkohë Shqipëria dhe Kosova duket se kanë një opinion të ngjashëm, përsa i përket dy aseteve të rëndësishme për të gjetur në punë ditët e sotshme.

Specifikisht, diferenca më e madhe vërehet në rastin e Shqipërisë dhe Kosovës, ku kualifikimet/edukimi si dhe eksperiencia profesionale perceptohen si dimensionet më të rëndësishme, në krahasim me shtetet e tjera në rajon. Gjithashtu, diferenca midis këtyre tipareve krahasuar me të tjerat duket se është tepër e konsiderueshme, sërish krahasuar me shtetet e tjera në rajon.

Figura 31. Në opinionin tuaj, cila nga dy aftësitë duhet të theksohet për të gjetur punë? Balkan Barometer 2015, Public Opinion Survey, RCC

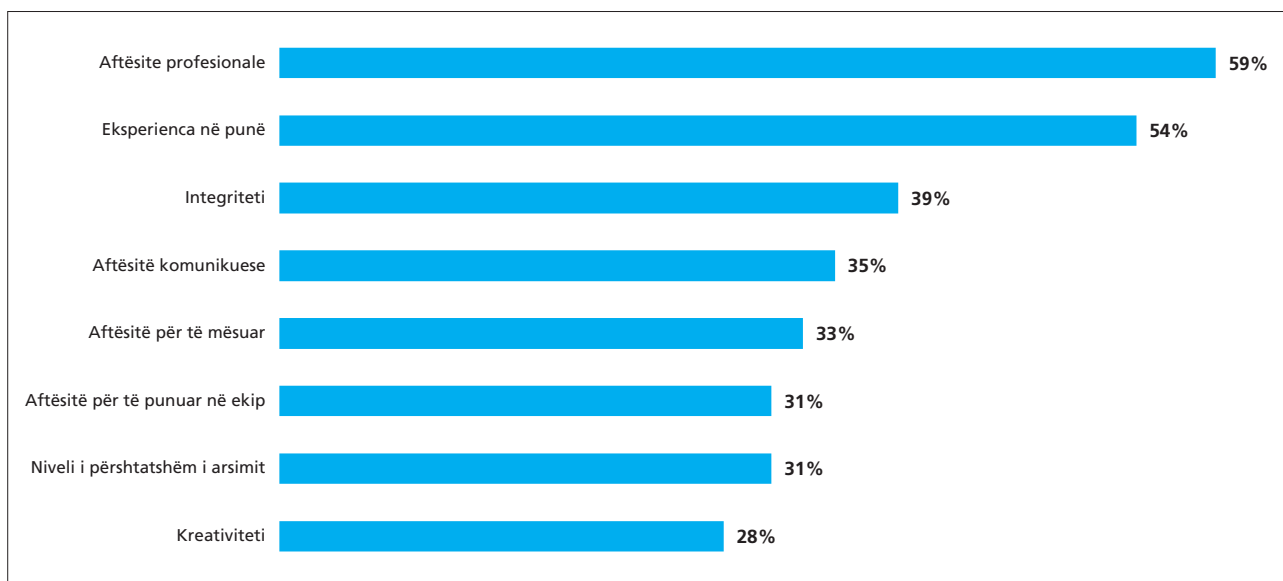


Bizneset duhet të orientohen më shumë drejt kërkimit për aftësi më të larmishme dhe jo vetëm për kualifikime dhe eksperiencë.

Studimi i fundit “Analiza së Nevojave për Aftësi” (Skills Need Analysis, ANA) i Qeverisë u zhvillua gjatë vitit 2014, financuar nga Bashkimi Europian dhe implementuar nga ILO. ANA2014 vazhdon të mbetet mjeti më i mirë për identifikimin e aftësive dhe mungesës së profileve profesionale, në tregun e punës.

Aftësitë profesionale dhe përvoja në punë janë pikërisht aftësitë/kërkesat të konsideruara si të vështira për tu gjetur në tregun e sotshëm të punës. Ndërkohë nga ana tjetër e spektrit, “aftësitë në të shkruar dhe lexuar”, “gjinia” si dhe “rrogat e pamjaftueshme në kompani” konsiderohen rallë si një barrierë për gjetjen dhe punësimin e personave në profesionin e kërkuar. ANA ka zbuluar gjithashtu rezultate të ngjashme me Balkan Barometer 2015, siç shpjegohet më sipër.

Figura 32. Frekuenca e aftësive dhe kërkesave të tjera që mungojnë në 5 grupet e profesioneve që kanë më shumë mungesa. ILO & MMSR, 2014



Integriteti, komunikimi dhe aftësia për të mësuar figurojnë si tipare të tjera të kërkuara nga kompanitë, të cilat synojnë të plotësojnë pozicionet të cilat shfaqin mungesë kualifikimesh. Sipas Balkan Barometer, Aftësia për të Mësuar (ose për tu përshtatur) nuk shihet ende si një prioritet primar për kompanitë Shqiptare, ndryshe nga shtetet e tjera të Ballkanit Perëndimor, të cilat e shohin këtë tipar si shumë të rëndësishëm (përveç Kosovës).

Gjatë këtij studimi u drejtua një pyetje e hapur, përse i përket aftësive kryesore që të punësuarit e kompanisë duhet të zotërojnë. Rezultatet e përgjithshme (të peshuara) tregojnë që aftësitë në komunikim si dhe aftësitë profesionale rezultojnë (të dyja me 46%) si aftësitë më të rëndësishme që një i punësuar duhet të zotërojë. Integriteti dhe një nivel i kënqshëm arsimimi gjithashtu përmenden nga një numër i konsiderueshëm kompanish.

Aftësitë në Komunikim nuk janë pjesë e Balkan Barometer 2015, por vlerësohen në nivele të larta, si në ANA 2014, ashtu dhe këtë studim (rezultate të peshuara). Nga ana tjetër, aftësia për të punuar në ekip si dhe aftësia për të mësuar vlerësohen në nivele relativisht të ulëta, nga kompanitë Shqiptare. Edhe “Përvoja e Punës” vlerësohet në nivele tepër të ulëta, përmëndur në vetëm 14% të rasteve, rezultat i mundshëm i një numri të lartë biznesesh të vogla, për të cilat ky tipar nuk përbën një shqetësim gjatë punësimit të stafit të tyre.

Ndërkohë, nesë rezultatet e studimit klasifikohen sipas aftësive më të kërkuara nga kompanitë më të mëdha që morën pjesë, përfitohet një këndvështrim i ndryshëm, përse i përket nevojave në punësim (figura 34). Aftësitë profesionale mbeten të parat, por “niveli i duhur i arsimimit” tashmë figuron si tipari i dytë më i kërkuar nga aftësitë, për ta paktën gjysmën e bizneseve të mëdha, shumë ndryshe nga rasti i kompanive të vogla. Aftësia në komunikim mbetet një tipar mjaft i kërkuar nga të gjitha kompanitë, ndërkohë që “aftësia për të mësuar” duken se korrelojnë negativisht me madhësinë e kompanisë, duke u konsideruar si një aftësi relativisht e neglizhuar në Shqipëri.

Figura 33. Cilat janë aftësitë më të rëndësishme që një të punësuar duhet të ketë në firmën tuaj (rezultat i peshuar)?

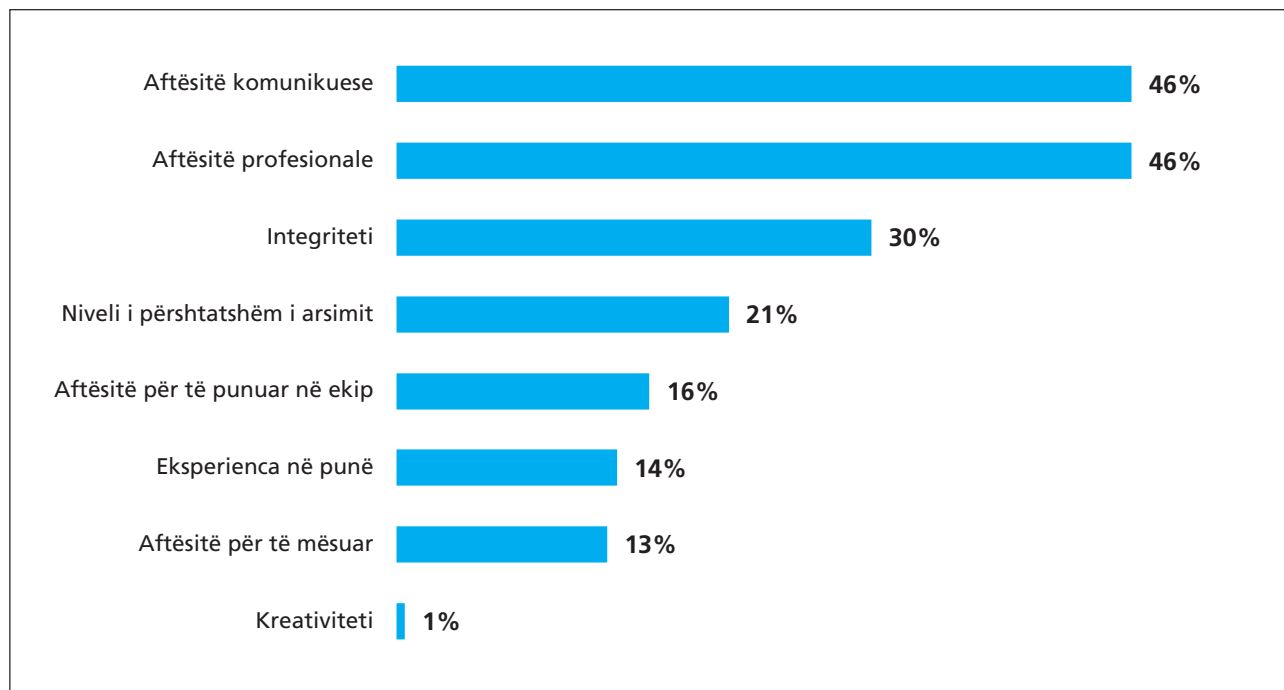
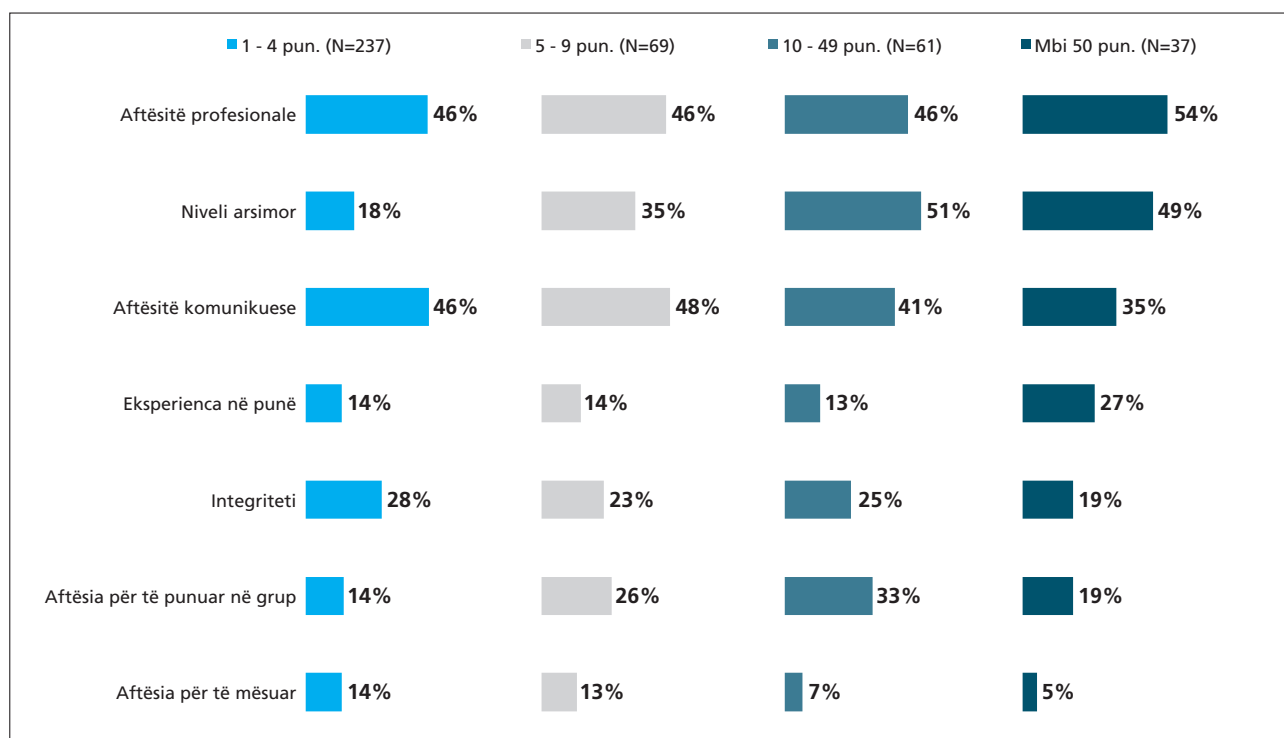


Figura 34. Cilat janë aftësitë më të rëndësishme që një të punësuar duhet të ketë në firmën tuaj



5.2. Vështirësi në Punësimin e Stafit

Analiza e Nevojave për Aftësi 2014 tregon një korrelacion pozitiv midis madhësisë së kompanisë dhe mundësisë për të patur të paktën një rekrutim gjatë 12 muajve të ardhshëm. Në atë raport, brënda nën grupit të kompanive mikro, vetëm 17.4% prej tyre presin të kryejnë një rekrutim të ri. Ndërkohë për nëngrupet e tjera sipas madhësisë së biznesit, numri i rekrutimeve duket se është më i rëndësishëm, se sa ideja e të paturit një rekrutim ose jo. Sipas studimit aktual, janë përdorur disa grupe relativisht të ndryshme përsa i përket madhësisë së kompanisë, por trendi duhet të jetë i ngjashëm. Sidoqoftë, fakti që nëngrupi i bizneseve të vogla zakonisht parashikon një nivel tepër të ulët rekrutimesh të reja ka mundësi të ndikojë në perceptimin e tyre në lidhje me vështirësitë në punësimin e stafit.

Figura 35. Biznese që parashikojnë marrjen e stafit të ri në 12 muajt e ardhshëm (ILO & MMSR, 2014)

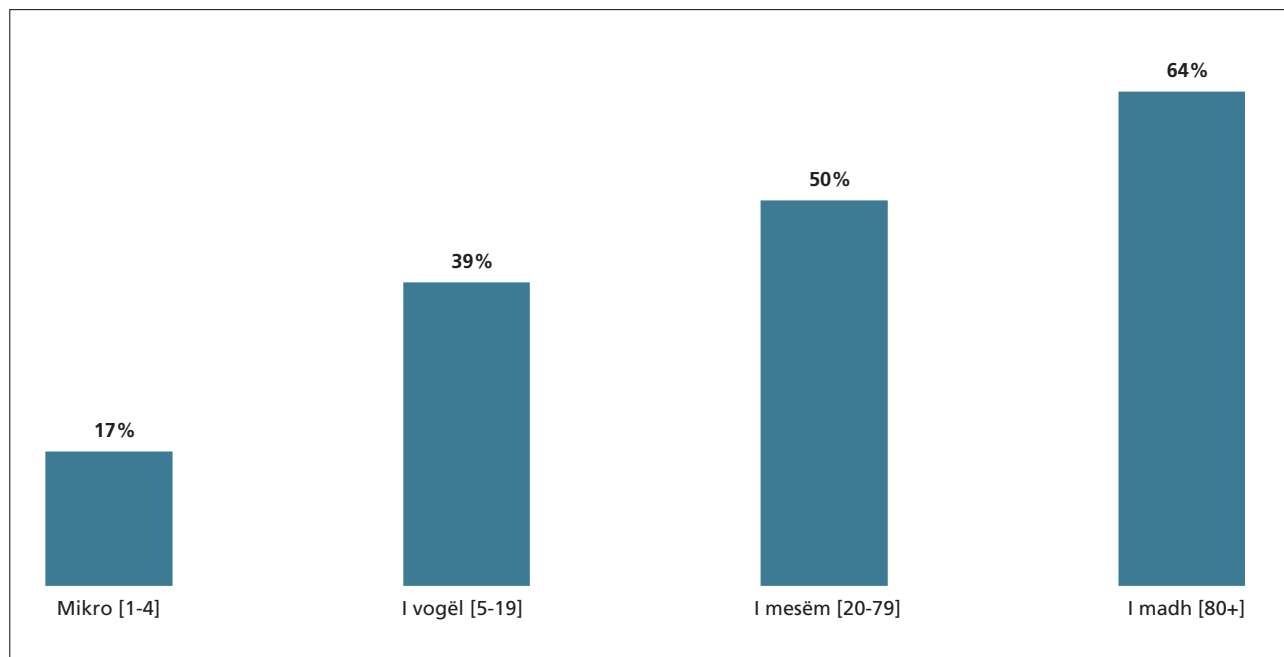
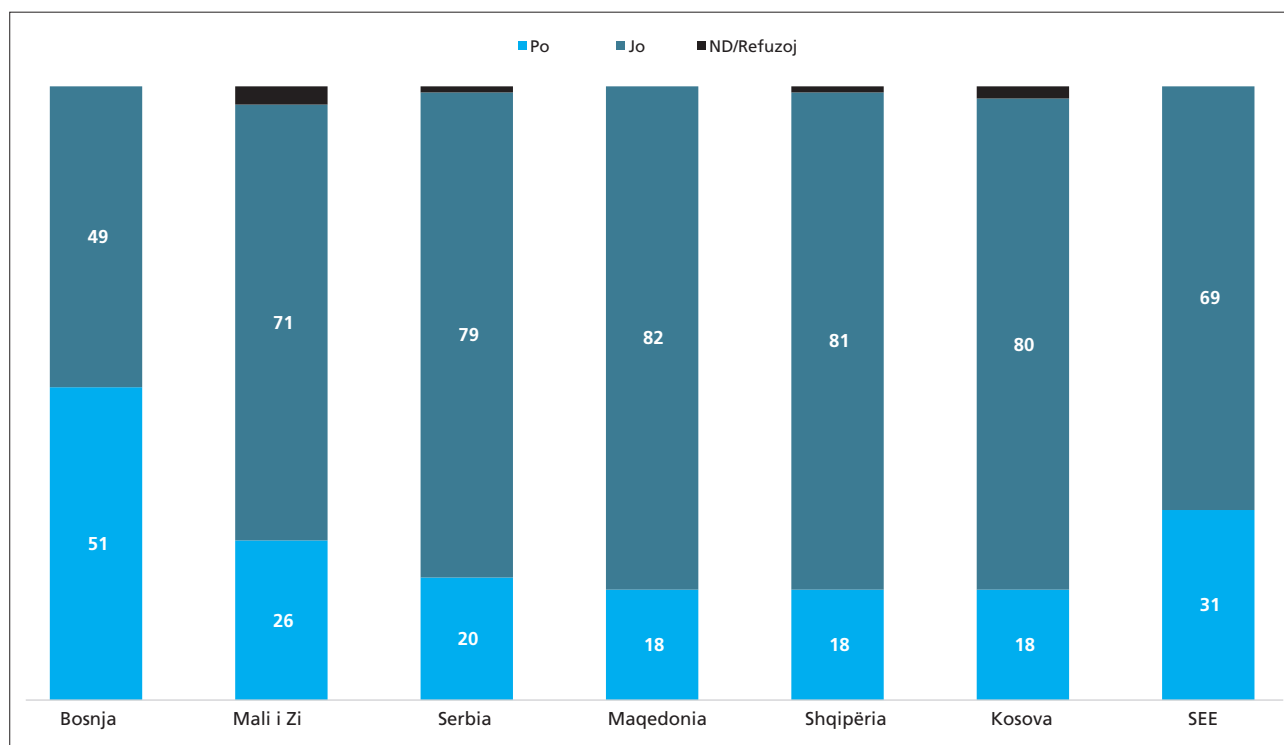


