



REPUBLIKA E KOSOVËS/REPUBLIKA KOSOVA/ REPUBLIC OF KOSOVA
QEVERIA E KOSOVËS / VLADA KOSOVA /GOVERNMENT OF KOSOVA
MINISTRIA E PUNËS DHE MIRËQENIES SOCIALE
MINISTARSTVO ZA RAD I SOCIJALNE ZAŠTITE
MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL WELFARE

STRATEGJIA SEKTORIALE
2009 - 2013

Prishtinë, Qershor 2009

PARATHËNIE	3
FJALORI	4
1. HYRJE	5
2. QASJA DHE METODOLOGJIA	10
2.1 KONTEKSTI I GJERË.....	10
2.2 HARTIMI I STRATEGJISË SEKTORIALE.....	11
2.2.1 <i>Rezultatet kryesore</i>	11
2.2.2 <i>Menaxhimi i Strategjisë Sektoriale</i>	11
2.2.3 <i>Procesi i hartimit të Strategjisë Sektoriale</i>	12
3. VLERËSIMI I NEVOJAVE DHE VETË-ANALIZIMI	14
3.1. PROFILI I KOSOVËS: REZULTATET E PAKËNAQSHME TË KAPITALIT NJERËZOR	14
3.2. NEVOJAT E KLIENTËVE TË MPMS-SË.....	15
3.3. STRUKTURA ORGANIZATIVE E MINISTRISË SË PUNËS DHE MIRËQENIES SOCIALE DHE VLERËSIMI I NEVOJAVE TË MINISTRISË	18
3.4. SWOT– VETË ANALIZIMI	25
3.5. ANALIZA E GJENDJES	30
3.6. GJETJET NGA KONSULTIMET	36
4. DEKLARATA MBI POLITIKAT	39
5. STRATEGJIA	41
5.1 VIZIONI	41
5.2 MISIONI.....	41
5.3 OBJEKTIVAT STRATEGJIKE KRYESORE	41
6. IMPLEMENTIMI I STRATEGJISË	46
7. MONITORIMI DHE EVALUIMI	62
8. SHTOJCA 1: MATRICA E POLITIKAVE NGA LETRA E BARDHË	64
<i>Matrica e Politikave</i>	64
9. SHTOJCA 2: PËRMBLEDHJE E KONSULTIMEVE	67

PARATHËNIE

Nën mandatin e institucioneve demokratike të Kosovës, Kryeministrit dhe Parlamentit, kam nderin të jem Ministër i Punës dhe i Mirëqenies Sociale, institucion me një rol kyç në sigurimin e të drejtës së popullit të Kosovës për punë dhe mbrojtje përmes të një sistemi gjithëpërfshirës të mirëqenies sociale dhe pensioneve.

Ky dokument paraqet planin Strategjik të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale për periudhën 2009-2013. Ky plan është bazuar në konsultime gjithëpërfshirëse përbrenda Ministrisë dhe me palët kryesore të interesit. Plani ka qenë temë e debateve intensive dhe komentimeve dhe me kënaqësi konstatoj se ky dokument përfaqëson konsensusin për rrugën e Ministrisë, qeverisë dhe popullit të Kosovës në të ardhmen.

Dokumenti shpjegon hapat e ndërmarrë që prej themelimit të Ministrisë, përshkruan sfidat dhe strategjinë për zhvillimin dhe ngritjen e kapaciteteve të MPMS-së në përmbushjen e standardeve dhe arritjen e praktikave më të mira.

Strategjia duhet të konsiderohet si një dokument i gjallë që paraqet vizionin dhe kornizën që do të drejtojë dhe vendos standardet për punën e tërë Ministrisë, përfshirë dhe organet tjera që hyjnë nën ombrellën e përgjegjësisë së MPMS-së. Për këtë qëllim, në Ministri do të themelohet një [Njësi e veçantë për Zhvillimin dhe Monitorimin e Strategjisë](#) e cila do të sigurojë përmbushjen e të gjitha objektivave dhe që rezultatet e objektivave strategjike të arrihen.

Themel i punës së Ministrisë është obligimi për implementimin dhe respektimin e ligjeve, kodeve dhe rregullave të vendimarrjes dhe puna profesionale e transparente.

Dëshiroj t'u falenderohem Ekipit të Ministrisë për Hartimin e Strategjisë për dedikimin e tyre, palëve të interesit për entuziazmin e tyre, dhe ekipit ndërkombëtar të Zyrës Ndërlidhëse të Komisionit Evropian për profesionalizmin absolut dhe përkrahjen e vazhdueshme. Pa ta asnjë nga këto nuk do kishte qenë e mundur.

Kosova është një demokraci e re dhe neve duhet të planifikojmë për të ardhmen, strategjia to të sigurojë që MPMS-ja të përgatitet mirë për tu balafaquar me sfidat e paevitueshme të cilat do ti ketë Ministria në të ardhmen në rrugën drejt anëtarësimit të plotë në Bashkimin Evropian.

Me respekt

Ministri i Punës dhe Mirëqenies Sociale

Sekretari i Përhershëm në MPMS

FJALORI

BPV	Bruto Produkti Vendor
NJQP+S	Analiza e Njohurisë, Qëndrimit, Praktikave dhe Sjelljes
SPZHK	Strategjia dhe Plani Zhvillimor i Kosovës
MPMS	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
KASH	Korniza Afatmesme e Shpenzimeve
NJZHMS	Njësia për Zhvillimin dhe Monitorimin e Strategjisë
EHS	Ekipi për Hartimin e Strategjisë
ESK	Enti i Statistikave i Kosovës
GDS	Grupi Drejtues i Strategjisë
UNMIK	Misioni i Kombeve të Bashkuara në Kosovë
BB	Banka Botërore

1. HYRJE

1.1 Sfondi

Në Korrik të vitit 2008, Banka Botërore (BB) publikoi një raport për çështjet e Politikave në sektorin Social në Kosovë. Shumë prej këtyre ideve kanë influencuar mënyrën tonë të menduarit dhe disa prej ideve të tyre janë reflektuar në këtë strategji. Në thelb, ky raport i Bankës Botërore tregonte për një nevojë urgjente për Shtetin e Kosovës që të jetë pro-aktiv në tregun e punës dhe mbërthejë mundësitë që janë të pranishme në vend. Kjo është qasja që ne kemi adoptuar.

Në kontekst të rritjes së ngadalshme të viteve të fundit dhe të presioneve fiskale, Kosova ballafaqohet me dy sfida komplekse, shkallën e lartë të papunësisë dhe varfërisë si dhe **rezultatet** e pakënaqshme të zhvillimit të burimeve njerëzore

Promovimi i “agjendës së vendeve të punës” dhe përmirësimi i rangimit të kapitalit njerëzor në nivel më të lartë janë në mesin e prioritetëve për zhvillim të Kosovës. Kërkesa për fuqi punëtore është ende shumë e ulët dhe krijimi i një ambienti që do të favorizojë formimin e vendeve të qëndrueshme të punës do të jetë një detyrë sfiduese që do të përfshijë reforma si në tregun e brendshëm ashtu dhe në atë të jashtëm. Në kontekstin afatshkurtër dhe afatmesëm, me përmirësimin e perspektivave për zhvillim ekonomik dhe krijimin e vendeve të punës, mund të ndërmerren disa veprime për zbutjen e shkallës së papunësisë. Njëkohësisht, mund të themelohen institucionet dhe të përgatitet legjisllacioni që do të përkrahë një treg më funksional të punës.

Qeveria do të duhet të konsiderojë fuqizimin dhe zgjerimin e një programi të orientuar mirë të ndihmës sociale (mundësisht në formë të transferimit të kushtëzuar të keshit) – natyrisht nëse kjo është e mundur në kontekst të hapësirës së kufizuar fiskale. Kontrollimi i presioneve për ngritjen e pensioneve dhe dhe te te gjitha skemave tjera do të jetë me rëndësi kritike nga pikëvështrimi fiskal.

Njëherësh ekzistojnë shumë mundësi për të ndihmuar zhvillimin e kapitalit njerëzor të varfëruar të Kosovës. Në sferën e arsimit dhe aftësisimit duhet të bëhen ndryshime në mënyrë që të reflektohen më saktësisht nevojat e tregut të punës. Sektori i arsimit në këshillim me Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale do të luajnë një rol kritik për të siguruar përmbushjen e nevojave të tregut të punës të përmbushen dhe që rezerva e burimeve njerëzore të pranishme në vend të mund të shfrytëzohet. Kosova ka një popullsi të re dhe kjo përbën një përparësi të madhe në kontekstin afatshkurtër. Këto mundësi do të duhej të shfrytëzohen në mënyrë që të sigurohet që themeli për prosperitetin në të

ardhmen, i ndërtuar mbi bazën e një ekonomie të fuqishme dhe me punësim të plotë, të arrihet në të ardhmen e afërt.

Veprimet me prioritet përfshijnë: fuqizimin e përgjithshëm të bazamenteve institucionale për sektorin, rritjen e qasjes në arsimin dytësor, të mëtutjeshëm dhe arsimin e lartë, ofrimin e mundësive të aftësisimit për të papunësuarit, fuqizimin e qendrave të aftësisimit, si dhe ndryshimin e planprogrameve me qëllim të reflektimit të nevojave të tregut të punës. Kjo do të bëhet në përputhshmëri me politikat e BE-së për përkrahjen e rritjes së arsimimit të lartë dhe zhvillimin e kornizës organizative për mësim gjatë tërë jetës. Në fushën e punës, prioritetet e Ministrisë përfshijnë fuqizimin e cilësisë të shërbimeve dhe planifikimit e menaxhimit në kuadër të sektorit.

1.2 Sfidat kryesore me të cilat ballafaqohet Kosova me ndikim në Tregun e Punës dhe Punën e Ministrisë

Konteksti Ekonomik për Politika Sociale: Rritja e Ngadalshme Ekonomike dhe Presionet për Kontrollin Fiskal

Kosova po ballafaqohet me shumë sfida ekonomike. Ndonëse rritja e PBV-së vlerësohet të jetë ngritur në mënyrë modeste nga 2 për qind në vitin 2005 deri në 4.4 për qind në vitin 2007, Kosova vazhdon të ketë ekonominë me rritjen më të vogël në Evropën Juglindore. Kosova ka edhe ekonominë më të varfër të nën-rajonit, me një PBV të vlerësuar prej vetëm € 1.573 për kokë banori në vitin 2007. Inflacioni i IÇK-së, që deri në vitin 2006 ka qenë në vlerë të papërfillshme, së voni është ngritur me mbi 10%, kryesisht i stimuluar nga ndikimi i rritjes së çmimeve të ushqimit dhe energjisë në nivel botëror.

Tabela 1:

INDIKATORËT KRYESOR MAKROEKONOMIK					
	2004	2005	2006	2007	2008
	<i>Shkallët e rritjes</i>				
<i>BPV</i>	3.2	2.7	4.1	5.1	5.4
<i>Konsumi sektori privat</i>	3.4	9.3	44	5.7	
<i>BPV për kokë banori</i>	1.5	1	2.3	3.7	
	<i>Në EURO (000)</i>				
<i>BPV</i>	2,969	2,969	3,125	3,400	3,892
<i>BPV për kokë banori</i>	1,511	1,485	1,537	1,645	
<i>Popullsia (millionë)</i>	1,965	1,999	2,033	2,067	

Me një bazë të kufizuar të eksportit, financimi i deficitit të madh të tregtisë në Kosovë varet për së tepërmi nga asistenca e Donatorëve, harxhimet e të huajve të pranishëm në Kosovë dhe remitanat. Me gjithë nivelin relativisht të ulët të tatimit dhe të shkallës së tatimit në të ardhurat individuale, punësimi joformal vazhdon të jetë i theksuar. Në të njëjtën kohë, nëse ruhet stabiliteti ekonomik dhe politikat solide, Kosova ka një klimë të favorshme për investime.

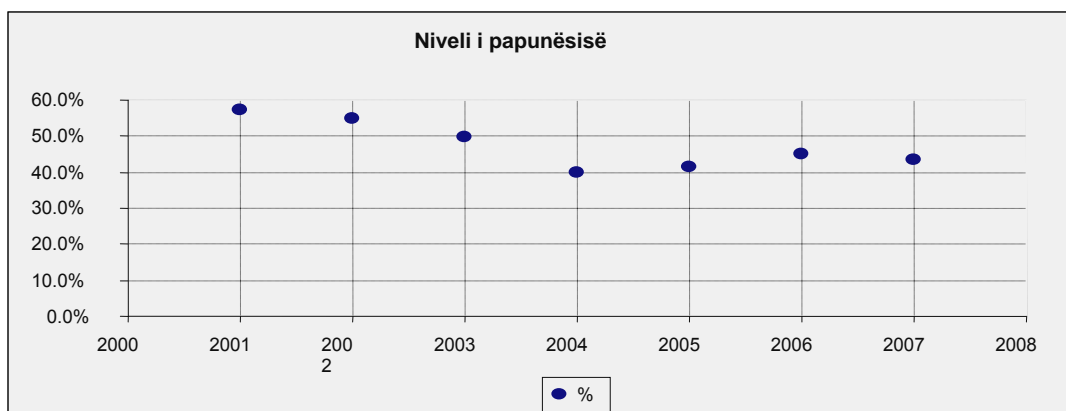
Sa i përket kostos së punës, nivelet e tatimit për pagat dhe të ardhurat janë relativisht modeste, megjithëse të larta në relacion me krahasuesit e produktivitetit të fuqisë punëtore me vendet fqinje. Në vitin 2006, mesatarja e pagës mujore ishte € 236 dhe tatimi në të ardhurat individuale për nivelin mesatar të pagave ishte vetëm 5%. Sistemi i pensioneve përbëhet nga një pension bazë i financuar nga tatimet e përgjithshme, ndërsa punëdhënësit dhe punonjësit kontribuojnë me 5% të vlerës bruto të pagës në një llogari të kursimeve pensionale, gjë që rezulton në një nivel relativisht të ulët të tatimit në të ardhurat individuale në krahasim me vendet fqinje. Lidhur me ligjet për pagën minimale, Kosova ka një kornizë ligjore të favorshme. Tatimet në Kosovë janë të ulëta në krahasim me vendet fqinje. Kosova ka një procedurë të thjeshtë dhe të shpejtë të regjistrimit të biznesit që kërkon për vetëm tre ditë për të bërë procedimin. Është thelbësore që Kosova të mos dëmtojë asnjëherë nga këto përparësi përmes politikave të papërshtatshme.

Duke ditur që Euro përdoret si valutë ligjore në Kosovë, politika fiskale është instrumenti i vetëm i saj për menaxhim makroekonomik. Kjo vendos ruajtjen e politikave fiskale solide në qendër të agjendës për rritje të qëndrueshme dhe krijimin e vendeve të reja të punës. Në vitet 2006 dhe 2007, Kosova pati suficite buxhetore të konsiderueshme, gjegjësisht prej 2.5 dhe 7.3 për qind të PBV-së. Megjithatë, këto suficite nuk ishin të planifikuara dhe reflektonin efektin e kombinuar të: (i) rritjes së papritur dhe të fuqishme të të hyrave; (ii) nën-ekzekutimin e konsiderueshëm të buxhetit kapital; dhe (iii) financimin e programeve të caktuara sociale në nivelet që mund të mbështeten në kontekstin afatshkurtër. Në të vërtetë, performansa fiskale e fundme e Kosovës është karakterizuar me shpenzime rrjedhëse shumë të kontrolluara, të cilat arritën vetëm 16.7 për qind të vlerës së PBV-së në vitin 2007 – shumë më e ulët se sa nivelet e vrojtuar në ekonomitë e vendeve fqinje. Prej vitit 2008 e tutje, projeksionet e FMN-së tregojnë që suficitet e këtilla do të rezultojnë në një deficit të ulët. Sidoqoftë, ruajtja e niveleve kaq modeste të deficitit dhe që këtej e një kornize të qëndrueshme të politikave makroekonomike do të jetë e mundur vetëm nëse Kosova arrin të menaxhojë suksesshëm një varg të presioneve fiskale për rritjet shumë të mëdha dhe të planifikuara dobët të shpenzimeve në sektorin social.

Në rrethana të tilla Qeveria po ballafaqohet me presione nga shumë grupe të interesit, nga sindikatat e punëtorëve, pensionistët, mësuesit, veteranët e luftës, punëtorët e minierës së Trepçës, ish pjesëtarët e Trupave Mbrojtëse të Kosovës, të papunësuarit dhe punëdhënësit. Disa reforma të nevojshme, siç janë rritja e stimulimeve për performansën e lartë të mësuesve dhe zgjerimi i sistemit të ndihmës sociale të nën-financuar por të fokusuar, domosdoshmërisht do të ngritin presionin në shpenzimet rrjedhëse dhe bilancin e buxhetit. Në këtë kontekst, raporti i Bankës Botërore paralajmëron që ruajtja e kontrollit mbi shpenzimet për familjet e dëshmorëve të luftës, invalidëve dhe familjeve të viktimave civile të luftës, pensionet po bëhet gjithnjë e më i domosdoshëm dhe se rritja e tatimeve në paga e cila do të ulte edhe më tutje nivelet e punësimit, sidomos në sektorin formal, duhet shmangur.

Sfidat kryesore: Shkalla e Lartë e Papunësisë dhe Rezultatet e Pakënaqshme të Zhvillimit të Burimeve Njerëzore

Promovimi i “agjendës së vendeve të punës” dhe përmirësimi i rangimit të kapitalit njerëzor në nivel më të lartë janë në mesin e prioriteteve për zhvillim të Kosovës. Rimëkëmbja ekonomike e Kosovës pas përfundimit të luftës, megjithëse e mbështetur nga asistenca e huaj e gjerë dhe të hyrat private, vërtet ka dështuar të çojë në krijimin e një numri të konsiderueshëm të vendeve të punës dhe të trajtojë çështjen e rezervës së varfër të kapitalit njerëzor. Këto sfida janë veçanërisht komplekse, në qoftë se marrim parasysh popullsinë relativisht të re dhe të etnive të ndryshme të Kosovës, historinë e fundit socio-politike dhe kontekstin pas konfliktit si një gjendje fragjile.



Shkalla e lartë e papunësisë – Që prej vitit 2003, shkalla e papunësisë vazhdon të mbetet e lartë, sidomos për kategorinë e rinisë. Pjesëmarrja e përgjithshme e fuqisë punëtore ka ngecur në nivelet më

të ulëta të Nën-rajonit (Tabela 1). Rreth 30 deri 40 për qind e të gjithë punëtorëve në Kosovë, prej të gjitha grupmoshave, punojnë kryesisht punë me orar të shkurtuar. Derisa te femrat ky fenomen paraqitet pjesërisht për shkak të rolit të tyre si përkujdesëse të familjes, në mesin e meshkujve kjo ndodh kryesisht për shkak se ata nuk mund të gjejnë punë me orar të plotë. Për sa i përket popullatës së përgjithshme të moshës së punës, vlerësimet sugjerojnë për një rënie prej 52 për qind në 45 për qind të shkallës së përgjithshme të papunësisë dhe një rritje të shkallës së punësimit prej 25 për qind në 29 për qind për popullatën e moshës së punës në vitin 2005 (Tabela 1). Profesionistët e Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale mendojnë që këto shifra zyrtare nuk tregojnë realitetin dhe që ka një nevojë urgjente për një bazë më të saktë dhe më aktuale të të dhënave.

Sipas moshës	Njësia	2004			2005			2006			2007		
		M	F	total	M	F	total	M	F	total	M	F	total
15-24	Niveli	57.9	82.5	66.5	63.7	80.6	70.05	67.9	77.7	75.5	65	78.6	70
25-54	Niveli	25.1	53.3	32.6	26.4	54.1	34.5	28.1	53.3	36.7	33.7	49.2	38.4
55-64	Niveli	17.3	25.7	18.7	18.7	16.6	18.3	20.4	15.3	19.3	22.4	25.3	22.9
15-64	Niveli	31.5	60.7	39.7	32.9	60.5	41.4	34.6	61.6	44.9	38.5	55.2	43.6
Sipas edukimit													
Shkollë e mesme, universitet	Niveli	34.9	72.8	47.9	38.4	71.5	50.2	39.5	73.6	52.1	45.9	70.5	55.4
Shkollë e mesme, universitet	Niveli	34.4	62	41.1	35.8	62.6	43.4	37.7	65.2	46.7	42	55.5	45.3
Universitet	Niveli	9.2	16.4	11.3	8.5	21.6	12.6	9.6	22.3	13.5	12.5	19.8	14.9
Sipas përvojës së mëparshme të punës													
Me përvojë	%	22.1	8	16	24	7.6	16.6	12.2	2.3	5.8	24	9.5	18.3
Pa përvojë	%	77.9	92	84	76	92.4	83.4	87.8	97.7	94.2	76	90	81.7
Pa përvojë 15-24	%	97.2	98	97.5	95	97.9	96.3	97.5	99.3	98.4	97.4	98	97.6
Sipas kohëzgjatjes													
6 muaj	%	8.4	6.4	7.6	10.8	9.6	10.3	4.3	6.2	5.5	7.2	5.1	6.4
6-11 muaj	%	4.7	4.4	4.6	5.6	6.3	6	4.7	2.1	3	8.1	9.4	8.6
12 e më shumë muaj	%	86.9	89.2	87.9	83.5	84	83.7	91	91.7	91.5	84.8	85.4	85

Situata është e rëndë për rininë, me shkallën e papunësisë të të rinjve që sjellet rreth 76 për qind gjatë viteve të fundit. Sfida e papunësisë në mesin e rinisë është sidomos e rëndë duke ditur që Kosova ka popullsinë më të re në Evropë (me një rini të moshës 15-24 vjeçare që mesatarisht përbën 31 për qind të popullsisë së moshës së punës dhe 20 për qind të popullsisë totale) dhe shkallës relativisht të lartë të fertilitetit (2.7) Në të vërtetë rinia në Kosovë është e prirur të ballafaqohet me “rrezikun e trefishtë” – të karakterizuar me të qenit të ri, i papunë dhe jashtëzakonisht i varfër. Në këtë kategori hyjnë përafërsisht 33,000 individë të rinj (përgjithësisht të pakualifikuar, të gjinisë femërore dhe të zonave rurale). Me gjasë, ata janë grupi më i prekur nga përjashtimi social, varfëria afatgjatë dhe mungesa e shansit të dytë në Kosovë. Rinia në Kosovë demonstrojnë një kalim shumë të

vështirë nga shkolla në punësim. Në vitin 2006, vetëm 5 nga çdo 100 të rinj kanë kaluar një tranzicion të suksesshëm nga shkolla në punësim dhe prej këtu në punësim të qëndrueshëm. Kjo përbën një dobësi të madhe të identifikuar nga EHS-ja e në anën tjetër ende mbetet një mundësi që mund të shfrytëzohet. Mungesa e mundësive të punësimit krijon një situatë në të cilën shumë njerëz në Kosovë jetojnë në varfëri e cila përkufizohet si jetesë me më pak se 1.42€ në ditë, dhe 15 për qind jetojnë në varfëri të skajshme, d.m.th me ose me më pak se 0.93€ në ditë.² Fëmijët dhe të rinjtë nën moshën 24 vjeçare kanë mundësi shpërpjesëtimore të jetojnë në varfëri të skajshme. Ata që janë më të rinj se 25 vjet përbëjnë rreth 57 për qind të popullsisë së ballafaquar me varfëri të skajshme, ku të rinjtë e moshës 15 deri 24 vjeçare përfaqësojnë 22.4 për qind.³

2. QASJA DHE METODOLOGJIA

2.1 Konteksti i gjerë

Në Prill të vitit 2005, Zyra e Kryeministrit në Kosovë themeloi Sekretariatit për Strategjinë dhe Planin Zhvillimor të Kosovës (SPZHK). Sekretariati ishte institucion i përkohshëm që kishte për qëllim krijimin e vizionit dhe qasjes strategjike për zhvillimin afatmesëm. SPZHK-ja u prodhua në Dhjetor të vitit 2006. Ishte planifikuar të implementohej, në radhë të parë, gjatë periudhës 2007-2013.