Figura 36. A kishit vende të lira pune që ishin të vështira për t'u plotësuar në 12 muajt e fundit? Balkan Barometer 2016

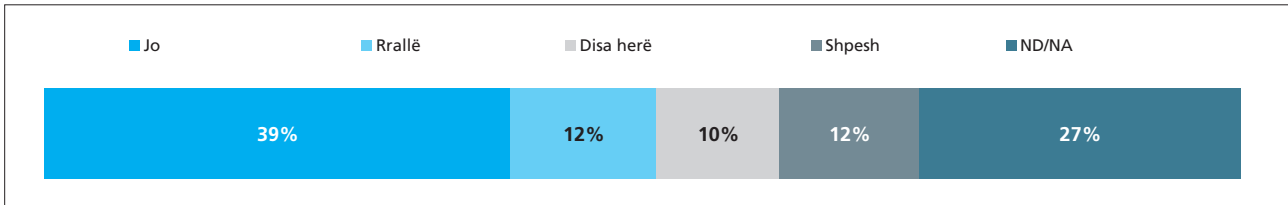


Sipas Balkan Barometer 2016, numri i kompanive që hasen vështirësi në plotësimin e pozicioneve vakante duket se ka pësuar një rritje gjatë viteve të fundit. Kompanitë nga Bosnia dhe Hercegovina si dhe Mali i Zi duket se hasin vështirësitë më të mëdha në këtë aspekt (49%). Shqipëria, Kosova dhe Maqedonia figurojnë me rezultate të ngjashme, kur pyeten nëse kanë hasur vështirësi në plotësimin e pozicioneve vakante gjatë viti të fundit.

I njëjti raport (Balkan Barometer 2016) tregon se problemi i plotësimit të pozicioneve vakante ndahet proporcionalisht sipas madhësisë së një kompanie (pra 49% të kompanive të mëdha, por vetëm 28% të kompanive të vogla u pajtuan me këtë pohim). Ky problem gjithashtu u vendos me një fokus të veçantë nga eksportuesit, kompanitë me përvojë më të gjatë në treg si dhe kompanitë me aktivitet në sektorin e minierave dhe ndërtimit.

Në këtë studim, në përgjithësi duket se 39% e kompanive nuk kanë hasur vështirësi të mëdha në punësimin e stafit, gjatë 3 viteve të fundit. Rezultati influencohet edhe nga numri i lartë i kompanive të rregjistruara si person fizik (pra shpesh vetëpunësuar), të cilat operojnë pa staf, ose me një staf të vogël. Ndërkohë, vetëm rreth 22% e kompanive shprehen se kanë hasur probleme në punësimin e stafit të duhur.

Figura 37. A keni patur këto 3 vitet e fundit vështirësi të rëndësishme në gjetjen e stafit me aftësitë e nevojshme? (rezultat i peshuar)

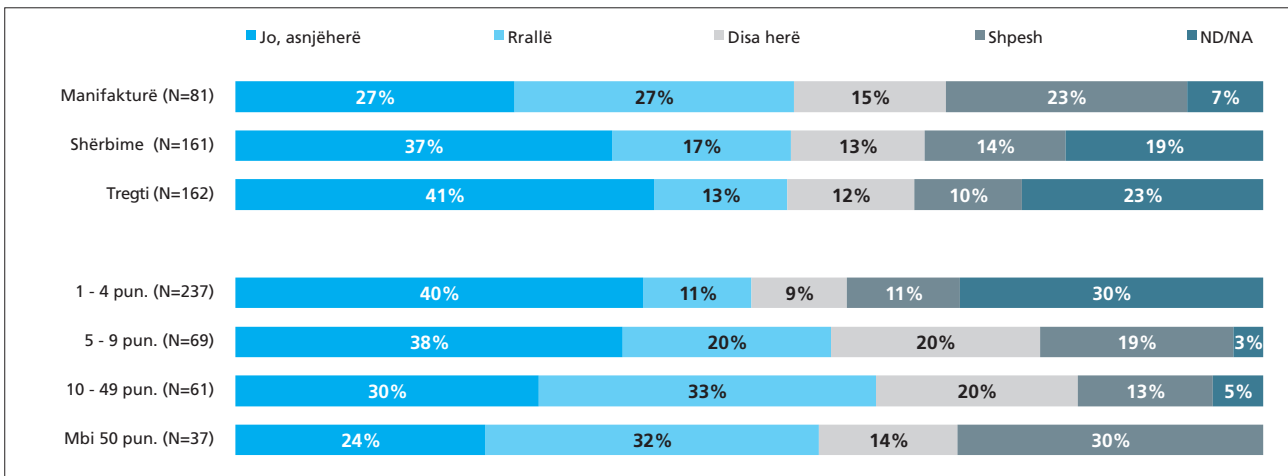


Nëse analizojmë rezultatet sipas sektorit, si dhe numrit të punësuarve, shfaqet një tablo më e larmishme. Sektori i Manufakturës duket se has më shumë vështirësi përse i përket gjetjes së stafit të duhur, të paktën gjatë 3 viteve të fundit. Rreth 38% e kompanive që operojnë në këtë sektor janë hasur me vështirësi shpesh edhe të mëdha, gjatë plotësimit të vendeve vakante të punës. Ndërkohë sektori i Shërbimeve figuron me 27%, përse i përket prevalencës së këtij problemi.

Madhësia e kompanive gjithashtu korrelohet me fenomenin e vështirësisë për punësimin e stafit të duhur. Kompanitë mikro (1 në 4 të punësuar) janë përballur me vështirësi në këtë aspekt, vetëm në 11% të rasteve. Nga ana tjetër kompanitë e mëdha (mbi 50 të punësuar) janë përballur me vështirësi gjatë punësimin të stafit të duhur, në më shumë se 44% të rasteve (Disa herë me 14% dhe shpesh me 30%).

Kompanitë e mesme (10-49 të punësuar) ndërkohë hasin gjithashtu vështirësi në këtë aspekt, në të paktën në një të tretën e rasteve.

Figura 38. A keni patur këto 3 vitet e fundit vështirësi të rëndësishme në gjetjen e stafit me aftësitë e nevojshme?



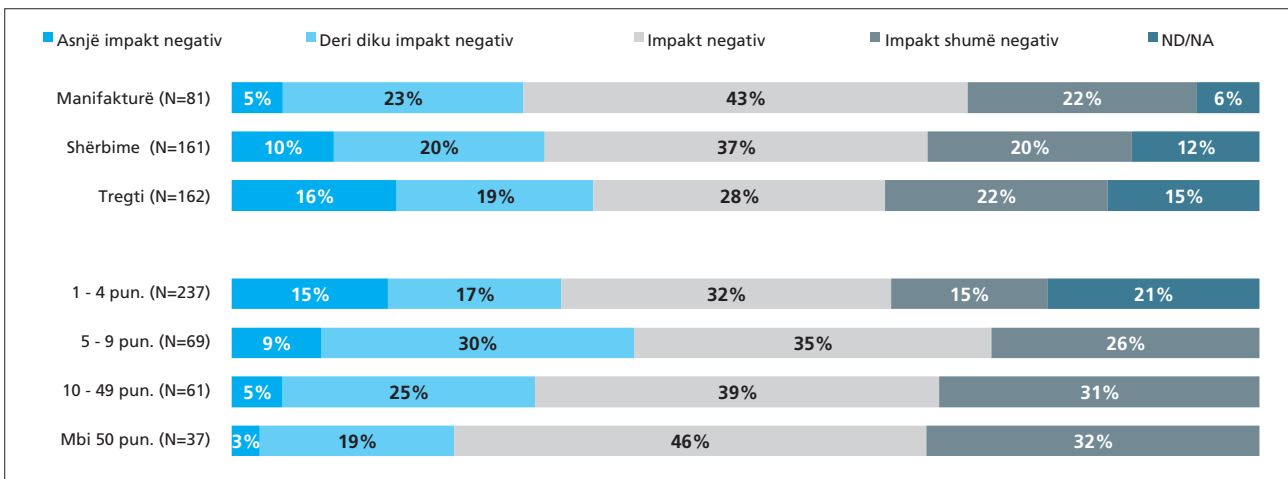
Ndikimi që ka mungesa e të punësuarve në biznes

Mungesa e të punësuarve të kualifikuar ka një impakt negativ në zhvillimin e biznesit, përgjatë sektorëve të ndryshëm në Shqipëri. Manufaktura duket se influencohet më shumë nga mungesa e të punësuarve të kualifikuar, me rreth 43% e të anketuarve të cilët pohojnë një impakt negativ, ndërkohë që edhe 22% e bizneseve të tjera pohojnë drejt një impakti shumë negativ (figura nr. 39).

Madje edhe sektori i shërbimeve duket se mund të goditet negativisht nga një mungesë e mundshme e punonjësve të kualifikuar, në afërsisht 57% të rasteve (sipas 37% me një impakt negativ dhe 20% me një impakt shumë negativ).

Ndikimi negativ në zhvillimin e biznesit, si pasojë e mungesës së të punësuarve të kualifikuar korrelohet pozitivisht edhe me madhësinë e kompanive. Biznesi i madh (më shumë se 50 të punësuar) do pësonte impakt më negativ, sipas 46% prej tyre, ndjekur nga 32% që e konsiderojnë impaktin shumë negativ.

Figura 39. A ndikon negativisht mungesa e stafit në veprimtarinë e biznesit?



Konkluzione:

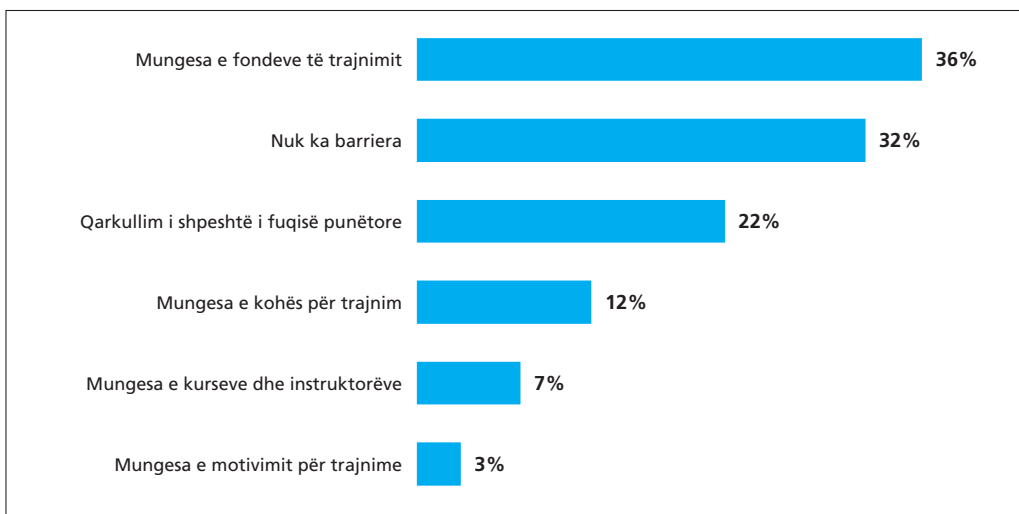
Të anketuarit e studimit “Mjedis Mundësues për Ndërmarrje të Qëndrueshme në Shqipëri”, duke konsideruar aftësitë dhe kompetencat më të rëndësishme që të punësuarit duhet të kenë, i vendosin një peshë të madhe aftësive profesionale dhe nivelit të duhur të arsimimit. Ndërkohë, afërsisht gjysma e kompanive të mëdha dhe një numër i konsiderueshëm i kompanive nga sektori i manufakturës shprehen se hasin vështirësi gjatë punësimit të stafit më aftësitë e duhura profesionale. Mungesa e të punësuarve të kualifikuar është edhe më e dukshme në rastin e kompanive të mëdha. Studime të tjera tregojnë se aftësitë profesionale si dhe përvoja e punës janë kryesisht dy dimensionet që mungojnë më shumë në tregun e sotshëm të punës.

Sidoqoftë, studimi Balkan Barometer demonstron se shtete të tjera në rajon theksojnë gjithashtu aftësi të tjera, si ajo për tu përshtatur si dhe zotërimi i gjuhëve të huaja, të cilat nuk figurojnë me një nivel të lartë rëndësie për kompanitë shqiptare.

5.3. Pengesat ndaj Trajnimeve

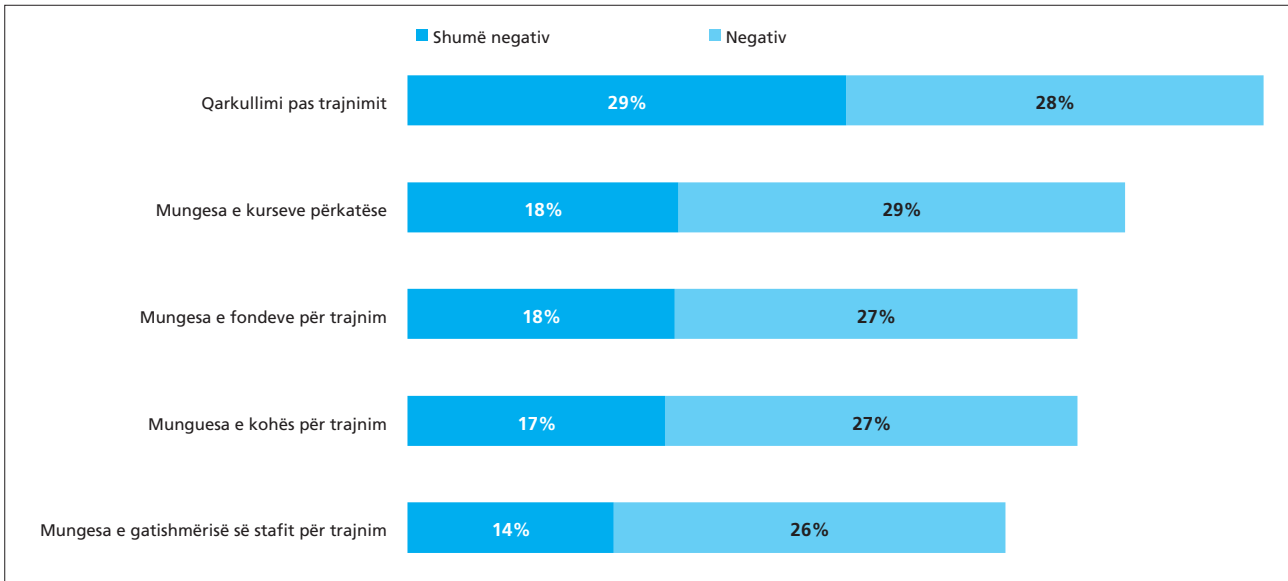
Analiza e Nevoja për Aftësi 2014 zhvilloi një studim të shumëanshëm, rreth pengesave përse i përket trajnimit të të punësuarve, nga kompanitë në Shqipëri. Mungesa e fondeve për trajnime figuron si pengesa kryesore (36% e kompanive) që kufizon me pas konceptin e investimit në trajnimin e vazhdueshëm të stafit (ILO & MMSR, 2014). Qarkullimi i shpeshtë i të punësuarve figuron si një pengesë e konsiderueshme, sipas 22% të kompanive.

Figura 40. Frekuenca e barrierave që pengojnë trajnimin e vazhdueshëm të stafit. ILO & MMSR, 2014



Biznesi nuk ndjen siguri gjatë investimit të fondeve për trajnimin e të punësuarve, duke qënë se të trajnuarit mund të largohen nga puna çdo moment mbas trajnimit. Ndërkohë afërsisht një e treta e bizneseve të intervistuar (32%) nuk shohin asnjë pengesë, përsa i përket trajnimit të stafit.

Figura 41. Cili do të ishte impakti i këtyre barrierave potenciale në trajnimin e të punësuarve (rezultat i peshuar)?

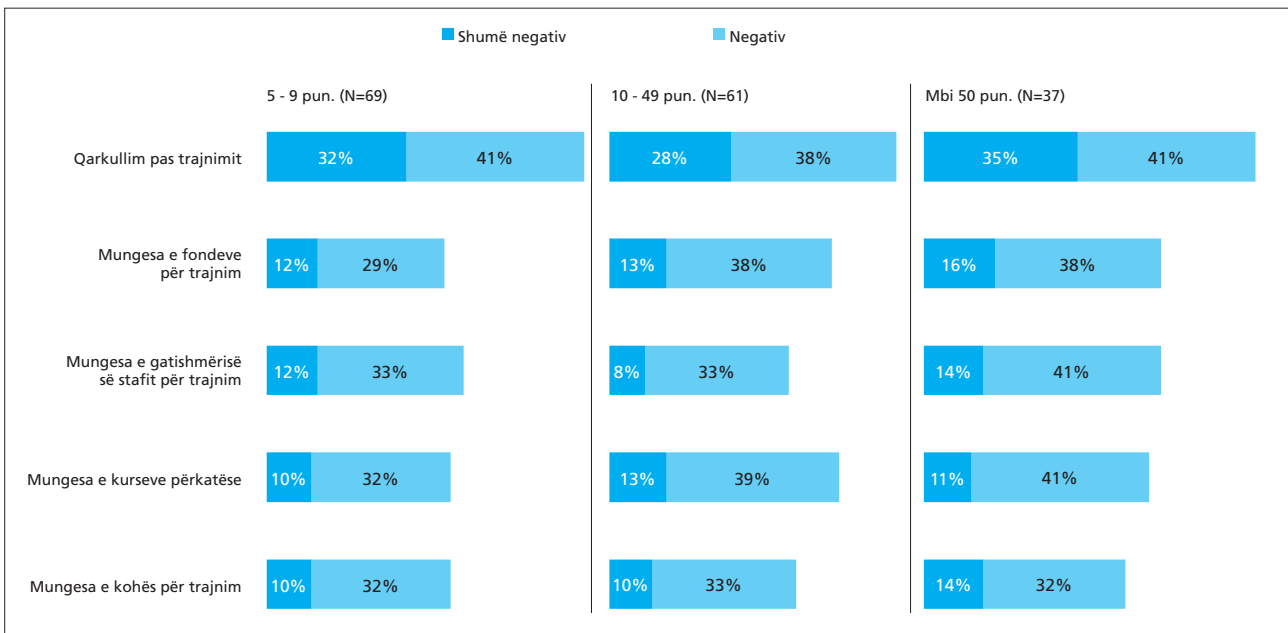


Rezultate të ngjashme konfirmohen edhe në këtë studim. Qarkullimi i lartë i të punësuarve shihet si një pengesë e konsiderueshme nga 57% (duke përfshirë: Impakt Negativ dhe Shumë Negativ) nga kompanitë në këtë aspekt. Mungesa e kurseve të përshtatshme si dhe mungesa e fondeve për trajnimin dhe aftësimin të stafit, shihen si pengesa të tjera potenciale në këtë aspekt.

Madhësia e biznesit ka një ndikim të madh përse i përket pengesave potenciale ndaj trajnimit dhe mbajtjes së një stafi të kualifikuar.

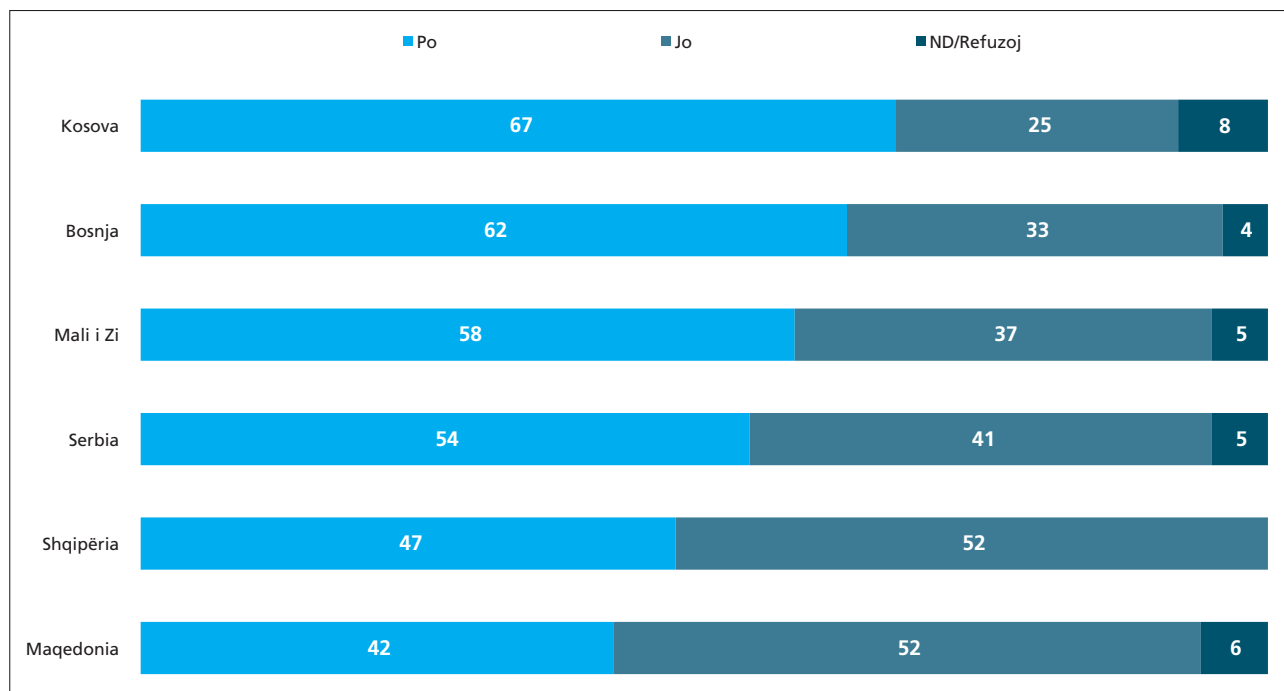
Qarkullimi i lartë i të punësuarve mbetet problemi më i madh, sipas të gjitha nëngrupeve, ndërkohë që mos gadishmëria e stafit për të kryer trajnime dhe mungesa e kurseve specifike duket se aplikohen më shumë në rastin e kompanive të mëdha (mbi 50 të punësuar).

Figura 42. Cili do të ishte impakti i këtyre barrierave potenciale në trajnimin e të punësuarve (sipas madhësisë)?



Balkan Barometer konfirmon mungesën e gatishmërisë për të marrë pjesë ne kurse trajnuese, ku në rastin e Shqipërisë vetëm 47% e të anketuarve pohojnë se do kishin dëshirë për t'u trajnuar dhe aftësuar në të mirën e gjetjes së një pune. Ndërkohë shtete të tjera në rajon, duket se kanë një fuqi punëtorë më pozitive në këtë aspekt.

Figura 43. A do të ndiqnit kurse trajnimi shtesë për t'iu ndihmuar që të gjeni punë?
Balkan Barometer 2015

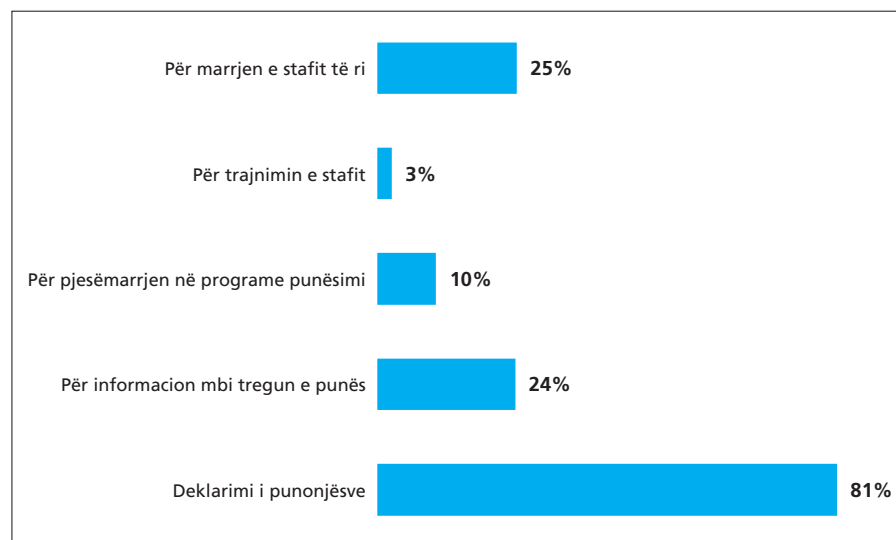


5.4. Mbështetja ndaj Trajnimit/Aftësimi Trajtime nga Institucione të Arsimit Teknik dhe Profesional për Organizatat e Biznesit

ANA 2014 identifikon gjithashtu marrëdhënjen midis Shërbimit Kombëtar të Punësimit (SHKP) dhe biznesit Shqiptar. SHKP zhvillon mundësi punësimi nëpërmjet politikave të efektshme të punësimit dhe ofron arsim cilësor profesional dhe teknik për të rinj dhe të rritur. Ekziston edhe një obligim ligjor që shpjegon se pse shumica e kompanive janë në marrëdhënie me SHKP, ku deklarohen edhe të punësuarit, identifikuar nga 80.7% të bizneseve. Sigurisht ky numër mund të jetë edhe më i madh, duke konsideruar se deklarimi i të punësuarve është i detyrueshëm ligjërisht.

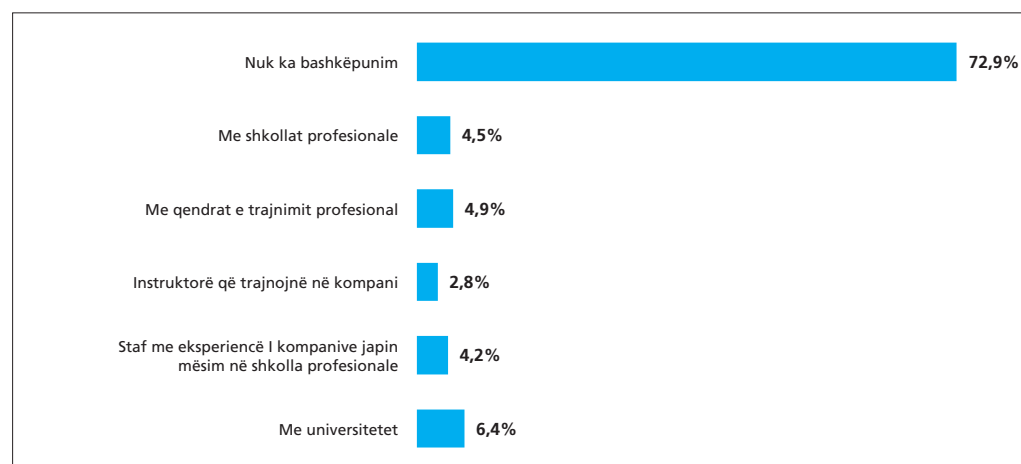
Në raportin ANA 2014, vetëm 10% e kompanive kanë patur marrëdhënie me SHKP, duke marrë pjesë, ose duke marrë informacion rreth programeve që provojnë punësimin, të cilat mund të përfshijnë edhe trajnime. Ndërkohë vetëm 3% e kompanive kanë patur marrëdhënie me SHKP rreth trajnimit të stafit. Fakti më i rëndësishëm është që biznesi në përgjithësi e njëj SHKP dhe shërbimet e veta të cilat mund të përdoren për të zgjeruar pjesëmarrjen e bizneseve në programet e trajnimit.

Figura 44. Frekuenca e çështjeve në lidhje me Zyrën e Punës, ILO & MMSR, 2014



ANA 2014 analizoi edhe mënyrat e bashkëpunimit midis bizneseve dhe sistemeve të trajnimit. Studimi tregon se ka një bashkëpunim shumë të dobët të bizneseve me sistemin e arsimit dhe aftësimin profesional. Gjithashtu, një numër shumë i ulët biznesesh (6.4%) bashkëpunojnë me universitete, ndërkohë që numri i atyre që bashkëpunojnë me institucione arsimit profesional është edhe më i ulët.

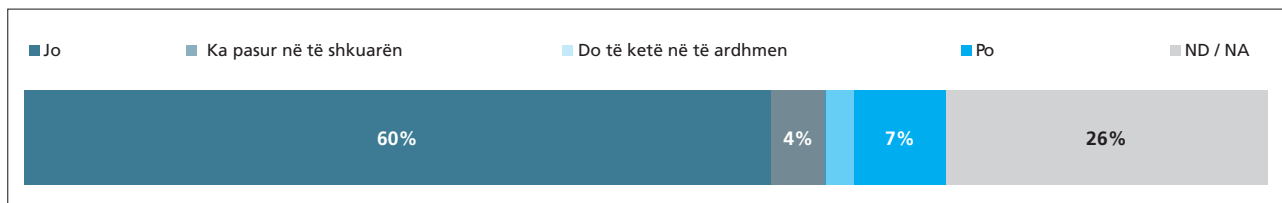
Figura 45. Numri i bizneseve dhe përqindja e bashkëpunimit me arsimin profesional dhe sistemet e trajnimit ILO & MMSR, 2014



Rreth 4.9% e bizneseve kanë bashkëpunuar me Qendra për Arsim Profesional, te cilat administrohen nga SHKP. Gjithashtu, disa kompani kanë ftuar instruktorë nga Qendra të Arsimit Profesional, osë kanë dërguar të punësuar më përvojë të mirë pune në këto qendra. Sidoqoftë ka ende nevojë për të shkurtuar distancën midis biznesit dhe qendrave të trajnimeve profesionale.

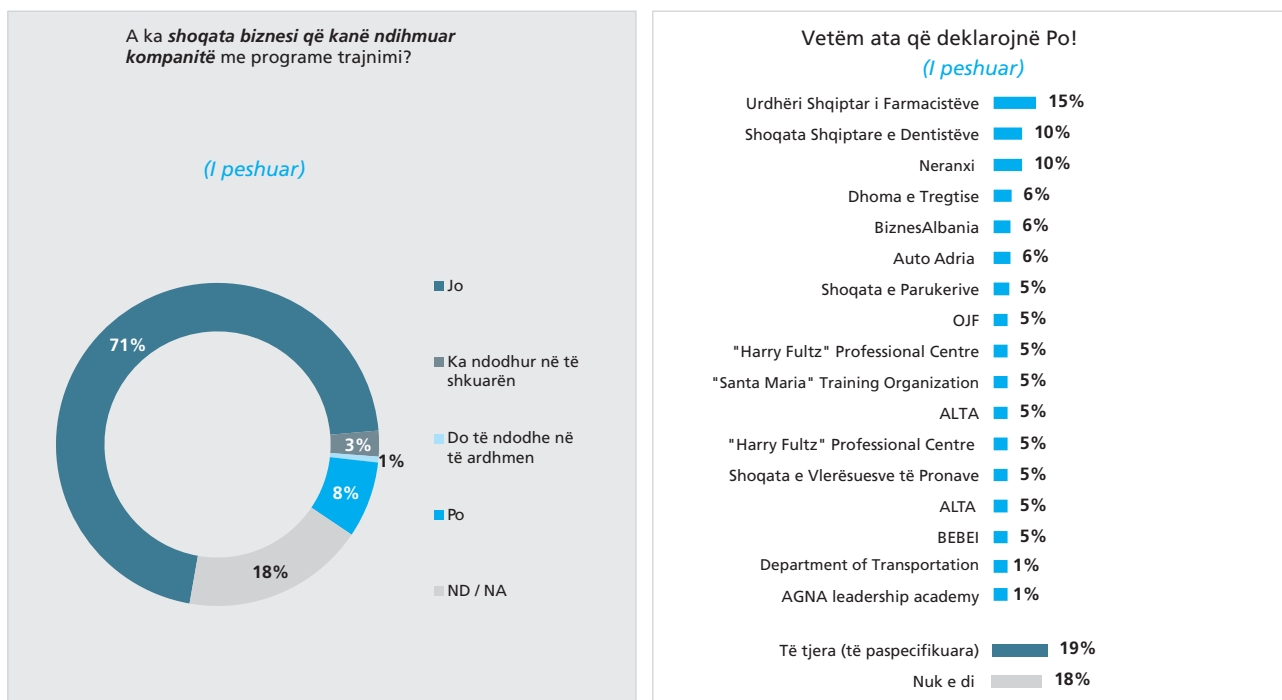
Rezultate të ngjashme reflektohen edhe në këtë studim. Rreth 60% të bizneseve nuk kanë informacion rreth programeve të qeverisë në mbështetje të arsimit profesional, me qëllim mbullimin e mangësive përse i përket aftësimin të stafit. Ndërkohë sipas ANA, 73% gjithashtu nuk kanë patur bashkëpunim. Vetëm 7% e bizneseve deklarojnë se kanë informacion për trajnimin e stafit, ndërkohë në ANA 2014, vetëm 3% deklarojnë të kenë përdorur programe për trajnimin e stafit. Rezultatet tregojnë se kanë nevojë për të informuar bizneset për mundësitë e trajnimit të stafit në programet e qeverisë.

Figura 46. A ka programe të trajnimit profesional që mbështesin kompaninë tuaj në plotësimin e mungesave të aftësive të të punësuarve?



Në këtë studim kemi pyetur për influencën e organizatave të biznesit, në mbështetjen e kompanive nëpërmjet skemash të ndryshme trajnimi. Shumica dërmuese e kompanive të intervistuar deklarojnë se nuk kanë informacion në këtë aspekt. Vetëm 8% e bizneseve kanë një farë informacioni, rreth organizatave të biznesit që mbështesin në forma të ndryshme qasjen e biznesin në skema trajnimi. Ekziston një nevojë e madhe për të patur më shumë mbështetje nga organizatat e biznesit, përse i përket këtij aspekti dhe për të zhvilluar marrëdhënie të qëndrueshme midis organizatave të biznesit, SHKP dhe vetë biznesit, më qëllim krijimin e skemave sa më të përshtatshme për trajnimin e stafit.