SPZHK-ja siguroi objektivat predominante të politikave për Kosovën. Këto inkorporonin prioritetet e politikave të cilat rezultuan nga puna e disa Grupeve Punuese Sektoriale, të përbëra nga përfaqësues të Ministrive dhe palëve tjera të interesit.

SPZHK-ja u përkthye në Kornizën Afatmesme të Shpenzimeve (KASH) të Kosovës. Kjo siguroi koherencën, përputhshmërinë dhe transparencën e financimit të propozuar për aktivitetet që rridhnin nga prioritetet. KASH-i i parë u publikua në Shtator të vitit 2007 dhe mbulonte periudhën 2008-2010.

Procesi i hartimit së Strategjive Sektoriale të rishikuara, me të cilat do të përcaktoheshin prioritetet dhe do të komunikoheshin shpenzimet e planifikuara për aktivitetet në vitin 2009, u pengua nga Zgjedhjet e Përgjithshme të mbajtura në Nëntor të vitit 2007 dhe përparimet në drejtim të pavarësisë, të arritur përfundimisht në Shkurt të vitit 2008.

Kjo Strategji do të jetë një ndër Strategjitë Sektoriale e para të rishikuara dhe po shërben si model për Strategjitë Sektoriale tjera që po përgatiten për Ministrinë e Linjës që janë shpenzueset më të mëdha të buxhetit.

2.2 Hartimi i Strategjisë Sektoriale

2.2.1 Rezultatet kryesore

Rezultatet kryesore të procesit të strategjisë janë paraqitur më poshtë.

Rezultatet kryesore

Vizioni dhe Misioni i Sektorit për periudhën 2009- 2014

Objektivat Strategjike & Prioritetet për Implementim

Pikat kryesore të referimit dhe Qasja në Menaxhim

Parimet themelore në prodhimin e këtyre rezultateve ishin:

- Janë përcaktuar dhe prodhuar nga Ministria dhe 'zotërohen' nga Ministria, Këshilltarët dhe Shërbyesit Civil.
- Janë të ndërlidhura me Sektorin si tërësi, si dhe mbulojnë përgjegjësitë e Ministrisë.
- U janë nënshtruar konsultimeve me palët e interesit.

2.2.2 Menaxhimi i Strategjisë Sektoriale

Metodologjia e adoptuar ishte një kombinim i punëtorive dhe takimeve me ekipet dhe/ose menaxherët individual. Megjithatë, ideja e gjithëmbarshme ka qenë që procesi të menaxhohej dhe të mbështetej nga Ministria.

Procesi i hartimit të Strategjisë Sektoriale u menaxhua nga dy grupe, të mbështetura me asistencë teknike përmes Projektit "Asistencë Teknike Strategjisë dhe Planit Zhvillimor të Kosovës" i cili ka ndihmuar në përlehtësimin e procesit.

Fillimisht u themelua Grupi Drejtues për Strategjinë, i kryesuar nga Ministri dhe i përbërë nga personeli i lartë i Kabinetit dhe Ministrisë. Roli i GDS-së është paraqitur më poshtë.

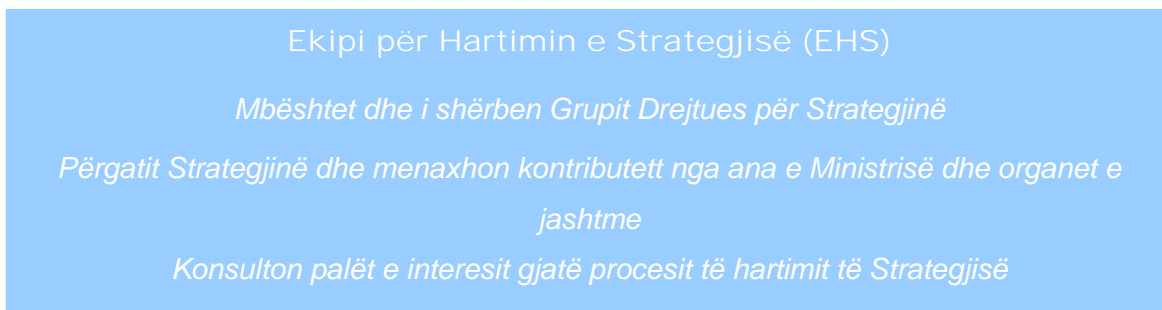
Grupi Drejtues për Strategjinë (GDS)

Cakton orientimin e përgjithshëm dhe aprovon strategjinë

Menaxhon me procesin e hartimit të strategjisë

Kumton Procesin dhe Përparimin në Ministri dhe jashtë saj

Grupi Drejtues u përkrah dhe ndihmua nga Ekipi për Hartimin e Strategjisë (EHS). EHS-ja organizoi dhe menaxhoi procesin e hartimit të strategjisë, duke përfshirë edhe Departamente/personel tjetër të brendshëm dhe organizma të jashtëm.



2.2.3 Procesi i hartimit të Strategjisë Sektoriale

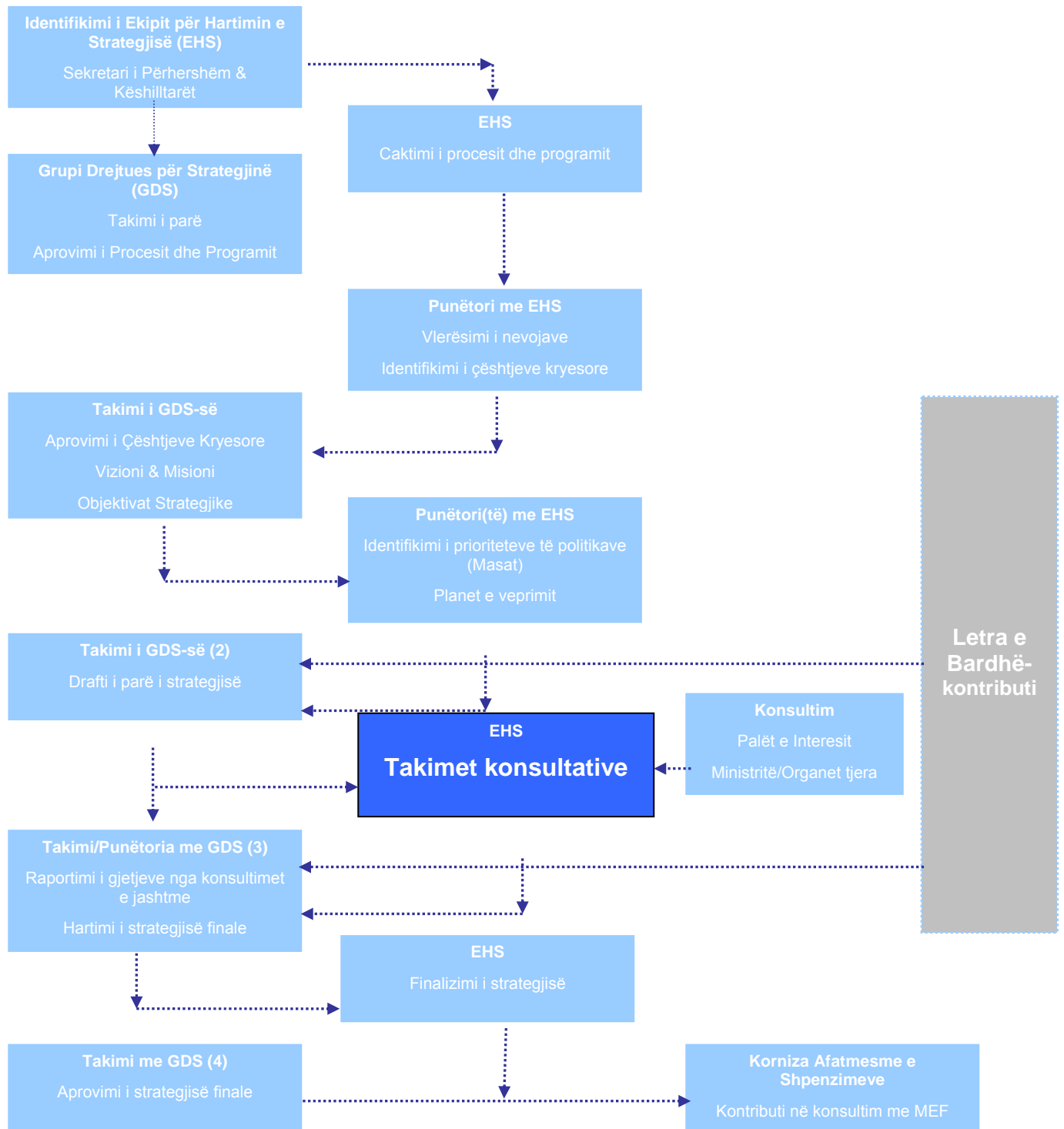
Procesi i adoptuar është ilustruar në diagramin e paraqitur më poshtë.

Pjesë qendrore e procesit ishin konsultimet me palët e interesit në kuadër të vlerësimit të nevojave.

Një kontribut kyç i mëtutjeshëm ishin trajnimet e përmuajshme të organizuara nga projekti “Asistencë Teknike SPZHK-së”, në të cilat morën pjesë anëtarët e EHS-së dhe që kishin për tema Planifikimin Strategjik, Politikat Publike dhe Menaxhimin e Ciklit të Projektit.

Disa Ministri u identifikuan të kenë çështje me ndikim të veçantë dhe opinionet e tyre u morën parasysh si pjesë e rëndësishme e këtij procesi. Këto Ministri janë Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal; Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë; Ministria e Ambientit dhe Planifikimit Hapësinor; si dhe Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit.

Ministritë përkatëse do të kontaktohen gjatë fazave të implementimit të Strategjisë në lidhje me objektivat relevante.



3. VLERËSIMI I NEVOJAVE dhe VETË-ANALIZIMI

3.1. Profili i Kosovës: Rezultatet e Pakënaqshme të Kapitalit Njerëzor

Kosova ka gjithashtu indikatorët më të ulët të zhvillimit të kapitalit njerëzor në Evropën Juglindore. Në **arsim**, derisa përqindja neto e regjistrimit në shkolla fillore është e lartë (95 për qind), regjistrimi neto në shkollimin e mesëm (75 për qind) dhe në arsimin tretësor (16 për qind) janë më të ulët se të shteteve fqinje (Tabela 3). Kjo na tregon për problemin e ruajtjes së vijueshmërisë dhe të nivelit të lartë të braktisjes së shkollës. Kalimi në shkollën e mesme përbën një barrierë për shumë fëmijë, në veçanti për vajzat dhe të varfrit- 81 për qind të djemve/fëmijëve në kuartalin më të pasur janë të regjistruar në arsimin dytësor por vetëm 67 për qind të fëmijëve në kuartalin më të varfër dhe 66 për qind të vajzave janë të regjistruar (Figura 1).

Krahasim i indikatorëve të Arsimit në rajon (burimi: "Çështjet e politikave të sektorit social", Banka Botërore, qershor 2008)				
	Neto regjistrimi në shkolla fillore (%)	Neto regjistrimi në shkolla të mesme (%)	Bruto regjistrimi në universitet (%)	Shpenzimet publike në arsim (% e BPV)
Shqipëria	93.6	72.8	19.1	2.87
B. dhe Herzegovina	97.2	-	-	-
Bullgaria	92.9	89.1	43.7	2.46
Kroacia	87.3	85.0	43.9	4.40
Kosova	95.4	75.2	16.0	5.70
Maqedonia	91.8	81.3	29.8	3.50
Moldavia	85.9	75.8	33.9	7.62
Mali i Zi	-	-	-	-
Polonia	96.7	92.9	64.1	5.41
Rumania	91.3	80.8	45.2	3.29
Serbia	-	-	-	-
Turqia	90.2	66.0	31.0	4.05

* Të dhënat për Kosovën datojnë nga viti 2006 dhe me vlerësimet e fundit për rritjen e BPV-së, ky numër pritet të bjerë për 20%

Mirëpo, më serioze është cilësia e dobët e arsimit në pjesën më të madhe të tij. Një çështje tjetër serioze që është identifikuar nga EHS-ja ishte që planprogramet nuk reflektonin nevojat e tregut të punës. Në mesin e akademikëve të të gjitha niveleve mungonte gatishmëria për ndryshime dhe ndryshimet e planifikuara të planprogrameve ishin shumë të ngadalshme dhe të kufizuara. Kjo ndikonte në mundësitë e punësimit të popullsisë.

Grupet më të rrezikuara në kontekst të të ardhurave të varfra janë fëmijët, të moshuarit, shtëpitë e

udhëhequra nga gratë, personat me aftësi të kufizuara, të papunësuarit, të punësuarit në punë të pasigurta, banorët e qytezave dhe minoritetet etnike jo-Serbe.

Këto probleme rëndohen më tutje nga cilësia e ulët e arsimit, që dëmton përpjekjet e Kosovës për modernizimin dhe përmbushjen e obligimeve të Agjendës së Lisbonës të Bashkimit Evropian (BE). Ndonëse të dhënat për të nxënit nga ana e nxënësve janë shumë të mangëta, një vlerësim pilot për fëmijët në klasën e 5-të, i zhvilluar kohë më parë, tregon rezultate të dobëta të nxënies, posaçërisht në lëndën e matematikës.

3.2. Nevojat e shfrytëzuesëve të shërbimeve të MPMS-së

Tani të kthehemi te nevojat specifike të shfrytëzuesëve të MPMS-së duke pasur parasysh këtë analizë

Në sferën e Punës dhe Punësimit:

Siç u konstatua më herët, vërejtja e përgjithshme për situatën e punës dhe punësimit në Kosovës është se kjo paraqet një gjendje shqetësuese. Në vijim janë ritheksuar disa nga çështjet kryesore:

1. Mungon Ligji për Punën (i cili do të rregullojë marrëdhëniet e punës dhe punësimit në tërësi)
2. Ekziston nivel i lartë i varfërisë, si dhe varfërisë së skajshme
3. Në Kosovë janë përafërsisht 335000 të papunësuat të regjistruar po ashtu gati aq njerëz të punësuar në tregun joformal
4. Një pjesë e madhe e tyre janë të papunësuat afatgjatë, me pak ose fare gjasa për punësim.
5. Gati 60 % të të papunësuarve janë kryesisht të pakualifikuar ose me nivel shumë të ulët të kualifikimit
6. Ekzistojnë probleme gjinore në lidhje me punësimin- në veçanti për femrat që banojnë në zonat rurale
7. Grupmosha 15-24 vjet ka nivel të lartë të papunësisë, një pjesë e të cilës e maskuar për arsye se ata vazhdojnë edukimin
8. Ndërmjetësimi i institucioneve të punës është i kufizuar dhe i mbingarkuar
9. Punësimi joformal i madh, posaçërisht në zonat rurale
10. Ka deficit të shkathësive, kualifikimet dhe aftësimet nuk reflektojnë nevojat e tregut të punës
11. Ka nivel të ulët të produktivitetit në shumë organizata dhe kjo ndikon në nivelet e pagave/mëditjeve.
12. Arsimi formal dhe aftësimet profesionale në mospërputhje në raport me nevojat e tregut të punës
13. Nevojitet të zhvillohen sisteme dhe procedura për të siguruar që tregu i punës të jetë fleksibël dhe t'u përgjigjet nevojave të tregut
14. Dialogu Social i pabalancuar

Në sferën e Pensioneve:

Sistemi aktual i pensioneve në Kosovë përbëhet nga një pension bazë për të gjithë qytetarët e moshës 65 e më shumë vjeçare ,pensioni i aftësisë së kufizuar dhe financohet tërësisht nga buxheti i Kosovës. Pas përfundimit të luftës, autoritetet Kosovare së bashku me UNMIK-un themeluan një sistem të pensioneve me të cilin synohej mbrojtja e pensionistit të tanishëm (dhe atyre që do të pensionoheshin në të ardhmen e afërt) dhe e pensionistëve të ardhshëm. Në marrjen e këtij vendimi u morën në konsideratë si burimet buxhetore të kufizuara ashtu dhe dokumentet e shënimit e mangëta të historisë së kontributeve të mëparshme.

Shtylla e parë:

- Të gjithë të moshuarit e moshës 65 vjeçare e më të vjetër me një beneficion mujor të barabartë me varfërinë e skajshme dhe me një pension të aftësisë së kufizuar me shumë të njëjtë si tek pensionet baze të financuar nga buxheti. Kjo menaxhohet nga Departamenti i Administratës Pensionale në Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale. Aktualisht 138,000 qytetarë gëzojnë të drejtën e pensionit bazë dhe marrin përafërsisht € 65.¹(nga Janari 2009 shuma e pensionit është € 45 - € 80 për pensionistet mbi 65 vjet ,ndërsa pensioni i aftësisë së kufizuar € 45 euro në muaj)
- Të drejtën në pension e gëzojnë edhe kategoritë e dala nga lufta që mbulohen nga skema e familjeve të Dëshmorëve Invalidëve të Luftës dhe Viktimave Civile .

Skema e financiar:

- Të punësuarit nën moshën 55 vjeçare janë të obliguar të kontribuojnë me 10% të pagës së tyre, gjysma e paguar nga punëdhënësi e gjysma tjetër nga i punësuar, në një institucion të ri, Trustin e Kursimeve Pensionale të Kosovës (TKPK), i cili është një organ qeveritar relativisht autonom i rregulluar nga Banka Qendrore. Kontributet mblidhen nga organet tatimore dhe i transferohen TKPK-së. Këto kontribute deponohen në xhirollogari individuale dhe investohen në emër të të punësuarve. Interesi i fituar nga kontributet i rikthehet xhirollogarive individuale. Kur i punësuar arrin moshën e pensionimit, shuma totale në xhirollogarinë individuale, kontributi plus interesi i fituar, vihet në dispozicion për

¹ Në Tetor të vitit 2007, Qeveria miratoi një Udhëzim Administrativ sipas të cilit të gjithë personat që kanë 15 vite të kontributit në sistemin e vjetër do të marrin €75 pension mujor në vend të vlerës prej €40 të pensionit bazë

financimin e pensionimit për punonjësin. Deri tani TKPK-ja ka rreth 260,000 kontribuues dhe bilanci i fondit është afërsisht € 300,000,000.

Çështjet kryesore

Çështjet kryesore që kanë të bëjnë me Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale janë pamundësia që përmes kësaj skeme të ofrohet një pension i arsyeshëm i cili do t'i nxirrte qytetarët e moshuar nga varfëria e skajshme. Numri i ulët i të punësuarve dhe shkalla e lartë e papunësisë nënkupton që kontributet për financimin e skemave ekzistuese pensionale përmes një fondi pensional do të jetë plotësisht joadekuate për të financuar numrin gjithnjë në rritje të pensionistëve. Për sa i përket Departamentit të Administratës Pensionale, mendimi i EHS-së është që çështja kryesore është të risigurohet qëndrueshmëria e skemave. Në anën tjetër, duhet të debatohet seriozisht se a duhet të ruajmë atë çka gjërisht konsiderohet si sistem solid (duke marrë parasysh rrethanat sociale dhe ekonomike). Në mënyrë specifike, këto janë çështjet kryesore që duhet të konsultohen më gjërisht:

- a) Shtylla II – shkalla e kontributit dhe rregullimi i tregut (ta liberalizojmë ose jo)²
- b) Shtylla I – reformimi i skemave të pensioneve bazë dhe invalidore
- c) Shtylla I - pensioni bazë ekzistues dhe indeksimi i tij me inflacionin (a duhet të indeksojmë pagesat)

Në sferën e Mirëqenies Sociale:

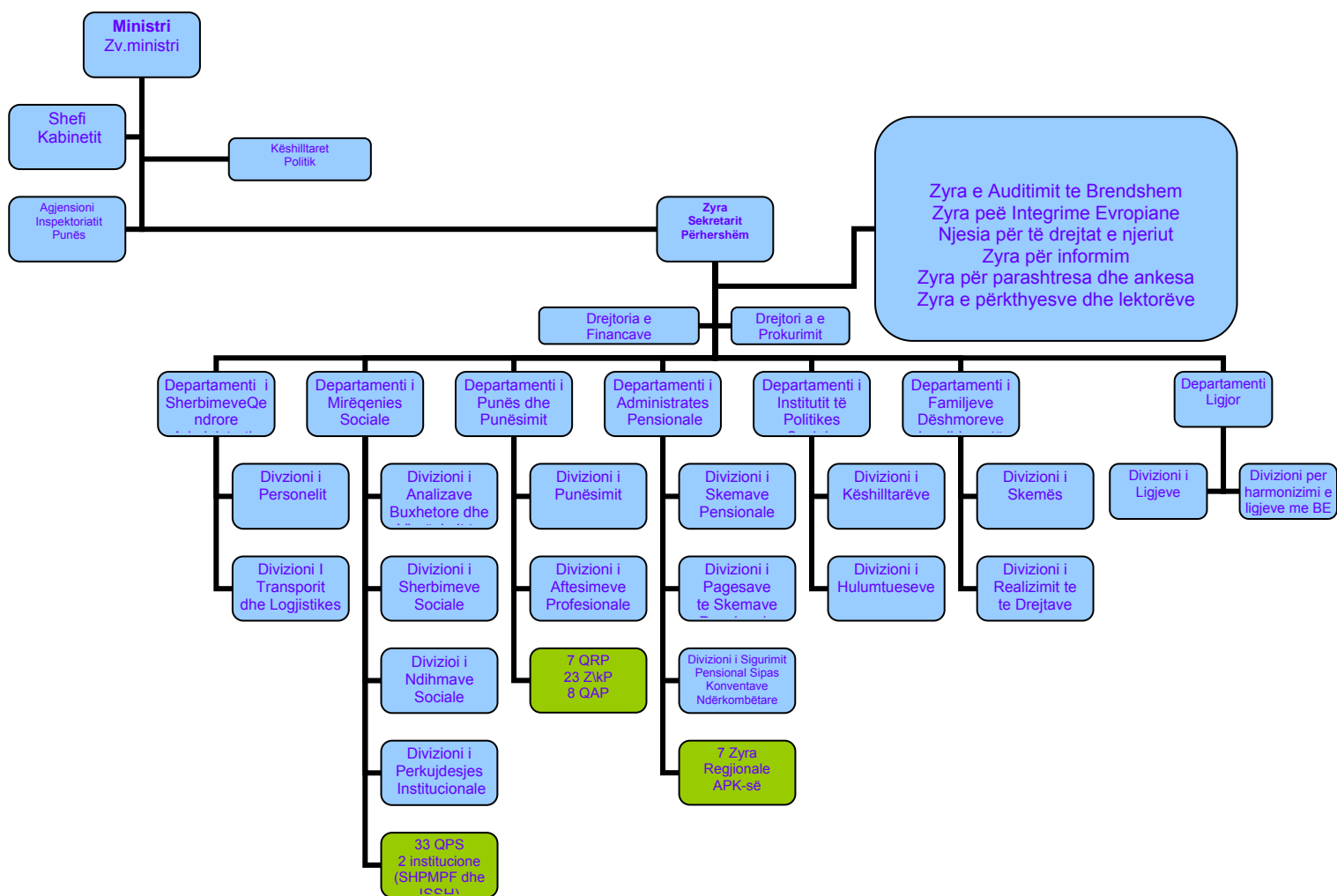
Për sa i përket mirëqenies sociale, sipas mendimit të EHS-së çështjet kryesore që duhet të adresohen janë:

- a) Qartësimi i kriterëve me qëllim të eliminimit të mashtrimeve gjatë aplikimit për të dyja kategoritë në kuadër të Skemës të Ndihmës Sociale
- b) Shqyrtimi i shumës së beneficionit që do të paguhet, mundësisht në bazë të vlerës së shportës së ushqimeve ose ndonjë kostoje tjetër të jetesës që do të përcaktohet dhe dakordohet
- c) Funkcionalizimi i procesit të decentralizimit
- d) Deinstitutionalizimi i disa shërbimeve sociale për personat e moshuar dhe personat me nevoja të vecanta;

² Një pikënisje e mirë për reformën e sistemit të pensioneve është një raport i prodhuar rishtazi “Reforma e Politikës së Pensioneve për Kosovën”, Anita M. Schëarz, Ekonomiste Kryesuese, Departamenti i Zhvillimit të Burimeve Njerëzore, Rajoni i Evropës dhe Azisë Qendrore, Banka Botërore, Maj 2008.

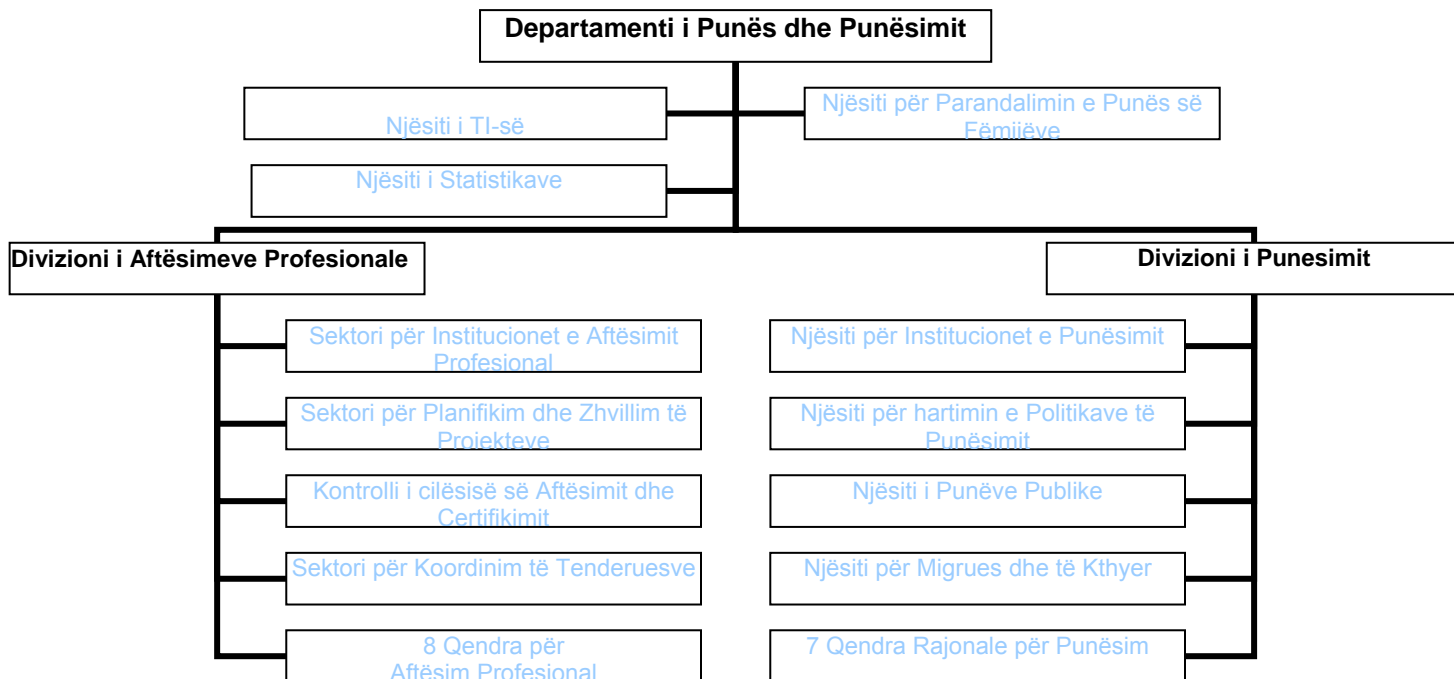
e) Rishikimi i buxhetit dhe mekanizmeve të financimit të skemës për ofrimin e stimulimeve shtesë me qëllim të adresimit të problemeve të nivelit të lartë të braktisjes së shkollës dhe të barazisë (transferi i kushtëzuar i keshit)

3.3. Struktura Organizative e Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale dhe Vlerësimi i Nevojave të Ministrisë



Departamenti i Punës dhe Punësimit (DPP)

Departamenti për punë është një ndër departamentet kryesore të Ministrisë. DPP-ja është institucion qendror për administratën e punës. Kjo është paraqitur në diagramin e mëposhtëm.



Burimet Njerëzore

Burimet njerëzore janë çelësi i suksesit për secilën organizatë dhe institucion. Në vijim janë paraqitur disa nga çështjet kryesore në lidhje me këtë departament që duhen të adresohen:

- Përshkrimet e vendit të punës (të dizajnuara si duhet, të qarta dhe specifike)
- Rekrutimi (në bazë të parimeve profesionale)
- Perspektivat për karrierë (perspektivat për punë varësisht nga nivelet e aftësive)
- Trajnimi dhe Zhvillimi (të reflektoj sfidat dhe kompetencat e reja të organizatës)

Rrjedha e informacioneve

Për sa i përket rrjedhës së informatave në DPP çështjet kryesore që nevojiten të adresohen janë:

- Komunikimi ndër-ministor dhe brenda-ministor në sferën e Punës
- Sistemi Informativ i Menaxhimit të Punës (SIMP)

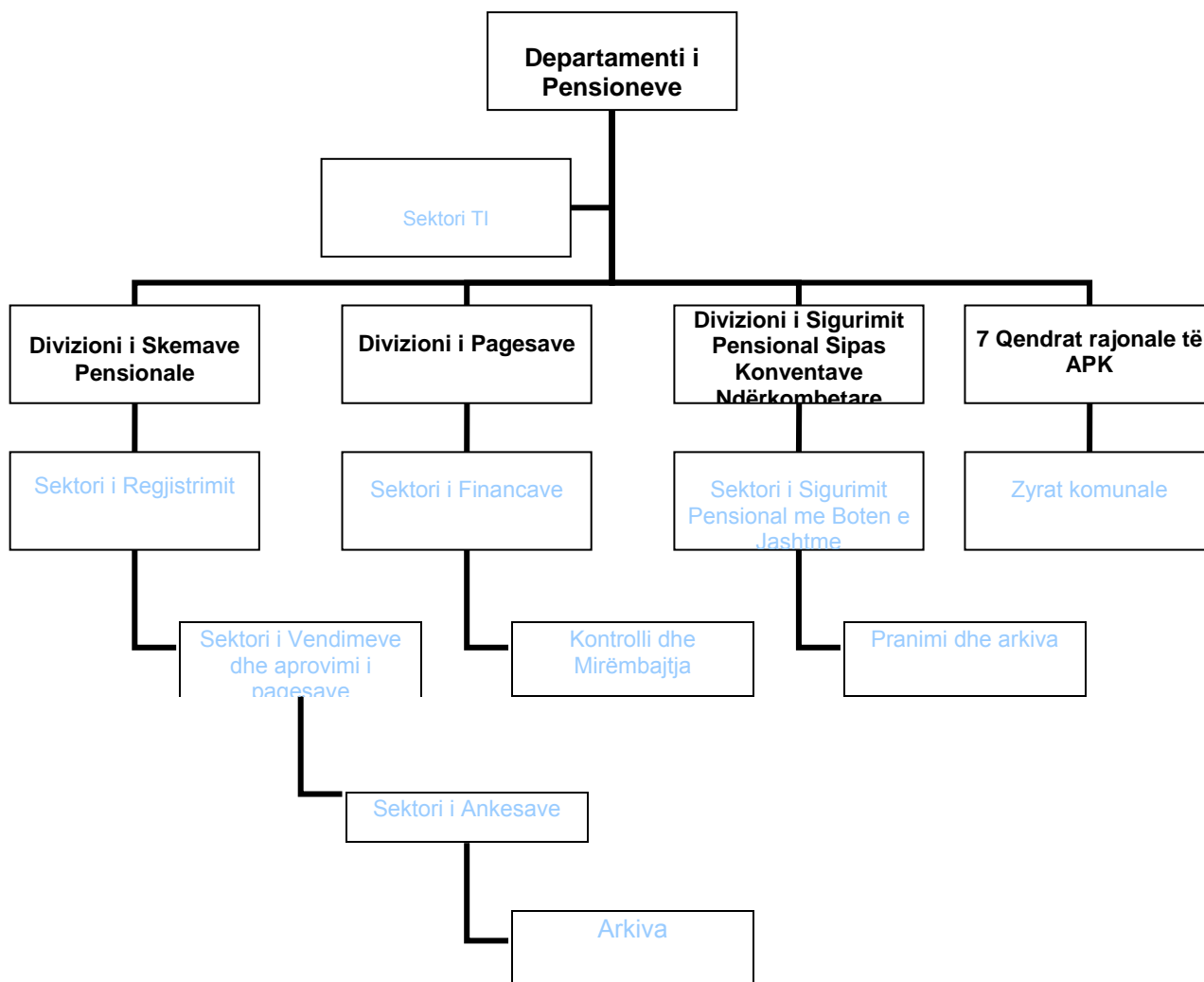
Agjensioni i Inspektoratit të Punës (AIP)

Inspektorati i Punës është institucion i cili e bënë mbikëqyrjen në zbatimin e dispozitave të Ligjit të Punës në pajtim me Rregullorën e UNMIK-ut Nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë, Ligjit 2003/19 për Siguri në Punë, Mbrojtje të Shëndetit të Punësuarve dhe Ambientit të Punës dhe në pajtim me dispozitat tjera pozitive ku rregullohet lëmi i punës dhe punësimit, lëmi i sigurisë në punë, mbrojtjes së shëndetit të punësuarve dhe të ambientit të punës

Inspektorët e punës, edhe pse janë punëtor të MPMS, për shkak të mungesës së hapësirës së duhur shumica e tyre janë të vendosur me zyrat e lokaleve të komunave. Mungesa e zyrave dhe kushteve të punës për inspektorët e punës në veçanti, paraqet një pengesë të madhe në punën e inspektorëve dhe në realizimin e detyrave të tyre. Andaj duhet bërë përpjekje që t'iu sigurojmë hapësirë për akomodim jashtë lokaleve të komunave. Është më se e nevojshme të rritet niveli i pagave të inspektorëve, duke përfshirë rrezikshmërinë në punë, shujtën dhe transportin nëse nuk mund të sigurohen automjetet zyrtare për kryerjen e punës me efektshmëri. Po ashtu duke marrë parasysh nevojën dhe numrin e inspektimeve që duhet bërë numri momental i inspektorëve të punës është i pa mjaftueshëm për kryerjen e punëve të këtij organi. Në disa komuna nuk ka fare inspektor të punës. Është domosdoshme rritja e numrit të stafit dhe përmirësimit të strukturës kualifikuese.

Departamenti i Administratës Pensionale (DAP)

Ky departament ka tre divizione: Divizioni i Skemave Pensionale, Divizioni i Pagesave dhe Divizioni i Sigurimit Pensional-Invalidore me Botën e Jashtme. Në kuadër të këtij departamenti janë gjithashtu 7 qendra rajonale.



Burimet Njerëzore

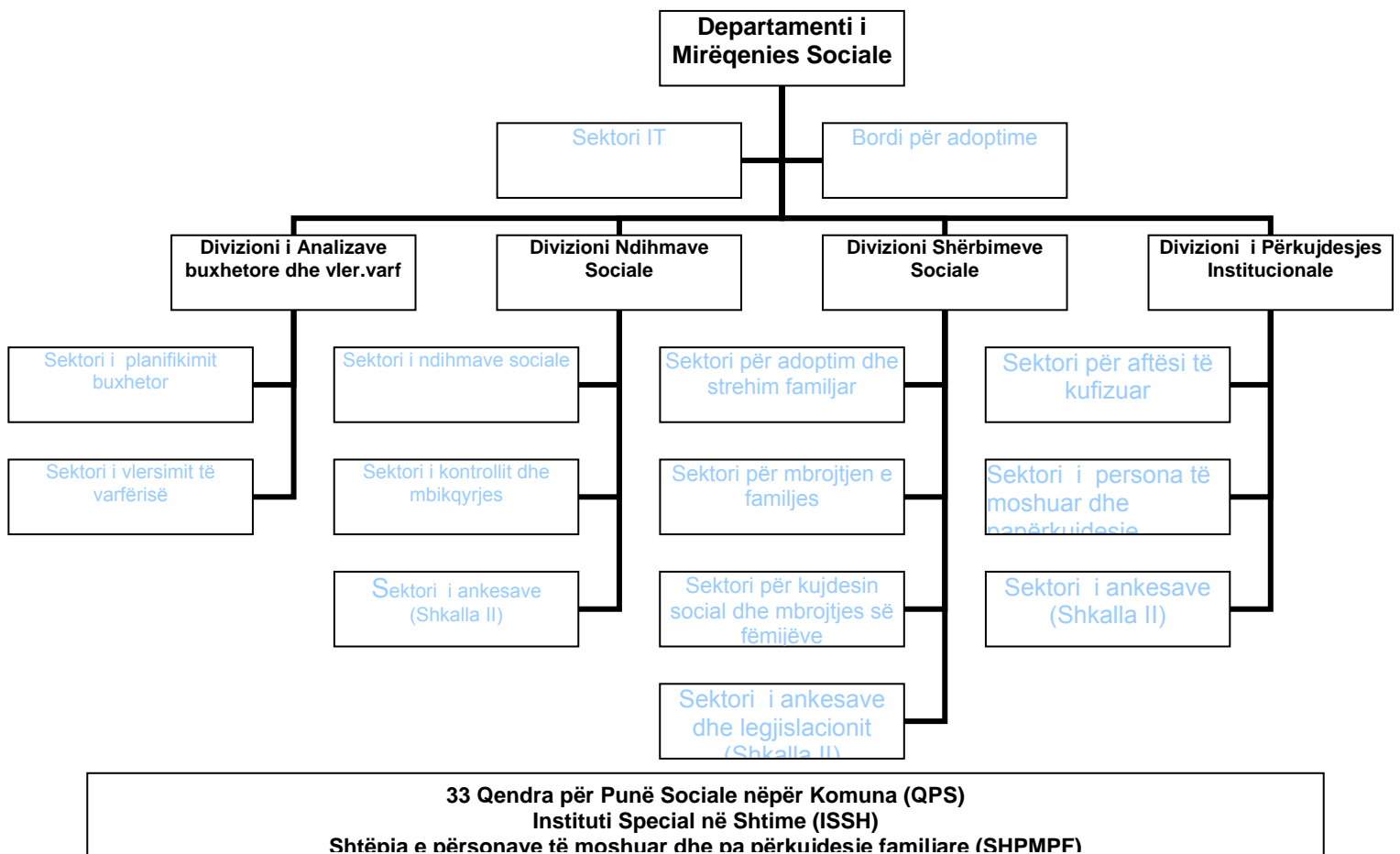
Në DAP, sikurse dhe në departamentet e mëparshme, çështjet kryesore të ndërlidhura me burimet njerëzore (BNJ) janë si më poshtë:

- Përshkrimet e vendit të punës (të dizajnuara si duhet, të qarta dhe specifike)
- Rekrutimi (në bazë të parimeve profesionale)
- Perspektivat për karrierë (perspektivat për punë varësisht nga nivelet e aftësive)
- Stafi ka nevojë për trajnim dhe zhvillim

Departamenti i Mirëqenies Sociale (DMS)

DMS-ja është institucioni kryesor për hartimin dhe implementimin e politikave sociale të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale në Kosovë. Departamenti përbëhet nga katër divizione, respektivisht Divizioni i Analizave Buxhetore dhe i Vlerësimit të Varfërisë, Divizioni i Ndhimave Sociale, Divizioni i Shërbimeve Sociale dhe Divizioni i Përkujdesjes Institucionale. Përveç këtyre që u përmendën, ekzistojnë edhe Qendrat për Punë Sociale në komuna, Shtëpia për të moshuarit dhe personat pa përkujdesje familjare në Prishtinë, me 2 shtëpi të komunitetit në rajone (Skenderaj dhe Istog) dhe Instituti Special në Shtime që menaxhon 7 shtëpi në komunitet për persona me nevoja të vecanta nëpër rajone. Departamenti i Mirëqenies Sociale (DMS) i Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale është përgjegjës për administrimin e ndihmave dhe shërbimeve sociale në Kosovë.

Aktualisht mbi 35,000 familje ose 155,000 anëtarë të familjeve mbulohehen përmes Skemës së Ndhmës Sociale. Përafërsisht 51 % (sipas zyrtarëve të DMS-së) bëjnë pjesë në kategorinë e parë dhe 49 % bëjnë pjesë në kategorinë II (proksimim i beneficionit të papunësisë). Shuma minimale e ndihmës sociale për një familje është 40 € dhe maksimalja 80 €, varësisht nga numri i anëtarëve të familjes.



Burimet Njerëzore

Në DMS, sikurse dhe në departamentet tjera, çështjet kryesore në lidhje me burimet njerëzore (BNJ) janë të njëjta. Departamenti ka gjithsej 667 të punësuar (rreth 96 % të këtij numri janë të punësuar në komuna). Çështjet kryesore në lidhje me BNJ në kuadër të këtij departamenti janë:

- Përshkrimet e vendit të punës (më të qarta dhe specifike),
- Rekrutimi (në bazë të parimeve profesionale),
- Perspektivat për karrierë (perspektivat për punë varësisht nga nivelet e aftësive),
- Nevoja për trajnim dhe zhvillim.

Rrjedha e informacioneve

- Sistemi Informativ i Skemës së Ndhmës Sociale ende nuk është funksional
- Komunikimi ndër-ministor dhe brenda-ministor duhet të racionalizohet dhe të modernizohet

Të drejtat për vendime

- Procedurat duhet të rishikohen dhe të modifikohen
- Duhet të dizajnohet një Organogram i qartë dhe vija të raportimit të qarta
- Status i qartë për zyrat e shërbimeve sociale dhe delegimi i përgjegjësive

Instituti i Politikave Sociale

Departamenti i Institutit të Politikës Sociale (DIPS) synon avancimin e shërbimeve sociale përmes hartimit të politikave sociale, hulumtimeve të dukurive sociale, këshillimeve, monitorimeve, trajnimeve, publikimeve dhe bashkëpunimit me institucionet kombëtare dhe ndërkombëtare në fushën sociale. Objektivë e DIPS-së është ngritja e kapaciteteve njerëzore në fushën e shërbimeve sociale, publikimi i raporteve hulumtuese për dukuritë e ndryshme sociale dhe realizimi i bashkëpunimit me institucionet e ndryshme vendore dhe ndërkombëtare për shkëmbimin e përvojave për ofrimin e shërbimeve sociale. Çështjet me të cilat ballafaqohet DIPS-ja dhe që kërkojnë adresim janë të njëjta me ato të departamenteteve tjera

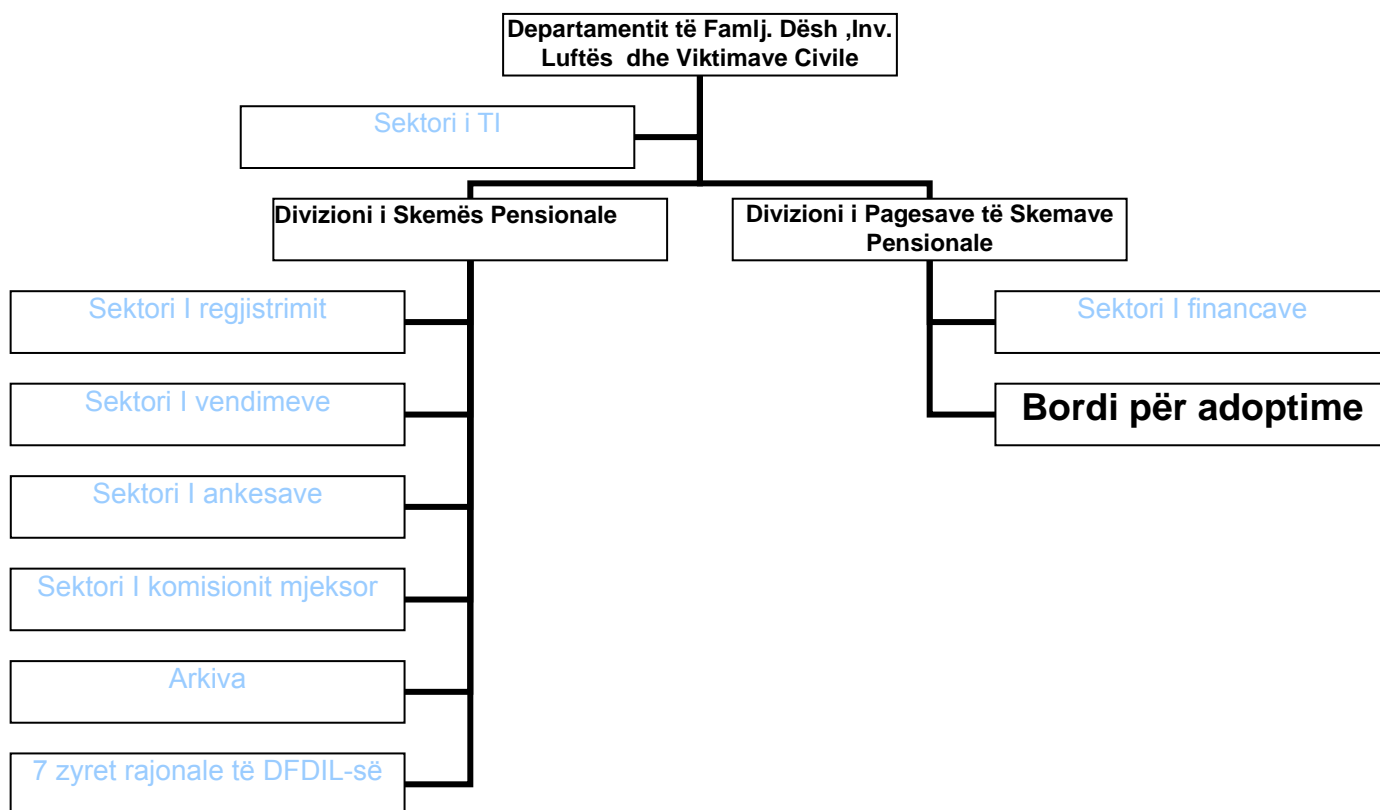
Departamenti i Familjeve të Dëshmorëve, Invalidëve të Luftës dhe Familjeve të Viktimave Civile

Departament u krijua më në vitit 2004 dhe që atëherë funksionon si departament i veçantë ,i cili para kësaj datë se bashku me Administratën Pensionale të Kosovës dhe Institutin e Politikave Sociale(tani DAPK dhe DIPS),janw menaxhuar nga Departamenti i Mirwqenies Sociale.

Përgjegjësia kryesore e këtij departamenti është implementimi i Ligjit nr. 02/L-2 i cili ka të bëjë me kategoritë e dala nga lufta,i cili mbulon dhe përkujdeset për këto kategori: Familjet e Dëshmorëve, Invalidët e Luftës , Veteranët dhe pjesëtarët e UÇK-së ,Familjet e viktimave civile te luftës si dhe Familjet e të zhdukurve gjatë luftës.

Financimi i përfitimeve për 11,253 individëve apo familjeve për këto kategori bëhet nga buxheti i Kosovës,që për vitin 2008 kanë qenë të aprovuar 21.5 milion euro..Aktualisht departamenti ka 20 punonjës dhe për sa i përket funksionimit të tij të brendshëm, vlejné po të njëjtat çështje si dhe për departamentet tjera.

Diagrami organizativ është paraqitur më poshtë.



3.4. SWOT– VETË Analizimi

Kjo SWOT analizë u zhvillua nga Grupi Punues për Hartimin e Strategjisë i Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale. Para prezantimit të këtij dokumenti është e rëndësishme që të përcaktohet se çfarë është natyra e SWOT analizës dhe si kjo përshtatet në procesin e planifikimit Sektorial.

Çka është SWOT analiza

Është një teknikë e preferuar që përdoret nga konsulentët e fushës së menaxhimit që punojnë në sektorët privat dhe publik. Është teknikë që preferohet nga Bashkimi Evropian dhe për disa vite radhazi po përdoret në projektet e BE-së.

Megjithatë, ajo varet nga Organizata (në rastin tonë Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale në Kosovë) që ka një orientim strategjik dhe zakonisht një deklaratë të misionit si dhe vizion korporativ. Ekipi i EHS-së do të zhvillojnë procesin në javët që do të pasojnë.