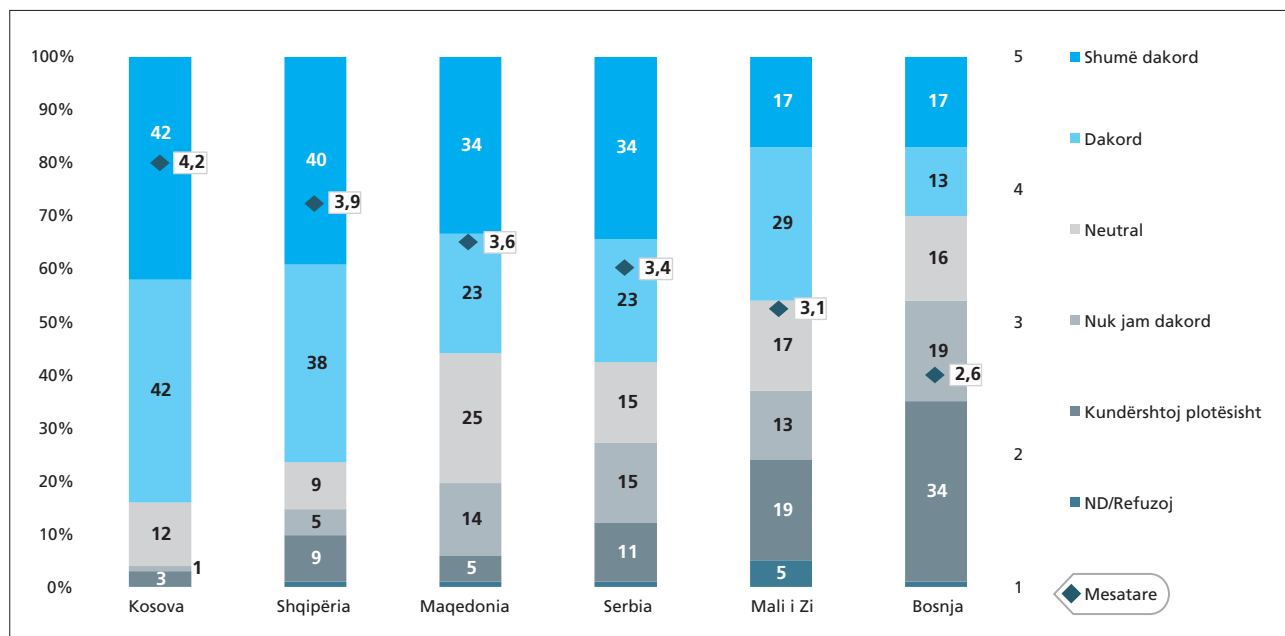
Figura 47. Shoqatat e biznesit që ndihmojnë kompanitë me skema të ndryshme trajnimi (rezultat i peshuar)



Aftësitë e mësuara në sistemin arsimor

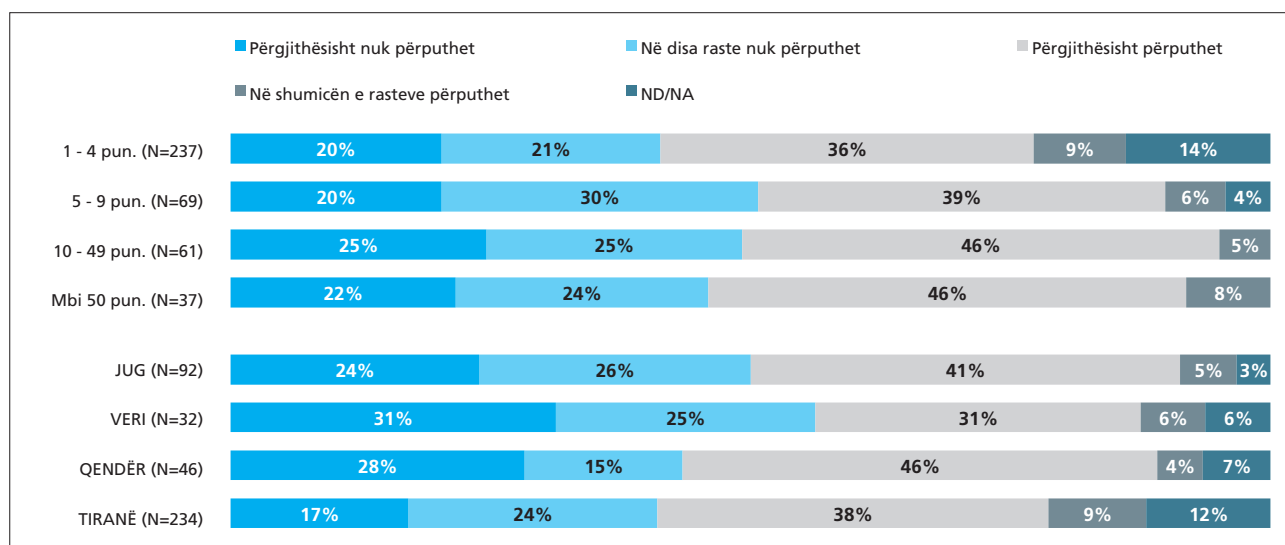
Në nivel rajonal, sipas Balkan Barometer 2016, më shumë se gjysma (pjesa më e madhe) e përfaqësuesve të biznesit janë të kënaqur me sistemin arsimor, përsa i përket përmbushjes së nevojave që biznesi ka, përsa i përket kualifikimit të punësuarve. Në Shqipëri dhe Kosovë në më shumë se tre të katërtat e rasteve, të anketuarit vlerësojnë njohuritë dhe aftësitë, të cilat mund të përfitohen nga sistemin arsimor për ekonomine vëndase. Komuniteti i biznesit nga Mali i Zi dhe Bosnia dhe Hercegovina figurojnë si më pak të kënaqur me sistemin arsimor të këtyre shteteve. (RCC, 2016).

Figura 48. A jeni dakord që aftësitë e mësuara në sistemin arsimor i plotësojnë nevojat e kompanisë suaj? Balkan Barometer 2016



Studimi aktual tregon disa rezultate më të diversifikuara. Në vija të përgjithshme vetëm rreth gjysma e të anketuarve deklarojnë se arsimi universitar dhe profesional në Shqipëri i përmbush nevojat e komunitetit të biznesit. Bizneset nga Tirana duket se kanë nivelin më të ulët të pakënaqësisë në këtë aspekt, me vetëm 17% të rasteve duke deklaruar se sistemi arsimor nuk i përmbush nevojat e tyre, si biznes, përsa i përket punësimit. Gjithashtu, kompanitë e mëdha (mbi 50 të punësuar) duket se janë më të kënaqura, krahasuar me grupet e tjera të biznesit, ndryshe me perceptimin që kompanitë më të mëdha kërkojnë më shumë aftësi dhe kompetenca nga sistemi arsimor i vëndit. Madhësia e kompanisë, duket se nuk e influencon shumë perceptimin në këtë aspekt.

Figura 49. Në çfarë përmase arsimit profesional dhe universitar i plotëson nevojat e biznesit?

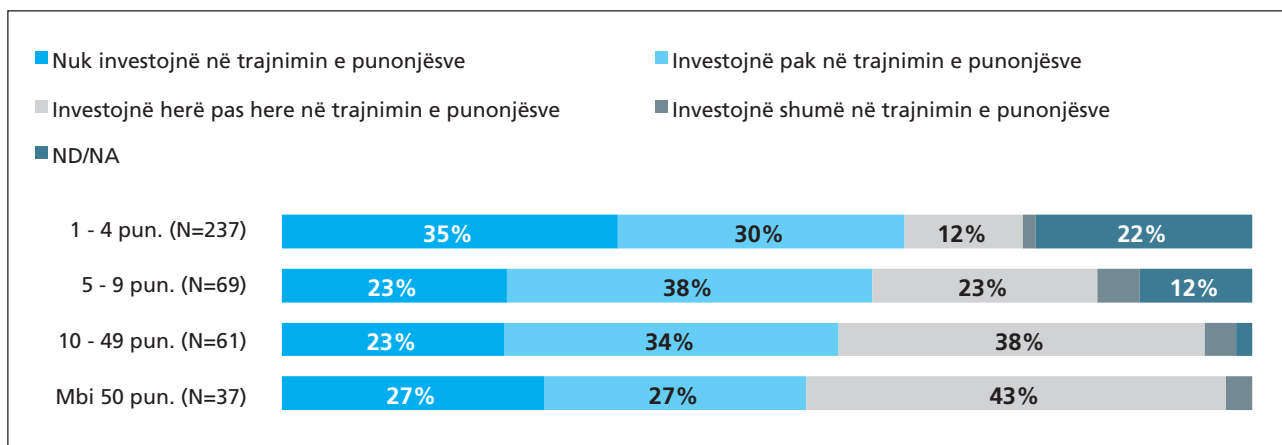


Aftësitë e mësuara brënda kompanisë

Ekziston pothuajse një konsensus i përgjithshëm që kompanitë e mëdha nuk investojnë shumë në trajnimin dhe zhvillimin e stafit që kanë. Rreth 43% e kompanive më të mëdha nga kampioni i këtij studimi deklarojnë se bizneset e mëdha investojnë herë pas here në trajnimin dhe zhvillimin e të punësuarve të tyre. Nga ana tjetër, 27% deklarojnë që bizneset e mëdha nuk investojnë fare në trajnimin e stafit.

Bizneset e vogla janë më skeptike përsa i përket qasjes së bizneseve së mëdha, lidhur me trajnimin te burimeve të tyre njerëzore. SHKP dhe Organizatat e Biznesit duhet të bëjnë më shumë për të rritur ndërgjegjshimin e biznesit të madh për të investuar më shumë në zhvillimin e burimeve njerëzore.

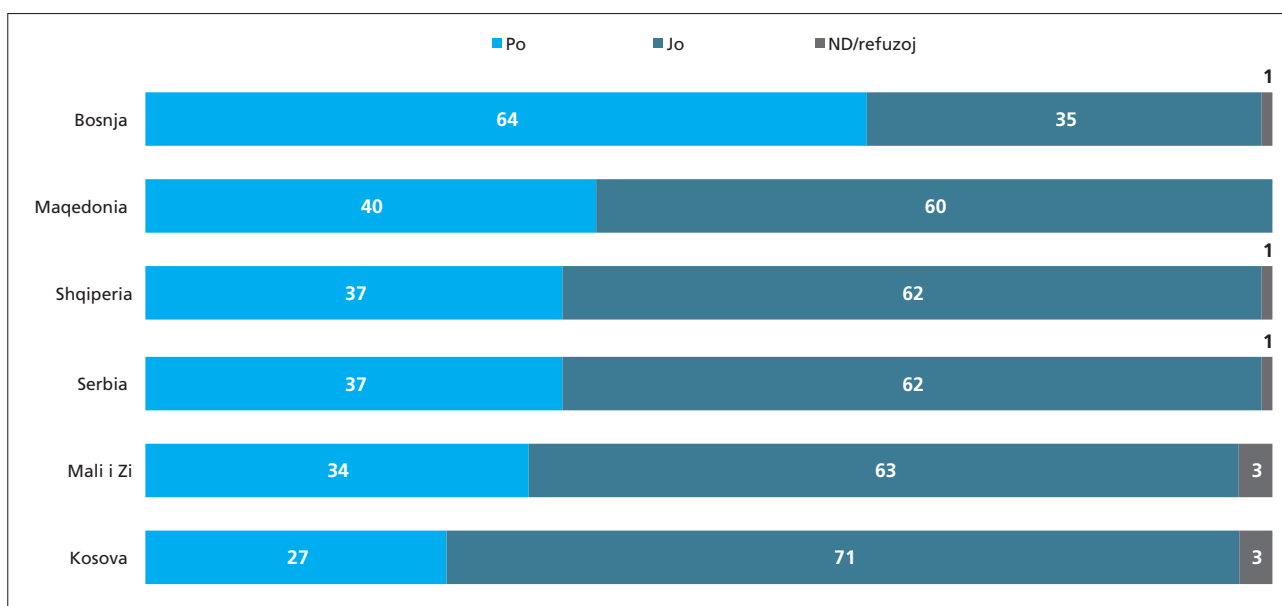
Figura 50. Si e vlerësoni qasjen e kompanive të mëdha ndaj zhvillimit të burimeve njerëzore?



Balkan Barometer 2016 tregon disa rezultate të ndryshme ndërmjet shteteve të rajonit, rreth trajnimeve të organizuara nga biznesi, për stafin e vetë. Më shumë se një e treta e drejtuesve të bizneseve në Shqipëri deklarojnë se kanë organizuar trajnime shtesë për të punësuarit e tyre, gjatë vitit të fundit.

Krahasuar me shtetet e tjera, biznese nga Bosnia dhe Hercegovina investojnë më shumë në zhvillimin e stafit, me 64% duke konfirmuar që kanë organizuar vetë trajnime për stafin e tyre, ndërkohë që kompanitë nga Kosova duket se janë më pak aktive në këtë aspekt.

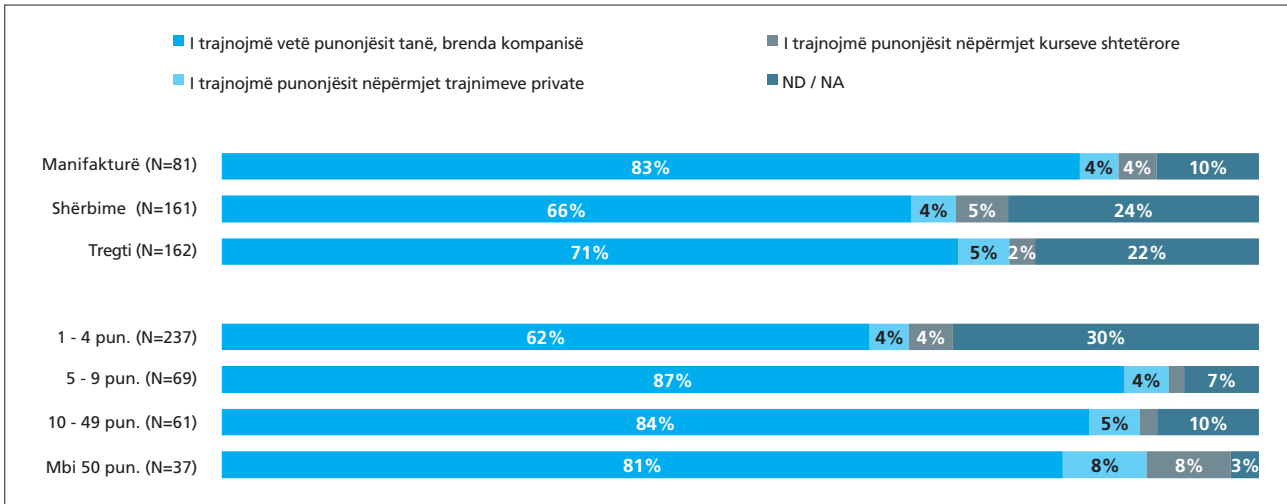
Figura 51. Gjatë 12 muajve të fundit, a ka financuar apo organizuar kompania juaj trajnim për stafin? Balkan Barometer 2016



Kompanitë përgjithësisht i trajnojnë të punësuarit kryesisht brenda strukturës së tyre, ose të paktën deklarojnë që nuk kanë organizuar ndonjë trajnim në mënyrë formale. Shumë pak kompani kërkojnë t'i trajnojnë të punësuarit, ndërmjet kurseve të trajnimit të financuara nga qeveria, ose nëpërmjet kursesh private trajnimi.

Kompanitë më të mëdha (mbi 50 të punësuar) janë më të orientuara drejt trajnimeve jashtë kompanisë për të punësuarit e tyre, por sërish vetëm në 16% të rasteve. Sektori ku kompanitë operojnë nuk duket se influencon shumë në këtë aspekt, përveç rastit të Manufakturës, që duket se trajnon më shumë të punësuar (brenda kompanisë) se sektorët e tjerë.

Figura 52. Si e menaxhon kompania juaj mangësitë e të punësuarve për sa i përket kualifikimit të tyre?



6. KORNIZA LIGJORE DHE RREGULLATORE

Global Competitiveness Index (GCI) përmban disa nga aspektet e vështirësive që përfaqësojnë rregulloret e Qeverisë së një shteti dhe efikasitetin e sfidave ndaj tyre. Si pasojë, rezultatet janë shumë jo-ngjashme në nivel krahasimor me shtetet e tjera. Vështirësitë që përfaqësojnë Rregulloret e Qeverisë përfshijnë shpenzimet të cilat duhet të jenë në përputhshmëri me rregulloret dhe gjithashtu përfshijnë kohën dhe punën që do të shpenzohet në plotësimin e formularëve, nxjerrjen e licencave dhe modaliteteve të ngjashme.

Shqipëria shfaqet si një shtet me vështirësi më të pakta të rregulloreve të qeverisë, e renditur e 11-ta në botë me 4.6 pikë gjithsej nga një maksimum vlerësimi prej 7 pikësh. Mal i Zi dhe Maqedonia gjithashtu pozicionohen mirë në këtë renditje ndërkohë shtetet e tjera paraqiten me pengesa të mëdha në ushtrimin e aktivitetit të tyre prej vështirësive që përfaqësojnë Rregulloret e Qeverisë.

Nga ana tjetër, pavarësisht Rregulloreve të pakta, efikasiteti i kuadrit ligjor që sfidon ligjshmërinë e veprimeve/rregulloreve të Qeverisë paraqitet i dobët me një vlerësim prej 2.8 pikë në një maksimum prej 7 pikësh. Serbia dhe Bosnja & Hercegovina duket se kanë një barrë të madhe të rregulloreve të Qeverisë, që si rrjedhojë shoqërohet nga një mungesë efikasiteti të kornizës ligjore për të sfiduar këto rregullore

Tabela 7. Barra e rregulloreve dhe e kundërshtimit të tyre

	Barra e Rregulloreve Ligjore (renditje nga 138 shtete)	Vlera (maks. 7)	Efikasiteti i kuadrit ligjor në sfidimin e rregulloreve të sektorit publik (renditje nga 138 shtete)	Vlera (maks. 7)
Shqipëri	11	4.6	109	2.8
Mali i Zi	58	3.6	77	3.3
Maqedoni	49	3.7	92	3.1
Serbi	128	2.4	115	2.7
Bosnje	125	2.6	123	2.6
Sllloveni	116	2.7	89	3.1

Barra e Rregulloreve Ligjore (renditje nga 138 shtete)

Shqipëria ka avantazh të madh faktin e mos aplikimit të rregullave të tepruara që mund të kufizojnë dëshirën për të hapur një kompani dhe mund të frenojnë krijimin e profesioneve dhe vendeve të reja të punës. Mirëpo ky avantazh kaq i madh pengohet dhe vështirësohet nga paaftësia e kornizës ligjore të bizneseve private për të sfiduar ligjshmërinë e veprimeve dhe rregulloreve të sektorit publik.

Indeksi i Cilësisë së Rregulloreve përfshin perceptimin e aftësisë së qeverisë për të formuluar dhe zbatuar politika të mira dhe rregullime të cilat lejojnë dhe përkrahin sektorin privat. Projekti "The Worldwide Governance indicators" (WGI) raporton për treguesit individual dhe të përgjithshëm të qeverisjes për më shumë se 200 shtete dhe territore përgjatë periudhës kohore 1996-2015.

Indeksi i Cilësisë së Rregulloreve për Shqipërinë ka qenë 0.20 në vitin 2016, ndërkohë, ky indeks paraqitet i qëndrueshëm për tre vitet e fundit. Shqipëria pozicionohet më mirë se shtetet e tjera të Ballkanit Perëndimor, përveç Maqedonisë .

Slllovenia ndërkohë përcakton sërish pikën e referimit që duhet ndjekur nga Rajoni. Indeksi për Kosovën dhe Bosnjën&Hercogivën është përkeqësuar vitet e fundit, ndërsa Mali i Zi e ka përmirësuar këtë indeks me një diferencë të mirë.

Pyetja jonë e parë qëndron në faktin nëse qeveria ofron një kuadër rregullator për inkurajimin e rritjeve të kompanive. Kompani të sektorëve të ndryshëm kanë po të njëjtin mendim negativ lidhur me cilësinë e kornizës rregullatore të mundësuar nga qeveria.

Figura 53. Indeksi i Cilësisë së Rregulloreve (Worldwide Governance Indicators)

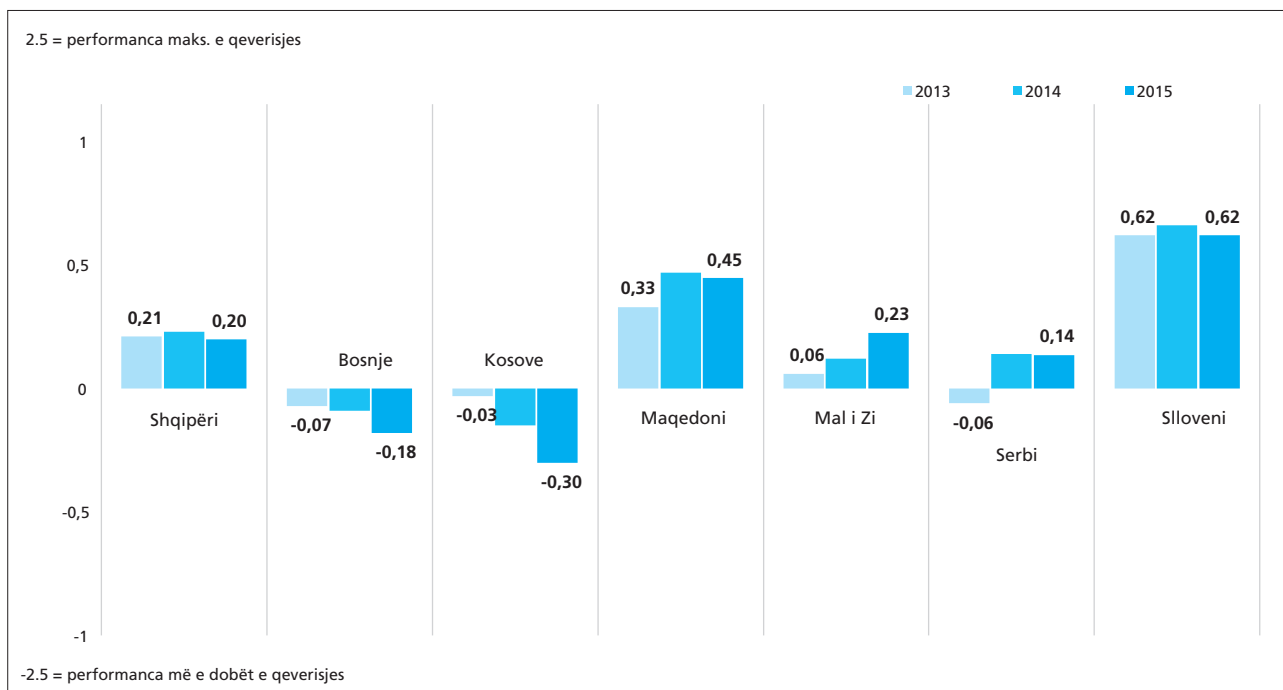
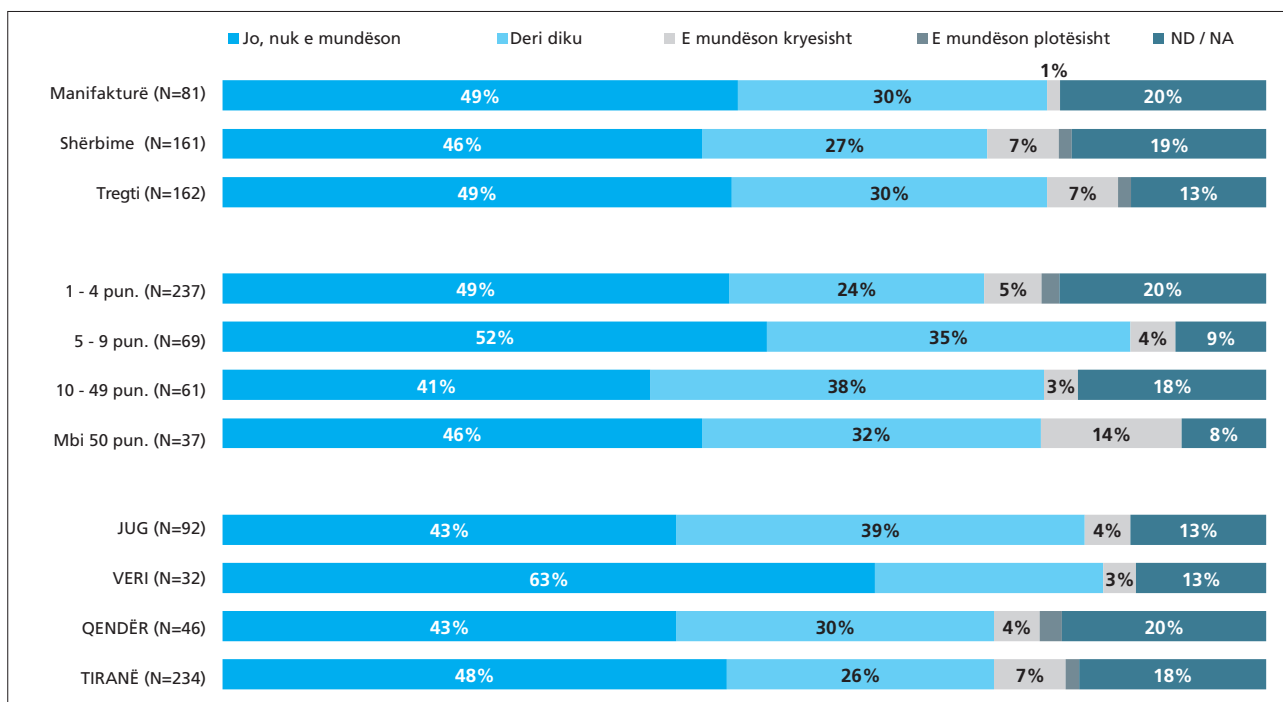


Figura 54. Sipas jush, a mundëson qeverisja një kuadër rregullator, për të nxitur firmat të zgjerojnë aktivitetin e tyre?



Pothuajse gjysma e të anketuarve nuk e shohin këtë kornizë rregullatore dhe më shumë se çereku i të anketuarve deri diku vënë re një kornizë bazë rregullatore.

Kompani të madhësive të ndryshme kanë po të njëjtin mendim negativ por me disa gërshetime. Rreth 14% e bizneseve më të mëdha deklarojnë se qeveria ofron vetëm kornizën rregullatore për inkurajimin e rritjes, ndërkohë më shumë se 80% e të gjithë kompanive me çfarëdo lloj madhësie janë deri diku skeptikë përsa i përket këtij mekanizmi.

6.1. Qëndrueshmëria dhe parashikueshmëria e ligjeve dhe rregulloreve

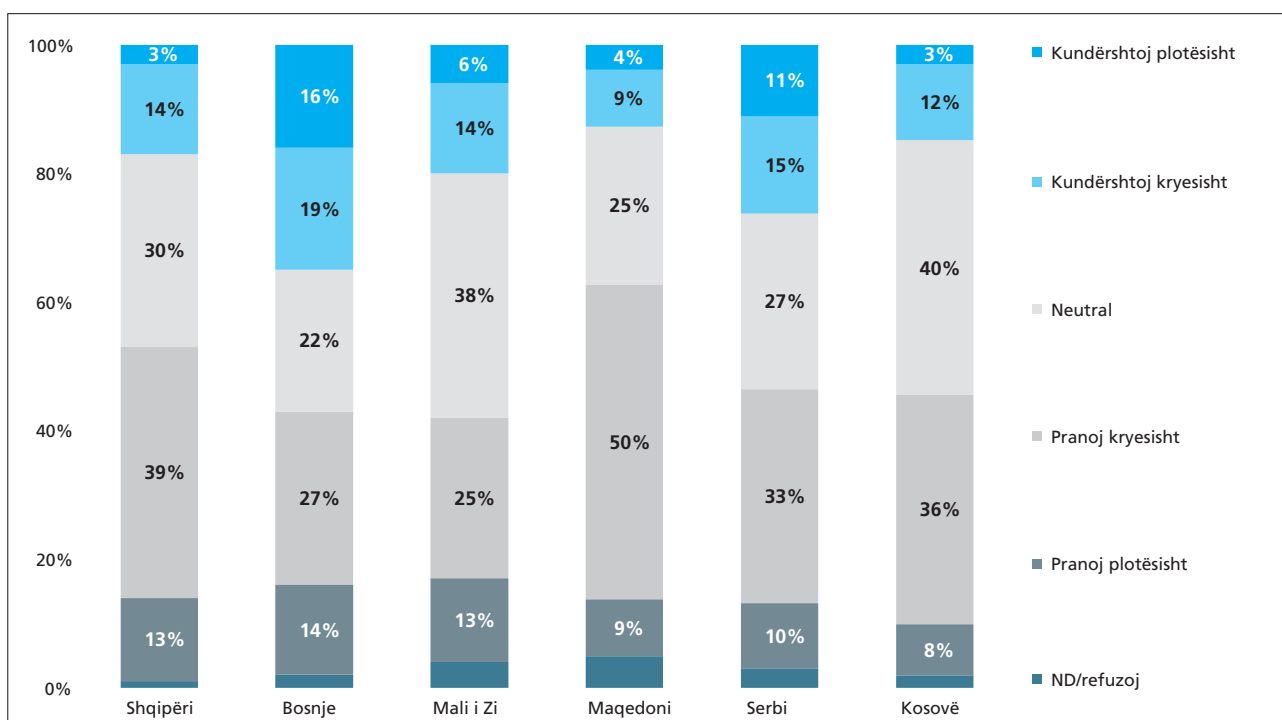
Një prej shqetësimeve më të mëdha të kompanive është ndryshimi shumë i shpeshtë, ndonjëherë dhe i paparashikueshëm i dispozitave ligjore dhe rregulloreve. Balkan Barometer Business Survey 2016 pyeti kompanitë për interpretimin e ligjeve dhe rregulloreve që afektonin të anketuarin në studimin në fjalë. Të pyetur drejtpërdrejt rreth faktit që ligjet dhe rregulloret janë të qëndrueshëm dhe të parashikueshëm, vetëm 17% e kompanive në Shqipëri, duket se kanë mosdakordësi për këtë fakt bazuar në përvojën e tyre.

Kompanitë në Bosnjë dhe Hercegovinë dhe kompanitë në Serbi duken se kanë më shumë ankesa rreth eksperiencës së tyre direkte me mos parashikimin e ligjeve dhe rregulloreve.

Nga ana tjetër, rreth gjysma e kompanive në Shqipëri kanë tendencën të bien dakord për faktin se rregulloret që afektojnë aktivitetin e tyre janë të qëndrueshme dhe të parashikueshme.

Vetëm kompanitë në Maqedoni kalojnë këtë tregues pasi vetëm 60 përqind e tyre konsiderojnë ligjet dhe rregulloret të qëndrueshme lidhur me aktivitetin e tyre.

Figura 55. Interpretimi i ligjeve dhe rregulloreve që ndikojnë kompaninë janë të qëndrueshme dhe të parashikueshme



Në një shkallë të përbërë nga katër përgjigje të mundshme, shumica e përgjigjeve janë të përqëndruara në alternativën e dytë që nënkupton faktin se ndonjëherë ligjet dhe rregulloret janë të qëndrueshme por kryesisht nuk janë të tilla. Një pjesë e konsiderueshme e përgjigjeve janë shpesh ekstreme të cilat konsiderojnë ligjet dhe rregulloret pothuajse të paqëndrueshme dhe të paparashikueshme.

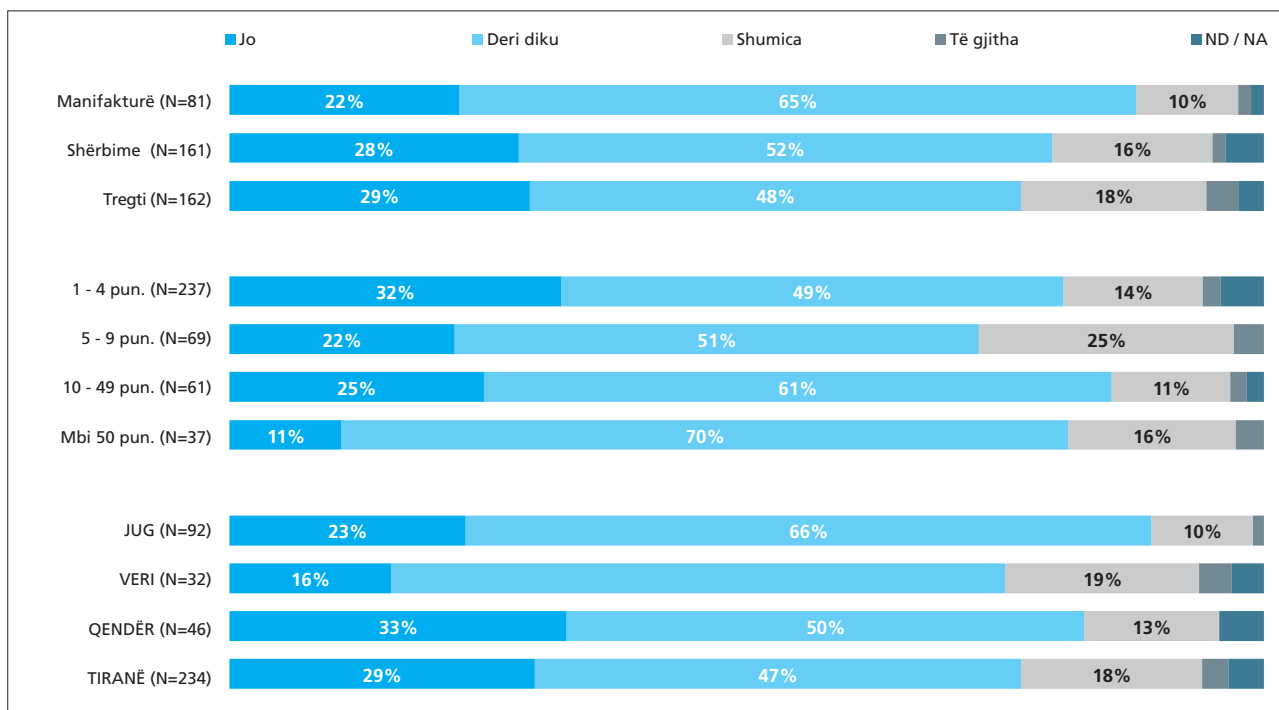
Ndërsa shohim kampionin e kompanive të ndarë në sektorë të ndryshëm, kompanitë e Manufakturës kanë më tepër probleme me ndryshueshmërinë e paparashikuar të dispozitave ligjore dhe rregulloreve.

Kjo problematikë shfaqet në më shumë se 87 për qind të rasteve (nga kombinimi i përgjigjeve "aspak" me "pothuajse").

Nëse marrim në konsideratë madhësinë e kompanisë rezultatet shfaqen shumë të ndryshme për alternativën e parë.

Përgjigjet e kompanive të mëdha janë shumë të pakta vetëm 11 % e tyre referojnë përgjigjen ekstreme që nuk ka konsistencë dhe parashikueshmëri për ligjet dhe rregulloret. Ndërsa pjesa tjetër e grupit vetëm në një të katërtën e konsideruan si përgjigje.

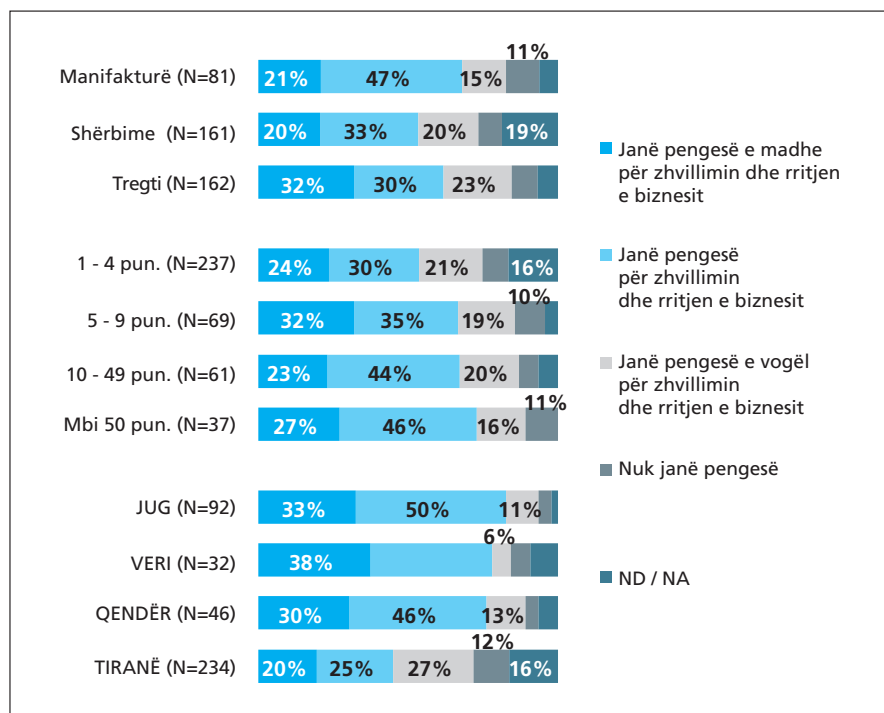
Figura 56. A janë rregullat dhe ligjet aktuale të biznesit të qëndrueshme dhe të parashikueshme?



Kompani në rajone të ndryshme shfaqin diferenca në vlerësimin e qëndrueshmërisë dhe parashikueshmërisë së ligjeve dhe rregulloreve. Kompanitë në jug të Shqipërisë 89% të përgjigjeve të tyre, gjykojnë se ligjet janë në paqëndrueshëm dhe të paparashikueshëm, ndërsa kompanitë që ushtrojnë aktivitetet në Tiranë, mbajnë të njëjtin qëndrim në ? (tre të katërtën) e përgjigjeve të tyre.

Rezultat mjaft problematik i kësaj pyetjeje është mungesa e përgjigjeve se ligjet dhe rregulloret janë plotësisht të qëndrueshme dhe parashikueshme (në përgjithësi vetëm 2-3%). Për pasojë Qeveria duhet të bashkëpunojë më shumë me punëtorët dhe shoqatat/bashkimet tregëtare dhe palët e tjera të interesuara.

Figura 57. A mendoni se legjislacioni dhe rregullat aktuale të tregtisë, të cilat biznesi shqiptar duhet t'i përmbahet janë pengesë për zhvillimin dhe rritjen e biznesit?