Nëse SWOT analiza nuk fillohet me përcaktimin e një gjendjeje ose objektivë të dëshiruar, atëherë përbën rrezik që të jetë e padobishme. SWOT analiza mund të inkorporohet në modelin e Planifikimit të Korporatave, në rastin tonë një strategjie gjithëpërfshirëse të Sektorit. Planifikimi Strategjik, duke përfshirë SWOT-in ka qenë temë e shumë hulumtimeve dhe mund të përkufizohet si më poshtë:

- **Përparësitë:** attribute *të brendshme* të Ministrisë që ndihmojnë në realizimin e objektivës.
- **Dobësitë:** attribute *të brendshme* të Ministrisë që pengojnë për të realizuar objektivën.
- **Mundësitë:** kushte *të jashtme* që ndihmojnë në realizimin e objektivës.
- **Rreziqet:** kushte *të jashtme* që mund të dëmtojnë performansën e biznesit.

Synimi i të gjitha SWOT analizave është të identifikojë faktorët kryesorë të brendshëm dhe të jashtëm që janë të rëndësishëm për realizimin e objektivës. SWOT analiza mundëson grupimin e pjesëve kyçe të informacionit në dy kategori kryesore:

Faktorë të brendshëm– Përparësitë dhe dobësitë që janë të karakterit të brendshëm për Ministrinë.

Faktorë të jashtëm – Mundësitë dhe rreziqet e paraqitura në ambientin e jashtëm.

Përdorimi i SWOT analizës: Gjenerimi i Strategjive

Zbatimi i dhe përfundimi i saktë i një SWOT analize është esencial pasi që ky i fundit nënvijëzon hapat pasues në procesin e planifikimit. Praktika e ndërmarrë nga EHS-të ishte përpilimi i një strategjie gjithëpërfshirëse të sektorit që do të bazohej në objektiva strategjike dhe objektiva operacionale, të përcaktuara qartë, të cilat marrin parasysh gjetjet e SWOT analizës. EHS-ja është ekip ndër-funksional ose 'task forcë' që përfaqëson një gamë të gjerë të perspektivave të Ministrisë dhe ndjek formën e rekomanduar për ekipe të këtillë.

Detyrë e parë e menaxherëve të lartë dhe e stafit politik të Ministrisë ishte të përcaktonin nëse objektiva ishte e arritshme, duke u nisur nga gjetjet e SWOT analizës. Nëse objektiva nuk është e arritshme atëherë duhet të përzgjidhet një objektivë tjetër dhe procesi duhet përsëritur.

Në anën tjetër, nëse objektiva duket se është e arritshme, gjetjet e SWOT-it përdoren si kontribut në gjenerimin kreativ të strategjive të mundshme, duke parashtruar dhe dhënë përgjigje në të gjitha katër pyetjet në vazhdim, shumë herë:

- Si mund të **përdorim** secilën Përparësi?
- Si mund të **zvogëlojmë ndikimin** e secilës dobësi ose të shndërrojmë dobësinë në përparësi?
- Si mund të **shfrytëzojmë** secilën Mundësi?
- Si mund të **mbrohemi** përballë secilit rrezik?

Faktorët e brendshëm dhe të jashtëm

Synimi i të gjitha SWOT analizave është të identifikojë faktorët kryesorë të brendshëm dhe të jashtëm që janë të rëndësishëm për realizimin e objektivës. SWOT analiza mundëson grupimin e pjesëve kyçe të informacionit në dy kategori kryesore:

- **Faktorë të brendshëm– Përparësitë dhe dobësitë** që janë të karakterit të brendshëm për Ministrinë.
- **Faktorë të jashtëm – Mundësitë dhe rreziqet** e paraqitura në ambientin e jashtëm.

Faktorët e brendshëm mund të merren si përparësi ose dobësi varësisht nga ndikimi i tyre në objektivat e organizatës. Diçka që mund të përbëjë një përparësi për një objektivë mund të paraqesë dobësi për objektivën tjetër. Faktorët mund të përfshijnë që të gjithë të ashtuquajturit 4 PS; si dhe personelin, financat, aftësitë e kështu me radhë. Faktorët e jashtëm mund të përfshijnë çështjet makroekonomike,

ndryshimet në teknologji, legjislacionin, ndryshimet socio-kulturore, si dhe ndryshimet në ambientin rrethues ose konkurrencën. Rezultatet shpeshherë prezantohen në formë të një matrice dhe kjo është qasja që EHS ka adoptuar.

SWOT analiza i ka ndihmuar ekipit EHS në detyrat në vazhdim:

- **Caktimin e objektivave** – Definimin e punës që do të bëjë ministria në sektorin e saj
- **Skanimin e mjedisit**
 - Vlerësimet e brendshme të SWOT-it të Ministrive, kjo duhet të përfshijë një vlerësim të situatës aktuale si dhe të pakos së shërbimeve aktualisht të ofruara në kuadër të sektorit.
- **Analizën e strategjive ekzistuese**, kjo duhet të përcaktojë relevancën e rezultateve të vlerësimit të brendshëm/jashtëm. Këtu është përfshirë analiza e Mangësive e cila shtjellon faktorët e mjedisit.
- **Përcaktimin e çështjeve strategjike** – faktorët kryesorë në zhvillimin e një plani gjithëpërfshirës të Sektorit që duhet të adresohen nga Ministria.

Përkthimi i SWOT-it në Strategji

Ky dokument ka shtjelluar vetëm dy fusha të rëndësishme të prioritizimit, respektivisht dobësitë dhe mundësitë. Arsyeja për këtë është që EHS ka qenë i mendimit që më me rëndësi ishte përqendrimi në eliminimin e dobësive dhe rritjen e shfrytëzimit të mundësive.

Pas prioritizimit të gjetjeve të SWOT analizës, u mbajt një punëtori një ditore në Vila GËRMIA, më 28 tetor të vitit 2008 në Prishtinë, për të adresuar prioritetet e identifikuara përmes SWOT analizës dhe për t'i inkorporuar këto në objektivat strategjike dhe objektivat operacionale. Këto objektiva iu dorëzuan Ministrit dhe Kabinetit të tij për shqyrtim; në vijim janë paraqitur prioritetet e aprovuara të politikave për Ministrinë që tani janë në dispozicion për konsultime.

SWOT Analiza e zhvilluar nga EHS-ja është paraqitur në vijim
Ky SWOT është kryer në Tetor 2008 nga Ekipi për Hartimin e Strategjisë

PËRPARËSITË	DOBËSITË
<p>Korniza ligjore për Ministrinë është e rregulluar dhe pjesërisht operacionale</p> <p>Zyrat rajonale dhe lokale i mundësojnë Ministrisë mbulim kombëtar</p> <p>Ministria disponon me ndërtesa që kanë mundësinë e ofrimit të hapësirës për aftësi profesionale</p> <p>Ministria ka një veprimtari që përqendrohet në fushat kryesore të nevojës së Kosovës, gjegjësisht në ngritjen e kapaciteteve të burimeve njerëzore të vendit.</p> <p>Vetëdija në nivel kombëtar për shërbimet e Ministrisë</p> <p>Ministria është e rregulluar- operacionale që prej vitit 2002</p> <p>Ministria ka obligim moral-gjegjësisht duhet të bëhen gjëra të drejta</p> <p>Metodologjia e punës në AP është e mirë dhe ka shembuj të praktikës së mirë në Ministri</p> <p>Stafi kanë fituar përvojë dhe njohuri për praktikat më të mira gjatë viteve të fundit.</p> <p>Ndërtesat dhe kushtet e punës janë të mira.</p> <p>Buxheti i Konsoliduar i Kosovës ka alokuar buxhet për Ministrinë.</p> <p>Ministria gëzon lirinë për të vënë çmime për shërbimet e saj.</p>	<p>Mungesa e financimit adekuat në fushat kryesore</p> <p>Pagat e ulëta rezultojnë në motivim të ulët të stafit, shkaktojnë problemin e ndryshimit të stafit</p> <p>Menaxhimi në kuadër të Ministrisë që rezulton me koordinim të pamjaftueshëm në procesin e vendimmarrjes.</p> <p>Nevoja për alokimin e përgjegjësive dhe caqeve në mënyrë që të sigurohet përgjegjësia institucionale</p> <p>Buxheti shumë i centralizuar dhe nevojitet decentralizim tek organizatat buxhetore relevante</p> <p>Mungesa e një kornize ligjore gjithëpërfshirëse ,moszbatimi i legjislacionit nga autoritetet</p> <p>Sistemi informativ i menaxhimit nuk është rregulluar</p> <p>Sistemi i centralizuar i prokurimit, nevojë për decentralizim në zyrat lokale.</p> <p>Zbatimi i pamjaftueshëm i kodit të sjelljes dhe nevojat për trajnime.</p> <p>Mungesa e informatave adekuate në formë të regjistrimit të popullatës</p> <p>Niveli i ulët i profesionalizmit dhe nevoja për trajnime</p>

MUNDËSITË	RREZIQET
<p>Ekzistojnë 8 Qendra të Aftesimeve Profesionale dhe kanë mundësi të zhvillimit të mëtutjeshëm.</p> <p>Mundësi e zhvillimit të mëtutjeshëm të 23 ZKP dhe 9 nën-zyrave për minoritete.</p> <p>Nëpër Komuna egzistojne Qendrat për Punë Sociale, si dhe Zyrat Regjionale të Administrates Pensionale</p> <p>Ekzistojnë shtatë qendra mobile, operacionale dhe me mundësi të zhvillimit të mëtutjeshëm.</p> <p>Resurset në dispozicion nga fondet e qeverisë qendrore dhe nga donatorët për ngritje të kapaciteteve me qëllim të rritjes së burimeve njerëzore të vendit.</p> <p>Mundësia e zhvillimit të mëtutjeshëm për vetë-gjenerimin e fondeve.</p> <p>Perspektiva Evropiane përbën një mundësi të jashtëzakonshme për përmirësimin deri në nivel Evropian të shërbimeve. Disponueshmëria e Fondeve Evropiane (IPA).</p> <p>Shfaqja e sektorit privat do të gjenerojë përmirësime të brendshme, përndryshe Ministria do të ballafaqohet me probleme</p> <p>Politikat fiskale pozitive të Qeverisë do të përmirësojnë mundësitë e tregut të Punës për klientët e Ministrisë</p> <p>Funksionalizimi dhe konsolidimi i dialogut social në mes Qeverisë dhe përfaqësuesve të punëtorëve</p>	<p>Influenca nga shteti fqinj(Serbia) në disa pjesë të vendit mund të pengoi mbulimin gjithëpërfshirës nga Ministria.</p> <p>Shfaqja e sektorit privat mund të rrezikon fushat kryesore të aktivitetit Ministror, nëse shërbimet nuk përmirësohen</p> <p>Zhvillimi i ulët ekonomik krijon pak mundësi për punësim.</p> <p>Mungesa e punës së sigurt krijon pakënaqësi. Ndryshimet e shumta të stafit, për shkak të pagave të ulëta, që kanë për pasojë mbetjen e stafit me cilësi të dobëta në Ministri.</p> <p>Financimi për sigurimin social dhe sigurimin shëndetësor vështirë të arrihet në një nivel të arsyeshëm. Buxheti mund të mos jetë i mjaftueshëm për të financuar pagesat e ndihmave sociale</p> <p>Mosbalancimi social dhe struktura demografike e vendit mund të krijojë probleme të mëdha për punësim në të ardhmen.</p> <p>Pensionet dhe ndihmat sociale joadekuate krijojnë probleme të mëdha të varfërisë dhe pakënaqësi në të ardhmen.</p> <p>Dialogu social – jofunksional që sjell konflikte.</p> <p>Legjislacioni i papërshtatshëm dhe vjetruar- i pamundëson përparimin në drejtim të përbushjes së standardeve Evropiane.</p> <p>Sistemi jofunksional i inspektimit dhe zbatimit rezultojnë në injorimin e ligjit nga ana e punëtorëve</p>

3.5. Analiza e gjendjes

Kjo pjesë e raportit një pjesë të konsiderueshme të hulumtimit dhe gjetjeve të tij i ka nxjerrë nga raportet e Bankës Botërore mbi çështjet e Varfërisë në Kosovë dhe çështjet e politikave në sektorin social. Këto raporte janë të bazuara në hulumtime të thellë, të azhuruara dhe identifikojnë çështjet themelore me të cilat ballafaqohet Ministria në kontekstin afatshkurtër dhe afatmesëm. EHS-ja nuk e pa të nevojshme të fillonte hulumtime të mëtutjeshme në këto tema. Në përgjithësi, EHS-ja pajtohet me shumë prej gjetjeve të këtyre raporteve, mirëpo çështjet më kontraverse si kufizimi i pensioneve familjeve të dëshmorëve të luftës, invalidëve dhe familjeve të viktimave civile të luftës do të jetë temë e konsultimeve.

Problemi kryesor në sferën e punësimit është kërkesa e vogël për fuqi punëtore si pasojë e klimës përgjithësisht të pafavorshme për investime dhe krijim të vendeve të punës. Për përmirësime të konsiderueshëm të situatës ekonomike dhe të dinamikës së sektorit privat nevojitet një strategji afatgjatë dhe multi-sektoriale që kryesisht del jashtë sferës së tregut të punës – p.sh. ruajtja e stabilitetit makroekonomik dhe përmirësimi i klimës për investime. Qeveria e Kosovës është e përkushtuar në këtë qasje dhe aktualisht po përgatit strategjitë sektoriale për ministrinë kryesore shpenzuese të buxhetit, të cilat do ti inkorporojë në një plan kombëtar. Lidhur me krijimin e klimës së favorshme për bizneset, është me rëndësi që të identifikohet saktësisht cilat aspekte të ambientit të biznesit përbëjnë barrierat më serioze për investime dhe krijimin e zgjerimin e firmave. Për këtë do të nevojitet një diagnozë jo vetëm e rregullave në fuqi por gjithashtu implementimin e tyre në mënyrë që të kuptojmë më mirë se cilat reforma do të nevojiten në mënyrë që të largohen barrierat ekzistuese “në terren” për krijimin e vendeve të punës. Kjo fushë është jashtë fushëveprimit të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale por është e qartë që paraqet një çështje të rëndësishme së veçantë për të cilën është i domosdoshëm koordinimi me kolegët tonë. **Në të njëjtën kohë: reformat e politikave të tregut të punës mund të gjithashtu të kontribuojnë në krijimin e një ambienti më të mirë për krijimin e vendeve të reja të punës. Dy çështje të rëndësishme janë korniza rregullative dhe kostoja e punës. Evidenca ndërkombëtare tregon që rregulloret për tregun e punës – duke përfshirë ato për punësimin dhe përjashtimin dhe shpërndarjen e punëtorëve – mund të kenë ndikime të konsiderueshme për punësimin, sidomos në sektorin formal. Legjislacioni ekzistues në fushën e punës nuk duket të jetë barrierë e rëndësishme për punësimin, megjithëse disa drafte të fundit do të mund të sillnin disa rigjeditete me kosto shumë të madhe (p.sh. lidhur me pagesën për përjashtimin nga puna dhe pagat minimale). Legjislacioni dhe këto propozime duhet të rishikohen me kujdes në mënyrë që të vlerësohen implikimet e tyre për tregun e punës. Në veçanti, rregulloret e tregut të punës**

mund të kenë ndikime të rëndësishme në mundësitë e punësimit të të rinjve dhe femrave dhe kjo duhet marrë parasysh në këtë analizë.

Një aspekt tjetër i kornizës së tregut të punës që duhet të analizohet janë pagat dhe kostot tjera të punës. Ka shqetësime që shtrembërimet në tregun e punës mund të rezultojnë në një situatë ku produktiviteti i punëtorëve ulet në përpjestim me pagat e tyre (në Euro). Në veçanti, aktiviteti substancial i organizatave ndërkombëtare mund jetë duke krijuar presione për rritjen e pagave në tregun e punës (një lloj efekti i “sëmundjes Holandeze”). Duhet të kryhen analiza për të përcaktuar përmasën në të cilën pagat, dhe kostot jo-pagë tjera shtesë që rrjedhin nga shpenzimet sociale dhe obligimet tjera, po veprojnë si një shtrëngesë shtesë në punësim; sidoqoftë, si u përmend dhe më herët është jashtëzakonisht e rëndësishme që të mos ngritet niveli i tatimit në të ardhurat për arsye të efektit negativ që do të kishte kjo në gjenerimin e punësimit. Me sa duket, rritja e produktivitetit – dhe pagat e një ekuilibri më të lartë që do të rezultonin – është qendrore për mirëqenien afatgjatë të fuqisë punëtore. Kjo ndërlidhet për së afërmi me çështjen e zhvillimit të burimeve njerëzore që është diskutuar në një pjesë tjetër të dokumentit.

Përpos regjimeve të favorshme rregullative dhe të kostos së punës, një gurthemel tjetër i kornizës së tregut të punës që do të mbronte vendet e punës është kapaciteti për të ofruar programin kosto-efektiv të tregut aktiv të punës (PTAP). Ndërsa shërbimet e punësimit dhe programet e aftësimin gjejnë pak përdorim në një treg të punës kaq të plogët si ai i Kosovës për momentin, ato mund të luajnë një rol të dobishëm në rritjen e funksionimit të tregut të punës dhe përmirësimin e mundësive për punësim të kërkuesve të punës dhe punëtorëve tjerë në disavantazh, vecanërisht kur të fillojë të rritet kërkesa për fuqi punëtore.

Divizioni i Punësimit dhe zyret e Punësimit kanë kapacitet shumë të kufizuar dhe shtrëngesa të mëdha buxhetore. Fillimi i ngritjes së kapacitetit të qysh tani do të ishte një masë e dobishme për të ardhmen. Kosova ka një draft Ligj për Promovimin e Punësimit që duhet rishikuar në kontekst të asaj se a vendos ky ligj një kornizë të përshtatshme rregullative për PTAP -të. Është e rëndësishme që kjo kornizë të krijojë mundësinë e ofrimit privat të programeve, shërbimeve dhe konkurrencës në një ‘kuazi-treg’ për shërbime të punësimit dhe programe të aftësimin.

Politikë-bërësit kanë para së gjithash dy opsione që do të stimulonin menjëherit punësimin. Këto janë skemat e punëve publike dhe krijimi i subvencioneve për pagat dhe sigurimin social. Programet e punëve publike janë treguar të suksesshme në ofrimin e punësimit afatshkurtër për punëtorët që vërtetë janë të papunësuar, nëse fokusohen me kujdes dhe paga të caktohet nën

nivelin e pagës ekuilibruese për fuqinë punëtore të pakualifikuar. Ky mund të jetë një intervenim i përshtatshëm për punëtorët e moshës së mesme në nevojë të cilët kanë pak gjasa të gjejnë vende të punës që janë edhe ashtu të rralla në sektorin privat. Në anën tjetër, subvencionet për paga ose sigurim social mund të jenë më të përshtatshme për të rinjtë, për t'u gjetur atyre punë të njëmendtë (në mënyrë ideale me trajnim) ashtu që ata të mund të lëshojnë rrënjë në tregun e punës. Për vlerësimin e këtyre opsioneve dhe për propozimin e dizajnëve potencial që sigurojnë orientimin e dëshiruar, krijimin gradual të vendeve të punës me efekte minimale të zëvendësimit dhe ngarkesës si dhe kufizimin e efekteve negative në tregun e punës, do të nevojitet punë analitike. Natyrisht, këto masa do të ishin më të përligjshme nëse njëkohësisht me to do të implementoheshin reformat me një efekt më afatgjatë të diskutuara më sipër.

Mungesa e koordinimit të donatorëve ka kontribuar në proliferimin e programeve të shkallës së vogël, të fokusuar në punësimin e rinisë. Shumica e programeve që fokusohen në promovimin e punësimit të rinisë në Kosovë ose financohen ose implementohen nga donatorët. Si të tillë, donatorët luajnë një rol të madh në përcaktimin e agjendës së politikave. Sidoqoftë, jo që të gjithë donatorët duket të kenë një agjendë të vetme në lidhje me programet dhe politikat që duhet të implementohen. Gjersa disa donatorë duket të kenë preferenca më të mëdha për programet e arsimit profesional (VET), donatorët tjerë duket të kenë preferencë për programet që promovojnë punësimin (e përkohshëm ose të përhershëm), sikurse janë përkrahja për stazh dhe ndërmarrësi. Si rezultat, ka një proliferim të programeve të shtrenjta me fushëveprim dhe mbulim të kufizuar. Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale është përkushtuar që në të ardhmen të sigurojë që intervenimet në këtë fushë të koordinohen dhe fokusohen në mënyrë të duhur. Viteve të fundit janë shënuar përmirësime të konsiderueshme, vecanërisht me zhvillimin e konceptit të 'financimit kovë'.

Suksesi i programeve të VET-it po rrezikohet nga rritja e ngadaltë e kërkesës për fuqi punëtore. Megjithëse shumica e resurseve për PTAP-të për rininë shpenzohen në programe të VET-it (rreth 4 milionë € në vit), shkalla e punësimit të të trajnuarve është shumë e ulët. Në të vërtetë, suksesi i këtyre programeve po rrezikohet nga kërkesa e përgjithshme e ulët për fuqi punëtore në territorin e Kosovës. Në vitin 2007, 3,022 të papunësuar të regjistruar morën pjesë në një aftësim profesional përmes PES, nga i cili numër 2,381 të trajnuar diplomuan (79 për qind të pjesëmarrësve). Vetëm 40 për qind të meshkujve të diplomuar nga qendrat e trajnimit të PE-së dhe më pak se 30 për qind të femrave të diplomuara gjetën punë të paguar pas përfundimit të trajnimit. Kjo është shumë më pak se niveli i punësimit (mesatarisht 70 për qind) në shumicën e vendeve tjera në tranzicion. Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale është përkushtuar për përmirësimin e kësaj performanse të ulët të papranueshme.

Programi i Ndhmës Sociale i Kosovës filloi të zbatohet në vitin 2001 dhe kishte për qëllim që përmes beneficioneve në të holla të përkrahte segmentet më të varfra të popullsisë. Momentalisht përkrahen dy kategori të familjeve të varfra: (i) familjet që nuk kanë asnjë anëtar të aftë për punë, dhe (ii) ato që kanë vetëm një anëtar të familjes që është i aftë për punë, por i cili është i regjistruar si i papunësuar në Zyrët të Punësimit të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale dhe që kërkon punë në mënyrë aktive, me të paktën një fëmijë nën moshën pesëvjeçare ose një bonjak nën moshën pesëmbëdhjetëvjeçare. Niveli i ndihmes sociale varet nga madhësia e familjes, numri i anëtarëve të familjes duke ndryshuar nga 40 € deri në 80 € në muaj, me një mesatare të benefitit prej 60 €. Për momentin mbi 35,000 familje, respektivisht gjithsej mbi 155,000 anëtarë të familjes, marrin ndihma sociale. Ishte planifikuar që ndihmat sociale të indeksoheshin me inflacionin, por ato nuk janë rritur qysh prej konvertimit të DM në Euro në vitin 2003. Kjo është një fushë tjetër e politikave të cilën Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale e ka përfshirë në mesin e prioriteteve strategjike të saj.

Të dhënat në dispozicion sugjerojnë që Programi i Ndhmës Sociale i Kosovës është një mjet efektiv për transferimin e burimeve tek të varfrit, por që mund të zgjerohet dhe të fuqizohet. Rezultatet e orientimit janë relativisht solide – me rreth 45 për qind të beneficioneve që shkojnë në kuartalin më të varfër të popullsisë dhe vetëm 6 për qind që u shkojnë atyre në kuartalin më të pasur (si i tillë ky program është shumë më i suksesshëm në krahasim me skemat në Shqipëri, Bosnje dhe Serbi). Megjithatë, vetëm rreth 23 për qind të të varfërve dhe 34 për qind të të varfërve në varfëri të skajshme po arrijnë të mbulohen nga programi i ndihmës sociale dhe vlerat e njësisë të beneficioneve janë të pamjaftueshme për të nxjerrë përfituesit nga varfëria (mbi vijën e varfërisë së skajshme).¹¹ Veprimet me prioritet do të mund të përfshinin: (a) ruajtjen ose rritjen e financimit për programin në maksimumin e nivelit të beneficioneve dhe/ose zgjerimin e mbulimit të të varfërve; dhe (b) ofrimin e asistencës teknike për fuqizimin e menaxhimit, mbikëqyrjes, monitorimit dhe evaluimit të programit, duke përfshirë formalizimin e praktikave të mira në praktikat e fokusimit të decentralizuar. Me ngritjen e mundësive buxhetore, mbulimi më i madh i të varfërve në varfëri të skajshme si dhe rritja e nivelit të beneficionit me qëllim të zvogëlimit të varfërisë së skajshme do të ishin të dobishëm. Objektiva do të ishte që të tentohet zvogëlimi i kostos së programeve tjera.

Shpenzimet për programe sociale efektive – siç janë Programi i fokusuar i Ndhmës Sociale ose TKK-të potenciale – konkurrojnë me shpenzimet për beneficionet e familjeve të dëshmorëve, invalidëve dhe viktimave civile të luftës të cilat nuk janë të orientuara për

të varfrit. Në bazë të Ligjit për Dëshmorët e Luftës të vitit 2006 pesë kategori kanë të drejtë për pension të përjetshëm: invalidët e Ushtrisë Çlirimtare të Kosovës (UCK), familjet e dëshmorëve të luftës, familjet e viktimave civile të luftës, invalidët civil të luftës dhe familjet e personave të zhdukur.¹² Gjatë vitit të parë të implementimit (2007), beneficinet u janë paguar vetëm dy kategorive të para, respektivisht invalidëve të Ushtrisë Çlirimtare të Kosovës dhe familjeve të dëshmorëve, dhe atë në vetëm 75 për qind të vlerës së parashikuar me ligj. Në vitin 2008, MPMS-së iu alokua një total prej 20.5 milionë Euro, shumë kjo që konsiderohej e mjaftueshme për të paguar beneficinet e pensionit të plotë për të gjitha kategoritë. Që nga marsi i vitit 2008, pensionet iu paguan 9,600 rasteve në të gjitha pesë kategoritë, me një vlerësim të MPMS-së të numrit total të përfituesve potencial për afërsisht 12,000. Gjatë periudhës Mars-Prill 2008, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale ka shqyrtuar mesatarisht 100-150 aplikacione të reja.

Banka Botërore konsideron që mund të ketë një rol për transferet e kushtëzuara të keshit (TKK) në Kosovë. TKK-të janë përdorur në qindra vende anembanë botës, me qëllimin e dyfishtë të zvogëlimit të varfërisë aktuale (përmes transferëve të keshit të orientuara për familjet e varfra me fëmijë) dhe zvogëlimit të varfërisë së ardhshme përmes përmirësimit të kapitalit njerëzor (duke kushtëzuar beneficinet me investime në kapitalin njerëzor, si p.sh. vijimi i shkollës së mesme). Numri gjithnjë në rritje i braktisjes së shkollës në mesin e të varfërve në kohën e shkollës së mesme sugjeron një rol potencial të transfereve të kushtëzuara të keshit për lehtësimin e vështirësive të të varfërve. Të dhënat sugjerojnë që vështirësitë e kërkuesve parandalojnë qasjen e të varfërve (dhe sidomos të vajzave të varfra) në arsim. Transferet e keshit me kushtin e vijimit të shkollës do të mund të ndihmonin në lehtësimin e këtyre vështirësive, duke ofruar stimulim për regjistrimin e fëmijëve në shkollë, vijimin dhe qëndrimin në shkollë për kohë më të gjatë. Në Kosovë, meqenëse Programi i Ndihmës Sociale duket të jetë mjet efektiv për transferimin e burimeve të të varfrit, një opsion do të mund të ishte zgjerimi i programit duke me focus në familjet e varfra me fëmijë dhe fillimi i zbatimit të kushtëzimit të arsimit- (dhe mundësisht të shëndetësisë). Përndryshe, do të mund të konsiderohej një program i ri, megjithëse duhet të mbahet mend që në vendet tjera janë dashur 18 muaj, për dizajnim, lansim dhe përpunim, me sistemet e nevojshme për monitorim dhe mbikëqyrje, për të funksionalizuar programet e të TKK-së.

Pagesa e pensioneve për kategoritë e dalura nga lufta bazohet në ligjin nr.02/L-2 ,sipas këtij ligji pagesat e pensioneve nuk janë të njëjta për të gjithë por ato ndryshojnë varësisht se cilës kategori i përkasin.

Në një vend që ka kaluar nëpër luftë, vdekjet dhe invaliditetet do të jenë prezent në një numër të madh të familjeve dhe numri i përfituesve mund që përfundimisht të jetë më i lartë se vlerësimet aktuale.

Sistemi pensional i tanishëm përbën një kombinim optimal të ofrimit të mjeteve minimale për jetesë, pavarësisht nga statusi i kontribuuesit. ¹³ Është e rëndësishme që këto veçori të ruhen megjithë shkallën e lartë të jo-formalitetit në tregun e punës dhe një sistem i definuar i kontributit të orientuar në kursime të dizajnuar për t'u ofruar beneficione shtesë punëtorëve të tanishëm kur ata të pensionohen. Vlerësimi i varfërisë i bërë nga Banka Botërore në vitin 2007 tregon që komponenti i parë i sistemit pensional ka luajtur një rol të rëndësishëm në zvogëlimin e varfërisë së skajshme dhe të varfërisë absolute, madje më shumë se programi i ndihmës sociale. Komponenti i dytë i sistemit të pensioneve është dizajnuar për ofrimin e beneficioneve shtesë në të ardhmen për punëtorët e tanishëm, pa i imponuar detyrime të mëtutjeshme Qeverisë dhe me shkallë të përshtatshme të ulëta të kontributit, duke ditur shkallën e lartë të papunësisë në ekonomi.

Politika e Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale është që të shqyrtojmë të gjitha opsionet në mënyrë që të orientojmë shërbimet tona në mënyrën më efektive dhe të arrijmë vlerën më të mirë të mundshme për paratë duke patur parasysh burimet financiare të kufizuara të Vendit.

3.6. Gjetjet nga Konsultimet

Procesi i konsultimit

Përkufizimi i konsultimit publik

Konsultimi është 'Një angazhim publik i strukturuar që përfshin kërkimin, pranimin, analizimin dhe përgjigjen në komentet e palëve të interesit.'

Konsultimi ka të bëjë me kërkimin e opinioneve të atyre që nuk janë të përfshirë në procesin e vendimmarrjes, për të informuar më mirë të process.

Rëndësia e konsultimit publik

Ministria pajtohet për rëndësinë e konsultimit publik i cili siguron për transparencë, sinqeritet dhe konsistencë në procesin rregullativ. Ekzistojnë gjashtë parime që zakonisht pranohen nga BE-ja në kontekst të vendimmarrjes qeveritare; në mesin e tyre, parimet e transparencës, llogaridhënies dhe konsistencës ftojnë Ministrinë që të marrin në konsideratë në tërësi opinionet e të gjitha palëve të interesit gjatë marrjes së vendimeve rregullative. Ministria ka marrë parasysh vlerën e mbajtjes së konsultimeve publike të plota. Ky proces jo vetëm që mundëson të dëgjohen të gjitha mendimet, por ai gjithashtu ndihmon për të siguruar që vendimet e Ministrisë janë konsistente dhe merren pas shqyrtimit të gjithanshëm të të gjitha këndvështrimeve.

Disa nga dobitë e shumta të konsultimeve janë:

- Konsultimi ndihmon procesin e vendimmarrjes duke siguruar që palët e interesuara të mund të shprehin opinionet e tyre për ndonjë politikë;
- Konsultimi ndihmon për mbledhjen e informatave të dobishme që do të shërbejnë për marrjen e vendimeve të bazuara në fakte, përfshirë identifikimin e alternativave;
- Konsultimi ndihmon për të kumtuar vendimet për planifikim strategjik ose investimet;
- Konsultimi fuqizon fokusin e organeve Ministrore në nevojat e publikut;
- Konsultimi kontribuon në të kuptuarit e përgjithshëm të çështjeve dhe në punën për arritjen e zgjidhjeve të dakorduara;

- Konsultimi mund të identifikojë rreziqet e mundshme ose pasojat e pamenduara të një propozimi.

Ministria ka inkurajuar sa më shumë palë të interesit, nga një mori e gjerë e sfoneve (publike dhe industri), për pjesëmarrje në konsultimet e saj. Kjo ka ndihmuar Ministrinë për të siguruar që vendimet e saj të jenë të drejta, të paanshme dhe të vazhdojnë të merren në interes kombëtar dhe public.

Llojet e konsultimit publik

Ekzistojnë shumë metoda të ndryshme të konsultimit; gjithsecila ka përparësitë dhe mangësitë e saj dhe është e përshtatshme për situata të ndryshme. Megjithatë, janë tre faza të ndryshme që janë të përbashkëta për të gjitha proceset e konsultimit dhe që duhet të përfundohen. Këto faza janë:

- Planifikimi i konsultimit
- Ekzekutimi i vlerësimit
- Analiza dhe vlerësimi

Planifikimi është para së gjithash një çështje e brendshme e organit që do të ndërmarrë Konsultimin. Sidoqoftë, gjatë planifikimit të konsultimit, Ministria ka tentuar të marrë parasysh nevojat ose deficitet në resurse të palëve të saj të interesit. Ekzekutimi i konsultimit u referohet metodologjive që përdoren për mbledhjen e opinionëve të palëve të interesit. Hapi përfundimtar përfshin analizën e përgjigjeve të pranuar, vlerësimin e kontributit të tyre dhe zhvillimin e hapave të ardhshëm duke patur parasysh opinionet e pranuar. Ministria ka përfunduar të gjitha këto procese dhe ka përdorur të gjitha metodat kryesore të konsultimit public. Këto Metoda kanë përfshirë:

- Konsultimin me shkrim;
- Komisionet këshilluese/ të palëve të interesit;
- Analizat përmes pyetësorëve;
- Grupet e fokusit;
- Takimet publike;

Struktura e procesit aktual të konsultimit publik

Aktualisht, procesi i konsultimit me shkrim i Ministrisë bëhet në bazë të strukturës në vijim:

- Pas aprovimit të procesit të konsultimit, një ekstrakt i strategjisë do të publikohet në ueb faqen e Ministrisë,

- Dokumentet e konsultimit janë strukturuar si një përmbledhje e çështjeve që do t'u nënshtrohen konsultimeve, shpjegimi i detajuar i temës dhe më pas propozimet ose opsionet e preferuara nga Ministria. Gjithashtu, mund të diskutohen opsionet alternative dhe anët pozitive e negative të tyre.

Dokumentet e konsultimit zakonisht përfundojnë me një përmbledhje të çështjeve për të cilat Ministria dëshiron të pranojë komente dhe me përshkrimin e vet procesit të konsultimit. Këtu përfshihet afati kohor për dorëzimin e komenteve dhe informatat e kontaktit të "pronarit" të Konsultimit.

- Ministria u dërgon detajet e konsultimit dhe ekstraktet palëve të interesit që janë në listën e shpërndarjes. Palët e interesuara mund të regjistrohen në Ministri për të pranuar dokumentet.

- Zakonisht Ministria cakton një periudhë prej tre deri në katër javë për pranim të komenteve mbi dokumentet e konsultimit, varësisht nga vëllimi dhe kompleksiteti i dokumenteve të publikuara. Në disa raste, Ministria do të zgjasë periudhën kohore për pranimin e komenteve. Kjo ka ndodhur gjatë procesit të konsultimit për strategjinë.

- Konsultimet janë shoqëruar me një seminar kombëtar dhe dokument përmbledhës për mediat në formë të një Komunikate për Shtyp. Këto përgatiten për konsultimet të cilat nga pikëvështrimi i Ministrisë janë në interes më të madh të publikut ose mediave. Shpresohet që duke gjeneruar më shumë vëmendje, konsultimi do të pranojë më shumë komente ose mirëkuptim publik.

4. DEKLARATA MBI POLITIKAT

Deklarata mbi politikat

Politikë e Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale është që të arrihen standardet e Bashkimit European në kohë sa më të shkurtër të mundshme. Ministria pranon që ky proces ndonjëherë do të jetë i vështirë dhe i rëndë për stafin dhe Institucionet. Sidoqoftë, ky është një proces i domosdoshëm dhe i vlefshëm. Padyshim që standardet në Ministrinë homologe të vendeve të Bashkimit Evropian janë më të larta se tonat dhe ne kemi shumë për të mësuar gjatë këtij procesi.

Në këtë drejtim ne kemi përfshirë një objektivë strategjike që përcakton një varg të rezultateve që janë dizjenuar për të përmirësuar kompetencën e stafit tonë dhe përmirësimin e efikasitetit operacional të Ministrisë. Aktivitetet e planifikuara përfshijnë marrëveshjet për binjakëzime teknike me vendet si Mbretëria e Bashkuar, Irlanda dhe vende tjera që janë të njohura për ekselencë në shërbimet e sektorit publik. Ne parashohim që këto marrëveshje do të përfshijnë dërgimin e stafit kyç ministror për të fituar përvojë në vendet anëtare të BE-së dhe për të sjellë ide të reja dhe përparimtare të cilat mund ti përdorë Ministria.

Gjatë vlerësimit tonë të efektivitetit dhe efikasitetit të proceseve të brendshme të Ministrisë, u spikatën deficienca në shumë fusha të cilave urgjentisht duhet tu kushtohet vëmendje. Ishte e qartë që procesi i decentralizimit duhej shtyrë përpara dhe që kishte nevojë për rishikim të sistemeve të Burimeve Njerëzore, veçanërisht përshkrimeve të vendit të punës, specifikimeve për personelin dhe specifikimeve për trajnimet. U identifikua nevoja për një program të zhvillimit të menaxhimit që të prodhojë një kohortë të stafit kyç i cili do të shërbejë si forcë shtytëse kryesore për përballimin e sfidave të ndryshimeve të tashme dhe të ardhshme në Ministri. Të gjithë këto çështje do të adresohen në kuadër të objektivave tona strategjike.

Një fushë tjetër problematike ishte nevoja për një Sistem Informativ efektiv të Menaxhimit që mund të ofrojë të dhëna të azhurnuara dhe të sakta për stafin profesional në Ministri, zyra rajonale dhe lokale. Ky do të jetë një proces i shtrennjtë dhe i komplikuar, edhe pse i rëndësishëm kritikë. Në të njëjtën kohë, duhet të përmirësohet cilësia e informatave që u ofrohen stafit tonë profesional. Për këtë qëllim, regjistrimi i popullatës i cili do të plotësonte informatat e pjesëshme që për momentin kemi në dispozicion do të ishte i mirëpritur nga Ministria. Ne jemi të vetëdijshëm që disa nga këto aktivitete do të jenë përtej fushëveprimit të Ministrisë por nuk ka dyshim që një sistem informativ funksional i menaxhimit të tregut të punës është një nga kushtet kryesore për një Ministri moderne të punës.

Në fushën e Politikave, ekziston një nevojë urgjente që të sigurohet minimizimi i varfërisë në tërë vendin dhe orientimi i beneficioneve për të varfërit në varfëri të skajshme. Ne pranojmë kritikën në raportin e Bankës Botërore për beneficionet të cilat nuk po u shkojnë njerëzve në varfëri të skajshme

të cilëve u takojnë. Kjo është një fushë të cilën Ministria do ta përmirësojë dhe ne kemi caqe për natyrën dhe llojet e ndryshimeve që do të përmirësojnë shërbimet tona në këtë fushë.

Fushat e pensioneve dhe mirëqenies sociale janë të shtrenjta dhe duhet të financohen. Ekonomia e vendit dhe krijuesit e pasurisë janë çelësi për financimin e këtyre skemave në të ardhmen. Ka çështje kontroverse që përfundimisht duhet të adresohen dhe duhet vlerësuar i tërë sistemi. Instrumentet alternative të financimit të përshkruara në raportin e Bankës Botërore duhet të konsiderohen dhe të zhvillohet qasja më e përshtatshme. Ministria duhet të sigurojë arritjen e kthimit më të mirë nga investimet. Si rezultat i konsultimit dhe opinioneve të shprehura gjatë këtij procesi është shtuar objektiva strategjike e pestë.

5. STRATEGJIA

5.1 Vizioni

Vizioni i Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale është të sigurojë zgjerimin e mundësive për punësim dhe të sigurojë mirëqenien sociale

5.2 Misioni

Fuqizimi dhe krijimi i hapësirës për mirëqenie sociale ,duke krijuar infrastrukturë për punësim dhe aftësim profesional, që do të ngritë cilësinë në ofrimin e shërbimeve për të gjithë qytetarët në gjendje të nevojës sociale.

5.2.1 Synimi

Të bëhemi një institucion model që ofron shërbime në mënyrë efektive, duke zhvilluar një kulturë të përkujdesjes ndaj shfrytësuesëve të shërbimeve, satisfaksionit të tij dhe duke ruajtur cilësinë gjatë gjithë kohës. Kjo do të arrihet përmes hulumtimeve, hartimit të ligjeve, politikave, legjislacionit si dhe direktivave dhe përcjelljen e implementimit të tyre.

5.3 Objektivat Strategjike Kryesore

OBJEKTIVA STRATEGJIKE 1

Ngritja e shkallës së punësimit dhe ngritja e aftësive profesionale, varësisht nga kërkesat e tregut të punës.

OBJEKTIVA STRATEGJIKE 2

Rritja e mirëqenies sociale përmes ofrimit të mbështetjes për familjen në komunitet dhe puna në drejtim të zvogëlimit të varfërisë në Kosovë.

OBJEKTIVA STRATEGJIKE 3

Niveli i shërbimeve të ofruara nga MPMS-ja në harmoni të plotë me legjislacionin, sistemet dhe standardet e BE-së.

OBJEKTIVA STRATEGJIKE 4

Zhvillimi i bashkëpunimit me vendet e rajonit (anëtare të BE-së dhe atyre jashtë BE) për rritjen e mundësive për punësim të fuqisë punëtore nga Kosova.

OBJEKTIVA STRATEGJIKE 5

Sistem pensional tre shtyllash, i drejtë, funksional, me burime të qëndrueshme financiare, i cili i plotëson kërkesat nga e drejta e sigurimeve sociale, për të gjitha kategoritë e pensioneve.

Objektivat strategjike të përkthyer në veprime

OBJEKTIVA STRATEGJIKE 1

1. Ngritja e shkallës së punësimit dhe ngritja e aftësive profesionale, varësisht nga kërkesat e tregut të punës.

OBJEKTIVAT OPERACIONALE PËR OBJEKTIVËN STRATEGJIKE

1.1 Ngritja e efikasitetit dhe efektivitetit të shërbimeve të Ministrisë për tregun e punës.
1.2 Bashkërendimi i standardeve dhe cilësisë për tregun e punës.
1.3 Përmirësimi dhe avancimi i shërbimeve të ofruara në fushat e ndjeshme si ofrimi i informacioneve, ndërmjetësimeve dhe aftësimeve profesionale .
1.4 Përmirësimi i infrastrukturës fizike, ambientit të punës dhe teknologjisë informative, me synim të përmirësimit të ofrimit të shërbimeve
1.5 Rishikimi dhe modifikimi i kurrikulave aktuale të profesioneve dhe hartimi i kurrikulave të reja
1.6 Ngritja e kapaciteteve për aftësime profesionale dhe hapja e qendrave mobile për aftësim
1.7 Trajnimi i stafit profesional dhe menaxhues të rrjetit të Aftësimeve Profesionale
1.8 Zvoglimi i shkallës së papunësisë në mesin e rinisë, femrave dhe të papunëve afatgjatë.
1.9 Rishikimi dhe zgjerimi i masave dhe politikave aktive të tregut për mbrojtje të punësimit për këto kategori
1.10 Kompletimi i kornizës ligjore për çështjet e punësimit
1.11 Balancimi i dialogut social.

OBJEKTIVA STRATEGJIKE 2

2. Rritja e mirëqenies sociale përmes ofrimit të mbështetjes për familjen në komunitet dhe puna në drejtim të zvogëlimit të varfërisë në Kosovë.

OBJEKTIVAT OPERACIONALE PËR OBJEKTIVËN STRATEGJIKE

2.1 Identifikimi efikas i varfërisë ekstreme, sigurimi i të dhënave dhe informacioneve të nevojshme për zyrtarët e Ministrisë dhe agjencitë përcjellëse.
2.2 Përmirësimi i nivelit të shërbimeve në Ministri dhe ngritja e kapaciteteve të Komunave për shërbimet sociale
2.3 Decentralizimi i shërbimeve sociale dhe zhvillimi i shërbimeve në komunitet –familje (de-institucionalizimi).
2.4 Definimi dhe përcaktimi i formave alternative të ofrimit të shërbimeve sociale (p.sh. OJQ-të, organizatat vullnetare etj.), të cilat promovojnë përfshirjen sociale.
2.5 Vendosja e sistemeve operacionale për financim adekuat dhe sisteme të monitorimit dhe kontrollit në Ministri.

OBJEKTIVA STRATEGJIKE 3

3. Niveli i shërbimeve të ofruara nga MPMS-ja në harmoni të plotë me legjislacionin, sistemet dhe standardet e BE-së.

OBJEKTIVAT OPERACIONALE PËR OBJEKTIVËN STRATEGJIKE

3.1 Harmonizimi i legjislacioni me atë të BE-së lidhur me fushëveprimin e MPMS-së
3.2 Zhvillimi i një analize gjithëpërfshirëse të trajnimeve dhe hartimi i strategjisë së burimeve njerëzore që fokusohet në ngritjen e kapaciteteve të Ministrisë.
3.3 Vendosja e sistemeve dhe procedurave për të siguruar që Ministria do të zhvillojë politika progresive, duke eliminuar çfarëdo lloj diskriminimi.
3.4 Decentralizimi i sistemit financiar të jetë operacional dhe efektiv.
3.5 Inicimi i një projekti hulumtues për vlerësimin e nevojave për menaxhimin e të dhënave në kuadër të Ministrisë.
3.6 Ngritja e kapaciteteve të NJZHMS-së për programim ,menaxhim të projekteve ,monitorim dhe hulumtim

OBJEKTIVA STRATEGJIKE 4

4. Zhvillimi i bashkëpunimit me vendet e rajonit (anëtare të BE-së dhe atyre jashtë BE) për rritjen e mundësive për punësim të fuqisë punëtore nga Kosova.

OBJEKTIVAT OPERACIONALE PËR OBJEKTIVËN STRATEGJIKE

4.1 Implementimi i standardeve të BE-së si dhe bashkëpunimi në ngritjen e kapaciteteve teknike, materiale dhe të burimeve njerëzore,përmes marrëveshjeve të binjakëzimit teknik që do të ndihmojnë procesin e bashkëpunimit.
4.2 Hartimi i politikave,legjislacionit si dhe avancimi i partneriteteve për tërheqjen e investimeve dhe financimin e projekteve që krijojnë vende të reja të punës.Duke ofruar mbështetje sektorit privat në projektet për krijimin e ndërmarrjeve të përbashkëta.

OBJEKTIVA STRATEGJIKE 5

5. Sistem pensional tre shtyllash, i drejtë, funksional, me burime të qëndrueshme financiare, i cili i plotëson kërkesat nga e drejta e sigurimeve sociale, për të gjitha kategoritë e pensioneve.

OBJEKTIVAT OPERACIONALE PËR OBJEKTIVËN STRATEGJIKE

5.1 Reformimi i skemës së pensioneve bazë dhe për personat me aftësi të kufizuara.
5.2 Përcaktimi i kontributit të qëndrueshëm për sistemin pensional
5.3. Liberalizimi i shtyllës së tretë në fushën e pensioneve
5.4 Vendosja e një skeme të qëndrueshme dhe efikase e pensioneve, beneficioneve dhe shërbimeve për Familjet e Dëshmorëve të Luftës, Invalidët dhe Familjet e Viktimave Civile të Luftës.