Kur u pyetën për ndikimin e legjislacionit aktual në impaktin e rritjes së kompanive, rezultatet treguan një ndikim kryesisht negativ edhe pse me një larmishmëri përgjigjesh, veçanërisht referuar sektorëve dhe rajoneve.

Ndërsa shohim kampionin e kompanive të ndarë sipas sektorëve, sektori i shërbimeve në pak më shumë se gjysmën e përgjigjeve, tregon se legjislacioni krijon kufizime në rritje, kurse sektori i manufakturës e deklaroi këtë kufizim në 68% (për qind) të përgjigjeve. Në anën tjetër, një pjesë e vogël por e qëndrueshme e përgjigjeve në secilin sektor, përrreth 11% (për qind), tregon se legjislacioni aktual është favorizues për rritjen e sipërmarrjeve.

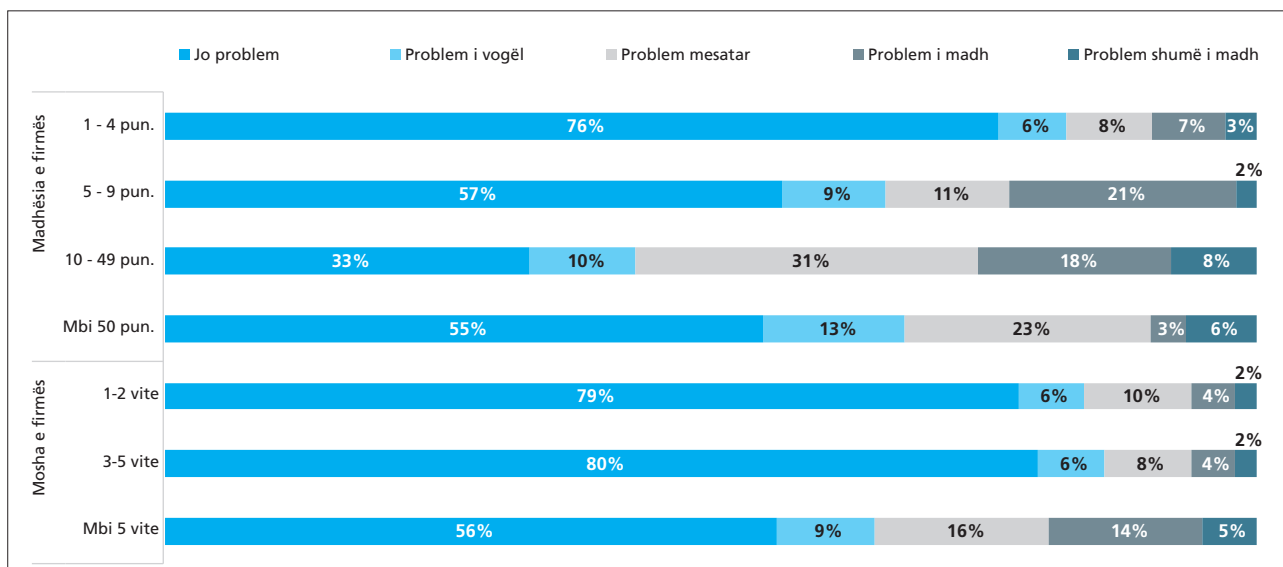
Mikro-kompanitë, përgjithësisht mund të përballen me më pak kërkesa të legjislacionit, por ato gjithashtu shfaqin në 54% të përgjigjeve, që legjislacioni krijon kufizime dhe pengesa. Sa më i madh të jetë biznesi me aq më tepër pengesa përballen.

Sikundër shfaqet dhe në këtë studim, shoqëritë e mëdha tregtare (me më shumë se 50 të punësuar) përballen me kufizime të legjislacionit në 73% (për qind) të përgjigjeve.

Kompani në rajone të ndryshme mbajnë qëndrime jo të ngjashme për sa i përket ndikimit të legjislacionit aktual në rritjen e tyre.

Kompanitë që ushtrojnë aktivitetin e tyre në Tiranë, shprehen se legjislacioni mund të përbëjë kufizime në vetëm 45% për qind të përgjigjeve.

Figura 58. Performanca e Gjykatës Administrative.



Ndërkohë kompanitë në fjalë deklarojnë në 12% për qind të përgjigjeve të tyre se legjislacioni është favorizues. Kompanitë në rajone të tjera shfaqin rezultate të ngjashme me njëra tjetrën.

6.2. Zbatimi i rregulloreve

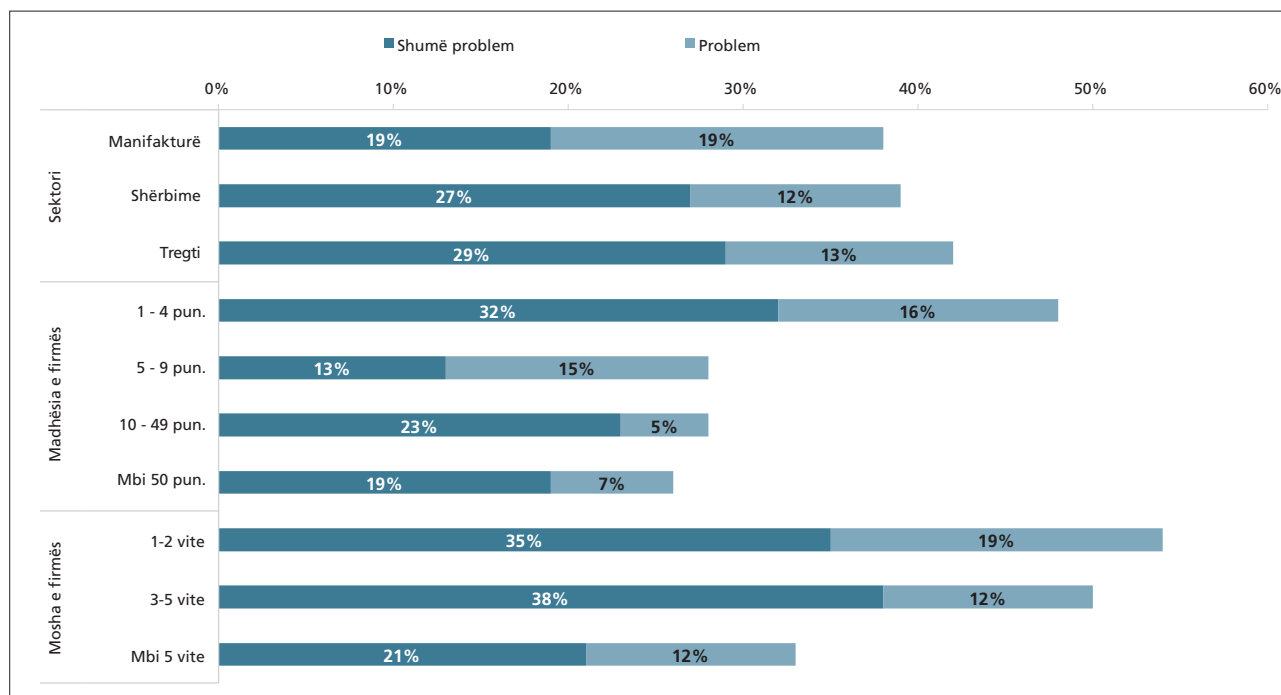
Global Competitiveness Index tregoi që Shqipëria ka probleme të shumta përsa i përket zbatimit të rregulloreve. Shqipëria ishte shteti i fundit në rajon që miratoi Gjykatën Administrative në vitin 2013.

Gjykata administrative

Kompanitë e anketuara shfaqen me mendime të ndryshme referuar madhësisë së kompanive të tyre. Kompanitë e mesme (me 10-49 të punësuar), duket se janë më mosbesues për performancën e gjykatës administrative, afërsisht 60% e tyre e konsiderojnë atë si të paktën një problem mesatar.

Veç kësaj, kompanitë me të vjetra (më jetëgjatësi më tepër se 5 vjet) kanë shqetësime rreth gjykatës administrative, ku një e pesta e tyre e gjykon performancën e gjykatës si një problem madhor.

Figura 59. Legjislacioni dhe procedurat për mbylljen e një biznesi



Procedurat e falimentimit

Procedurat e paaftësisë paguese përfshijnë kohën dhe shpenzimet e nevojshme për të zgjidhur falimentimin ose likuidimin. Ligji ekzistues për falimentin, do të zëvendësohet nga një ligj i ri, i cili hyn në fuqi në Maj 2017. Banka Botërore organizoi një proces të gjerë konsultimesh me grupet e interesit në mënyrë që të kishte një opinion më të gjerë lidhur me çështjen.

Sektori tregtar paraqitet se ka eksperiencën më negative me procedurat e falimentimit pasi 29 për qind e kompanive në këtë sektor, reflektojnë një problem të rëndë me procedurat në fjalë.

Për më tepër, mikro-kompanitë (deri në 4 të punësuar), tregojnë në gjysmën e rasteve se ato i konsiderojnë procedurat për mbylljen e një biznesi si të mundimshme, të lodhëshme dhe problematike.

Kompanitë e reja janë ato që ndeshen me situatën më problematike përse i përket mbylljes së biznesit.

Paraqitet se kompanitë e vogla në vitin e parë të aktivitetit të tyre përballen me mundësinë e mbylljes së veprimtarisë së tyre dhe perceptojnë probleme të rënda dhe madhore gjatë gjithë procesit.

Edhe pse Qeveria ka hartuar dhe miratuar një ligj të ri për falimentimin, nga përgjigjete marra, shfaqet se problemet janë më të mëdha për kompanitë e vogla dhe të reja. Për pasojë rregullimet ligjore duhet të përfshijnë procedura më të thjeshtëzuara për mbylljen e veprimtarisë së bizneseve të vogla.

7. ÇËSHTJE TË TJERA

7.1. Dialogu midis Biznesit dhe Qeverisë

Qeveria Shqiptare ka rritur fokusin në nxitjen e dialogut me sektorin privat përmes mekanizmave të reja të tilla si Këshilli Ekonomik Kombëtar (KEK) dhe Këshilli i Investimeve (KI).

Këshilli Ekonomik Kombëtar është ndërtuar për të garantuar bashkëpunimin institucional dhe parteritetin publik privat për zhvillimin e politikave ekonomike, për sigurimin e dialogut dhe konsultimit midis organeve të administratës qendrore dhe sektorit privat.

KEK do të konsultohet në lidhje me politikat të cilat kanë ndikim në fushat ekonomike si promovimi i politikave të investimeve dhe monitorimi i ndikimit të praktikave burokratike në klimën e biznesit.

Këshilli i Investimeve, është një platformë e ngritur nga autoritetet shqiptare me mbështetjen e BERZH për të shtuar dialogun midis Qeverisë dhe sektorit privat, përmirësimin e klimës së bizneseve dhe promovimin e mirëqeverisjes. Këshilli i investimeve ka në përbërjen e tij, zyrtarë të lartë qeveritarë, përfaqësues të shoqatave të biznesit dhe agjenci multilaterale.

Puna e KI, mbështetet nga Sekretariati, një organ i pavarur i profesionistëve të zgjedhur dhe kontraktuar nga BERZH për t'u angazhuar drejtëpërsëdrejti me komunitetin e biznesit. Sekretariati mundëson mbështetje organizative, analitike dhe profesionale për anëtarët e Këshillit. KI është projektuar për të siguruar një platformë dialogu midis sektorit privat dhe autoriteteve, me qëllimin final të theksimit të përvojës së sektorit privat për të përmirësuar përmbajtjen dhe prioritetet e reformave politike. Edhe pse Qeveria ka krijuar më shumë instrumenta për të siguruar platformë dialogu si dhe të përmirësojë klimën e biznesit, rezultatet e studimit parashtrojnë që është ende herët për të arritur përfundime për këtë.

Pjesëmarrja e kompanive në Shoqatat e Biznesit

Pjesëmarrja e kompanive në shoqatat e biznesit është shumë e ulët.

Vetëm 62 kompani nga një kampioni përgjithshëm prej 400 kompani, konfirmojnë që janë anëtarë të Shoqatave të Biznesit.

Shoqatat e bazuara në profesione shfaqen me një prezencë të dukshme në kampion. Farmacistët, dentistët dhe shoferët e taksive kanë më tepër se 10% të kompanive të cilat konfirmojnë se janë pjesë e Shoqatave të Biznesit.

Dhoma e Tregëtisë dhe BiznesAlbania me renditjen e tyre pozicionohen në mes të listës. Në rajone të ndryshme janë të pranishme disa organizata lokale të biznesit.

Madhësia e kompanisë ka shumë rëndësi në mënyrë që të jesh një anëtar i shoqatave të biznesit. Kompanitë e mëdha (me mbi 50 të punësuar) janë anëtarë të shoqatave të biznesit në 41% të rasteve. Kompanitë e vogla (deri në 9 të punësuar) kanë interes më të pakët për anëtarësimin në shoqatat e biznesit, sikundër tregohet në figurën nr. 61.

Kompanitë e manifakturës, kanë pak më shumë interes për të qenë pjesë e organizatave të biznesit.

Kompanitë që ushtrojnë veprimtarinë e tyre në Tiranë, kanë një shkallë tepër të ulët të anëtarësimin në organizata biznesi, në mënyrë të ngjashme me kompanitë në Jug dhe Veri të Shqipërisë. Kompanitë në Shqipërinë e Mesme shfaqen më tepër aktive (26% përqind).

Shumica e kompanive nuk bëjnë pjesë në asnjë organizatë biznesi.

Figura 60. Kompanitë anëtare në shoqata biznesi

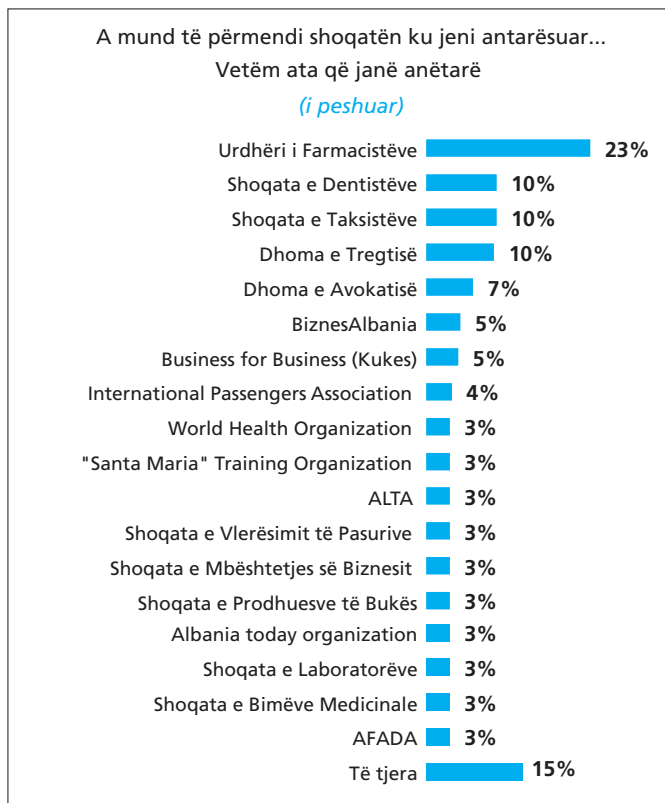
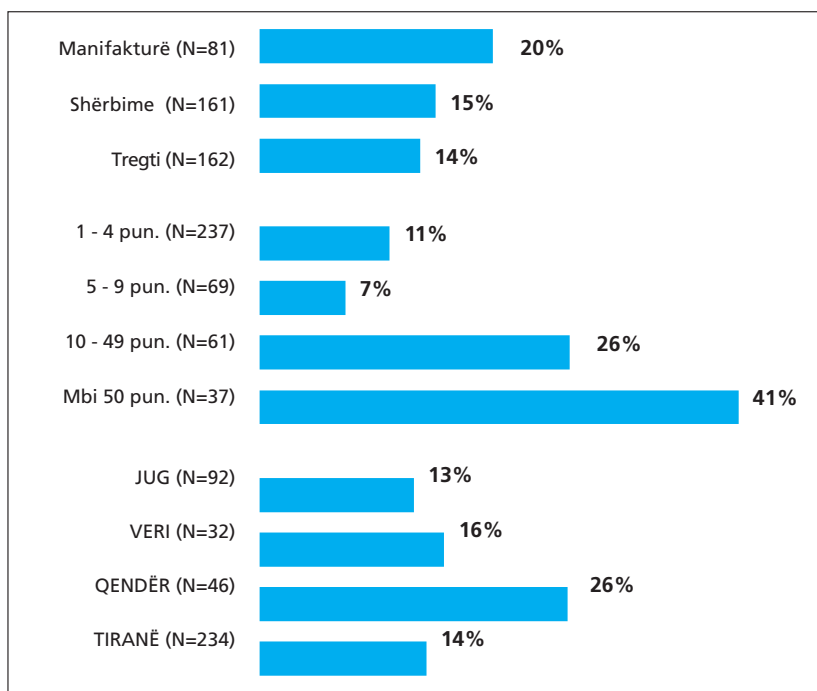


Figura 61. Anëtarësimi në shoqata biznesi



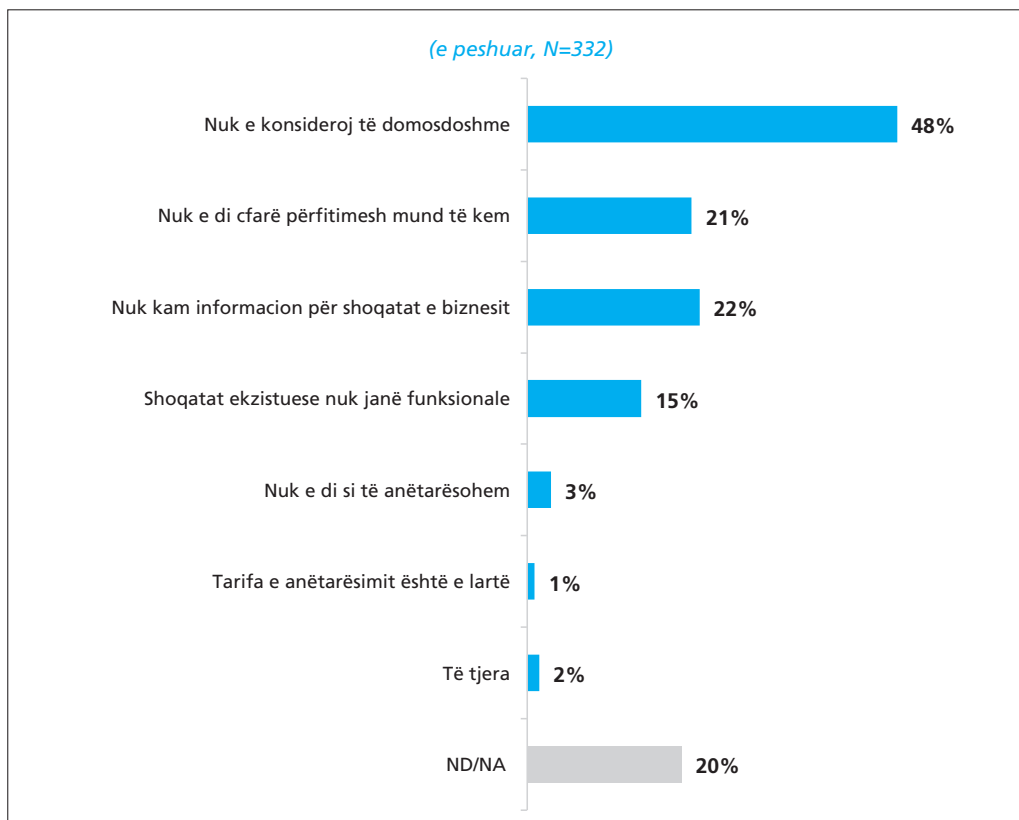
Pyetja e fundit e pyetësorit merret me arsyet përse kompanitë nuk janë anëtare të organizatave të biznesit

Kompanitë në 48% të përgjigjjeve, nuk e konsiderojnë të nevojshëm anëtarësimin në një organizatë biznesi. Për më tepër, 21-22% e kompanive nuk janë në dijeni të përfitimeve të anëtarësimit dhe nuk kanë informacion për shoqatat e biznesit.