5.4 Menaxhimi i Strategjisë

Si një strategji pesë (5) vjeçare për sektorin e punës dhe mirëqenies sociale, në lidhje me ciklin buxhetor vjetor të Qeverisë në KASH, është e nevojshme që gjithashtu të adoptohet një cikël vjetor i bashkërenduar i implementimit, monitorimit, rishikimit dhe zhvillimit të strategjisë. Kjo kërkon themelimin e një strukture të menaxhimit të dedikuar për këto detyra.

Propozohet që kjo strukturë pjesërisht të jetë vazhdimësi e strukturave të shfrytëzuara gjatë procesit të hartimit të kësaj Strategjie, të përshkruara në Pjesën 2 më sipër, ndërsa në procesin e monitorimit të përfshijë edhe institucionet kryesore. Përshkrimi i kësaj strukture është bërë më poshtë.

5.4.1 Zhvillimi dhe Monitorimi i Përgjithshëm i Strategjisë

Forumi i Strategjisë

Anëtarë të këtij Forumi do të jenë Drejtorët e të gjitha institucioneve dhe palët e interesit të përfshirë në realizimin e strategjisë dhe përfaqësuesit e Drejtorive Komunale. Forumi do të kryesohet nga Ministri.

Ky Forum do të funksionojë si një organ këshillimor lidhur me hartimin dhe implementimin e strategjisë.

Forumi do të mbledhet çdo gjashtë (6) muaj dhe do të njoftohet mbi zhvillimet nga Ekipi për Strategji dhe Politika (më poshtë).

Grupi Drejtues i Strategjisë

Ky Grup do të kryesohet nga Ministri dhe në përbërjen do të ketë Këshilltarët e Kabinetit, Sekretarin e Përhershëm dhe Drejtorët e Ministrisë.

Funksioni i Grupit do të jetë:

- Caktimi i drejtimit (orientimit) të përgjithshëm dhe dhënia e rekomandimeve për aprovimin e Strategjisë,
- Mbikëqyrja e procesit të hartimit të Strategjisë,
- Monitorimi dhe rishikimi i implementimit,
- Kumtimi i procesit dhe progresit brenda dhe jashtë Ministrisë

Përveç mbikëqyrjes së procesit vjetor të rishikimit dhe zhvillimit, ky Grup vlerëson raportet mujore mbi monitorimin dhe politikat nga Departamentet, Grupet Punuese dhe Institucionet që mbajnë përgjegjësinë për realizimin e Strategjisë

5.4.2 Zhvillimi, koordinimi dhe monitorimi operacional i strategjisë

Njësia për Zhvillimin dhe Monitorimin e Strategjisë (NJZHMS)

Kjo Njësi do të jetë në kuadër të Zyrës së Sekretarit të Përhershëm dhe do të përbëhet nga shërbyes civil me njohuri dhe përvojë relevante. Njësia duhet të ketë të emëruar një koordinator, i cili do të merret me funksionimin dhe organizmin e aktiviteteve të NJZHMS. Funkzioni kryesor i kësaj njësie në kontekst të Strategjisë është:

- Mbështetja dhe raportimi Grupit Drejtues të Strategjisë
- Zhvillimi dhe menaxhimi i procesit
- Përgatitja e Strategjisë dhe menaxhimi i kontributeve nga Ministria dhe organet e jashtme
- Konsultimi i palëve të interesit gjatë përgatitjes së Strategjisë
- Monitorimi i implementimit dhe koordinimi i raportimit për Grupin Drejtues të Strategjisë
- Koordinimi i kontributeve në KASH

6. IMPLEMENTIMI I STRATEGJISË

6.1 Objektiva Strategjike 1:			
6.1.1 Synimet, Aktivitetet dhe Caqet			
SYNIMI	INDIKATORËT OBJEKTIVISHT TË VERIFIKUESHËM (IOV)	MËNYRAT E VERIFIKIMIT (MV)	RREZIQET DHE SUPOZIMET
<i>(Vizioni)</i>			
<i>Vizioni i Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale është që të sigurojë rritjen e mundësive për punësim dhe të sigurojë mirëqenien sociale</i>			
QËLLIMI			
<i>(Objektiva Strategjike)</i>			
Ngritja e shkallës së punësimit dhe e shkathtësive profesionale, varësisht nga kërkesat e tregut të punës.	Statistikat kombëtare lidhur me standardet e arsyeshme për nivelin e zhvillimit të Kosovës.	Statistikat kombëtare dhe të MPMS-së	Resurset e pamjaftueshme
	Statistikat për punësimin	Raportet	Kapaciteti i pamjaftueshëm për implementimin e strategjisë
	Statistikat për Tregun e Punës (MPMS)	Krahasimet ndërmjet shteteve	Nuk është dhënë prioritet i mjaftueshëm
		Statistikat ndërkombëtare	Ekzistenca e sistemeve paralele
		Statistikat kombëtare	Mos njohja e Kosovës nga të gjitha vendet anëtare të BE-së
		Të dhëna të pamjaftueshme	
		Nuk ka regjistrim të popullsisë	
REZULTATI	INDIKATORËT OBJEKTIVISHT TË VERIFIKUESHËM (IOV)	MËNYRAT E VERIFIKIMIT (MV)	RREZIQET DHE SUPOZIMET
1.1 Efikasiteti dhe efektiviteti i ngritur i shërbimeve të Ministrisë për tregun e punës.	Udhëzimi Administrativ lidhur me riorganizimin e Ministrisë i hartuar dhe aprovuar deri në dhjetor të vitit 2009 dhe Udhëzimi administrativ nr 07/2009 për organizimin, funksionimin dhe fushveprimin e QAP në	Udhëzimi Administrativ lidhur me Organizimin Funksional të Ministrisë Raportet nga QAP, e auditimit, vlerësuesve të mbrendshëm dhe të jashtëm.	Motivimi dhe përkushtimi i stafit Motivimi dhe përkushtimi i stafit
	Statistikat e MPMS-së		
1.2 Janë përcaktuar standardet dhe cilësia e shërbimeve të ofruara për tregun e punës	Masat e standardeve në vendet anëtare të BE-së	Statistikat kombëtare dhe ndërkombëtare	
	Standardet e menaxhimit	Standardet ndërkombëtare	
		Raportet e studimit vlerësues	

1.3 Standardet e shërbimeve të ofruara në fushat e ndjeshme si ofrimi i informacioneve, ndërmjetësimet dhe aftësimet profesionale janë përmirësuar dhe avancuar.	Satisfakcioni i klientëve	Analizat e satisfakcionit të klientëve	Resurset e pamjaftueshme
	Standardet e performansës për të gjitha Drejtoritë e Ministrisë	Performansa e arritur kundrejt standardeve	
	Hartimi i programit gjithëpërfshirës dhe të akredituar për trajnim dhe zhvillim	Programet e trajnimit	
		Programi i aprovuar dhe akredituar	
1.4 Është përmirësuar infrastruktura fizike, e ambientit të punës dhe teknologjisë informative, me synim të përmirësimit të ofrimit të shërbimeve.	Të gjithë menaxherët të aftë për përdorimin e SIM-it Programi i zhvillimit të menaxhimit për menaxherët e lartë	Raportet e monitorimit	Mungesa e personelit cilësor për mirëmbajtje të TI-së
	Performansa e arritur kundrejt caqeve të përcaktuara nga Ministria, qeveria dhe BE-ja	Raportet e menaxhimit	Nuk është dhënë prioritet i mjaftueshëm
	Është adoptuar një qasje fazore në krijimin e sistemit koherent të informimit në gjithë sektorin, në përputhje me standardet ndërkombëtare	Modulet softuerike të përgatitura	Paqartësitë në strategji dhe program
	Modulet softuerike gjithëpërfshirëse të krijuara deri në fund të vitit 2009, në pajtim me standardet ndërkombëtare dhe rolet & përgjegjësitë e përcaktuara.	Gjithë stafi të trajnuar si përdorues deri në fund të vitit 2013	
	Hardueri & rrjeti i planifikuar dhe plotësisht i implementuar deri në vitin 2010.		
1.5. Janë rishikuar dhe modifikuar kurrikulat e profesioneve ekzistuese si dhe janë hartuar kurrikulat e reja.	QAP si intitucione të vlerësimit, janë akredituar nga AKK, janë aprovuar programet të cilat qojnë në kualifikime në harmoni me KKK.	Raportet; nga AKK, nga QAP, nga DPP/MPMS.	Funksionalizimi i plot i AKK dhe zbatimi i ligjit për Kualifikimet Kombëtare.
1.6 Janë ngritur kapacitetet për aftësimet profesionale, është përmirësuar infrastruktura fizike, janë hapur qendra mobile për aftësim	Është rritur numri i kandidatëve në trajnim (duke përfshirë edhe personat me aftësi të kufizuara), janë arritur marrveshje me ofruesit e tjerë të trajnimit dhe kompanit për trajnimin e kandidatëve,	Raportet; nga QAP, DPP/MPMS, nga subjektet në bashkëpunim	Vetëdijsimi i ulët i kandidatëve për rëndësin e aftësimeve profesionale, dhe vështësitë në implementimin e marrëveshjeve
	Janë ndërtuar katër qendra të reja dhe janë paisur sipas standardeve të kërkuara Sipas kërkesave të tregut të punës janë hapur qendra mobile nëpër komuna.	Raportet; e MPMS, donatorve,	Kufizimet në shtimin e stafit të shërbyesëve civil

1.7 Është trajnuar personeli profesional dhe ai menaxhues i rrejtet të Aftësimeve Profesionale	Stafi menagjues është trajnuar për planifikim, programim, monitorim dhe vlerësim, ndërsa trajneret sipas nevojave specifike ; metodologji, zbatim të kurrikulit, zhvillimi i planit individual për trajnime në kompani.	Listat e personelit të trajnuar, dëshmit e vlerësimit për trajnim, raportet e trajnimit.	Kualiteti i trajnimeve, përkushtimi i personelit për nxënje të njohurive të reja.
1.8 Është zvogëluar shkalla e papunësisë në mesin e rinisë, femrave dhe të papunëve afatgjatë	Shkalla e përgjithshme e papunësisë është zvogëluar për 5% për dy vite dhe 6% për rininë.	Raportet e MPMS-së Raportet e ESK-së	Performansa ekonomike e ulët
1.9 Masat dhe politikat aktive të tregut për mbrojtje të punësimit për këto kategori janë rishikuar dhe zgjeruar	Raportet e vlerësimit të programit		Kapaciteti Institucional
1.10 Korniza ligjore për çështjet e punësimit e kompletuar	Korniza ligjore është përgatitur deri në vitin 2010	Ligji i Punës i aprovuar	Arritja e konsensusit
1.11 Dialogu social i balancuar.			
AKTIVITETET			
1.1.1 Dakordimi për rolet dhe përgjegjësitë e institucioneve kyçe menaxheriale dhe ofruesve të informatave përmes takimit të përbashkët në mes të Ministrisë dhe palëve tjera të interesit, në bashkëpunim me projektin FRIDOM	Rolet dhe përgjegjësitë të aprovuara deri në fund të nëntorit të vitit 2009	Raporti i FRIDOM-it	Resurset dhe konsensusi
1.1.2 Përgatitja e letrës së opsioneve të organizatës së Shërbimit Kombëtar të Punësimit	Letra e përfunduar dhe opsionet e aprovuara		
1.1.3 Inicimi i implementimit të riorganizimit të Ministrisë	Udhëzimi Administrativ për riorganizimin e Ministrisë i aprovuar.		
1.1.4 Rishikimi i raportit për strategjinë ekzistuese me qëllim të hartimit të një programi të qartë të zhvillimit dhe implementimit në pilot zonat dhe pjesën tjetër të Kosovës	Rishikimi i finalizuar deri në fund të Korrik të vitit 2009	Strategjia e rishikuar	
Marrja e aprovimit të Ministror për qasjen.	Marrja e aprovimit deri në Shtator 2009	Aprovimi	Vështirësitë në marrjen e aprovimit më të mëdha nga sa ishin parashikuar
1.2.1 Identifikimi i standardeve të menaxhimit	Standardet e menaxhimit të identifikuar deri në dhjetor të vitit 2009	Udhëheqësi/stafi i njësisë i emëruar	
		Standardet e vendosura dhe të aprovuara	
		Raporti për procedurat e implementimit	
		Organogramet	
		Procesverbalet e takimeve	
1.2.2 Caktimi i caqeve për Ministrinë	Fundi i vitit 2009	Raportet	
1.3.1 Përditësimi i nevojave për gjithë Kosovën përmes një studimi vlerësues në kuadër të IPA	Gjetjet e studimit vlerësues në dispozicion deri në qershor të vitit 2010	Raporti i studimit	

1.3.2 Fillimi i zbatimit të sistemit të vlerësimeve	Fundi i vitit 2010	Regjistrat e takimeve të vlerësimit	
1.3.3 Zhvillimi i planit kombëtar përmes trajnimeve të ofruara nga IPA*	Plani i aprovuar deri në qershor të vitit 2010	Sistemi i Burimeve Njerëzore i vendosur	
1.3.4 Aplikimi i sistemit të trajnimit të stafit		Planprogrami i zhvilluar, akredituar dhe e implementuar	
1.3.5 Vazhdimi dhe zgjerimi i programeve të AP-së	10 % rritje në rezultatet e AP-së	Raportet e AP-së	
1.3.6 Aplikimi për fonde të IPA-së	Aplikimi gjatë vitit 2010 për fillimin e projekteve në janar të vitit 2011	Programi dhe orari	
1.3.7 Rishikimi i rezultateve të pilotëve		Raporti i rishikimit	
1.4.1 Implementimi i SIM-it në tërë Kosovën (jashtë pilot zonave)	SIM-i tërësisht operacional deri në fund të vitit 2010	Raportet	
	Rishikimi i përfunduar deri në fund të vitit 2011	Raporti përfundimtar	
1.4.2 Implementimi i programit të trajnimit për SIM për gjithë stafin e duhur të sektorit	Gjithë stafi janë trajnuar deri në fund të vitit 2011	Listat e pjesëmarrësve në trajnime	
1.4.3 Zhvillimi dhe implementimi i sistemit për monitorimin dhe evaluimin e operimit të SIM-it	Sistemi i monitorimit dhe evaluimit për pilotët i krijuar dhe i implementuar deri në fund të vitit 2012	Raportet e Monitorimit dhe Evaluimit	
1.4.4 Përcaktimi i planeve të ndërtesave të reja	Deri në fund të vitit 2012	Raportet dhe planet e projektimit	
		Procedurat e tenderimit të nisura në fund të vitit 2012	
1.5.1 Formimi i gupeve në nivel të ekspertëve për zhvillimin e kurrikulave dhe identifikimi i listës së profileve	Grupi i formuar deri në Tetor 2009 Lista e profileve e identifikuar Mars 2010	Raporti përfundimtar	Kapacitetet për zhvillimin e kurrikulave në harmoni me KKK
1.6.1 Ndërtimi dhe funksionalizimi i 3 QAP-ve dhe hapja e Qendrave Mobile	QAP - Pejë, deri në fund të vitit 2009 QAP – Ferizaj, deri në fund të vitit 2010 QAP – Mitrovicë dhe Gjilan, deri në fund të vitit 2011	Planet e projekteve, procedurat e tenderimit, monitorimit dhe vlerësimit	Fleksibiliteti i donatorëve dhe alokimi i mjeteve
	Qendrat Mobile hapen sipas kërkesës së tregut të punës		
1.7.1 Identifikimi i nevojave për trajnim dhe ngritje të kapaciteteve	Në vazhdimësi	Raportet dhe dëshmitë në fund të trajnimit	Cilësia e trajnimeve
1.8.1 Përgatitja dhe aprovimi i dokumentit për zhvillimin e Politikave të Punësimit të Qëndrueshëm	Dokumenti i PPQ-ve i aprovuar deri në Korrik të vitit 2009	Raporti	
1.8.2 Fillimi i fazës së parë të implementimit të Politikave për Punësim të Qëndrueshëm	2010	Raportet për gjetjen e vendeve të punës	Performansa e ulët e ekonomisë
1.8.3 Fillimi i fazës së dytë të implementimit të Politikave për Punësim të Qëndrueshëm	2011	Raportet për gjetjen e vendeve të punës	Performansa e ulët e ekonomisë
1.8.4 Fillimi i fazës së tretë të implementimit të Politikave për	2012	Raportet për gjetjen e vendeve të punës	Performansa e ulët e ekonomisë

Punësim të Qëndrueshëm			Kapaciteti për implementim
1.8.5 Implementimi i Planit të Veprimit për Rininë	Raporti i Progresit për vitin 2010	Dokumenti i rishikimit	
1.8.6 Implementimi i Planit të Veprimit për Rininë	Raporti i Progresit për vitin 2011	Dokumenti i rishikimit	
1.9.1 Implementimi i programeve për promovimin e punësimit përmes subvencioneve, punëve publike (mirëmbajtja e parqeve, prerja e barit, gëlqerosja e ndërtesave dhe ndërtimi i kufizuar, pastrimi i shtretërve të lumenjve, mbjellja e drunjve)	Raportet e Monitorimit	Raporti përfundimtar	
1.10.1 Përgatitja dhe aprovimi i kornizës legjislative për tregun e punës.	Ligji i punës i gatshëm deri në fund të vitit 2009	Gazeta Zyrtare	
1.10.2 Implementimi i aftësisimit për ndërmarrësi, me mundësi e përfitimit të kandidateve themelues të bizneseve	Zhvillimi i shkathtësive për ndërmarrësi, trajnimi i stafit ekzistues, selektimi i planeve të qëndrueshme dhe ngritja e një sistemi për monitorim dhe vlerësim	Raportet; e QAP, DPP/MPMS, komisionit evropian, për monitorim dhe vlerësim, raportet e institucioneve relevante.	Mungesa e legjislacionit për implementim të programeve të tilla, për ndërmarrësi
1.11.1 Përmirësimi i ndërlidhjes me punëtorët		Organizatrat këshilluese të themeluara	
		Rishikimi i raportit për mekanizmat e këshillimit	
6.1.2	Menaxhimi dhe Përgjegjësia		
REZULTATI	Përgjegjësia/ Llogaridhënia e Përgjithshme	MPMS	Palët tjera për Koordinim/ Veprim
		Delegim	
1.1 Është ngritur efikasiteti dhe efektiviteti i shërbimeve të Ministrisë për tregun e punës.	MPMS	DPP	KE dhe donatorët tjerë
1.2 Janë përcaktuar standardet dhe cilësia e shërbimeve të ofruara për tregun e punës	MPMS	DPP	KE dhe donatorët tjerë
1.3 Standardet e shërbimeve të ofruara në fushat e ndjeshme si ofrimi i informacioneve, ndërmjetësimet dhe aftësimet profesionale janë përmirësuar dhe avancuar.	MPMS	DPP	KE dhe donatorët tjerë
1.4 Është përmirësuar infrastruktura fizike, e ambientit të punës dhe teknologjisë informative, me synim të përmirësimit të ofrimit të shërbimeve.	MPMS	DPP	KE dhe donatorët tjerë
1.5. Janë rishikuar dhe modifikuar kurrikulat e profesioneve ekzistuese si dhe janë hartuar kurrikulat e reja.	MPMS	DPP	KE dhe donatorët tjerë
1.6 Janë ngritur kapacitetet për aftësi profesionale, është përmirësuar infrastruktura fizike, janë hapur qendra mobile për aftësim	MPMS	DPP	KE dhe donatorët tjerë

1.7 Është trajnuar personeli profesional dhe ai menaxhues i rrejtit të Aftësimeve Profesionale	MPMS	DPP	KE dhe donatorët tjerë
1.8 Është zvogëluar shkalla e papunësisë në mesin e rinisë, femrave dhe të papunëve afatgjatë	MPMS dhe gjithë Qeveria	DPP	KE dhe donatorët tjerë
1.9 Masat dhe politikat aktive të tregut për mbrojtje të punësimit për këto kategori janë rishikuar dhe zgjeruar.	MPMS	DPP	KE dhe donatorët tjerë
1.10 Korniza ligjore për çështjet e punësimit e kompletuar	MPMS	DPP	KE dhe donatorët tjerë
1.11 Dialogu social i balancuar	MPMS	DPP	KE dhe donatorët tjerë

6.2 Objektiva Strategjike 2:			
6.2.1 Synimet, Aktivitetet dhe Caqet			
SYNIMI	INDIKATORËT	MËNYRAT E	RREZIQET DHE
<i>(Vizioni)</i>	OBJEKTIVISHT TË	VERIFIKIMIT (MV)	SUPOZIMET
	VERIFIKUESHËM (IOV)		
<i>Vizioni i Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale është që të sigurojë rritjen e mundësive për punësim dhe të sigurojë mirëqenien sociale</i>			
QËLLIMI			
<i>(Objektiva Strategjike)</i>			
2. Rritja e mirëqenies sociale përmes ofrimit të mbështetjes për familjen në komunitet dhe puna në drejtim të zvogëlimit të varfërisë në Kosovë.	Zvogëlimi i numrit të popullatës që jeton në varfëri dhe përmirësimi i shkallës së varfërisë në drejtim të mesatares Evropiane	Raporti vjetor	Mungesa e bashkëpunimit nga institucionet
			Nevoja për përmirësimin e aftësive menaxheriale
REZULTATET	INDIKATORËT	MËNYRAT E	RREZIQET DHE
	OBJEKTIVISHT TË	VERIFIKIMIT (MV)	SUPOZIMET
	VERIFIKUESHËM (IOV)		
2.1 Varfëria e skajshme është identifikuar me efikasitet dhe janë mbledhur të dhënat e informatat e nevojshme për Ministrinë dhe agjencitë përcjellëse.	Raporti vjetor për hulumtimin	Raporti vjetor për hulumtimin	Mungesa e resurseve njerëzore dhe të tjera
	Raporti për Varfërinë e Skajshme që identifikon burimet e varfërisë në Kosovë, shkallën, vendndodhjen, nivelet e incidenteve dhe faktorët që kontribuojnë në varfëri	Raporti për Varfërinë e Skajshme	
2.2 Niveli dhe kapaciteti i shërbimeve sociale të Ministrisë dhe kapacitete njerëzore të komunave në fushën e shërbimeve sociale janë përmirësuar	Raporti i Auditimit në vitin 2010.	Raporti i Auditimit	Mungesa e resurseve njerëzore dhe të tjera

	Raportet tjera të Monitorimit të Ministrisë	Raportet e Monitorimit	Fragmentimi i donatorëve
	Menaxhimi lokal i shërbimeve i përmirësuar		
2.3 Ofrimi i shërbimeve sociale është decentralizuar dhe përkujdesja institucionale është deinstitutionalizuar.	Udhëzimet Administrative të përgatitura dhe të aprovuara deri në fund të vitit 2009	Udhëzimet Administrative	Mungesa e akteve nën-ligjore
	Raporti Vjetor për implementimin e Memorandumeve të Mirëkuptimit	Raporti Vjetor	Mungesa e gatishmërisë nga Komunitat
			Resurset e pamjaftueshme
2.4 Janë përcaktuar dhe vendosur format alternative të ofrimit të shërbimeve sociale (p.sh. OJQ-të, organizatat vullnetare etj.), të cilat promovojnë përfshirjen sociale.	Memorandumet e Mirëkuptimit të nënshkuara në mes të OJQ-ve, Komunave dhe Ministrisë.	Raportet e monitorimit dhe të progresit	Vonesat në programin legjislativ
	Udhëzimi Administrativ për licencimin e OJQ-ve dhe punëtorëve social i përgatitur deri në tremujorin e parë të 2009		
	Standardet minimale për ofrim të shërbimeve të përcaktuara.	Raporti	
	Format alternative të ofrimit të shërbimeve sociale për të Moshuarit dhe Personat me Aftësi të Kufizuara të përcaktuara.	Raporti që përcakton sistemet alternative, evaluimin, vlerësimin dhe rekomandimet për pilotët	
	Pilotimi i mekanizmave alternativ të ofrimit të shërbimeve sociale deri në fund të 2010	Raporti i vlerësimit	
2.5 Në Ministri janë vendosur sisteme operacionale për financim adekuat dhe sisteme të monitorimit dhe kontrollit	Mekanizmat e financimit dhe kontrollit të përcaktuar deri në tremujorin e parë të vitit 2010	Raportet e monitorimit	Mungesa e bashkëpunimit nga institucionet
	Procedurat e monitorimit të identifikuara deri në shtator të vitit 2009	Raportet nga Sektori i Kontrollit dhe Mbikëqyrjes në MPMS	
AKTIVITETET	INDIKATORËT OBJEKTIVISHT TË VERIFIKUESHËM (IOV)	MËNYRAT E VERIFIKIMIT (MV)	RREZIQET DHE SUPOZIMET
2.1.1 Rishikimi dhe ndryshimi i kornizës ligjore ekzistuese lidhur me rolet dhe përgjegjësitë në organizatë (Rishikimi dhe ndryshimi i Ligjit të Skemave Sociale nr. 2003/15)	Rishikimet dhe ndryshimet të përfunduara deri në shtator të vitit 2009	Ligjet e aprovuara	Vonesat në programin legjislativ

2.1.2 Funkcionalizimi i SIM-it	Sistemi i SIM-it operacional fundi i vitit 2009	Raporti për efektivitetin e sistemit	
2.1.3 Digjitalizimi i të dhënave dhe komunikimit me përfituesit nga skemat sociale	Të gjitha të dhënat dhe komunikimet e digjitalizuara deri në fund të vitit 2010	Sistemi i digjitalizuar i të dhënave.	
2.1.4 Nënshkrimi i Memorandumeve të Mirëkuptimit ndërmjet MPMS-së, respektivisht Departamentit të Politikave Sociale (ish Instituti i Politikave Sociale), ESK-së dhe BB-së	Minimum tre Memorandume të nënshkruara	Memorandumet e Mirëkuptimit të nënshkruara	
2.1.5 Hartimi dhe adoptimi i udhëzimit administrativ për parandalimin e mashtrimeve me skemat sociale	Udhëzimi administrativ i hartuar dhe i aprovuar deri në fund të vitit 2009	Udhëzimi Administrativ	
2.1.6 Implementimi dhe unifikimi i qasjes dhe metodologjisë për analizat e ekonomive shtëpiake, analizat e fuqisë punëtore	Analizat e finalizuara duke përdorur metodologjinë e unifikuar dhe indikatorët relevant deri në fund të vitit 2010.	Raportet për analizat	
2.2.1 Përcaktimi i strukturës së përgjithshme, rolit dhe qasjes në kontrollin e cilësisë së menaxhimit të shërbimeve të punës dhe mirëqenies sociale (duke përfshirë komunikimin e procedurave të cilësisë, identifikimin e indikatorëve të cilësisë, ciklin e auditimit, zhvillimin e rrjeteve dhe raportimin)	Raporti i Rishikimit Funkcional	Organogrami	
	Vendpërshkrimet dhe specifikimet e punës të finalizuar deri në shtator të vitit 2009	Politikat dhe dokumentacioni për burimet njerëzore	
2.2.2 Përcaktimi i roleve dhe përgjegjësi në mes të nivelit local dhe qendror	Memorandumet e Mirëkuptimit të nënshkruara deri në fund të vitit 2009	Memorandumet e Mirëkuptimit	
	Raporti për ristrukturimin organizativ në Komuna	Raporti- plani i veprimit	
2.2.3 Zhvillimi i profesionalizmit të stafit duke siguruar që ata të pranojnë zhvillim/aftësim të përshtatshëm të në menaxhim	Planprogrami për zhvillimin e menaxhimit dhe programet e aftësimit të dizajnuara dhe operationale deri në fund të vitit 2009	Programi për zhvillimin e menaxhimit dhe komentet e pjesëmarrësve	
2.2.4 Licencimi i punëtorëve social dhe OJQ-ve për ofrimin e shërbimeve sociale	Udhëzimi Administrativ i aprovuar deri në fund 2009.	Dokumentet e akreditimit	
2.2.5 Finalizimi i vendpërshkrimeve dhe specifikimeve të punës për stafin profesional (në pajtim me rekomandimet e FRIDOM-it)	Versioni i finalizuar deri në fund të vitit 2009	Regjistrat e burimeve njerëzore	
2.3.1 Implementimi i decentralizimit dhe deinstitutionalizimit të shërbimeve sociale	Shërbimet sociale të decentralizuara deri në fund të vitit 2010.	Raportet	Nivel i ulët i bashkëpunimit
2.4.1 Përcaktimi i standardeve minimale për shërbimet sociale përmes një Udhëzimi Administrativ	Udhëzimi Administrativ i hartuar dhe deklarata për shërbime sociale e aprovuar deri në fund të vitit 2009	Udhëzimi Administrativ	

2.4.2 Vendosija e bashkëpunimit me OJQ-të me qëllim të përkrahjes së familjeve që jetojnë në varfëri të skajshme dhe personave me nevoja të veçanta	2 Memorandume të Mirëkuptimit të nënshkruara me OJQ-të deri në fund të vitit 2009, 4 në vitin 2010....	Memorandumet e Mirëkuptimit	
	4 shtëpi në komunitet për të moshuarit dhe personat me nevoja të veçanta operacionale deri në mes të vitit 2010	Raportet	
2.5.1 Indeksi me inflacion i beneficioneve nga skemat sociale.	Indeksi i skemave sociale i përfunduar deri në fund të vitit 2009	Buxheti i vitit 2010 KASH-i	
2.5.2 Punësimi dhe ofrimet i aftësimeve profesionale për përfituesit nga kategoria e II-të e skemës së ndihmës sociale (në pajtim me PPQ)	10% të përfituesve nga kategoria e II-të aftësohen dhe punësohen për çdo vit.	Statistikat dhe raportet	
	Raportet vjetore të implementimit	Raportet e implementimit.	
2.5.3 Aplikimi i një beneficioni të ri që do të adresojë arsimimin e fëmijëve të familjeve të varfra	Aprovimi i propozim ndryshimeve të Ligjit SNS-se2003/15	Buxheti për vitin 2010	Financimi
2.5.4 Implementimi i Memorandumeve të Mirëkuptimit për çështjet sociale në kuadër të Traktatit të Komunitetit të Energjisë (TKE)	Memorandumet e Mirëkuptimit	Raporti në fund të vitit	
2.5.5 Implementimi i ndryshimeve në Ligjin e Skemës së Ndihmës Sociale	Implementimi i ligjit deri në fund të vitit 2010	Raportet	
2.5.6 Të sigurohet që mekanizmat e financimit janë të gatshëm dhe po arrijnë vlerën për paratë	Raporti për menaxhimin dhe i auditimit	Raportet financiare dhe të auditimit	
2.5.7 Identifikimi dhe vendosja e mekanizmave të inspektimit dhe monitorimit dhe masave	Raporti për sistemin dhe rekomandimet	Raportet e monitorimit	
2.5.8 Zhvillimi i programit për implementimin e sistemit dhe procedurave të monitorimit	Manuali i procedurave	Raportet e monitorimit	
2.5.9 Implementimi i sistemit dhe procedurave të monitorimit	Manuali i procedurave	Raportet e monitorimit	
2.5.10 Vendosija e sistemit të financimit të shërbimeve sociale në nivel lokal me një formulë uniforme të dizajnuar	Mekanizmat e financimit të vendosur deri në qershor të vitit 2010	Raportet e auditimit dhe monitorimit	
6.2.2	Menaxhimi dhe Përgjegjësia		
REZULTATET	Përgjegjësia/ Llogaridhënia e Përgjithshme	MPMS	Palët tjera për Koordinim/ Veprim
		Delegim	
2.1 Varfëria e skajshme është identifikuar me efikasitet dhe janë mbledhur të dhënat e informatat e nevojshme për Ministrinë dhe agjencitë përcjellëse.	MPMS/DIPS/DMS	DIPS	KE dhe donatorët tjerë
2.2 Niveli dhe kapaciteti i shërbimeve sociale të Ministrisë është përmirësuar	MPMS/DMS	Zyra e Sekretarit dhe ZRNJ	KE dhe donatorët tjerë

2.3 Ofrimi i shërbimeve sociale është decentralizuar dhe përkujdesja institucionale është deinstitutionalizuar.	MPMS/DMS	DMS/Komunat,QPS	KE dhe donatorët tjerë
2.4 Janë përcaktuar dhe vendosur format alternative të ofrimit të shërbimeve sociale (p.sh. OJQ-të, organizatat vullnetare etj.), të cilat promovojnë përfshirjen sociale	MPMS/DMS	DMS/Komunat	KE dhe donatorët tjerë
2.5 Në Ministri janë vendosur sisteme operacionale për financim adekuat dhe sisteme të monitorimit dhe kontrollit	MPMS/DMS	Zyra e Sekretarit dhe NJBA	KE dhe donatorët tjerë

6.3 Objektiva Strategjike 3:			
6.3.1 Synimet, Aktivitetet dhe Caqet			
SYNIMI <i>(Vizioni)</i>	INDIKATORËT OBJEKTIVISHT TË VERIFIKUESHËM (IOV)	MËNYRAT E VERIFIKIMIT (MV)	RREZIQET DHE SUPOZIMET
<i>Vizioni i Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale është që të sigurojë rritjen e mundësive për punësim dhe të sigurojë mirëqenien sociale</i>			
QËLLIMI <i>(Objektiva Strategjike)</i>			
3. Niveli i shërbimeve të ofruara nga MPMS-ja në harmoni të plotë me legjislacionin, sistemet dhe standardet e BE-së.	Indikatorët do të identifikohen pas finalizimit të Master Planit në fund të dhjetorit të vitit 2009	Raporti Përfundimtar për Master Planin	Master Plani nuk është finalizuar në përputhje me programin
		Gjetjet e punëtorisë	Master Plani nuk ofron cilësinë e pritur të gjetjeve
REZULTATET	INDIKATORËT OBJEKTIVISHT TË VERIFIKUESHËM (IOV)	MËNYRAT E VERIFIKIMIT (MV)	RREZIQET DHE SUPOZIMET
3.1 Legjislacioni lidhur me fushëveprimin e MPMS-së është harmonizuar me atë të BE-së	Legjislacioni ekzistues është përgatitur dhe është operacional deri në fund të vitit 2011	Legjislacioni, ligjet	Devijimi – vonesat në aprovimin nga Parlamenti
		Raportet e monitorimit	Mungesa e vullnetit politik
3.2 Është kryer një analizë gjithëpërfshirëse e nevojave për trajnime; është zhvilluar strategjia e burimeve njerëzore që fokusohet në ngritjen e kapaciteteve të Ministrisë.	ANT-ja e përfunduar deri në fund të vitit 2009	Raporti i ANT-së	
	Strategjia e burimeve njerëzore e gatshme deri në fund të 2010	Strategjia e burimeve njerëzore	
3.3 Janë vendosur sistemet dhe procedurat për të siguruar që Ministria të zhvillojë politika progresive duke eliminuar çfarëdo lloj diskriminimi.	Sistemet dhe procedurat të përgatitura në fund të vitit 2009	Procedurat dhe sistemet e burimeve njerëzore të përgatitura	
		Doracaku i Personelit	

3.4 Sistemi i decentralizuar i financimit është operacional dhe efektiv.	Sistemi i decentralizuar i financimit operacional deri në fund të vitit 2010	Raportet e monitorimit	
		Raportet për kontrollin buxhetor	
3.5 Është iniciuar një projekt hulumtues për vlerësimin e nevojave për menaxhimin e të dhënave në kuadër të Ministrisë.	Kontrata për hulumtim e firmosur në fund të vitit 2009	Dokumentet e politikave	
3.6 Kapacitetet e NJZHMS-së janë ngritur (aktivitete: trajnimet, mentorimet, vizitat studimore)	Stafi i kësaj njesie i trajnuar për programim, menaxhim të projekteve, analiza ekonomiko-sociale deri në qershor mars 2010	Raportet e vlersimit dhe shënimet për trajnimet e stafit	
	Realizimi i dy vizitave studimore në vit	Raportet me konkluzione nga vizitat e realizuara	
AKTIVITETET	INDIKATORËT OBJEKTIVISHT TË VERIFIKUESHËM (IOV)	MËNYRAT E VERIFIKIMIT (MV)	RREZIQET DHE SUPOZIMET
3.1. Përafrimi i legjislacionin nga fushëveprimi i MPMS-së me legjislacionit BE-së si në vijim:			Vonesat në programin legjislativ
Ligji për Punë	Deri në fund të vitit 2009	Gazeta Zyrtare	
Ligji i Sigurimit Pensional dhe Invalidor	Deri në fund të vitit 2009	Gazeta Zyrtare	
Ligji për Skemat Sociale	Deri në fund të vitit 2009	Gazeta Zyrtare	
Projektligji për punësimin e shtetasve të huaj	Deri në fund të vitit 2009	Gazeta Zyrtare	
Ligji për Sindikatat	Deri në fund të vitit 2009	Gazeta Zyrtare	
Ligji për Grevat	Deri në fund të vitit 2009	Gazeta Zyrtare	
Ligji nr. 02/L-2 për Statusin dhe të Drejtat e Familjeve të Dëshmorëve, Invalidëve e Veteranëve të UÇK-së dhe Familjeve të Viktimave Civile të Luftës	Deri në fund të vitit 2009	Gazeta Zyrtare	
3.1.1 Krijimi i mekanizmave për monitorim dhe rishikim të vazhdueshëm të legjislacionit	Mekanizmat e gatshëm në Shtator 2009	Raportet e monitorimit	
3.1.2 Ngritja dhe zhvillimi i kapaciteteve të Zyrtarëve Ligjor në fushat e mbuluara nga MPMS-ja.	Kapacitetet e mjaftueshme për harmonizimin e legjislacionit të arritura në 2010-2011	Raportet e menaxhimit	
3.2.1 Përgatitja e sistemeve dhe procedurave të burimeve njerëzore në bazë të një ANT-së gjithëpërfshirëse	ANT-ja e përfunduar deri në tremujorin e parë të vitit 2010	Politika e burimeve njerëzore	
3.3.1 Hartimi i procedurave të komunikimit, për të u informuar për realizimin e të drejtave	Deri në fund të vitit 2009	Raporti i menaxhimit	
3.4.1 Përmirësimi i procedurave për kontrollin e menaxhimit financiar	Deri në fund të vitit 2009	Doracaku i procedurave	
3.5.1 Inicimi i një projekti të hulumtimit për kërkesat për të dhënat e SIM	Deri në fund të vitit 2009	Raporti i hulumtimit	Financimi
3.6.1 Nëshkrimi i marrëveshjeve me kompanitë dhe institutet vendore e ndërkombetare për ngritje të kapaciteteve të NJZHMS	Trajnimi për menaxhim projekteve dhe të gjuhës angleze të përfunduar deri në fund të vitit 2009	Raporti i vlersimit	Financimi

3.6.2 Realizimi i vizitave studiuëse dhe pjesëmarrja ne seminare ,per te u njohur me praktikat e vendetave te BE ,per qeshtjet sociale dhe te punesimit	Marreveshjet dhe kërkesat e pergaditura deri ne fund te çdo viti.	Numri i vizitave dhe pjesëmarrja ne seminare	
REZULTATET	Përgjegjësia/ Llogaridhënia e Përgjithshme	MPMS Delegim	Palët tjera për Koordinim/ Veprim
3.1 Legjislatiioni lidhur me fushëveprimin e MPMS-së është harmonizuar me atë të BE-së	MPMS	Sekretari i Përhershëm/Departamenti Ligjor	KE dhe donatorët tjerë
3.2 Është kryer një analizë gjithëpërfshirëse e trajnimeve; është zhvilluar strategjia e burimeve njerëzore që fokusohet në ngritjen e kapaciteteve të Ministrisë.	MPMS	Sekretari i Përhershëm/ Zyra per Resurse Njerzore	KE dhe donatorët tjerë
3.3 Janë vendosur sistemet dhe procedurat për të siguruar që Ministria të zhvillojë politika progresive duke eliminuar çfarëdo lloj diskriminimi.	MPMS dhe gjithë Qeveria	Sekretari i Përhershëm/Zyra per te drejtat e njeriut	KE dhe donatorët tjerë
3.4 Sistemi i decentralizuar i financimit është operacional dhe efektiv.	MPMS	Sekretari i Përhershëm/Drejtori a e Financave	KE dhe donatorët tjerë
3.5 Është iniciuar një projekt hulumtues për vlerësimin e nevojave për menaxhimin e të dhënave në kuadër të Ministrisë.	MPMS	Sekretari i Përhershëm/Zyra TI	KE dhe donatorët tjerë
3.6 Kapacitetet e NJZHMS-së janë ngritur (aktivitete: trajnimet, mentorimet, vizitat studimore)	MPMS	Sekretari i Përhershëm/Zyra per Resurse Njerzore	KE dhe donatorët tjerë

6.4 Objektiva Strategjike 4:			
6.4.1 Synimet, Aktivitetet dhe Caqet			
SYNIMI	INDIKATORËT OBJEKTIVISHT TË VERIFIKUESHËM (IOV)	MËNYRAT E VERIFIKIMIT (MV)	RREZIQET DHE SUPOZIMET
<i>(Vizioni)</i>			
<i>Vizioni i Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale është që të sigurojë rritjen e mundësive për punësim dhe të sigurojë mirëqenien sociale</i>			
QËLLIMI			
<i>(Objektiva Strategjike)</i>			
Inicimi i marrëveshjeve ndërkombëtare në fushën e punësimit në botën e jashtme, dhe në veçanti, krijimi i mekanizmave/arritja e marrëveshjeve dhe mirëkuptimeve për t'u mundësuar qytetarëve nga Kosova të fitojnë përvojën dhe kualifikimet e nevojshme të cilat pastaj do t'i shfrytëzojnë në dobi të vendit me rastin e kthimit të tyre në Kosovë.			Mungesa e bashkëpunimit ndërkombëtar
			Recesioni global
			Aftësitë menaxheriale
			Procedurat e prokurimit

			Përkushtimi
			Mungesa e një sistemi të monitorimit
REZULTATET	INDIKATORËT OBJEKTIVISHT TË VERIFIKUESHËM (IOV)	MËNYRAT E VERIFIKIMIT (MV)	RREZIQET DHE SUPOZIMET
4.1 Implementimi i standardeve të BE-së si dhe bashkëpunimi në ngritjen e kapaciteteve teknike, materiale dhe të burimeve njerëzore. Do të arrihen marrëveshje të binjakëzimit teknik që do të ndihmojnë procesin e bashkëpunimit.	5 marrëveshje ndërkombëtare të arritura deri në fund të vitit 2010	Teksti i marrëveshjeve ndërkombëtare	Mungesa e bashkëpunimit ndërkombëtar
		Raportet për emërimet	
		Sistemet në përputhje me standardet e BE-së	
4.2 Hartimi i politikave dhe i legjisllacionit si dhe avancimi i partneriteteve për tërheqjen e investimeve dhe financimin e projekteve që krijojnë vende të reja të punës. Në sektorin privat, do të ofrohet mbështetje për projektet për krijimin e ndërmarrjeve të përbashkëta.	Arritja e standardeve të Bashkimit Evropian deri në fund të vitit 2012.	Vizitat	Recesion global po influencon në ndërmarrësitë e përbashkëta
	Marrëveshjet e binjakëzimit me vendet anëtare dhe jo anëtare të BE-së të arritura deri në fund të vitit 2009(3)	Marrëveshjet e binjakëzimit	Përkushtimi
	Partneritet në pilot komunat deri në fund të vitit 2010(3)	Takimet e partneritetit	
	Ndërmarrjet e përbashkëta deri në fund të vitit 2010	Dokumentet e ndërmarrjeve të përbashkëta	
		Vizitat studimore	
AKTIVITETET	INDIKATORËT OBJEKTIVISHT TË VERIFIKUESHËM (IOV)	MËNYRAT E VERIFIKIMIT (MV)	RREZIQET DHE SUPOZIMET
4.1.1 Negocimi i marrëveshjeve ndërkombëtare	5 marrëveshje ndërkombëtare deri në fund të vitit 2010	Raportet mbi ngjarjet	
		Pjesëmarrja në ngjarjet	
		Emërimet	
		Vizitat	
4.1.2 Krijimi i partneriteteve me Komunat dhe ndërmarrjeve të përbashkëta me ndërmarrësit ndërkombëtar	Partneritete në 2 pilot Komuna deri në fund të vitit 2010	Takimet e partneritetit	
	një ndërmarrje e përbashkët deri në fund të vitit 2010	Dokumentet e ndërmarrjeve të përbashkëta	Projekti nuk prodhon rezultate cilësore dhe me kohë të ndërmarrjeve dhe financimit
		Raportet për investimet	

4.2.1 Vazhdimi i implementimit të zhvillimit të vazhdueshëm profesional për menaxherët nëpër Agjenci, në partneritet me partnerë ndërkombëtarë të përzgjedhur	Çdo vit trajnohen 100 menaxherë në modulet obligative të ZHVP-së	Lista e pjesëmarrësve në trajnime	
4.2.2 Vazhdimi i implementimit të programit për aftësimin e specialistëve të tregut të punës, në bashkëpunim me partnerë ndërkombëtarë të përzgjedhur	Gjatë periudhës së Strategjisë janë trajnuar një numër shtesë prej 100 menaxherëve	Dosjet personale të profesionistëve	
		Lista e pjesëmarrësve në trajnime	
		Baza e të dhënave të BNJ-së	
REZULTATET	Përgjegjësia/ Llogaridhënia e Përgjithshme	MPMS Delegim	Palët tjera për Kordinim/ Veprim
4.1 Implementimi i standardeve të BE-së si dhe bashkëpunimi në ngritjen e kapaciteteve teknike, materiale dhe të burimeve njerëzore. Do të arrihen marrëveshje të binjakëzimit teknik që do të ndihmojnë procesin e bashkëpunimit.	Ministri dhe kabineti i tij	Drejtorët	BE dhe partnerët ndërkombëtar
4.2 Hartimi i politikave dhe i legjislacionit si dhe avancimi i partneriteteve për tërheqjen e investimeve dhe financimin e projekteve që krijojnë vende të reja të punës. Në sektorin privat, do të ofrohet mbështetje për projektet për krijimin e ndërmarrjeve të përbashkëta..	Drejtorët	Drejtorët	Komunat

6.5 Objektiva Strategjike 5:			
6.5.1 Synimet, Aktivitetet dhe Caqet			
SYNIMI <i>(Vizioni)</i>	INDIKATORËT OBJEKTIVISHT TË VERIFIKUESHËM (IOV)	MËNYRAT E VERIFIKIMIT (MV)	RREZIQET DHE SUPOZIMET
<i>Vizioni i Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale është që të sigurojë rritjen e mundësive për punësim dhe të sigurojë mirëqenien sociale</i>			
QËLLIMI <i>(Objektiva Strategjike)</i>			
Sistem pensional tre shtyllash, i drejtë, funksional, me burime të qëndrueshme financiare, i cili i plotëson kërkesat nga e drejta e sigurimeve sociale, për të gjitha kategoritë e pensioneve.	Reforma e skemave pensionale e përfunduar deri në fund të vitit 2010	Raporti	Përkushtimi i Qeverisë

REZULTATET	INDIKATORËT OBJEKTIVISHT TË VERIFIKUESHËM (IOV)	MËNYRAT E VERIFIKIMIT (MV)	RREZIQET DHE SUPOZIMET
5.1 Janë reformuar skemat e pensioneve bazë dhe për personat me aftësi të kufizuara. Te përfshira të gjitha kategoritë nga fusha e të drejtës pensionale.	Reforma e skemave pensionale e përfunduar deri në fund të vitit 2010	Raporti	Mungesa e fondeve
5.2 Është përcaktuar kontributi i qëndrueshëm për sistemin pensional të bazuar në tre shtylla			
5.3 Skema pensionale për shtyllën e tretë plotësisht e liberalizuar.	Skema pensionale për shtyllën e tretë plotësisht e liberalizuar deri në fund të vitit 2010	Raporti	
5.4 Është vendosur një skemë e qëndrueshme dhe efikase e pensioneve, beneficioneve dhe shërbimeve për Familjet e Dëshmorëve të Luftës, Invalidët dhe Familjet e Viktimave Civile të Luftës.	Skema e pensioneve, beneficioneve dhe shërbimeve për kategoritë e dala nga lufta deri në vitin 2011	Raporti	Përkushtimi i Qeverisë
AKTIVITETET	INDIKATORËT OBJEKTIVISHT TË VERIFIKUESHËM (IOV)	MËNYRAT E VERIFIKIMIT (MV)	RREZIQET DHE SUPOZIMET
5.1.1 Indeksimi i skemës së pensioneve bazë me inflacionin.	Indeksimi i realizuar në fund të çdo viti	KASH-i 2012	Financimi
5.1.2 Përcaktimi i kriterëve për parandalimin e mashtrimeve në skemat pensionale, monitorimi, ngritja e efikasitetit dhe sanksionimi.	Lista e kriterëve e përgatitur dhe dispozitat ligjore të aprovuara deri në fund të vitit 2009	Raporti	
5.1.3 Modifikimi dhe miratimi i Projekt Ligjit për Sigurim Pensional dhe Invalidor, në pajtim me zhvillimin ekonomik, dhe nevojat e të siguruarve në Kosovë.	Projekt Ligjit për Sigurim Pensional dhe Invalidor, i modifikuar në vitin 2009	Gazeta Zyrtare	
5.2.1 Përshtatja e politikës aktuale të investimeve të TKPK-së me nevojat zhvillimore të Kosovës.	Politika e TKPK-së e përshtatur me nevojat zhvillimore- tremujori i dytë i vitit 2010	Raporti	
5.3.1 Rishikimi dhe ndryshimi i Ligjit aktual për Familjet e Dëshmorëve, Invalidëve e Veteranëve të UÇK-së dhe Familjet e Viktimave Civile të Luftës (Ligji 02/L-2)	Ligji 02/L-2 i rishikuar dhe ndryshuar gjatë vitit 2009	Gazeta Zyrtare	
5.4.1 Kompletimi i legjisllacionit sekondar që rrjedh nga Ligji nr. 02/L-2 për shëndetësi, arsim, subvencionet e energjisë, strehimin për familjet e dëshmorëve të luftës, doganat dhe tatimet.	Udhëzimet Administrative të aprovuara në të gjitha Ministrinë përkatëse të linjës gjatë vitit 2009	Udhëzimet Administrative	
REZULTATET	Përgjegjësia/ Llogaridhënia e Përgjithshme	MPMS Delegim	Palët tjera për Koordinim/ Veprim
5.1 Janë reformuar skemat e pensioneve bazë dhe për personat me aftësi të kufizuara.	Ministri/Kabineti	DAPK	Ministria e Ekonomisë dhe Financave
5.2 Është përcaktuar kontributi i qëndrueshëm për sistemin pensional të bazuar në tre shtylla	MPMS/TKPK/BQK	DAPK	Ministria e Ekonomisë dhe Financave

5.3 Skema pensionale për shtyllën e tretë plotësisht e liberalizuar.	MPMS/TKPK/BQK	DAPK	Ministria e Ekonomisë dhe Financave
5.4 Është vendosur një skemë e qëndrueshme dhe efikase e pensioneve, beneficioneve dhe shërbimeve për Familjet e Dëshmorëve të Luftës, Invalidët dhe Familjet e Viktimave Civile të Luftës.	MPMS	DILFD	Ministria e Ekonomisë dhe Financave

7. MONITORIMI DHE EVALUIMI

7.1 Sfondi i Monitorimit dhe Evaluimit

Doracaku i Komisionit Evropian mbi Monitorimin definon monitorimin si: “mbledhja, analiza dhe shfrytëzimi sistematik dhe i vazhdueshëm i informatave për qëllime të menaxhimit dhe vendimmarrjes. Synimi i monitorimit është arritja e performansës efikase dhe efektive të një operimi”

Doracaku shpjegon dallimin ndërmjet monitorimit dhe evaluimit: “Evaluimi ka të bëjë me vlerësimin e efikasitetit, efektivitetit, ndikimit, qëndrueshmërisë dhe relevancës së një projekti në kontekst të objektivave të deklaruara. Është një studim më i thellë i mënyrës në të cilën projekti ka kontribuar në Synimin e Projektit dhe Objektivat e Përgjithshme. Mund të dallohet nga monitorimi për nga fushëveprimi i tij më i gjerë, që ka lidhje me atë se a janë apo nuk janë përzgjedhur objektivat dhe strategjitë e duhura.”

Rrjedhimisht, monitorimi është një aktivitet për matjen e përparimit që ndodh gjatë kohës së implementimit të projektit, ndërsa shumica e evaluimeve do të ndërmerren pas përfundimit të projektit apo të një faze të projektit për vlerësimin e kontributeve dhe ndikimeve të projektit në lidhje me objektivat e deklaruara. Prandaj, informatat e mbledhura nga monitorimi kontribuojnë në procesin e evaluimit.

7.2 Qasja në monitorim

Qasja që do të adoptohet për monitorimin e Strategjisë është paraqitur më poshtë:

1. Indikatorët e kornizës logjike do të formojnë bazën për monitorimin e përparimit të secilës Objektivë Strategjike;
2. Anëtari përgjegjës/llogaridhënës i stafit do t'i sigurojë Grupit Drejtues të Strategjisë një raport mujor të monitorimit. Ky raport do të përgatitet me një formë të përbashkët dhe do të paraqesë cakun mujor në drejtim të indikatorëve të duhur; aktivitetet e ndërmarra; përfundimet mbi rezultatin; cakun për muajin e ardhshëm dhe hapat që do të merren për të arritur këtë cak.

Koordinimi i këtij procesi të monitorimit do të bëhet nga Njësitë për Zhvillimin dhe Monitorimin e Strategjisë.

3. NJZHMS-ja do të përgatitë një raport për përparimin e përgjithshëm dhe do të freskojë kornizat logjike çdo tremujor.

7.3 Qasja në evaluim

Evaluimi zhvillohet në dy nivele të ndryshme:

1. Evaluimi i rezultateve të implementimit të Strategjisë do të shërbejë si një kontribut në rishikimin vjetor të Strategjisë. Kjo do të bëhet nga NJZHMS-ja në përfundim të vitit në ciklin vjetor dhe do të jetë një analizë e objektivave dhe rezultateve të synuara karshi realitetit dhe zhvillimeve. Kjo do të përdoret në formë konstruktive për të përcaktuar pritjet dhe përmirësuar performansën për Strategjinë e rishikuar.

2. Projektet kryesore në kuadër të objektivave strategjike do të evaluohen tërësisht për çdo tre vite, ose dhe më herët nëse e kërkojnë rrethanat, në mënyrë të përsëritur, me qëllim që të vlerësohet niveli i performancës dhe përmirësimet që duhet të bëhen. Me qëllim të sigurimit të objektivitetit të evaluimit mund të mobilizohen ekspertë të jashtëm. NJZHMS -ja do të menaxhojë me këtë proces dhe raportet për evaluimet do të dorëzohen GDS-së.

Çdo tre muaj, GDS do të mbajë takim me përfaqësuesit e BB, UNDP, BE-së dhe donatorët tjerë për ti informuar për përparimin e bërë në implementimin e strategjisë. GDS do të përbëhet nga Ministri, Sekretari i Përhershëm, Këshilltarët e Kabinetit, dhe Drejtorët e Departamenteve. NJZHMS-ja do të informojë të gjithë personat përgjegjës për realizimin e rezultateve se në rast të dështimit ose mungesës së përparimit do të ndërmerren masa ndaj tyre.

8. Shtojca 1: Matrica e Politikave nga Letra e Bardhë

3.4. Matrica e Politikave					
Sektori	Përgjigja në nivel të politikave	Masat	Institucioni Përgjegjës	Indikator i Monitorues	Ndikimi Fiskal
Ndihma dhe Shërbimet Sociale					
	Zvogëlimi i varfërisë përmes menaxhimit më të mirë dhe shfrytëzimit më të mirë të resurseve ekzistuese	Të dizajnohen masa ligjore për parandalimin e mashtrimeve në qasjen e skemave sociale	MPMS/ Organe tjera relevante		
			MPMS		
		Të zhvillohet dhe të funksionalizohet SIM-i i integruar në MPMS (punësim dhe mirëqenie sociale) dhe i standardizuar me të gjitha institucionet tjera	MPMS		
		Të bëhet indeksimi me inflacionin i të gjitha skemave	MPMS/ MEF		
	Funksionalizimi i decentralizimit	MPMS			
	Rritja e resurseve publike për programe e kritere të reja që dizajnohen për të adresuar varfërinë, sidomos në aspektin arsimor				
Pensionet					
	Sistem pensional i qëndrueshëm nga aspekti fiskal që po ashtu merr parasysh qëndrueshmërinë e tërësishme dhe afatgjatë të sistemit tre-shtyllor dhe është në baraspeshë me kërkesat sociale të pensionistëve të tanishëm	Indeksimi i pensionit bazë me inflacionin	MLSW/MEF		
		Të iniciohet një grup për hartimin e një ligji të ri për pensionet bazuar në parimet e politikave ("qëndrueshmërinë e tërësishme dhe afatgjatë të sistemit tre-shtyllor dhe baraspeshën me kërkesat sociale të pensionistëve të tanishëm")	MPMS/MEF/ TKPK/Kuveni		
Shëndetësia					
	Përmirësimi i shëndetit të popullatës	Vazhdimi i zhvillimit dhe implementimit të masave parandaluese përmes promovimit të edukimit shëndetësor	MSH		
	Sigurimi i financimit të qëndrueshëm dhe të mjaftueshëm të	Aprovimi i Ligjit të Sigurimeve Shëndetësore	MSH/MEF		

sektorit publik shëndetësor	Përcaktimi i një përqindjeje fikse të buxhetit për shëndetësi.	MSH/MEF		
	Përgatitja e të gjitha parakushteve për fillimin e punës së skemës së sigurimeve shëndetësore.	MSH/MEF		
	Përcaktimi i Listës së shërbimeve themelore shëndetësore.	MSH/MEF		
	Përcaktimi i kostos së shërbimeve shëndetësore	MSH/MEF		
	Përcaktimi i Listës së normave dhe standardeve të shërbimeve shëndetësore.	MSH/MEF		
	Përcaktimi i Listës Kosovare të procedurave shëndetësore.	MSH/MEF		
Përmirësimi i vazhdueshëm i menaxhimit të resurseve ekzistuese dhe i cilësisë së shërbimeve	Zhvillimi dhe funksionalizimi i Sistemit të Informimit Shëndetësor (SISH) - vendime mbi evidencë	MSH		
	Ngritja e llogaridhënies përmes definimit të roleve dhe përgjegjësi të institucioneve shëndetësore si dhe njësi/ individëve në kuadër të institucioneve.	MSH		
	Implementimi i procedurave dhe standardeve ekzistuese të cilësisë së shërbimeve shëndetësore.	MSH		
	Zvogëlimi i numrit të referimeve joadekuate në institucionet tretësore dhe dytësore shëndetësore.	MSH		
	Përcaktimi dhe implementimi i sistemeve të monitorimit dhe vlerësimit.	MSH		
Punësimi				
Përkushtimi për një treg fleksibil dhe përfshirës të punës dhe administrim sipas standardeve Evropiane të ndërmjetësimit të punësimit dhe partneritet me sektorin privat.	Hartimi i politikave të kujdesshme që nuk çrregullojnë tregun e punës, dhe që në veçanti mbështesin planin e veprimit për punësimin e të rinjve	MPMS/ Grupi SDP/BB		
	Rishikimi i Ligjit të Punës, sidomos në tre kapituj kyç: a. Paga minimale - Rekomandim: të mos përfshihet në ligj. Kjo mund të ketë ndikime serioze në performansën e ekonomisë. Ose, të rishikohet formula mbi të cilën caktohet b. Marrja në punës dhe largimi nga puna - Rekomandim: të lehtësohet/thjeshtësohet - sidomos pjesa e largimit nga puna c. Pushimet dhe puna provuese	MPMS		

		<p>Të reformohen Shërbimet Publike të Punësimit dhe atë duke bërë;</p> <p>a. reformën e shërbimeve të punësimit dhe shërbimeve të aftësimin të MPMS-së;</p> <p>b. zhvillimin koherent të Sistemit Informativ të Tregut të Punës (SITP) dhe Sistemit të Menaxhimit të Punësimit (SMP) të cilat janë në linjë me të gjithë SIM-ët brenda MPMS-së dhe të institucioneve tjera;</p> <p>c. riorganizimin e Inspektoratit të Punës dhe aftësimin e stafit të tij;</p>	MPMS		
		<p>6. Të formohet një organ këshilldhënës i përbërë nga Akademia, Qeveria, Përfaqësuesit e Bizneseve për të hartuar planin e veprimit për aftësimet/ngritjen e kapaciteteve</p>	ZKM		

9. Shtojca 2: Përmbledhje e konsultimeve

Minutat e takimit në konferencat regjionale dhe nacionale e mbajtura me datë 18.03.09 dhe 25.03.09

Të nderuar,

Me datën 18.03.09 është mbajtur konferenca regjionale për Strategjinë Sektoriale të MPMS-së, ndërsa me datën 25.03.09 është mbajtur konferenca nacionale po ashtu për strategjinë e MPMS-së. Në të dy konferencat pjesëmarrja ka qenë në nivelin e duhur me përbërje nga përfaqësues të të gjitha institucioneve dhe organizatave të ndryshme ndërkombëtare që janë prezent në Kosovë si dhe përfaqësues nga shoqëria civile.

Komentet e dala nga konferenca nacionale me datë 18.03.09

Pas prezantimit të z. Nenad Rashiq, Ministër i Punës dhe Mirëqenies Sociale, të objektivave strategjike dhe prioriteteve të MPMS-së, përfaqësuesit e Grupit për Hartimin e Strategjisë prezantuan procesin e hartimit të strategjisë dhe objektivat e strategjisë.

Pas prezantimeve të anëtarëve të grupit nga pjesëmarrësit, përpos disa komenteve të dërguara në formë elektronike, gjatë konferencës nga pjesëmarrësit u kërkuan disa sqarime dhe u dhanë disa komente mbi Objektivat afatgjatë të politikave të MPMS-së;

Në konferencën regjionale të mbajtur me datë 18.03.09 disa nga pjesëmarrësit kishin komente lidhur me standardizimin e tekstit dhe disa ndryshime në përpilimin e fjalive të disa objektivave, ku është propozuar që të ketë një korigjim sa i përket përdorimit të disa termave konceptual si dhe dokumenti të lekturohet.

z.Anton Gojani-Përfaqësues nga Don Bosko

Pas prezantimit të objektivave operacionale të çështjeve të punësimit nga z.Leka, ku u tha se do të ndërmerren masa aktive të tregut të punës për disa kategori, z.Gojani kishte komente që masat aktive të tregut të punës duhet të zhvillohen për të gjithë, por mund të ndërmerren masa afirmative për kategoritë të cilat janë në pozitë më të vështirë, bazuar në ligjin kundër diskriminimit.

z.Gojani propozoi që të shtohet disa objektiva operacionale siç janë krijimi i benifiteve për ata që mbesin pa punë dhe për ndërlidhjen e shërbimeve të ndihmës sociale dhe punësimit.

Njëherësh, z.Gojani propozoi që disa prej objektivave operacionale në kuadër të Objektivës nr.4, mund të jenë pjesë e Objektivit nr.1

Përfaqësuesi nga APPK-ja

Propozoi që të shtohet një objektivë operacionale në kuadër të Objektivës nr.1 ashtu siç është paraqitur në Objektivën Strategjike nr.2 (Objektiva operacionale 2.2). Gjithashtu, ai kërkoi sqarime rreth çështjes se identifikuar në kuadër të analizës SËOT në pjesën e rrezeve se çka është menduar me atë se “Zhvillimi i sektorit privat rrezikon veprimtarinë e Ministrisë”, për të cilën anëtarët e grupit dhanë sqarimet e nevojshme.

z.Isuf Ajeti –Drejtor Regjional i APK-së

Kishte disa vërejtje sa i përket përfshirjes së pensioneve në kuadër të Objektivave Strategjike afatgjata të MPMS-së. Andaj ai propozoi që të shtohet një objektivë strategjike për ndërtimin e sistemit të sigurimit pensional invalidor, pasi që në kuadër të këtij dokumenti çështjet pensionale janë përfshirë shumë pak. Gjithashtu, ai prezantoi disa forma të modeleve të sistemeve të sigurimeve pensionale nëpër disa vende evropiane.

z.Gani Lluga –Përfaqësues i OJQ-së “Astra”

Përveç disa komenteve lidhur me përdorimin e termave për çështje të punësimit, kishte komente edhe sa i përket ndikimit të faktorëve negativ në realizimin e objektivave të strategjisë, për të cilët kishte propozim që të vlerësohet rrezikshmëria e tyre përmes tri shkallshmërisë, respektivisht probabilitetit të madh, të mesëm dhe të vogël (këto komente ishin dërguar me shkrim).

z.Bislim Lekiqi- Drejtor i Zyrës së Punësimit

Ka dorëzuar disa komente lidhur me dokumentin për konsultim dhe ka dhënë disa propozime shtesë tek analiza SËOT, ndërsa në kuadër të Objektivës nr.1 ka kërkuar që të shtohet edhe një objektivë operacionale me këtë tekst: “Themelimi i institutit hulumtues në kuadër të MPMS-së për tregun e punës”.

Komentet e dala nga konferenca nacionale me datë 25.03.09

Pas prezantimit të z.Nenad Rashiq, Ministër i Punës dhe Mirëqenies Sociale, i cili tha se prioritetet të cilat do ti paraqesim sot nuk janë vetëm prioritetet tona, por janë edhe prioritete të gjithë Qeverisë, pasoi fjalimi i z.Ahmet Shala, Ministër i Ekonomisë dhe Financave, i cili theksoi interesimin e tij që MPMS-ja të ketë politika dhe objektiva të qarta sepse gjendja fiskale e vendit varet pikërisht nga këto politika. Ai po ashtu shtoi se Qeveria e Kosovës është duke bërë përpjekje që gjatë hartimit të KASH-it të adresojë në mënyrë të konsiderueshme edhe problemet sociale.

Pas prezantimeve të bëra për procesin e hartimit të strategjisë dhe objektivat strategjike nga përfaqësuesit e grupit hartues, pjesëmarrësit në konferencë kërkuan disa sqarime dhe parashtuan disa pyetje

znj.Mimoza Ahmetaj-Deputete nga Kuvendi i Kosovës

Shtroi një pyetje rreth kontributit të strategjisë në hartimin e ligjeve dhe kërkoi informata rreth statistikave (ESK apo ndonjë organizatë tjetër) të përdorura gjatë hartimit të këtij dokumenti si dhe për ndikimin e uljes së papunësisë përmes punësimit të personave të papunësuar në botën e jashtme.

Përfaqësuesit nga UNICEF-i,

Përveç dërgimit të disa komenteve në formë të shkruar për strategjinë, bënë disa pyetje rreth adresimit të çështjeve të varfërisë së fëmijëve dhe formave të bashkëpunimit në mes të OJQ-ve për avancimin e shërbimeve të ndryshme sociale.

Përfaqësuesi nga Zyra Ndërlidhëse e Komisionit Evropian

Komente për Dokumentin e Konsultimit të Objektivave Strategjike të MPMS-së 2009-2014

1)-I vetëdijshëm që kjo është punë në vazhdim e sipër

2)- 4 objektivat strategjike të propozuara do të ndihmojnë në formësimin e mbështetjes përmes projekteve të partnerëve ndërkombëtarë, përfshirë dhe BE-në;

3)-Sugjeroi nevojën për një ndërlidhje më të qartë në mes të SWOT analizës dhe objektivave operacionale (p.sh. – në matricën e SWOT-it në pjesën e mundësive u referohet politikave fiskale dhe ndikimit të tyre në punësimin, por kjo nuk përmendet në objektivat operacionale);

4)-Po ashtu, dobësitë kryesore të identifikuar kryesisht theksojnë kapacitetet e kufizuara të MPMS-së – dhe kjo duhet të ritheksohet më shumë në kuadër të objektivave operacionale (ose ndoshta dhe të përqendrohet në një objektivë operacionale të veçantë), ndërlidhet me rishikimin funksional të DFID-it dhe përkrahja e planifikuar e BE-së për zhvillimin të kapaciteteve përmes IPA2009)

5)-nevojë për qartësim të disa pjesëve të tekstit në gjuhën angleze

6)-mangësitë e identifikuar, p.sh. Objektiva Strategjike 1

-T'i referohet bashkëpunimit ndërministror (bashkëpunimi ndërmjet Ministrisë së Ekonomisë dhe Financave, Ministrisë së Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, MPMS-së)

-Nevojë për mbledhje të të dhënave të besueshme për tregun e punës – ndërlidhja e Aftësisimit Profesional me analizën e nevojave të tregut të punës,

-Nevojë për theksim në kuadër të Objektivës Strategjike nr.1 (nuk është përmendur)

-Të shtohen aftësimet në vendin e punës dhe zhvillimi i shkathtësive në ndërmarrësi si storie të suksesit në kontekst të gjetjes së vendeve të punës;

-shqyrtimi i beneficioneve, p.sh. shqyrtimi i beneficioneve për punësimin në mënyrë që të krijohet një lidhje ndërmjet gjetjeve të vendeve të punës dhe aftësimeve

-nevojë për të adresuar mashtrimet me qasjen në beneficionet

Përfaqësuesi i UNDP-së

Kërkoj sqarime për atë se çka është menduar me sistemin e decentralizuar financiar që është paraqitur si objektivë operacionale 3.5 në kuadër të Objektivës Strategjike nr.3, për të cilën anëtarët e grupit punues dhanë sqarimet e nevojshme.

z.Levent Koro-këshilltar në kuadër të Bankës Botërore

Në komentet e tij me shkrim ka kërkuar të dijë nëse këto objektiva janë ndërlidhur me dobësitë, barrierat dhe kufizimet që janë identifikuar nga SWOT analiza. Lidhur me objektivat operacionale në kuadër të Objektivës nr 4, ai propozoi që disa prej tyre mund të kalojnë në Objektivën Nr.1, gjithashtu sugjeroi që të jepen shpjegime për arsyet pse këto objektiva janë identifikuar si objektiva operacionale.

z.Isuf Ajeti –Drejtor Regjional i APK-së

Po ashtu ka dorëzuar disa komente me shkrim si dhe ka kërkuar nga grupi punues që të shtohet edhe një objektivë për çështjen e ndërtimit të sistemit të sigurimit pensional invalidor.

z.Agim Millaku-zv.Ushtues i detyrës së Drejtorit të AIP-së

Kishte komente rreth disa dobësive të përfshira në kuadër të analizës SWOT, ku është identifikuar si dobësi çështja e mos-zbatueshmërisë së ligjeve dhe çështjet e inspektimeve, me ç'rast ai prezantoi punën e Agjensionit të Inspektoriatit

z.Zef Shala-Drejtor i SHHB “Nëna Terezë”

Përveç dërgimit të disa komenteve në formë elektronike, kishte komente dhe një kërkesë për thellimin e bashkëpunimit me OJQ-të dhe shoqërinë civile për implementimin e projekteve për hulumtimin e varfërisë dhe të çështjeve të tjera sociale.

Konferenca u mbyll nga përfaqësuesit e Grupit Hartues të Strategjisë me kërkesën e bërë pjesëmarrësve që komentet shtesë dhe përgjigjet ndaj këtij dokumenti t'i përcjellin në formë elektronike.

Grupi punues do t'i marrë në shqyrtim të gjitha komentet dhe pyetjet e bëra në të dy konferencat dhe do t'i inkorporojë në draftin final të strategjisë.

Grupi Hartues i Strategjisë së MPMS-së që u mbështet me këshilla dhe eksperiencë gjatë hartimit të këtij dokumenti nga ekipi i kompanisë East West Consulting e financuar nga Komisioni Evropian ishte në këtë përbërje;

Nazmie Krasniqi-Zyra e Sekretarit
Fehmi Ibrahim-DMS
Mentor Morina-DMS
Hafiz Leka-DPP
Jehona Namani-DPP
Besa Dodaj-DPP
Muharrem Haziri-DAPK
Bajram Azemi-DILFD
Minire Begaj-DL