Një tjetër 15% e kompanive kanë një mendim negativ për organizatat e biznesit duke deklaruar që shoqatat ekzistuese janë të dobëta.

Të gjitha arsyet e përmendura mjaftojnë për të kuptuar qëllimin e vërtetë të shoqatave të biznesit në Shqipëri.

Figura 62. Përse nuk jeni anëtarë në shoqata biznesi?



Rekomandime

Shoqatat e Biznesit duhet të promovojnë dhe deklarojnë qartësisht përfitimet e mundësuar nga anëtarësimi. Anëtarët duhet të jenë të informuar për dialogun midis qeverisë dhe Shoqatave të Biznesit dhe dialogun trepalësh në sektorë të tjerë (Qeveri- Organizata Biznesi- Sindikatat). Ndërtimi i kapaciteteve të shoqatave ekzistuese të biznesit duhet të shoqërohet nga një punë mëe madhe në terren për të shpërndarë informacionin tek anëtarët e mundshëm.

7.2. Prioritetet përInvestimet publike

Qeveria përdor mbledhjen e taksave për të mbuluar shpenzimet publike, por ka një shqetësim lidhur me destinacionin e fondeve.

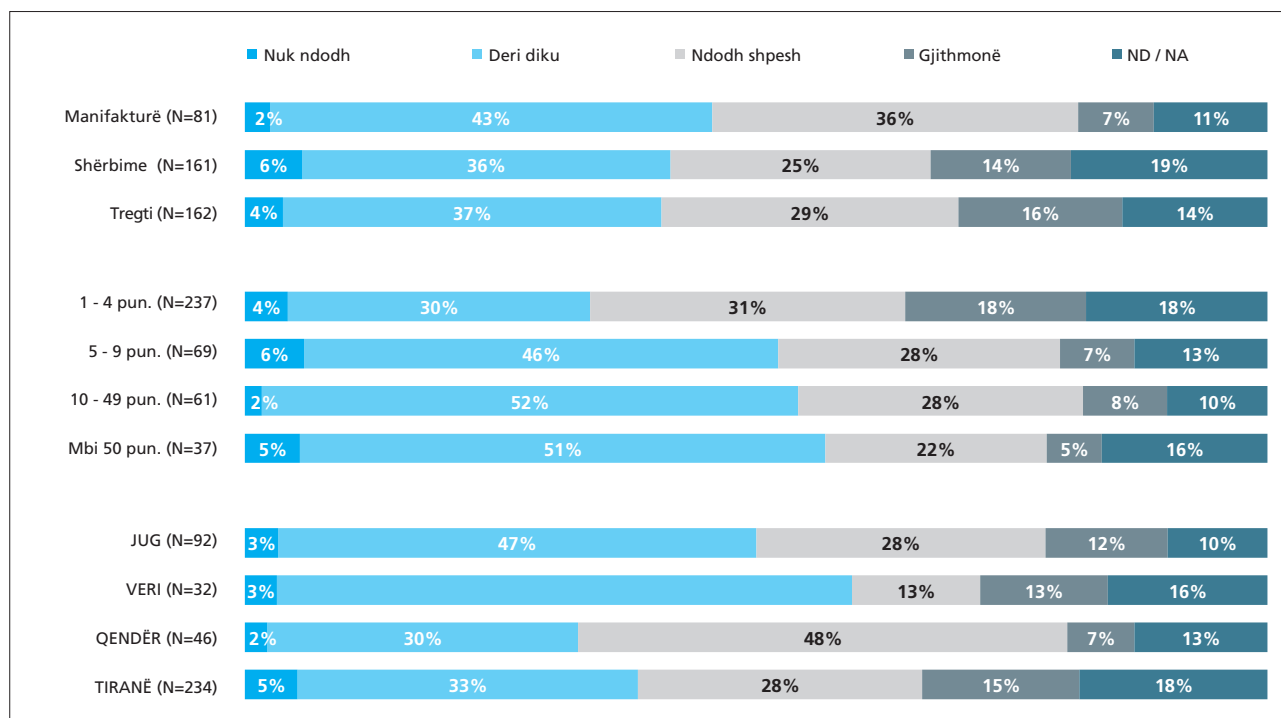
Kjo pyetje ka katër alternativa përgjigjesh të mundshme por shumica e përgjigjigjeve është e përqëndruar në "pothuajse", që nënkupton që disa prej fondeve janë shpërdoruar, dhe në "kryesisht" që nënkupton që pjesa më e madhe e fondeve janë shpërdoruar.

Kompani të sektorëve të ndryshëm kanë pothuajse opinione të ngjashme lidhur me dobishmërinë e fondeve të shpenzuara nga Qeveria. Përrreth 14-16% të kompanive të shërbimeve dhe sektorit tregtar lënë të kuptohet se Qeveria shpërdoron plotësisht fondet e veta.

Kompanitë që u përkasin madhësive të ndryshme shfaqin dy panorama aspak të ngjashme.

Nga njëra anë, janë mikro-kompanitë të cilat shfaqen pesimistë për destinacionin e fondeve të Qeverisë.

Figura 63. A është i konsiderueshëm fenomeni i shpërdorimit nga qeveria të fondeve të destinuar për shërbime publike?



Gjysma e këtyre mikro-kompanive deklarojnë se fondet qeveritare janë kryesisht të shpërdoruara. Ky është një tregues i nivelit të lartë në mosbesimin ndaj operacioneve qeveritare dhe nevojitet të punohet më shumë me qëllim që bizneset e vogla të jenë të informuara për destinacionin e shpenzimeve të buxhetit shtetëtor. Kompanitë e mëdha deklarojnë në vetëm 27% të përgjigjeve që fondet e Qeverisë kryesisht shpërdorohen.

Kompani në rajone të ndryshme shfaqin përgjigje aspak të ngjashme. Çuditërisht, kompanitë në Veri dhe Jug të Shqipërisë, kanë një mosbesim të ulët për menaxhimin e fondeve të Qeverisë. Kompanitë në Tiranë deklarojnë se në 43% të përgjigjeve fondet e Qeverisë janë kryesisht të shpërdoruara.

Një faktor mjaft i rëndësishëm i klimës së biznesit është infrastruktura fizike dhe sociale e Shqipërisë ku përfshihen, rrugët, energjia, portet, uji, telekomunikacioni si dhe edukimi bazë dhe shëndetësia. Ndërtimi i këtyre shërbimeve bazike ka përfitime të dyfishta: përmirësimin e standardeve të jetesës dhe lehtësimi i rritjes së bizneseve. Mos efikasiteti teknik në infrastrukturën rrugore, hekurudhore, energji dhe ujë kanë shkaktuar humbje të mëdha përgjatë viteve të tranzicionit.

Infrastrukturat e dobëta mbyllin tregjet vendore dhe ulin prodhimin, përballen me shumë prodhues të mëdhenj me mungesë kritike të inputeve. Shqipëria ka patur një infrastrukturë të dobët në fillim të viteve nëntëdhjetë, dhe ka bërë disa përpjekje për ta përmirësuar disi situatën. Megjithatë ngelet shumë për të bërë në këtë fushë të sektorit publik.

Global Competitiveness Index, në shtyllën e dytë përlllogarit cilësinë e infrastrukturës në të cilën përfshihet cilësia e rrugëve, hekurudhave, porteve, transportit ajror, furnizimit me energji etj. Shqipëria renditet mjaft mirë në raportin e fundit (GCI 2016-2017), ku cilësia e rrugëve është vlerësuar me 4.4 pikë nga 7 në total. Raportet e mëparshme tregojnë se pikët e Shqipërisë kanë qenë 3.9 në GCI (2014-2015) dhe në GCI 2015-2016 pikët janë rritur në më shumë se 4.3 pikë.

Ky pikëzim e rendit Shqipërinë të 56-tën në shkallë botërore larg nga vendet e tjera të Rajonit me po të njëjtën sasi pikësh sa Sllovenia. Infrastruktura e përgjithshme përfshin edhe cilësinë e porteve dhe transportit ajror të cilat kanë vlerësim të mirë pikësh për Shqipërinë (4.2 për portet dhe 4,4 për transportin ajror), ndërsa cilësia e hekurudhave ka vlerësimin më të ulët prej 1.4 pikësh. Si përfundim, vlerësimi për infrastrukturën e përgjithshme në Shqipëri është 4.1, duke arritur në vend të 68-të shkallës së GCI, përpara Maqedonisë.

Tabela 8. Cilësia e rrugëve dhe infrastrukturës sipas GCI

	Cilësia e rrugëve – vlera (maks. 7)	Cilësia e rrugëve – renditja nga 138 shtete	Cilësia e infrastrukturës totale – renditja
Shqipëri	4.4	56	68
Maqedoni	3.7	82	71
Mali i Zi	3.2	102	96
Serbi	2.9	115	107
Bosnje	2.9	116	104
Slloveni	4.4	52	40

Burimi: Global Competitiveness Index 2016-2017

Pyetja e parë rreth infrastrukturën ka tendencën të vlerësojë nevojat e bizneseve për më shumë autostrada dhe për mirëmbajtjen e tyre.

Kompanitë që i përkasin manufakturës dhe sektorit të shërbimeve e konsiderojnë kryesisht prioritet në më shumë se gjysmën e rasteve, mirëmbajtjen dhe zgjatjen e rrjetit të autostradave.

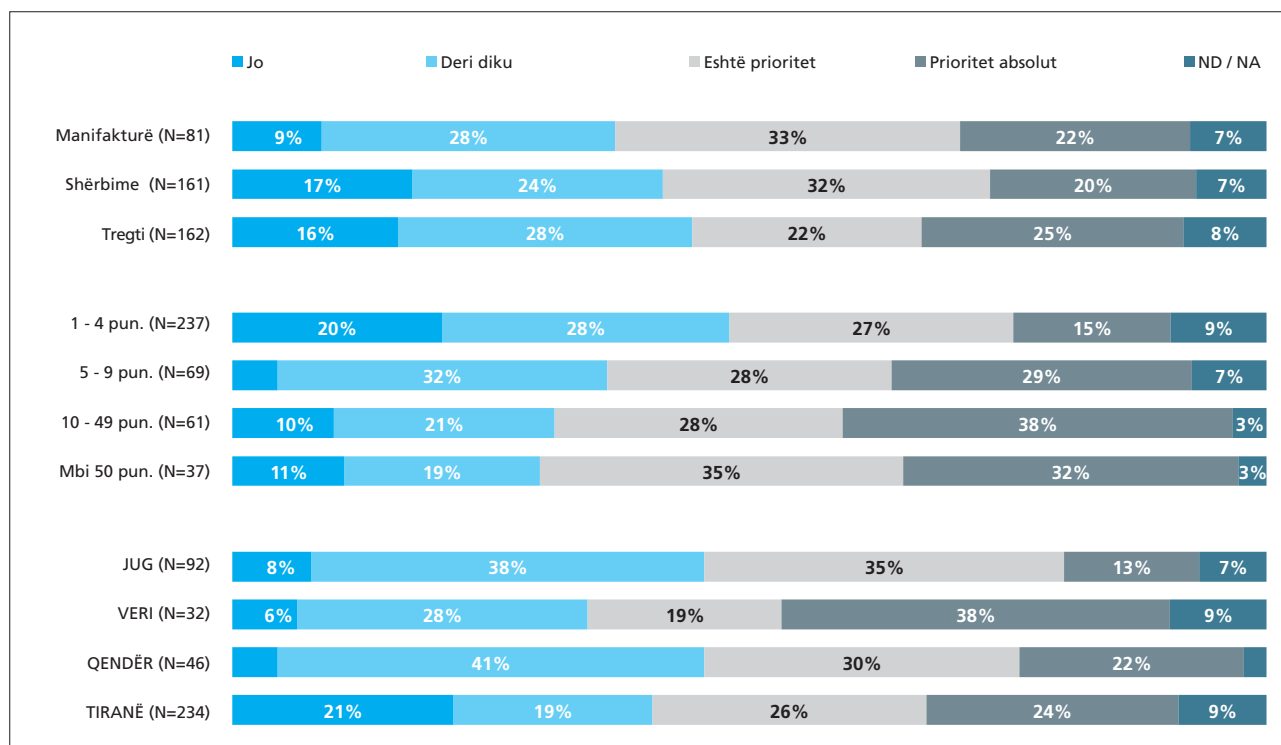
Kompanitë e mesme dhe të mëdha (me 10-49 dhe më shumë se 50 të punësuar) janë më shumë të prirur për të konsideruar autostradat si prioritet në më shumë se 2/3 e përgjigjeve. Mikrokompanitë (deri në 4 të punësuar) paraqiten më ndryshe, 42% e tyre e trajton si prioritet investimin në infrastrukturë.

Kompanitë në Veri të Shqipërisë, ende shohin rrugët si një prioritet i lartë, më shumë se në rajonet e tjera. Për më tepër 50% e përgjigjeve në Tiranë konsideron investimet në infrastrukturë si prioritet.

Sikundër shumë kompani ende kanë probleme me infrastrukturën, studimi përfshiu një pyetje rreth shanseve që bizneset të vendosin në dijeni autoritetet për nevojat e tyre në infrastrukturë në mënyrë që të targetojnë investimet në të ardhmen.

Kjo pyetje ka katër përgjigje të mundshme, por shumica e përgjigjeve janë të përqëndruara në “disa e bëjnë” çka nënkupton që disa kompani informojnë autoritetet për nevojat e tyre në infrastrukturë.

Figura 64. A është mirëmbajtja dhe zgjerimi i rrjetit të autostradave një prioritet për sektorin privat?



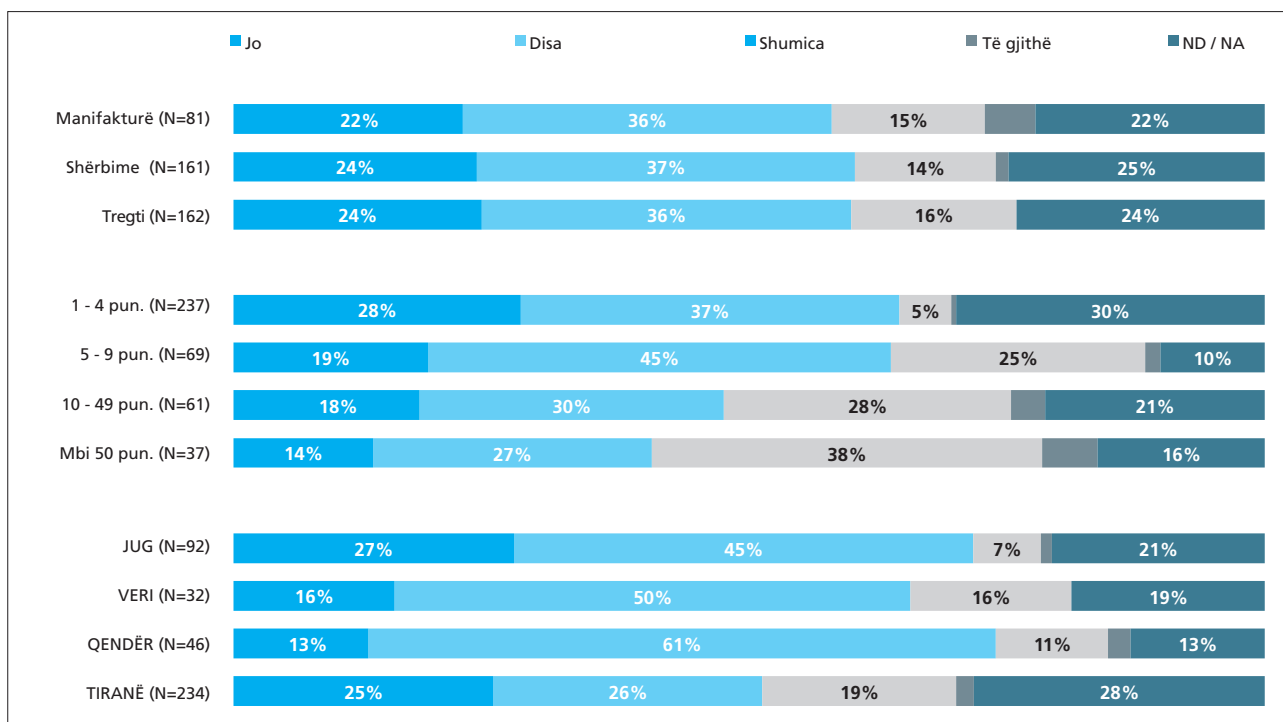
Kompani të të gjitha sektorëve duket se kanë të njëjtin mendim përse i përket çështjes në fjalë duke shprehur se, përreth 60 përqind e kompanive nuk mundësojnë informacion rreth nevojave të tyre ose e mundësojnë rrallë.

Mikro-kompanitë janë më shumë mospërfillëse përse u përket nevojave të tyre në infrastrukturë. Sa më i madh të jetë biznesi, aq më shumë është e nevojshme që të mundësohet informacion për nevojat e tyre në infrastrukturë. Siç tregohet edhe në studim që kompanitë e mëdha (më shumë se 50 të punësuar) kërkojnë investime në më shumë se 40% të përgjigjeve.

Kompanitë në Tiranë paraqiten më shumë të interesuara për të vendosur në dijeni autoritetet rreth nevojave të tyre në infrastrukturë, ndërsa kompanitë në rajone të tjera shfaqen më pak të përfshira në këtë aspekt.

Të gjitha kompanitë shprehën mendimin e tyre për ndikimin e katër tipe kryesore të investimeve publike.

Figura 65. Mendoni se ka firma që informojnë autoritetet përgjegjëse lidhur me nevojat që ata kanë në infrastrukturë?



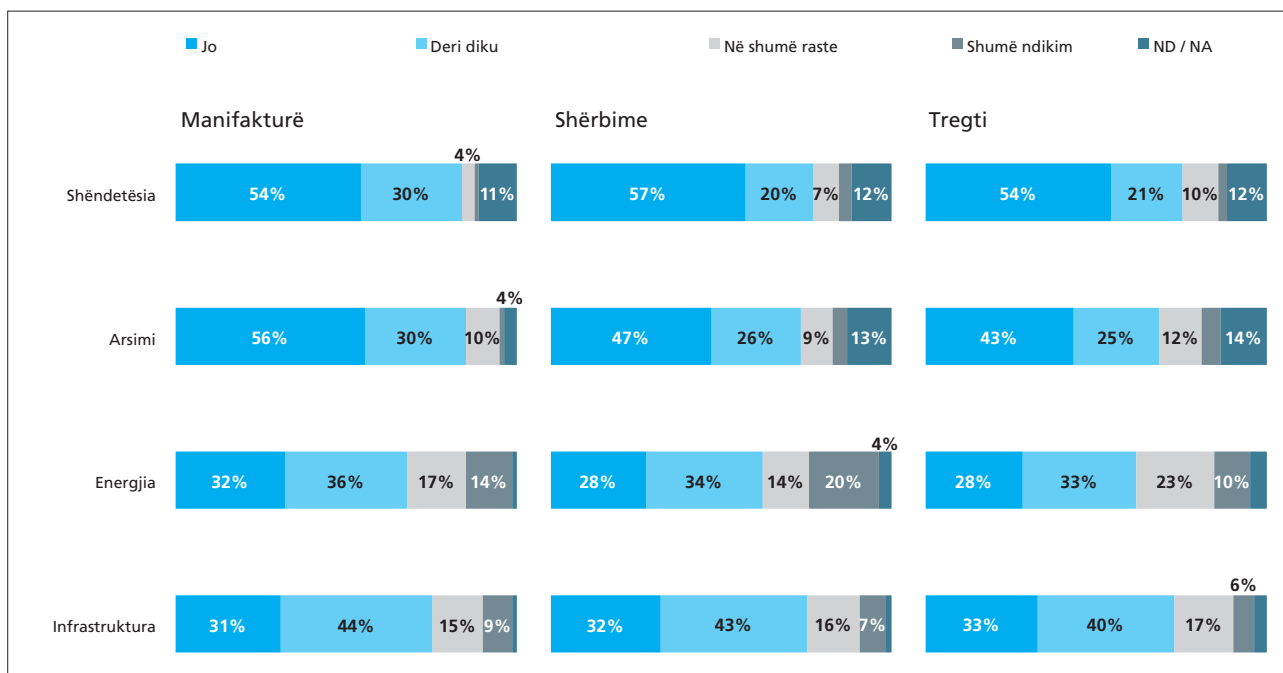
Mesa duket, investimet në sektorin e shëndetësisë kanë pasur një ndikim shumë të vogël për bizneset në të gjithë sektorët. Vetëm sektori i tregtisë paraqitet me 12% të kompanive të cilat pohojnë se investimet në sektorin e shëndetësisë kanë pasur një ndikim të mirë në veprimtarinë e tyre.

Investimet publike në arsim kanë rezultate të ndryshme në tre sektorë. Kompanitë e manufakturës, deklarojnë në 56% të përgjigjeve se investimet në arsim nuk kanë patur asnjë lloj efekti në aktivitetin e tyre, ndërsa 18% e kompanive në sektorin e tregtisë deklarojnë se investimet publike në arsim kanë pasur një ndikim të mirë.

Investimet në Energji kanë patur më shumë ndikim në bizneset në Shqipëri. 1/3 e kompanive në të gjithë sektorët konsiderojnë se investimet në Energji kanë patur një ndikim të mirë në veprimtarinë e tyre ndërkohë kompanitë e sektorit të shërbimeve janë më shumë të bindur për ndikimin e madh pozitiv të shprehur në 20% rë rasteve. Të tre sektorët e sipërpërmendur kanë rezultate të ngjashme duke sugjeruar se investimet në Energji kanë një efekt ndërsektorial në të gjithë ekonominë.

Investimet në infrastrukturë kanë patur një lloj ndikimi në më shumë se 40% të kompanive që përbëjnë kampionin e studimit. Një e treta e kompanive nuk i konsiderojnë investimet publike me impakt pozitiv në veprimtarinë e tyre. Nga ana tjetër pothuajse një e katërta e bizneseve konsiderojnë investimet në infrastrukturë me ndikim pozitiv. Të tre sektorët e sipërpërmendur kanë rezultate të ngjashme duke sugjeruar se investimet në infrastrukturë, kanë një efekt ndërsektorial në të gjithë ekonominë.

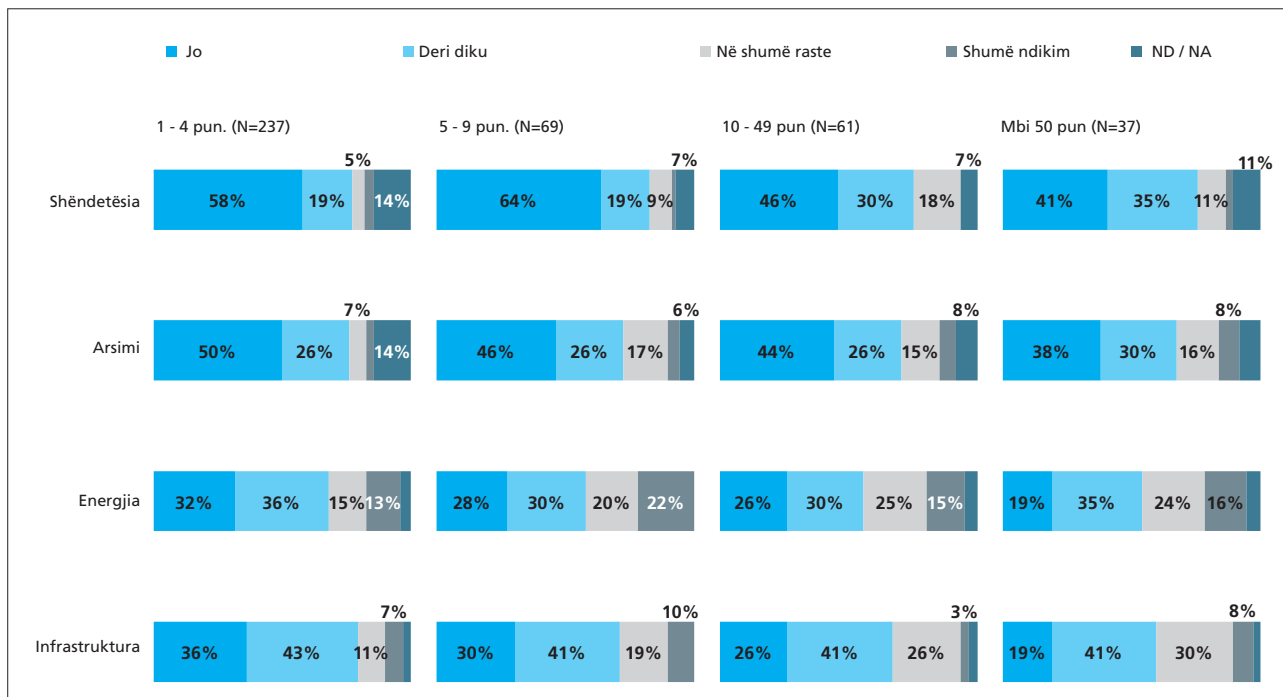
Figura 66. A mund të thoni që investimet publike në sektorët në fjalë kanë pasur një impakt direkt dhe pozitiv në veprimtarinë e firmës tuaj? (sipas sektorëve)



Analiza e investimeve publike sipas madhësisë së kompanive nxjerr në pah larmishmëri rezultatesh. Në përgjithësi madhësia e kompanive lidhet pozitivisht në ndikimin e investimeve publike në veprimtarinë e tyre. Kompanitë e mëdha (më shumë se 50 të punësuar) shfaqen se kanë impaktin më të mirë nga investimet publike.

Investimet në shërbimet shëndetësore paraqiten se kanë ndikim shumë të vogël për bizneset e vegjël. Kompanitë e mesme (10- 49të punësuar) dhe kompanitë e mëdha (më shumë se 50 të punësuar) janë më të prirur për të vlerësuar disa nga ndikimet e shërbimeve shëndetësore në veprimtarinë e tyre.

Figura 67. A mund të thoni që investimet publike në sektorët në fjalë kanë pasur një impakt direkt dhe pozitiv në veprimtarinë e firmës tuaj? (sipas madhësisë)



Investimet publike në arsim kanë rezultate të ndryshme referuar madhësisë së bizneseve. Kompanitë e mëdha janë më shumë të interesuara në rezultatet e një arsimimi më të mirë dhe kjo paraqitet në faktin që 54% e tyre ka patur disa ndikime nga investimet në arsim. Nga ana tjetër gjysma e kompanive të vogla deklaroi se investimet në arsim nuk kanë pasur asnjë lloj impakti pozitiv në aktivitetin e tyre.

Investimet në Energji kanë patur impakt për kompani të çfarëdolloj madhësie. Firmat e mëdha (më shumë se 50 të punësuar) kanë numrin më të pakët të përgjigjeve që refuzojnë të pohojnë ndikimin e investimeve në energji për aktivitetet e tyre. Madje dhe mikro-kompanitë (deri në 4 të punësuar) paraqiten se pranojnë se investimet në energjitikë kanë patur të paktën disa impakt në më shumë se 60% të përgjigjeve.

Investimet në infrastrukturë kanë patur rezultate të ndryshme referuar madhësisë së bizneseve. Kompanitë e mëdha paraqiten se deklarojnë në 38% të përgjigjeve të tyre ndikimin e mirë të investimeve në infrastrukturë, ndërkohë kompanitë e vogla janë të kënaqura për impaktin pozitiv në vetëm 18 përqind të përgjigjeve..

7.3. Besimi ndaj qeverisë

Heritage Foundation paraqet Treguesin për Lirinë Ekonomike që vendos fokusin në katët kategori të mjedisit ekonomik. Njëra nga kategoritë është Shteti i së Drejtës, dhe brënda kësaj kategorie përfshihet një tjetër nëndarje ose aspekt referuar integritetit të Qeverisë. Integriteti i Qeverisë përfshin besimin ndaj politikanëve, transparencën në hartimin dhe zbatimin e politikave të Qeverisë, etj. i gjithë rajoni paraqitet me ndryshime të ndjeshme gjatë viteve të fundit. Shqipëria dhe Kosova kanë vlerësimin më të ulët në pikë për vitin 2014 por kanë arritur ta përmirësojnë në mënyrë të konsiderueshme për vitin 2017.

Maqedonia është një tjetër shtet me përmirësim gradual dhe ka pikët më të larta përjashtuar këtu Slloveninë e cila është vendosur si shtet reference. Serbia dhe Bosnjë Hercegovina kanë shfaqur rezultate të përzjera dhe renditen në fund të shkallës së vlerësimit në Rajon.

Në përgjithësi Mal i Zi dhe Maqedonia kanë pikët më larta të qëndrueshme duke demonstruar në këtë mënyrë një mirëqeverisje ndryshe nga vendet fqinje. Sllovenia pozicionohet shumë më mire se çdo shtet tjetër duke treguar një mirëudhëheqje të qeverisë në rajon edhe pse shfaqet me një ngadalësim për vitin 2017.

Tabela 9. Integriteti i qeverisjes për Liritë Ekonomike (100 – maksimumi i integritetit)

Shteti	2014	2015	2016	2017
Shqipëri	30.4	31	33	39.7
Maqedoni	39.6	44	45	52
Kosovë	28.6	33	33	45.9
Mali i Zi	37.8	44	42	43.4
Serbi	34	42	41	38.2
Bosnje	33.9	42	39	32.7
Slloveni	61	57	58	53.6

Burimi: Heritage Foundation

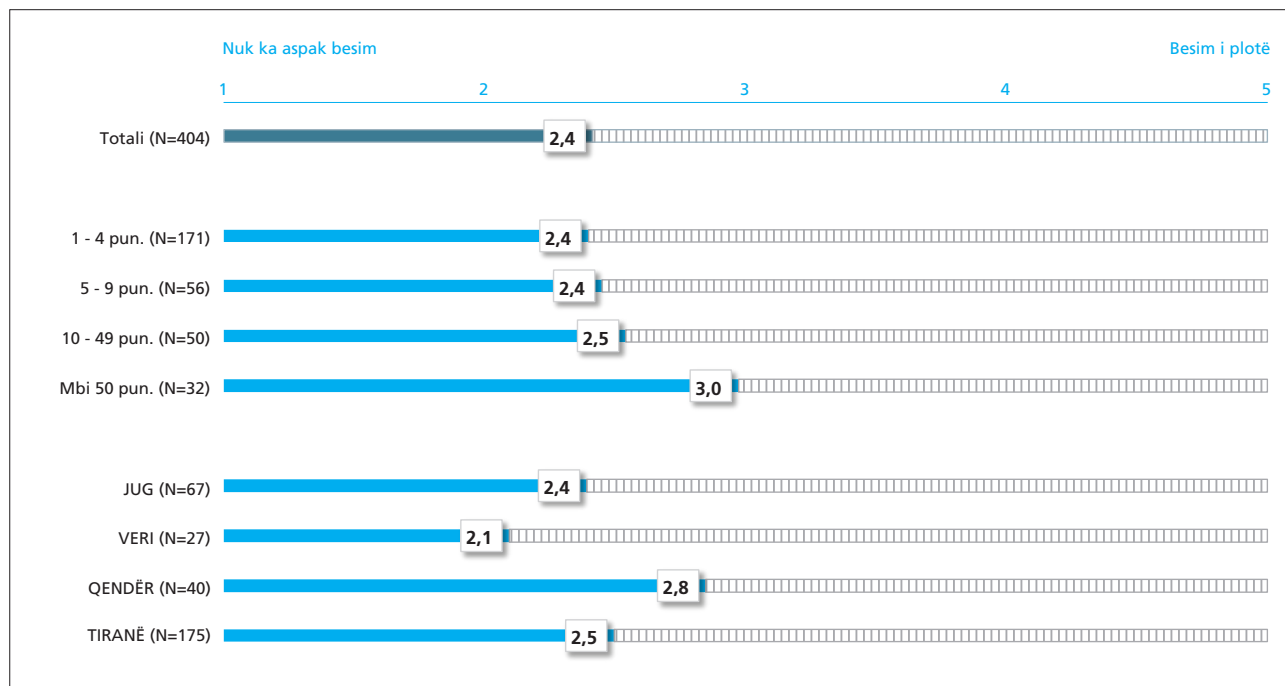
Studimi jonë shfaq përfundime të ngjashme. Besimi i kompanive ndaj Qeverisë pozicionohet poshtë nivelit mesatar me 2.4 pikë nga 5 pikë në total.

Rezultatet kanë shfaqur një lidhje me madhësinë e kompanisë. Kompanitë e mëdha (me më shumë se 50 të punësuar) tregojnë ekzaktesisht nivelin mesatar prej 3 pikësh, ndërsa kompanitë e vogla kanë një nivel më të ulët besimi ndaj Qeverisë.

Kompanitë në rajone të ndryshme tregojnë nivele jo të njëjta besimi ndaj qeverisë shqiptare. Kompanitë në Veri të vendit kanë një besim të ulët ndaj qeverisë si pasojë e investimeve publike të

pakta në këtë rajon. Kompanitë në Shqipërinë e Mesme paraqiten më optimiste. Kompanitë në Tiranë kanë vlerësuar me 2.5 pikë besimin ndaj qeverisë, vlerësim ky i cili është poshtë nivelit mesatar në përgjithësi por gjithashtu është dhe një mesatare e pikëve për të gjitha kompanitë në Shqipëri, siç tregohet në figurën 68..

Figura 68. Në çfarë niveli e vlerësoni besimin që keni ndaj qeverisë?



BIBLIOGRAFIA

Albanian Parliament (2006). Law No 9640 "On the chambers of Commerce and Industry", changes with the Law No 9898, date 10.04.2008

Bank of Albania (2016), Annual Report 2015.

Chilosi A, 'Entrepreneurship and Transition' (2001) 11 SSRN Electronic Journal

Corrigenda To OECD Publications - OECD' (Oecd.org, 2016) <<http://www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm>> accessed 23 November 2016

European Commission (2013).SME Performance Review, Annual Report of SME in EU.

ILO & MSWY (2014). Skill Needs Analysis.

Index of Economic Freedom (2017) The Heritage Foundation. Available at: <http://www.heritage.org/index/>

Ministry of Economy Trade and Energy (METE) (2010), The Annual Statistical Bulletin 2009, METE, Tirana

OSCE (2015).Anti-Bribery Business Survey, Mimeo.

RCC (2016). Balkan Barometer 2016, Business Opinion Survey

RCC (2016). Balkan Barometer 2016, Public Opinion Survey

UNODC (2013).Business, Corruption and Crime in the Western Balkans: the impact of bribery and other crime on private enterprise.Vienna.

Available from:

<http://www.unvienna.org/unov/en/unodc.html>

Transparency International, 2016, Corruption Perceptions Index 2016

World Economic Forum, 2016, the Global Competitiveness Report

World Economic Forum. (2016). the Global Competitiveness Report 2016–2017. Geneva.

Retrieved from <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2016-2017/downloads/>

World Bank, 2015, The Worldwide Governance Indicators (WGI) project –

World Bank.2017. Doing Business 2017: Equal Opportunity for All.Washington, DC: World Bank. DOI: 10.1596/978-1-4648-0948-4. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO