



**Republika e Kosovës**  
**Republika Kosova-Republic of Kosovo**  
*Qeveria -Vlada - Government*

# STRATEGJIA E PUNËSIMIT

2010 – 2012

(Drafti përfundimtar, nëntor 2009)

## PËRMBAJTJA

Pjesa 1: Zhvillimet makroekonomike, Vizioni dhe Politika.....	4
1.1 Prapavija .....	4
1.2 Zhvillimet e kohëve të fundit dhe projeksionet makroekonomike .....	5
1.3 Politika makroekonomike .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Pjesa 2: Analiza e tregut të punës .....	7
2.2. Punësimi dhe papunësia.....	7
2.3. Cilësia e punësimit.....	10
Pjesa 3: Kufizimet kryesore të tregut të punës që duhet të shqyrtohen .....	12
3.1. Kufizimet kryesore në klimën e investimeve dhe ofrimin e mundësisë firmave për të hyrë në biznes dhe për t’u zgjeruar .....	12
3.1.1. Infrastruktura e bizneseve .....	13
3.1.2. Qasja në financa dhe kostoja e financimit .....	13
3.1.3. Informata të dobëta të tregut dhe bazë e dobët e shkathtësive në bizneset e vogla .....	14
3.1.4. Kapacitetet institucionale joadekuate .....	14
3.2. Kufizimet kryesore në arsim, shkathtësi dhe trajnim.....	15
3.2.1. Arsimi profesional .....	15
3.2.2. Sistemi i aftësimit profesional .....	16
3.2.3. Arsimi i lartë .....	16
3.3. Kufizimet kryesore në institucionet e punës, në politika dhe rregullore .....	17
3.3.1. Shërbimi publik i punësimit (SHPP).....	17
3.3.2. Programet aktive të tregut të punës (PATP) .....	17
3.3.3. Mbrojtja e punësimit.....	18
3.3.4. Mbrojtja sociale .....	18
Pjesa 4: Strategjia dhe politikat.....	20
4.1 Politikat për përmirësimin e klimës së investimeve dhe për të mundësuar hapjen dhe zgjerimin e firmave .....	21
4.1.1 Infrastruktura biznesore .....	21
4.1.2 Lehtësimi i kufizimeve financiare .....	22
4.1.3. Korniza rregullative .....	22
4.1.4. Informatat e dobëta të tregut, dhe baza e dobët e shkathtësive për bizneset e vogla .....	23
4.1.5. Forcimi i kapaciteteve institucionale .....	23
4.2. Masat e politikave në arsim, shkathtësi dhe trajnim.....	24
4.2.1. Arsimi profesional .....	24
4.2.3. Sistemi i trajnimit profesional.....	25
4.2.4. Arsimi i lartë .....	25
4.3. Masat e politikave lidhur me institucionet e punës, politikat dhe rregulloret.....	26
4.3.1. Shërbimet e punësimit publik (SHPP) .....	26
4.3.2. Programet e tregut aktiv të punës (PTAP) .....	27
4.3.3. Mbrojtja e punësimit.....	28
4.3.4. Lëvizja e individëve nga asistenca sociale në punë .....	28
Pjesa 5: Matrica e politikave.....	30
Pjesa 6: Monitorimi dhe vlerësimi.....	36
6.1. Monitorimi .....	36

6.2. Vlerësimi.....	37
Pjesa 7: Mekanizmat e menaxhimit dhe koordinimit .....	40

## SHKURTESAT DHE AKRONIMET

PTAP	Programet e tregut aktiv të punës
ATMB	Asistenca teknike në mjedisin biznesor
B2B	Biznes ndaj biznesit
QB	Qendra e biznesit
IB	Inkubator i biznesit
BQK	Banka qendrore e Kosovës
LMP	Legjislacioni për mbrojtje të punës
BE	Bashkimi evropian
IHD	Investimet e huaja direkte
PVB	Produkti vendor bruto
FMN	Fondi monetar ndërkombëtar
AAK	Agjencia për akreditim e Kosovës
AKK	Agjencia kadastrave e Kosovës
AKP	Agjencia kosovare e privatizimit
ONP	Organizata ndërkombëtare e punës
FMN	Fondi monetar ndërkombëtar
APIK	Agjencia për promovimin e investimeve e Kosovës
ONS	Organizata ndërkombëtare për standarde
ZI	Zona industriale
KEK	Korporata elektrike e Kosovës
SFP	Sondazhi i fuqisë punëtore
MGJJ	Të mësuarit gjatë gjithë jetës
SITP	Sistemi informativ i tregut të punës
MBPZHR	Ministria e bujqësisë, pylltarisë dhe zhvillimit rural
MASHT	Ministria e arsimit, shkencës dhe teknologjisë
M&V	Monitorimi dhe vlerësimi
IMF	Institucioni mikrofinanciar
MPMS	Ministria e punës dhe mirëqenies sociale
MEF	Ministria e financave
KASH	Korniza afatmesme e shpenzimeve
MTI	Ministria e tregtisë dhe industrisë
AKK	Autoriteti kombëtar i kualifikimeve
KKK	Korniza kombëtare e kualifikimeve
SHPP	Shërbimi i punësimit publik
NP	Ndërmarrjet publike
PZHPPQ	Programi i zhvillimit të politikave për punësim të qëndrueshëm
NMV	Ndërmarrjet e vogla dhe të mesme
NSH	Ndërmarrjet shoqërore
ESK	Enti statistikor i Kosovës
UNDP	Programi për zhvillim i Kombeve të Bashkuara
ATP	Arsimi dhe trajnimi profesional
QTP	Qendrat e trajnimit profesional
BB	Banka Botërore

## **Pjesa 1: Zhvillimet makroekonomike, Vizioni dhe Politika**

### **1.1 Prapavija**

Gjatë viteve 1990, Kosova përjetoi trazira të thella politike, ekonomike dhe sociale. Gjatë tërë kësaj periudhe, dhe duke arritur kulminacionin në konfliktin e vitit 1999, ekonomia u përkeqësua me humbjen e tregjeve të mëparshme dhe kollapsin e shumë ndërmarrjeve shoqërore, që kanë qenë punëdhënës të mëdhenj. Mungesa masive e investimeve, politikat e dobëta ekonomike, sanksionet ndërkombëtare dhe neglizhimi i mirëmbajtjes kanë shkaktuar një deindustrializim të konsiderueshëm. Mineralet dhe energjia, që më parë kanë qenë shtylla kryesore e ekonomisë sa i përket të ardhurave dhe vendeve të punës, kanë pësuar rënie të ndjeshme.

Sektori i bujqësisë, i cili bashkë me përpunimin e ushqimit, konsiderohej se ka përparësi relativisht me shumicën e sektorëve tjerë, filloi të pësojë rënie në fund të viteve 1980 që më vonë u shpejtua për shkak të konfliktit. Agrokombinatet që dominonin sektorin bujqësor para viteve 1990 duke mundur pika të mbledhjes, informata të çmimeve, standardet e kontrollit të cilësisë dhe inputet bujqësorë, në mënyrë progresive pushuan të funksionojnë gjatë këtij dhjetëvjetëshi. Pjesa më e madhe e kapacitetit agroindustrial të Kosovës, që mbeti në duart e ndërmarrjeve shoqërore (NSH-ve), gjithashtu u zhduk në këtë kohë. Si rezultat i këtyre zhvillimeve, sektori bujqësor në një masë të madhe u kthye në bujqësinë si mjet jetese. Migrimi i numrit të madh të të rinjve të grupmoshës ekonomikisht aktive u dëshmuua se ishte një e mirë e përzier pasi që përderisa rriste të ardhurat nga remitancat, gjithashtu zvogëlonte kapitalin njerëzor të nevojshëm për të shtytur zhvillimin ekonomik në të ardhmen. Një numër studimesh tregojnë që për ekonominë në tërësi, në vitet 1990-1999, produkti më se është përgjysmuar, dhe deri në vitin 1999, gjysma e popullsisë ishin të papunë, dhe më se gjysma ishin në varfëri.<sup>1</sup>

Pas konfliktit, u arrit progres i konsiderueshëm me përpjekjet e rindërtimit dhe rikuperimit që prodhonin rezultate konkrete në shumë fusha. Si rezultat, Kosova përjetoi një zhvillim të shpejtë që në mënyrë tipike vërehet në vitet e para të rikuperimit dhe rindërtimit pas konfliktit. Në vitet 2000-2001, një valë e përkrahjes nga donatorët dhe e remitancave kontribuoi në një zhvillim vjetor dyshifror në produktin vendor bruto (PVB). Megjithatë, pasi kaloi bumi pas konfliktit, rritja pas kësaj periudhe (2002–2005) pësoi rënie të ndjeshme pas një zvogëlimi në përkrahjen ndërkombëtare financiare dhe një zvogëlimi të pranishëm të OKB-së. Në fakt, gjatë kësaj periudhe, pjesa më e madhe e rritjes vinte vetëm nga dy sektorë: ndërtimtaria dhe tregtia, si përgjigje ndaj rritjes së konsumimit të financuar nga ndihma e jashtme dhe remitancat e diasporës, ndërsa rritja nuk mundi të përmirësohet në bujqësi dhe sektorin industrial. Megjithë një përmirësim të rritjes nga viti 2006 e tutje Kosova mbetet një nga shtetet më të varfra në rajon me një PBV të vlerësuar për kokë banori prej 1,855 € në vitin 2008.

---

<sup>1</sup> Banka Botërore (2005) “Vlerësimi i varfërisë në Kosovë: Promovimi i mundësive, sigurisë dhe pjesëmarrjes për të gjithë”.

## 1.2 Zhvillimet e kohëve të fundit dhe projeksionet makroekonomike

Gjatë viteve 2005-2008, PBV u rrit me një përqindje prej më se 4% mesatarisht në vit, që u ngrit në 5.4 % në vitin 2008. Rritja kryesisht shtyhej nga konsumi i fuqishëm vendor (konsumi dhe investimet), dhe ushqej nga rritja e kredive vendore,<sup>2</sup> një rritje e ndjeshme në investimet publike dhe nivel i qëndrueshëm i remitancave nga punëtorët dhe aktiviteti i donatorëve. Rritja e eksportit gjithashtu ka zënë hapin kohët e fundit,<sup>3</sup> edhe pse nga një bazë e ulët. Projeksionet makroekonomike për vitet 2009-2012 sugjerojnë një rritje mesatare të PBV-së prej 4.6%, edhe pasi të merret në konsiderim ndikimi potencial në vitet 2009 dhe 2010 i krizës së tanishme globale ekonomike.

**Tabela 1.1: Indikatorët kryesorë makroekonomikë, 2007 - 2012**

Indikatorët kryesorë/vitet	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	<b>Rritja<sup>1</sup> (në përqindje)</b>					
PBV	5.0	5.4	4.4	4.0	4.9	5.1
Konsumi i sektorit privat	6.9	2.2	3.5	4.2	4.5	4.8
PBV për kokë banori	3.3	3.9	2.9	3.2	3.8	4.5
Konsumi i sektorit privat për kokë banori	5.1	0.6	1.9	2.6	3.0	3.2
Indeksi i çmimit të konsumatorit (ICK)	4.2	9.4	-2.5	0.1	2.2	1.3
	<b>Në përqindje të PBV</b>					
Të hyrat	25.6	24.8	29.5	25.0	24.7	24.4
Shpenzimet	18.6	26.5	30.7	27.7	28.3	27.1
Suficiti (+)/deficiti (-)fiskal	7.0	-1.7	-1.2	-2.7	-3.6	-2.8
Gjendja e tanishme në llogari (pas granteve)	-10.2	-16.3	-18.4	-17.3	-18.1	-17.4

### **Pikat e memorandumit**

PBV nominale (në milion Euro)	3,516	3,795	3,917	4,119	4,418	4,667
PBV nominale për kokë banori (në Euro)	1,701	1,809	1,840	1,906	2,014	2,096
Popullsia (në mijëra)	2,067	2,098	2,129	2,161	2,194	2,227

*Burimi: Departamenti i makroekonomisë, MEF dhe Aide-Memoire i FMN, shkurt 2009*

1. Të gjitha përqindjet e rritjes përveç ICK-së janë dhënë në çmime konstante.

Tregtia e jashtme në Kosovë mbetet me një mungesë të ndjeshme bilanci dhe mund të shkaktojë rrezik për stabilitetin ekonomik të shtetit. Në vitin 2008, deficiti tregtar për mallrat e konsumit të gjerë u rrit në rreth 45% të PBV, deri në 41% në vitin 2007. Rezultati ishte një deficit shumë i lartë në llogarinë rrjedhëse prej rreth 16.3% të PBV, që si në vitet e mëparshme, u financua kryesisht nga të ardhurat nga donatorët dhe

<sup>2</sup> Kreditë e vendit janë rritur nga 892 milion Euro në dhjetor 2007 në 1,183 milion Euro në dhjetor 2008 duke arritur një rritje vjetore prej 32.6%

<sup>3</sup> Vlera nominale e eksportit të mallrave dhe shërbimeve është rritur për rreth 20 përqind në vitin 2008.

remitancat, dhe gjithashtu nga investimet e huaja direkte dhe transferet private. Edhe pse eksportet pritet të rriten pasi të zvogëlohet kriza globale, në veçanti sa i përket privatizimit të planifikuar dhe zhvillimit të sektorit të minierave, deficitit i lartë në tregti dhe gjendjen e llogarisë rrjedhëse pritet të vazhdojë edhe në planin afatmesëm.

Inflacioni është rritur nga 1.5% në vitin 2006 në 4.2% në vitin 2007 dhe, më shpejt deri në 9.4% në vitin 2008, pas rritjes së konsiderueshme në çmimet e ushqimit dhe energjisë (naftës) në gjysmën e dytë të vitit 2007. Përderisa niveli i çmimeve në Kosovë është i lidhur ngushtë me atë të mallrave të importuara, parashikimet për inflacionin janë të pasigurta, por supozohet që normat e inflacionit do të bien në nivelet para vitit 2007 në planin afatmesëm.

Rezultatet fiskale ishin mjaft inkurajuese në vitin 2008. Të hyrat totale të buxhetit ishin 942 milion Euro, gati pesë përqind më shumë se në vitin 2007.<sup>4</sup> Sa i përket problemeve të së kaluarës me implementimin e buxhetit kapital, është arritur sukses më i madh në vitin 2008 lidhur me shpenzimet kapitale, që janë rritur për 122% në krahasim me vitin paraprak. Si rezultat i këtyre zhvillimeve, gjendja fiskale ka kaluar nga një suficit i barabartë me 7% i PVB në vitin 2007 në një deficit të vogël në vitin 2008. Në vitet që vijjnë, duke pasur parasysh rritjen e vazhdueshme ekonomike dhe rritjen në efikasitetin e mbledhjes së tatimeve, të hyrat buxhetore pritet të rriten. Edhe pse deficitit fiskal pritet të rritet në vitin 2009, parashihet që gjendja fiskale të përmirësohet pas kësaj kohe.

Rreziku kryesor për skenarin e dhënë më lart është që kriza globale do të ketë një ndikim më të ndjeshëm në ekonomi sesa që është paraparë. Deri më tash, Kosova është kursyer nga efekti fillestar i krizës, por ka brenga që remitancat (10-12% e PVB), ndihma e jashtme (9% e PVB) dhe niveli relativisht i vogël i investimeve të huaja mund të bien duke pasur parasysh kushtet e përkeqësuar në shtetet e zhvilluara. Për fat të mirë, remitancat dhe investimet e huaja kanë tendencë të jenë më stabile sesa burimet tjera të financimit dhe nuk ka gjasa të bien shumë. Momentalisht, parashikimet janë që efektet e krizës do të ndjehen në një masë të kufizuar në vitin 2009, dhe sigurisht të vazhdojnë gjatë vitit 2010. Megjithatë, nëse ndikimi është më i madh sesa që është paraparë, rritja mund të jetë në nivel më të ulët dhe deficitet fiskale në nivel më të lartë gjatë një periudhe më të gjatë.

---

<sup>4</sup> Ky dallim do të ishte edhe më i madh (15%) po të mos ishte shitur licenca për një operator të dytë të telefonisë mobile në vitin 2007.

## **Pjesa 2: Analiza e tregut të punës**

### **2.1. Trendet demografike**

Kosova ka një popullsi në rritje ku dominojnë grupmoshat më të reja. Të rinjtë dhe të rejat në moshë më të re se 25 vjeç përfaqësojnë 49 përqind të popullsisë, ndërsa 19.1 përqind të të rinjve janë në moshën 15-24 vjeçare.<sup>5</sup> Kjo shpërndarje e popullsisë së moshave të reja paevitueshëm do të çojë në zgjerim të mëtutjeshëm të fuqisë punëtore. Vlerësohet që në pesë vitet e ardhme përafërsisht 200,000 të rinj do të arrijnë moshën e punësimit dhe përafërsisht 110,000 prej tyre do të hyjnë në tregun e punës,<sup>6</sup> ndërsa numri i personave që arrijnë moshën e pensionimit do të jetë përafërsisht 60,000 gjatë të njëjtës periudhë. Rritja e vazhdueshme neto në ofertën e fuqisë punëtore do të rrisë më tutje nevojën për të krijuar më shumë vende të punës.

### **2.2. Punësimi dhe papunësia**

Ka dy burime kryesore të statistikave të tregut të punës në Kosovë: Sondazhi i fuqisë punëtore (SFP) i realizuar një herë në vit nga Enti statistikor i Kosovës (ESK) që nga viti 2001 dhe të dhënat e regjistrimit të Shërbimit publik të punësimit (SHPP). Të dhënat në dispozicion kanë disa kufizime. Së pari, mungesa e një censusi të kohëve të fundit parashtron pyetje për besueshmërinë e nxjerrjes së mostrave prej më pak se dy përqind, të cilat përdoren në SFP. Së dyti, SFP-të zakonisht bëhen në tremujorët e fundit të vitit, prandaj nuk mund ta kapin në mënyrë adekuate punësimin sezonal gjatë muajve të sezonës së verës. E treta, regjistri i të papunëve i SHPP-së fryhet me numër të madh të njerëzve që nuk janë duke kërkuar punë aktivisht, ose që janë duke punuar në ekonominë joformale, ndërsa ka edhe shumë të papunë që nuk janë regjistruar në SHPP. Kërkohe më shumë përkrahje për SHPP-në dhe ESK-në, që këta t'i zbusin këto kufizime dhe të bashkojnë të gjithë mbledhësit e të dhënave që të japin indikatorët e nevojshëm për të mbikëqyrur dhe vlerësuar politikën e punësimit dhe të tregut të punës.<sup>7</sup>

Kushtet e tregut të punës mbesin të vështira (tabela 2.1). Indikatorët kryesorë siç është norma e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore dhe norma e punësimit janë të ulëta me standarde ndërkombëtare, ndërsa norma e papunësisë është shumë e lartë. Në bazë të Sondazhit të fuqisë punëtore (SFP) të botuar kohët e fundit, në vitin 2007, norma e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore e përkufizuar si pjesa e personave të punësuar dhe të papunësuar në numrin e përgjithshëm të popullsisë e moshës për të punuar (15-64 vite) ishte 46.8%, normë e cila është më e ulëta në rajon. Normat e ulëta të pjesëmarrjes në fuqinë punëtore janë kryesisht për shkak të popullsisë joproporcionalisht të re, humbjes së motivimit të punëtorëve dhe pjesëmarrjes së ulët të grave në tregun e punës. Përderisa norma e aktivitetit për burrat ishte 65.2% në vitin 2007, kjo normë për gratë ishte vetëm 28.3%. Në krahasim me vitin 2005, norma e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore në vitin

<sup>5</sup> Enti statistikor i Kosovës (ESK), Sondazhi i fuqisë punëtore (2007)

<sup>6</sup> Është llogaritur duke përdorur përqindjen e pjesëmarrjes së të rinjve të moshës 15-24 vjeçare.

<sup>7</sup> Sondazhet e firmave ose sondazhet e dallimit në shkathësi për punëdhënësit duhet të realizohen rregullisht për të analizuar ndryshimet në kërkesën për punëtorë.

2007 ka rënë për 2.4 përqind kryesisht si rezultat i rënies së normës së aktivitetit për burrat dhe gratë<sup>8</sup>.

**Tabela 2.1: Indikatorët kryesorë të tregut të punës në përqindje (2005-2007)**

	2003		2005		2007	
	Të gjithë	Gratë	Të gjithë	Gratë	Të gjithë	Gratë
Përqindjet e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore	50.3	29.3	49.2	29.9	46.8	28.3
Përqindja e punësimit	25.3	8.3	28.5	11.7	26.5	12.7
<b>Përqindjet e të papunëve</b>	<b>49.7</b>	<b>71.9</b>	<b>41.4</b>	<b>60.5</b>	<b>43.6</b>	<b>55.2</b>

*Burimi: ESK, Sondazhet e fuqisë punëtore (2003- 2007)*

Qasja e kufizuar në vende të punës është brengë madhore, dhe performanca i krijimit të vendeve të punës ka mbetur mbrapa parashikimeve. Në vitet 2005-2007, norma e punësimit<sup>9</sup> ka rënë megjithë rritjen ekonomike vjetore që është shpejtuar deri në një përqindje të vlerësuar prej 4%,<sup>10</sup> dhe mbetet shumë e ulët në krahasim me shtetet tjera në rajon. Norma e punësimit për gratë gjithashtu është tepër e ulët me rreth 13 përqind.

**Tabela 2.2: Indikatorët kryesorë të tregut të punës në shtetet e zgjedhura (2007)**

Shtetet / indikatorët kryesorë të tregut të punës	Përqindja e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore		Përqindja e të punësuarve		Përqindja e të papunëve	
	Të gjithë	Gratë	Të gjithë	Gratë	Të gjithë	Gratë
EU 27	70.5	63.4	65.4	58.3	7.1	7.8
EU 15	72.1	64.8	67.0	59.7	7.0	7.8
Bullgaria	66.3	62.1	61.7	57.1	6.9	7.3
Kroacia	63.4	56.4	57.1	50.0	9.6	11.2
Maqedonia	55.7	44.1	36.2	28.4	34.9	35.5
Mali i zi	61.0	53.0	49.2	41.9	19.4	21.0
Serbia	51.0	42.8	41.8	33/8	18.8	21.0
<b>Kosova</b>	<b>46.8</b>	<b>28.3</b>	<b>26.5</b>	<b>12.7</b>	<b>43.6</b>	<b>55.2</b>

*Burimi: Eurostat dhe sondazhet kombëtare të fuqisë punëtore*

Struktura e punësimit sipas sektorit në vitin 2007 tregon që sektori i shërbimeve është ofruesi më i madh i vendeve të punës në Kosovë, duke dhënë rreth 71% të vendeve të punës gjithsej. Në sektorin e shërbimeve, tregtia dhe arsimit përfaqësojnë nën-sektorët më të mëdhenj (respektivisht, 16.9% dhe 12.1%). Bujqësia përfshin rreth 14.6% të numrit

<sup>8</sup> Përqindja e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore për burrat ka rënë nga 68.3% në vitin 2005 në 65.2% në vitin 2007.

<sup>9</sup> Përkufizuar si numri i punëtorëve të punësuar pjesëtuar për popullsinë e moshës së punës (15-64 vite).

<sup>10</sup> Kur zhvillimi ekonomik nuk lidhet me rritjen në punësim, atëherë duhet të jetë krijuar kryesisht nga rritja e produktivitetit.



total të vendeve të punës, ndërsa industria ka përqindje prej rreth 14.1% (dhe brenda industrive, prodhimitaria me 10.4%). Në krahasim me vitin 2005, tregtia, arsimit dhe shërbimet tjera kanë shënuar një rritje në vendet e punës, ndërsa bujqësia dhe ndërtimtaria paraqesin rënie. Kalimi nga bujqësia në shërbime konfirmon trendin që është përjetuar në shtetet tjera në zhvillim dhe ato në tranzicion. Vetë përqindja e lartë e bujqësisë (mbi 18% në vitin 2005) në numrin total të vendeve të punës i rrit gjasat e humbjeve të vendeve të punës me modernizim në të ardhmen dhe me shpërndarjen e punës në fshatra.

**Tabela 2.3: Punësimi sipas sektorëve kryesorë ekonomikë (përqindje)**

Sektorët kryesorë ekonomikë	2005	2007
Bujqësia	18.8	14.6
Industria	14.4	14.1
Shërbimet	66.8	71.3
Total	100	100

*Burimi: Enti statistikor i Kosovës (ESK), Sondazhi i fuqisë punëtore (2005-2007)*

Ka korrelacion pozitiv ndërmjet punësimit dhe arritjeve në arsimim: SFP i 2007 raporton që 74.7% e individëve me arsim të lartë ishin të punësuar, në krahasim me 32.7% të atyre vetëm me arsim të mesëm. Dallimi i madh i normave të punësimit ndërmjet këtyre grupeve mund t'i atribuohet pjesërisht mungesës së një sistemi të pranueshëm të kualifikimeve, që i shtyn punëdhënësit që ta shohin arsimin universitar si zëvendësim për kualifikimet profesionale.

Siç u përmend më lart, norma e papunësisë në Kosovë është tepër e lartë. Të dhënat nga SFP i vitit 2007 tregojnë që rreth 43.6 përqind e fuqisë punëtore është e papunë: rreth 2.2 pikë përqindjeje më e lartë sesa në vitin 2005. Përqindja e papunësisë në Kosovë është gati dyfish më e lartë sesa përqindja mesatare e papunësisë në Ballkanin perëndimor.

Papunësia është veçanërisht e lartë te të rinjtë, gratë dhe ata me arsimim të ulët. Kosovarët e rinj kanë dyfish më shumë gjasa se të rriturit që të jenë të papunë dhe kanë një periudhë të gjatë tranzicioni nga shkolla në punë.<sup>11</sup> Megjithë normën relativisht të ulët të pjesëmarrjes te gratë, norma e papunësisë për femrat është 11.6 pikë përqindjeje më e lartë sesa për fuqinë punëtore si tërësi. Ato me nivel të ulët të arsimimit ka më shumë gjasa të jenë pa punë. Gati 55% e papunësisë janë më pak të arsimuar sesa niveli i shkollës së mesme.

Një çështje tjetër për brengosje është kohëzgjatja e papunësisë duke qenë se gati 85% e të papunëve në vitin 2007 kanë qenë pa punë për më shumë se një vit. Për më tepër, 81.7% e të papunëve (dhe 97.6% e të papunëve në grupmoshën 15-24 vjeçare) nuk kanë fare përvojë pune, që e thekson rëndësinë e kontaktit të parë me tregun e punës ose përvojën e punës për të fituar vend pune të qëndrueshëm.

<sup>11</sup> Banka Botërore raporton që kërkohen rreth 10 vite për meshkujt e rinj që të kalojnë nga shkolla në punë në Kosovë, ndërsa në Maqedoni kërkohen katër deri në pesë vite dhe në shtetet e zhvilluara kërkohet edhe më pak kohë (Banka Botërore: Rinia në rrezik: Të jesh i ri, i papunë dhe i varfër në Kosovë, 2008).

Papunësia e lartë është faktori kryesor i varfërisë së përhapur që mbizotëron në Kosovë. Sipas Vlerësimit të Varfërisë për Kosovën (2007), rreth 45% të popullsisë ka konsumon nën kufirin e poshtëm të varfërisë, dhe një e treta e të varfërve vlerësohet të jenë në varfëri ekstreme, siç është përkufizuar se nuk janë në gjendje për të plotësuar nevojat minimale të ushqyerit.<sup>12</sup> Megjithatë, varfëria në Kosovë është relativisht e cekët, ashtu që rritja e vendeve të punës do të kishte ndikim përmbajtjesor në zvogëlimin e përqindjes së varfërisë dhe do ta vendoset vendin në një rrugë të rritjes ekonomike.

Edhe pse nuk ka përputhje të plotë ndërmjet papunësisë dhe varfërisë,<sup>13</sup> rreziku i varfërisë është shumë më i lartë për të papunët. Një krahasim i incidencës së varfërisë ndërmjet të punësuarve dhe të papunëve tregon që të fundit kanë 20 përqind rrezik më të lartë për t'u bërë të varfër sesa të parët, dmth., gjasat për t'u bërë të varfër janë ndjeshëm më të larta nëse personi është i papunë sesa nëse është duke punuar.

### 2.3. Cilësia e punësimit

Qasja e kufizuar në vende pune nuk është i vetmi problem në tregun e punës. Sfida të përhapura mbeten edhe përkitazi me vendet ekzistuese të punës.

Punësimi joformal<sup>14</sup> është një veti e rëndësishme e tregut të punës në Kosovë, edhe pse ka mungesë informatash dhe analizash për madhësinë e përgjithshme dhe për karakteristikat e punësimit joformal. Përderisa sondazhi i fuqisë punëtore nuk i ndan informatat për punësimin joformal, disa vlerësime mund të llogariten duke krahasuar numrin e vlerësuar të punëtorëve nga SFP-ja me numrin e punëtorëve të regjistruar për qëllim të tatimit në paga siç raporton Ministria e ekonomisë dhe financave. Në bazë të kësaj llogaritjeje rreth 50 përqind e tërë të punësuarve në Kosovë kanë qenë në sektorin joformal në vitin 2007. Sondazhi i OBP-së i quajtur “prej shkollës në punë” konfirmon normë të ngjashme për punëtorët e rinj<sup>15</sup>. Shkalla e joformalitetit është edhe më e theksuar nëse vlerësohet sipas asaj nëse ndërmarrjet kanë respektuar pagesën e kontributeve pensionale dhe të tatimeve, duke qenë se 67 përqind e punëtorëve të rinj nuk janë të regjistruar në sistemin e sigurimit social.<sup>16</sup>

Për punëtorin, të jesh i punësuar në sektorin joformal shpesh është e vetmja mundësi për të siguruar një punë në një ekonomi me papunësi të përhapur shumë. Punësimit joformal i përhapur mund të ketë një numër pasojash për ekonominë dhe shoqërinë. Punësimi joformal nuk u jep punëtorëve mbrojtje dhe të drejta në punë dhe kështu i zbrit

<sup>12</sup> Vlerësimi i varfërisë sugjeron që varfëria është më e larta te ata që jetojnë në familjet që janë të mëdha, kanë shumë anëtarë të papunë, dhe kanë nivel të ulët të arsimimit.

<sup>13</sup> Jo të gjithë të papunët jetojnë në familje të varfra, dhe jo të gjithë të punësuarit janë jashtë varfërisë.

<sup>14</sup> Punësimi joformal i përkufizuar në kuptim të gjerë përfshin vetë-punësimin dhe punësimin me pagë në ndërmarrjet joformale dhe punët joformale në ndërmarrjet formale.

<sup>15</sup> V. Corbanese, G.Rosas; Tranzicioni i të rinjve në punë të mirë: dëshmitë nga Kosova, Dokumenti i politikave të punësimit i OBP 2007/4

<sup>16</sup> V. Corbanese, G.Rosas; Tranzicioni i të rinjve në punë të mirë: dëshmitë nga Kosova, Dokumenti i politikave të punësimit i OBP 2007/4

standardet e punës në përgjithësi. Niveli i lartë i punësimit joformal mund të ketë ndikim negativ fiskal sepse i zvogëlon të hyrat fiskale qeveritare.

Edhe pse vendet joformale të punës përfaqësojnë një veti të rëndësishme të tregut të punës në Kosovë nuk janë kryer hulumtime të duhura për këtë temë. Prandaj, si pjesë e një strategjie të qëndrueshme të punësimit, burimet primare të të dhënave që mbulojnë punësimin joformal do të përmirësohen me analiza të mëtutjeshme.<sup>17</sup>

Tregu i punës në Kosovë karakterizohet me një nivel relativisht të lartë të punësimit të përkohshëm, me orar të pjesshëm dhe vetëpunësimit. Pjesa e të punësuarve të përkohshëm si përqindje e numrit total të punëtorëve është në rënie por mbetet e lartë me 51.5%.<sup>18</sup> Pjesa korresponduese e punëve me orar të pjesshëm është rreth 17%, edhe pse kjo pjesë është shumë më e lartë te femrat sesa te meshkujt (28% dhe 13% respektivisht). Sondazhi i tranzicionit nga shkolla në punë i kryer nga OBP tregon që rreth 72 përqind të të gjithë të rinjve që punojnë në bazë të përkohshme/me orar të shkurtuar kanë raportuar se këtë e bëjnë për shkak se nuk mund të gjejnë punë të përhershme/me orar të plotë.<sup>19</sup> Vetëpunësimi vazhdon të kontribuojë me rreth 21% të nivelit të përgjithshëm të punësimit dhe është alternativë ndaj punës me pagë kur ky i fundit është vështirë të arrihet.

Duhet të theksohet që ka shumë punëtorë të angazhuar në punë me pagesë të ulët dhe me produktivitet të ulët të cilët nuk fitojnë mjaft sa të largohen nga varfëria. Vlerësimi i varfërisë i Bankës Botërore për Kosovën raporton që të varfrit që punojnë përbëjnë deri në 35 përqind të atyre që jetojnë nën kufirin e poshtëm të varfërisë.<sup>20</sup> Te të punësuarit, punëtorët me mëditje<sup>21</sup> dhe të vetëpunësuarit në ekonomi familjare bujqësore (bujqit që jetojnë nga punimi i tokës) kanë incidencën më të lartë të varfërisë. Incidenca e lartë e varfërisë te të papunët dhe pjesa e konsiderueshme e të varfërve që punojnë tregon nevojë për të promovuar qasje më të mirë në vendet e punës dhe cilësi më të lartë të punës si rrugë thelbësore për të zvogëluar varfërinë.

---

<sup>17</sup> Një analizë e detajuar për punësimin joformal mund të fokusohet në këto tema: madhësia e përgjithshme dhe format e ndryshme të punësimit joformal (segmentimi i punësimit joformal), rreziqet e varfërisë dhe zbrazëtitat e të ardhurave nga secila formë e punësimit joformal, shkaqet e ndryshme të punësimit joformal, etj.

<sup>18</sup> Rreth 30% të të gjithë të rinjve janë të punësuar përkohësisht me kontrata për më pak se 6 muaj.

<sup>19</sup> V. Corbanese, G. Rosas; Tranzicioni i të rinjve në punë të mirë: dëshmitë nga Kosova, Dokumenti i politikave të punësimit i OBP 2007/4

<sup>20</sup> Banka Botërore. Vlerësimi i varfërisë në Kosovë: Shpejtimi i rritjes gjithëpërfshirëse për të zvogëluar përhapjen e varfërisë. Raporti nr. 39737-XX. 2007. Uashington, DC.

<sup>21</sup> Kryesisht punëtorët e rastit që paguhen një mëditje për punë specifike.

### **Pjesa 3: Kufizimet kryesore të tregut të punës që duhet të shqyrtohen**

Siç është thënë në pjesën e mësipërme, megjithëse shpejtësia e zhvillimit ekonomik është rritur kohët e fundit, kushtet e tregut të punës nuk janë përmirësuar. Përderisa rritja e vazhdueshme e ofertës së punës dhe mospërputhja e aftësive me kërkesat kanë kontribuar për këtë rezultat zhgënjyes, niveli joadekuat i kërkesës për punëtorë mbetet kufizimi kryesor për zhvillimin e vendeve të punës. Kërkesa për punëtorë ka qenë e pamjaftueshme për të absorbuar individët e rinj që hyjnë në tregun e punës dhe për të zvogëluar numrin e të papunëve.

Në përgjithësi, mënyra më e mirë për të përmirësuar kushtet e tregut të punës është duke rritur kërkesat për punëtorë dhe njëkohësisht duke pajisur fuqinë punëtore me kualitetet e nevojshme në mënyrë që t'i përgjigjet kërkesës në mënyrë adekuate. Rritja e kërkesës për punë është edhe kusht i nevojshëm për përmirësimin e cilësisë së punës. Në përgjithësi, në një situatë ku punëtorë ka tepër, më shumë kërkesë për punë do të bënte që numri i të punësuarve të rritet dhe të zvogëlohet papunësia. Më vonë, ndërsa teprica e punëtorëve harxhohet ose gati harxhohet, pjesa më e madhe e ndikimit të kërkesave më të mëdha për punë do të ndjehet me nivele më të ulëta të punësimit sezonal/të përkohshëm, dhe punësimit me orar të pjesshëm si dhe kthimit më të madh në punë.

Arritja e këtij qëllimi është sfidë afatgjatë dhe duhet të marrë në shqyrtim kufizimet në këto fusha:

- 1) Klima e investimeve paraqet pengesa që e kufizojnë hyrjen e firmave në biznes dhe zgjerimin e tyre;
- 2) Sistemet e arsimimit dhe aftësimit nuk arrijnë mjaft për të rritur aftësinë për të gjetur punë të punëtorëve;
- 3) Institucionet ekzistuese të tregut të punës, politikat dhe rregulloret janë joadekuate si bazë për të përmirësuar funksionimin e tregut të punës.

#### **3.1. Kufizimet kryesore në klimën e investimeve dhe ofrimin e mundësisë firmave për të hyrë në biznes dhe për t'u zgjeruar**

Krijimi i më shumë vendeve të punës, që janë më të mira, kërkon përmirësime në klimën e investimeve. Kjo klimë duhet të jetë e tillë në të cilën firmat e të gjitha llojeve gjejnë stimulime për të investuar me produktivitet, për të marrë teknologji të reja, dhe përfundimisht për të punësuar më shumë punëtorë në punë më produktive dhe që shpërblehet më mirë. Kostoja e lartë e punës e diskurajon krijimin e firmave të reja dhe rritjen e firmave, duke çuar në një krijim të ngadalshëm të vendeve të punës. Pa klimë të favorshme të investimeve, sektori privat nuk mund të lulëzojë. Njihet gjerësisht që zhvillimi i një sektori të gjallë privat është me rëndësi thelbësore për të krijuar zhvillim ekonomik dhe për të marrë në shqyrtim problemin e papunësisë dhe varfërisë.

**Momentalisht, struktura e sektorit privat në Kosovë dominohet nga mikro-ndërmarrjet dhe vazhdon të orientohet shumë drejt tregtisë me pakicë dhe shërbimeve me vlerë të ulët të shtuar.** Sipas statistikave të Regjistrimit të bizneseve (ARBK), ka

rreth 90 mijë biznese të regjistruara në Kosovë, 98% e të cilave janë mikro-ndërmarrje. Shumica e firmave janë organizuar si në pronësi individuale (91%) apo shoqëri komandite (partneritete) (3.3%), ku punësohen më pak se pesë punëtorë. Sa i përket shpërndarjes sipas sektorëve, nga 90,000 firmat e regjistruara, rreth 56% janë angazhuar në tregti, hotele dhe restorante, 9.4 % në prodhim, dhe 1.8 % në bujqësi.

Struktura ekzistuese e sektorit privat është e tillë në të cilën ndërmarrjet janë përqendruar në aktivitetet biznesore që nuk janë të tregtueshme dhe prandaj nuk i kontribuojnë shumë eksporteve apo zëvendësimit të importit. Siç u tha në pjesën 1, statistikat e tregtisë së jashtme për vitin 2008 sugjerojnë që Kosova ka përjetuar një balanc negativ tregtar të mallrave prej përafërsisht 45% të PVB.

Edhe pse është bërë punë e konsiderueshme në nivel qendror në Kosovë për të themeluar një klimë që i përkrah investimet për zhvillimin e sektorit privat,<sup>22</sup> sektori privat ende po përballlet me disa dobësi strukturore në ambientin e punës së tij. Problemet me klimën e investimeve janë identifikuar kryesisht në bazë të shfrytëzimit të sondazheve të ndërmarrjeve<sup>23</sup> që i pyesin drejtpërdrejt ndërmarrësit për kufizimet me të cilat përballen gjatë punës së tyre dhe për potencialin e tyre për zgjerim.

### **3.1.1. Infrastruktura e bizneseve**

Një nga kufizimet kryesore është dobësia e infrastrukturës publike dhe suksesi dukshëm i dobët i sektorit të energjisë që e pengon sektorin privat me ndërprerjet e shpeshta dhe të paparashikueshme të rrymës. Kjo situatë e rrezikshme pasqyrohet në shumë sondazhe ndërmarrjesh si pengesa kryesore për punën e tyre. Si rezultat i furnizimit joadekuat me rrymë, bizneset grumbullojnë humbje dhe kanë nevojë për gjeneratorë për të mbajtur një furnizim të parashikueshëm me rrymë, kur ata janë të kushtueshëm për t'i blerë dhe mbajtur. Një pengesë tjetër e infrastrukturës së bizneseve në rritjen e ndërmarrjeve të vogla, mesme dhe më të mëdha është qasja në zonat industriale dhe inkubatorët e biznesit<sup>24</sup> që ofrojnë qasje në komunal, infrastrukturë, tokë dhe shërbime të shpejta për investitorët.

### **3.1.2. Qasja në financa dhe kostoja e financimit**

Shuma firma cekin edhe vështirësinë për të marrë fonde dhe koston e financave si pengesat kryesore në aftësinë e tyre për të investuar dhe për të krijuar vende të reja pune. Edhe pse në rritje mesatarisht 30% në vit, kreditë vendore për sektorin privat përfaqësojnë rreth 31 përqind të PVB-së dhe kjo është më pak sesa shumë shtete të rajonit. Vështirësitë për të marrë kredi janë të zakonshme për firmat e vogla dhe që janë themeluar rishtas, të

<sup>22</sup> Stabiliteti makroekonomik është ruajtur. Një kornizë ligjore dhe rregullative është paraqitur në bazë të praktikës më të mirë dhe është e favorshme për zhvillimin e sektorit privat. Pjesa më e madhe e legjislacionit të kërkuar komercial ka hyrë në fuqi, duke përfshirë ligjet për kompanitë, falimentimin, regjistrimin e të drejtave të pronës, investimet e huaja, kontabilitetin dhe hipotekat. Konkurrenca është rritur në tregjet e mallrave dhe shërbimeve. Kostoja administrative e themelimit të bizneseve të reja dhe rregulloreve të punës nuk paraqet pengesa për krijimin, punën dhe rritjen e bizneseve. Barra tatimore, duke përfshirë edhe tatimet në paga, është relativisht e ulët.

<sup>23</sup> Për shembull, Sondazhi i mjedisit biznesor dhe performancës së ndërmarrjeve është kryer nga Banka Botërore dhe Banka evropiane për rindërtim dhe zhvillim dhe sondazhet e ndërmarrjeve të kryera nga agjencia për NMV.

<sup>24</sup> Zonat industriale dhe inkubatorët e biznesit janë zona prodhimi të themeluara në lokacione specifike me lidhje për marketing dhe tokë dhe infrastrukturë në dispozicion për të promovuar investimet dhe transferin e teknologjisë, për të rritur prodhimin dhe punësimin, dhe për të rritur rrjedhën e kapitalit të huaj.

cilat përbëjnë një pjesë të madhe të hapjes së vendeve të punës në shumicën e shteteve në tranzicion. Bizneset rurale gjithashtu kanë kufizim të qasjes në kredi.<sup>25</sup> Furnizimi i tanishëm me kredi është zakonisht me kosto të lartë të shërbimit për kredi, me kërkesa të mundimshme kolaterali dhe me maturitet të shkurtër. Përveç kësaj, fakti që vetëm një pjesë e tokës momentalisht është e regjistruar në Sistemin e regjistrimit të pronës së patundshme kufizon mundësinë e ndërmarrjeve që tokën ta lënë si kolateral në mënyrë që të kenë qasje në financa<sup>26</sup>. Për më tepër, sistemi nuk i regjistron apartamentet, duke u mohuar pronarëve të drejtën që t'i shfrytëzojnë si kolateral. Ka dallim të madh ndërmjet interesit për depozita dhe normave për huadhënie. Disa faktorë mund të kontribuojnë për këtë dallim, siç janë e madh ndërmjet përqindjeve për depozita dhe për kredi, siç janë presioni i dobët i konkurrencës, kërkesa e madhe për kredi, premiumi i rrezikut të lartë dhe kostoja e lartë e transaksionit. Premiumet e rrezikut të lartë dhe kostoja e lartë e transaksionit dalin nga burime të ndryshme, siç janë: mungesa e sistemeve të mira të informacionit për huamarrësit potencialë, vlerësimet jo të sakta të rrezikut të huadhënies nga institucionet formale financiare, dhe mekanizmat e dobët për zbatim të legjislacionit. Përmirësimi i tregjeve financiare dhe lehtësimi i qasjes në kredi prandaj mund të çojnë në përmirësime të ndjeshme në tregun e punës. Në këtë kontekst, ka dëshmi empirike që kur qasja në kredi është në nivelin më të mirë, firmat që hyjnë në biznes e dyfishojnë numrin e vendeve të tyre të punës në katër vitet e para të tyre.<sup>27</sup>

### **3.1.3. Informata të dobëta të tregut dhe bazë e dobët e shkathtësive në bizneset e vogla**

Për shkak të trashëgimisë së regjimit të mëparshëm, kosovarët kanë traditë të kufizuar të ndërmarrësisë. Në Kosovë, si edhe në shtetet tjera në tranzicion, ka një mungesë të përhapur të menaxhimit bazë të biznesit dhe aftësive teknike/të prodhimit siç është aftësia për të kryer planifikim strategjik të biznesit, menaxhim organizativ dhe operativ dhe analizë financiare, të cilat të gjitha janë me rëndësi jetike për të filluar dhe drejtuar një biznes me sukses. Si pasojë, shumica e aktiviteteve afariste sot përqendrohen në sektorë/fusha të kufizuara që çojnë në kthim më të paktë në investim dhe ka pak llojllojshmëri. Shërbimet këshillëdhënëse për biznese momentalisht janë shumë të pakta në Kosovë, pasi që shumica e agjencive për përkrahje biznesit që ishin themeluar me ndihmën e donatorëve, kanë pushuar të ofrojnë shërbime pas tërheqjes së ndihmës. Nëse jepen informata dhe këshilla për ndërmarrjet potenciale dhe të reja kjo mund të jetë më rëndësi thelbësore për mbijetesën e tyre dhe zhvillimin dhe suksesin e tyre për të krijuar zhvillim ekonomik dhe vende të punës.

### **3.1.4. Kapacitetet institucionale**

Shumë institucione në Kosovë kanë mandat për të përparuar investimet dhe zhvillimin e sektorit privat, siç është Agjencia për promovim të investimeve, Agjencia për promovim të NMV-ve, agjencitë e standardizimit dhe akreditimit që janë themeluar rishtas. Koha relativisht e shkurtër e ekzistencës së tyre dhe kufizimet e mëdha buxhetore e kufizojnë aftësinë e këtyre institucioneve që të marrin një rol proaktiv dhe të përdorin më me

<sup>25</sup> Në vitin 2008, vetëm 4% të kredive për biznese janë kanalizuar në sektorin e bujqësisë, shih Banka Qendrore e Kosovës, Buletini mujor i statistikave, dhjetor 2008.

<sup>26</sup> Shumë dokumente origjinale të pronësisë së tokës janë dërguar në Serbi gjatë konfliktit të vitit 1999 dhe nuk janë kthyer.

<sup>27</sup> Raporti i Bankës Botërore për rritjen e mundësive për punë në Evropën Lindore dhe CIS, 2005

efikasitet investimet ekzistuese dhe mjetet e zhvillimit të sektorit privat. I është vendosur theks i veçantë përforcimit të kapaciteteve të tyre në fushën e vlerësimit të ndikimit të ekzistimit të kornizave ligjore dhe rregullative dhe që ato të bëhen më të favorshme për zhvillimin e sektorit privat<sup>28</sup> zhvillimit të mekanizmave përkrahës për zhvillim të sektorit privat dhe promovim të investimeve, plotësimit të sistemit të infrastrukturës së cilësisë përmes metrologjisë, standardizimit, dhe vlerësimit të konformitetit, duke përfshirë që kjo të bëhet përmes certifikimit dhe akreditimit,<sup>29</sup> dhe promovimin e anëtarësimit në organizata ndërkombëtare siç është Banka Botërore, FMN-ja, Organizata Botërore e Tregtisë Organizata Botërore e Turizmit, etj.

### **3.2. Kufizimet kryesore në arsim, shkathtësi dhe trajnim**

Rëndësia e një fuqie punëtore të arsimuar mirë për konkurrencën dhe zhvillimin e ekonomisë është e dokumentuar mirë. Njerëzit me shkathtësi më të larta kanë më shumë sukses në ndërmarrjet e tyre. Baza e shkathtësive është faktor me rëndësi që investitori i huaj e merr parasysh kur vendos se ku të investojë apo jo. Pa marrë parasysh përmirësimet e ndjeshme që janë bërë, ende ka sfida për të arritur relevancën dhe efektivitetin në arsim dhe trajnim, si dhe në vlerësimin e rezultateve të të mësuarit. Mungesa e shkathtësive relevante e kufizon edhe aftësinë e shumë njerëzve për të gjetur vend pune produktiv dhe për të kryer mirë detyrat që kërkohen nga punëdhënësit. Arsimi dhe aftësimi cilësor që i përgjigjet kërkesave të tregut të punës janë shumë konsistente me përmirësimin e produktivitetit dhe konkurrencës.

#### **3.2.1. Arsimi profesional**

Më tepër se 60% e shkollave të mesme në Kosovë kanë destinim të arsimit dhe aftësimin profesional. Pothuajse 2/3 nuk kanë pajisje adekuate apo nuk kanë pajisje fare për modalitetet praktike të mësimdhënies dhe –nxënies. Në shumicën e shkollave drejtimet dhe profilet e arsimit dhe aftësimin profesional janë të deklaruara dhe të ofruara pa ndonjë matje të nevojave të tregut të punës, kërkesave apo segmenteve potenciale që llogariten të jenë furnizuese të punësimit. Mungesa e lidhjes në mes të arsimimit shkollor dhe vendit të punës mund të pengojë procesin e kalimit nga shkolla për në punë për një të diplomuar, e që në qnën tjetër mund të shkaktojë probleme në zhvillimin e profesional të karrierës së atij të diplomuari. Shumica e shkollave kanë mungesë të teksteve mësimore dhe moduleve të mësimin praktik që i referohen standardeve dhe kritereve sistemore dhe cilësore. Sipas matjeve initiale një pjesë e konsiderueshme e mësimdhënësëve nuk kanë pergaditje adekuate, qoftë në lëndën respektive qoftë në kompetencat e tyre pedagogjiko-didaktike. Një sfidë e mëtejme është qasja joadekuate dhe e sistemuar e shkollës në ndërmarrjet respektive dhe e kundërta, sa i përket absolvimit praktik të aftësimin. Shkollat nuk janë të menaxhuara në kuadër të një sistemi cilësor të menaxhimit por varen kryesisht nga përkushtimi dhe kualiteti menaxherial i drejtorëve në disa shkolla që krahasueshëm qëndrojnë më mirë se të tjerat. Instruktorët që kanë mandat të përcjelljes së

<sup>28</sup> Sondazhet e kohëve të fundit për ndërmarrjet vlerësojnë regjimet rregullative të bizneseve dhe veçanërisht kornizën e licencimit dhe lejeve për bizneset si pengesa kryesore për punën e firmave.

<sup>29</sup> Për të rritur zbatimin e standardeve të cilësisë dhe sigurisë së ushqimit në sektorin privat duke pasur parasysh zgjerimin në tregun lokal dhe integrimin me tregjet ndërkombëtare dhe regjionale.

standardeve dhe dijës praktike në kuadër të drejtimeve dhe profileve respektive poashtu duhet të sistemohen në kuadër të plotësimit të kriterëve të përgatitjes së tyre konform standardeve, kriterëve dhe normave të afirmuara në lëmenjtë që aplikohen. Shkollat nuk kanë ende autonomi të menaxhimit administrativ dhe të hyrjeve vetanake financiare si dhe intenziteti i shërbimeve dhe prodhimeve të tyre nuk është i sistemuar.

### **3.2.2. Sistemi i aftësisimit profesional**

Në Kosovë, ofrimi i trajnimit profesional nga sektori privat, sektori joprofitabil dhe sektori publik ende nuk është sistemuar. Certifikimi tani ofrohet nga institucionet e trajnimit në bazë të organizimeve të testimit dhe provimeve të cilat janë shumë variabile. Këta faktorë momentalisht përbëjnë një pengesë si për ngritjen e standardit të cilësisë në sistemin e trajnimit në Kosovë dhe në njohjen e shkathtësive, njohurive dhe kompetencave të fituara jashtë programeve formale mësimore. Edhe pse Ligji për Kualifikime tashmë është miratuar në Kuvendin e Kosovës, ende nuk është definuar Korniza Kombëtare e Kualifikimeve (KKK) dhe nuk është etabluar Autoriteti Kombëtar për Kualifikime (AKK) i cili ka për qëllim të akreditojë të gjitha institucionet që ofrojnë shkollim dhe trajnim në sferën e arsimit profesional. Së bashku me Ligjin për Arsim dhe Aftësim Profesional, këta tre mekanizma ofrojnë mundësi të mjaftueshme për përmirësimin e cilësisë dhe ofertës në AAP, dhe modalitetet e mësimin tërëjetësor. Edhe pse është përpiluar dokumentacioni dhe korniza ligjore për etablimin e AKK, duke pasur parasysh mungesën e studimeve dhe analizave relevante, sfida e vërtetë do të jetë të vendosen standardet kombëtare të kompetencës të orientuara kah nevojat e tregut të punës. Poashtu etablimi i AKK, dhe funksionalizimi i tij do të bëhen të vështira kur kemi parasysh nevojën për të akredituar dhe licencuar me qindra ofrues të trajnimeve dhe institucione joformale për module të ndryshme trajnimi.

Përveç çështjeve me kornizën kombëtare të kualifikimeve, trajnimi për të papunët ende mbetet i kufizuar. Programet e trajnimit për tregun e punës përmes një rrjeti të tetë qendrave të trajnimit profesional dhe një numër të institucioneve të trajnimit në partneritet me ministrinë e punës dhe mirëqenies sociale. Edhe pse këto programe janë përmirësuar në cilësi dhe sasi, ato ende u shërbejnë vetëm një numri të kufizuar të kërkuesve (më pak se një për qind të të papunëve të regjistruar) dhe fleksibiliteti dhe relevanca e tyre nuk e mbajnë hapin me kërkesat e tregut të punës që ndryshojnë vazhdimisht<sup>30</sup>. Nuk ka as sistem të vendosur për të matur se sa janë relevante dhe ekonomike trajnimet e tilla.

### **3.2.3. Arsimi i lartë**

Një nga sfidat themelore në lidhjen e arsimit të lartë me nevojat e ekonomisë është vendosja e standardeve dhe kriterëve kualitativë dhe sistematike si në universitetet publike (Universiteti publik i Prishtinës, dhe Universiteti publik i Mitrovicës) dhe në ofertuesve privat. Një nga kriteret e mospërmbushura bazë janë kapacitetet shkencore – hulumtuese në Kosovë, e, ngushtë lidhur me këtë, edhe aspektet inovative dhe ngritja e kapaciteteve të transferit të teknologjisë që është ngushtë e lidhur me raportin ende të padefinuar privato-publik (në proces është përpilimi i ligjit për partneritet privat dhe

<sup>30</sup> Sipas një studimi përcjellës të kryer nga OBP në vitin 2007, vetëm 27% të të diplomuarve nga shkollat ATP në vitin 2006 kanë gjetur punë gjatë atij viti.



publik). Kapacitetet kërkimore-hulumtuuese shkencore janë parasëgjithash të nevojshme edhe sa i përket kombinimit të tyre me kapacitetet ndërmarrëse. Lidhja e hulumtimeve – kapaciteteve shkencore me sektorin privat mund të çojë në kapacitet më të lartë të prodhimit dhe më shumë vende pune.

### **3.3. Kufizimet kryesore në institucionet e punës, në politika dhe rregullore**

Politikat e tregut të punës mund ta përmirësojnë mundësinë për punësim, ta lehtësojnë tranzicionin në tregun e punës, të kontribuojnë që më mirë të përshtatet kërkesa me ofertën dhe të ndihmojnë riintegrimin e grupeve të cenueshme. Ka një numër fushash kryesore në të cilat duhet të bëhet progres për të themeluar institucione efektive të tregut të punës, politika dhe rregullore.

#### **3.3.1. Shërbimi publik i punësimit (SHPP)**

Shërbimi i punësimit publik (SHPP) në Kosovë është rithemeluar në vitin 2001, si pjesë e ministrisë së punës. Në SHPP ka një rrjet të institucioneve të punësimit dhe trajnimit që kryejnë disa funksione, duke përfshirë edhe regjistrimin e punëkërkuesve, dhënien e informatave për tregun e punës, kryerjen e hulumtimeve të tregut të punës, ofrimin e programeve të këshillimit për karrierë dhe të trajnimit. Shërbimet e tilla përkrahen nga 206 punëtorë të punësimit që punojnë në shtatë qendra regjionale të punësimit, 23 zyra komunale të punësimit, dhe 5 nënzyra komunale si dhe 8 qendra të aftësimin profesional. Nevojitet edhe më shumë punë për të reformuar strukturën dhe organizimin e SHPP-ve që të bëhet agjenci moderne e shërbimit publik, për t'i mundësuar që të ofrojë shërbime efektive. Shërbimet e tanishme të punësimit u jepen të gjithë punëkërkuesve me kusht që ata të jenë regjistruar në SHPP pa marrë parasysh çfarë nevojash kanë, ndërsa proporcioni këshillëdhënës – punëkërkues është momentalisht 1:1600, që është shumë i lartë në krahasim me standardet e Bashkimit Evropian. Ky proporcion i lartë kërkon që SHPP të përforcojë elementet e saj të **orientimit kah klienti** dhe të fokusohet qartë në ofrimin e shërbimeve për grupet më të cenueshme në tregun e punës. SHPP nuk ka një **sistem të besueshëm kombëtar të informatave të tregut të punës**, që shpesh e bën ofrimin e këshillave, udhëzimeve profesionale dhe informatave për karrierë joefektive apo jorelevante.

#### **3.3.2. Programet aktive të tregut të punës (PATP)**

Përgjegjësitë e Ministrisë së punës dhe mirëqenies sociale përfshijnë formulimin dhe implementimin e PATP-ve siç është ndërmjetësimi për punë, punët publike, aftësimi profesional dhe ri-trajnimi dhe iniciativat e zhvillimit të bizneseve të vogla/vetë-punësimit. PATP-të kanë potencial për të krijuar vende pune në planin afatshkurtër ndërsa kërkesa për punë është e ulët. Megjithatë, **nuk ka kornizë juridike gjithëpërfshirëse** për dizajnin, implementimin dhe financimin e këtyre programeve. *Ligji për promovim të punësimit* i dorëzuar në Kuvend në vitin 2005 ende nuk është shpallur për shkak të mungesës së mjeteve financiare. Si rezultat i kësaj, programet aktive të tregut të punës **funksionojnë me një buxhet shumë të vogël qeveritar**. Pjesa më e madhe e resurseve financiare në dispozicion për MPMS-në absorbohet nga sistemi i mbrojtjes sociale dhe PATP-të kryesisht implementohen me fondet e donatorëve. Gjatë vitit 2007/8 vetëm rreth 0,1% të buxhetit të përgjithshëm është ndarë nga Buxheti i

konsoliduar i Kosovës për përkrahje për PATP-të. Kërkohe **fuqizimi i mëtejshëm i kapacitetit të institucioneve të tregut të punës** për të programuar, menaxhuar, implementuar, monitoruar dhe vlerësuar këto programe. Për më tepër, programet e tashme aktive të tregut të punës që ofrohen nga institucionet e tregut të punës fokusohen kryesisht në programe aftësimi dhe zhvillimi të shkathësive.

### 3.3.3. Mbrojtja e punësimit

Korniza e **legjislacionit të mbrojtjes së punësimit (LMP)** përbëhet nga një numër ligjesh të Kuvendit të Kosovës, të cilat janë në harmoni me parimet fundamentale të ONP-së dhe me të drejtat në punë. Në Kosovë, **Rregullorja Nr 2001/27 Ligji themelor i punës** e cila rregullon punësimin dhe marrëdhëniet e punës në Kosovë, është momentalisht në fuqi dhe është duke u implementuar. Pa marrë parasysh progresin e bërë në vitet e fundit, ligji i punës ende është shumë themelor dhe mbulon pak fushat që zakonisht janë të rregulluara në shumicën e shteteve<sup>31</sup>. Megjithë mbrojtjen e dobët që u ofrohet punëtorëve nga Ligji themelor i punës, ka zbrazëtira të mëdha në zbatimin e këtij ligji themelor. Dominimi i organizimeve joformale të punës gjithashtu ekziston për shkak të kapacitetit të kufizuar të inspektoratit të punës<sup>32</sup> për të siguruar zbatimin e legjislacionit të mbrojtjes së punës.

### 3.3.4. Mbrojtja sociale

Nëse beneficionet sociale nuk janë të orientuara si duhet, dhe nëse vendosen në nivel mjaft të lartë kjo mund të krijojë efekt stimulues për anën e ofertës së punës. Sistemi i tanishëm i mbrojtjes sociale në Kosovë përbëhet nga beneficione të asistencës sociale që janë të orientuara në një drejtim jo të gjerë dhe një rrjet të qendrave të punës sociale që ofrojnë shërbime këshillimi dhe udhëzimi për individët dhe familjet që janë në rrezik (kundërvajtësit e rinj, jetimët, viktimat e dhunës familjare, etj.) si dhe një sistem pensional me tri shtylla, duke përfshirë edhe një pension fiks bazë, një skemë të detyrueshme të financuar përmes pagesave në avans dhe një skemë vullnetare. Sistemi pensional plotësohet me skemat speciale për invalidët e luftës, pensionimin e hershëm për të përkrahur ristrukturimin në sektorin e minierave dhe një pension për të paaftët që është paraqitur kohët e fundit. Asistenca sociale ofrohet për grupet e cënueshme në dy kategori<sup>33</sup>. Asistenca sociale që jepet për Kategorinë dy, në fakt funksionon si beneficion

---

<sup>31</sup> Ligji i tanishëm i punës nuk ka ndonjë dispozitë e cila obligon punëdhënësit të sigurojnë të gjithë punëtorët kundër lëndimeve dhe sëmundjeve të ndërlidhura me punë; as nuk ofron mbrojtje të veçantë për të rinjtë, gratë dhe personat me afësi të kufizuara, si dhe mbrojtje të punëtorëve nga shkelja e të drejtave themelore.

<sup>32</sup> Shërbimi i Inspektimit të punës luan rol kryesor në kontrollin dhe promovimin e zbatimit të legjislacionit të punës lidhur me kushtet e punës. Në Kosovë është rithemeluar në vitin 2002 si institucion autonom i lidhur drejtpërdrejt me Ministrinë e punës dhe mirëqenies sociale, me funksion të sigurimit të pajtueshmërisë me ligjet e punës dhe kërkesat e mbrojtjes sociale. Pa marrë parasysh progresin e bërë në vitet e fundit, shërbimi i inspektoratit të punës duhet të përforcohet më tutje. Shumica e inspektorëve të punës duhet të kalojnë programe gjithëpërfshirëse të zhvillimit të personelit që mbulojnë funksionet dhe teknikat kryesore të një shërbimi modern të inspektoratit të punës. Njëkohësisht, rregulloret për të përforcuar inspektorët e punës që të nxjerrin paralajmërime dhe të zbatojnë dënime për shkelje të ligjit të punës ende nuk zbatohen. Si rezultat, ky shërbim ka kapacitet të kufizuar për të dënuar shkeljet e të drejtave themelore të punëtorëve ose për të ofruar këshilla për punëtorët për të kompensuar shkeljet e vogla.

<sup>33</sup> Familjet e kategorisë një janë ato pa asnjë anëtar të familjes në gjendje të punojë, dhe familjet e kategorisë dy janë ato me vetëm një anëtar të aftë për punë që është i regjistruar s ii papunë në SHPP dhe është duke kërkuar punë aktivisht, dhe me së paku një fëmijë nën moshën 5 vjeçare ose një jetim nën moshën 15 vjeçare.

për të papunët, pa kërkesat e detyrueshme të skemave të të papunëve. Një formulim më i mirë i kërkesave lidhur me kërkimin për punë dhe mundësinë për të punuar për këtë kategori të përfituesve, në kombinim me dispozitën e detyrueshme të shërbimeve të orientuara të punësimit do të jepte kursime buxhetore që mund të shfrytëzohen për të zgjeruar përkrahjen për segmentet më të varfra të popullsisë. Pengesat kryesore ndaj implementimit të iniciativës së tillë janë mungesa e sistemit të integruar informativ për krahasim të të dhënave ndërmjet qendrave të punës sociale dhe zyrave të punësimit dhe mungesa e mekanizmit për bashkëpunim ndërmjet dy departamenteve të MPMS-së (mirëqenia sociale dhe punësimi) me aktivizimin e kësaj kategorie.

## Pjesa 4: Strategjia dhe politikat

Vënia e Kosovës në një rrugë të drejtë dhe që krijon vende pune është sfidë afatgjatë. Duke pasur parasysh pengesat ndaj rritjes së numrit të vendeve të punës të theksuara në pjesën 3, strategjia e duhur afatgjatë mund të ndahet në tri shtylla kryesore.

- a) Përmirësimi i klimës së investimeve dhe ulja e kostos së biznesit me qëllim të rritjes së *shpejtësisë së krijimit të vendeve të punës* duke inkurajuar hapjen e firmave dhe zgjerimin në aktivitete me më shumë vlerë të shtuar;
- b) Promovimi i një bazë të fuqishme të shkathtësive dhe zhvillim më të madh të kapitalit njerëzor përmes arsimit formal dhe sistemeve të trajnimit profesional.
- c) Përmirësimi i funksionimit të tregut të punës përmes institucioneve më të mira të tregut të punës, politikave dhe procedurave.

Megjithatë, iniciativat e tilla do të marrin kohë të konsiderueshme për të arritur rezultatet e tyre të plota. Arritja e një përmirësimi të shpejtë në kushtet e tregut të punës siç nevojitet në Kosovë, kërkon një qasje nga dy aspekte:

**Në planin afatshkurtër**, strategjia kërkon të zgjerohen investimet publike dhe programet e punëve publike për të ngritur nivelin e krijimit të vendeve të punës sa më shpejt që është e mundur. Duke zgjeruar këto programe, strategjia synon që drejtpërdrejt dhe tërthorazi të promovojë krijimin e numrit të mjaftueshëm të vendeve të punës për të mbuluar rritjen neto në fuqinë punëtore.<sup>34</sup> Programi i investimeve publike do të fokusohet në ndërtimin e projekteve të mëdha infrastrukturore ndërsa punët publike do të fokusohen në ndërtimin e pasurive të rëndësishme në nivel lokal dhe në shqyrtimin e nevojave për infrastrukturë. Edhe atëherë kur programet vetëm drejtpërdrejt do të krijojnë vende pune në planin afatshkurtër, ato do të inkurajojnë edhe mundësitë afatgjata për punësim duke stimuluar investime dhe rritjen ekonomike përmes përmirësimit të produktivitetit dhe zvogëlimit të barrierave për zhvillim (p.sh përmes qasjes më të mirë në tregje dhe kostos më të ulët të prodhimit). Përderisa kjo qasje mund të mos arrijë nivelin optimal,<sup>35</sup> ajo mund të arsyetohet në Kosovë me nevojën urgjente për të krijuar më shumë vende pune.

**Në planin afatmesëm** strategjia synon të sigurojë një rrugë të qëndrueshme të krijimit të vendeve të punës (ku numri neto i vendeve të krijuara të punës e tejkalon numrin e individëve që hyjnë në tregun e punës) duke reformuar sektorët e energjisë dhe minierave dhe duke promovuar zhvillimin e ndërmarrjeve. Zhvillimi i sektorëve të energjisë dhe minierave jo vetëm që do t'i punësojë njerëzit drejtpërdrejt, por edhe do të krijojë mundësi për punësim në planin më afatgjatë duke tërhequr hyrje të investimeve të huaja direkte (IHD) si dhe investime më të mëdha vendore, dhe do të krijojë eksporte. Megjithatë, këto potenciale mund të realizohen vetëm përmes një procesi efektiv të privatizimit dhe përmes dizajnit të kornizave të arsyeshme dhe transparente ligjore dhe institucionale për të inkurajuar investimet në sektorin privat. Prandaj, reformat duhet të

<sup>34</sup> Për të siguruar që nuk do të ngritët përqindja e të papunëve, rreth 15,000 vende të reja pune neto duhet të krijohen në vit nga ekonomia.

<sup>35</sup> Skemat e punëve publike munden, për shembull, të kenë kosto të konsiderueshme dhe përfitime të pasigurta, veçanërisht në planin më larg sesa afatshkurtër.

finalizohen sa më shpejt që është e mundur për të aktivizuar investimet e sektorit privat në këta sektorë. Promovimi i zhvillimit të ndërmarrjeve kërkon më shumë përmirësime në klimën e investimeve dhe inkurajimin e hapjes së firmave dhe zgjerimit të tyre duke ndërtuar shkathtësitë dhe kapacitetin e ndërmarrjeve lokale dhe duke përmirësuar qasjen e tyre në financa.

Siç është thënë më lart, kjo strategji parasheh edhe përmirësimin e cilësisë së punës përmes ofrimit të arsimit formal më cilësor dhe trajnimit profesional, për të pajisur fuqinë punëtore me shkathtësitë e kërkuara për t'iu përgjigjur në mënyrë adekuatë kërkesës më të madhe për punëtorë, ndërsa politikat e duhura të tregut të punës gjithashtu do të kontribuojnë për të përshtatur më mirë kërkesën me ofertën, për sistemim më të lehtë të atyre që hyjnë në tregun e punës dhe për riintegrim të grupeve të cënueshme.

Strategjia e dhënë më poshtë nuk merret shprehimisht me politikat bujqësore, edhe pse disa elemente, siç janë ato që lidhen me qasjen më të lehtë në financa për ndërmarrjet e vogla dhe përmirësimin e regjistrimit të tokës, është e qartë që lidhen me sektorin e bujqësisë. Megjithatë, mungesa e një trajtimi specifik të bujqësisë nuk do të thotë që sektori është lënë anash, sepse strategjia do të vazhdojë paralelisht me implementimin e vazhdueshëm të *Planit të zhvillimit bujqësor dhe rural 2007-13*. Plani thekson nevojën për të bërë ndryshime strukturore në ekonominë rurale për të krijuar vende pune dhe për të rritur të ardhurat në zonat rurale; për të zgjeruar zëvendësimin e importit dhe eksportet në sektorin e ushqimit, dhe për të rritur kompatibilitetin me BE.

#### **4.1 Politikat për përmirësimin e klimës së investimeve dhe për të mundësuar hapjen dhe zgjerimin e firmave**

Kjo strategji do të fokusohet në shqyrtimin e çështjeve të klimës së investimeve që janë identifikuar në sondazhet përkatëse që paraqesin pengesa serioze për zhvillimin e bizneseve dhe për promovimin e masave kryesore për të inkurajuar hapjen dhe zgjerimin e firmave.

##### **4.1.1 Infrastruktura biznesore**

Qeveria e Kosovës ka për qëllim ta reformojë sektorin e energjisë dhe t'i zgjerojë programet e investimit publik për të përmirësuar infrastrukturën e përgjithshme biznesore. Qeveria do të ketë për qëllim të përfundojë riorganizimin financiar dhe ligjore të Korporatës Elektrike të Kosovës (KEK), ta privatizojë distribucionin dhe furnizimin e saj me tender të hapur dhe transparent dhe të përfundojë tenderin për termocentralin ri të Kosovës. Shpenzimet kapital pritet të rriten për më shumë se 30% gjatë periudhës prej vitit 2008 deri në 2012, për të përfunduar projektet e mëdha të infrastrukturës në transport, energji dhe arsim. Qeveria gjithashtu synon të arrijë përmirësime tjera në implementimin e shpenzimeve të planifikuara kapitale nga 80% në vitin 2008 në 90% deri në vitin 2012.

Një masë tjetër politikash me qëllim të përmirësimit të infrastrukturës së bizneseve është të vazhdojë themelimi i zonës industriale në Drenas në mënyrë që të ketë qasje më të

mirë në komunal, pajisje të infrastrukturës, tokë dhe shërbime të shpejta për investitorët dhe për të ofruar përkrahje të përgjithshme për inkubatorët e biznesit për të përmirësuar efektivitetin e tyre.

#### **4.1.2 Lehtësimi i kufizimeve financiare**

Masat kryesore drejt lehtësimit të kufizimeve financiare me të cilat përballen ndërmarrjet përfshijnë: a) përkrahjen e organizimeve të qiradhënies (leasing), b) përmirësimin e regjistrimit të tokës dhe apartamenteve në Agjencinë kadastrale të Kosovës, dhe c) përparimin e skemave efektive për të përmirësuar qasjen në financa për hapje të ndërmarrjeve dhe për ndërmarrjet ekzistuese të vogla dhe të mesme (NMV).

Qiramarrja u mundëson ndërmarrjeve të marrin pajisje të reja për punën e tyre pa pasur nevojë të hyjnë në kredi. Veprimet kryesore në këtë aspekt do të jetë të themelohet korniza ligjore e qiradhënies sipas praktikës më të mirë të BE dhe të promovohet vetëdijesimi i formës së qiradhënies si alternative e mundshme ndaj financimit përmes kredisë.

Strategjia thekson nevojën për të përmirësuar regjistrimin e tokës dhe apartamenteve në Agjencinë kadastrale të Kosovës (AKK), si dhe përkrah implementimin e strategjisë dhe planit të veprimit të AKK-së. Përmirësimi i regjistrimit të tokës dhe apartamenteve në AKK do t'u mundësojë pronarëve që t'i shfrytëzojnë ato si kolateral për të marrë financim. Kjo masë do të jetë veçanërisht e dobishme për përmirësimin e financimit për bujqit dhe bizneset rurale.

Për hapje të biznesit (start-ups) marrje të financave është me rëndësi të veçantë që këto financa zakonisht nuk janë në dispozicion nga bankat komerciale. Një qasje që është me rëndësi të veçantë që është dëshmuar si efektive në përkrahjen e huamarrjes për firmat e reja është përmes mikrofinancave, që jepen nga institucionet speciale financiare dhe programet. Në Kosovë, kjo formë e financimit ende është e pazhvilluar, me gjithë faktin që Kosova ka një numër të institucioneve mikrofinanciare (IMF). Veprimet kryesore në këtë fushë do të jenë që të kontrollohet se a ka qasje në kontekstin e Kosovës dhe si pasojë të sigurohen fonde nga donatorët dhe/ose të hulumtohet mundësia e shfrytëzimit të shpenzimeve qeveritare buxhetore për t'i ndihmuar IMF-të që të japin hua për firmat e reja. Për më tepër, për të kontrolluar mënyrat e lehtësimit të barrës financiare me të cilën përballen NMV-të, do të ketë një studim i cili do të shqyrtojë mangësitë e tregut financiar në Kosovë, të kontrollojë zgjidhjet alternative dhe të propozojë skema për të lehtësuar barrën financiare me të cilën përballen NMV-të.

#### **4.1.3. Korniza rregullative**

Ka një numër rregulloresh, veçanërisht në fushën e licencimit të bizneseve dhe lejeve të punës që imponojnë një barrë të konsiderueshme për ndërmarrjet. Për të përmirësuar ambientin e përgjithshëm rregullativ, Ministria e tregtisë dhe industrisë (MTI) do të vlerësojë rregulloret ekzistuese dhe ndikimin ndaj ndërmarrjet, duke përfshirë edhe ato për licencat e biznesit, lejet e punës dhe kornizën e inspektimit. Ky proces do të kërkojë diagnozë jo vetëm të rregullave të tanishme, por edhe të implementimit të tyre në mënyrë që të kuptohet më mirë efektiviteti dhe sa është e duhur korniza e tanishme rregullative

për ndërmarrjet. MTI mandej do të hartojë një kornizë rregullative efektive dhe transparente për ndërmarrjet; kjo reformë përfundimisht do të thjeshtojë dhe harmonizojë procedurat në nivelin qendror dhe komunal. Projekti që është në proces, BETA, i përkrahur nga Banka Botërore, do të kontribuojë në këtë proces duke themeluar një pikë për shërbim të shpejtë “one stop shop” në nivel komunal për të rritur efektivitetin e rregulloreve të biznesit dhe për të zvogëluar kostot.

#### **4.1.4. Informatat e dobëta të tregut, dhe baza e dobët e shkathtësive për bizneset e vogla**

Ofrimi i shërbimeve të këshillimit për bizneset e reja dhe bizneset e vogla dhe të mesme është me rëndësi të veçantë për zhvillimin e ndërmarrjeve, pasi që këto shërbime i pajisin ndërmarrjet me shkathtësitë e nevojshme teknike dhe menaxheriale për të iu ndihmuar që ta fillojnë aktivitetin e tyre biznesor dhe që të rriten. Për këtë arsye, është investuar asistencë e madhe nga donatorët në themelimin e qendrave të biznesit (QB-ve) në Kosovë për të ofruar shërbime këshillëdhënëse falas ose të subvencionuara për ndërmarrësit potencialë dhe për ndërmarrjet ekzistuese.<sup>36</sup> Pas tërheqjes së përkrahjes nga donatorët, shumë nga qendrat ose ndërprejnë punën ose kërkuan punë më profitabile, dhe ndërprejnë ofrimin e shërbimeve për ndërmarrjet e reja, dhe ato ekzistuese të vogla dhe të mesme. Kjo ndodhi sepse QB-të nuk ishin financiarisht të qëndrueshme ndërsa ndërmarrjet e vogla dhe të mesme kryesisht nuk mundnin ose nuk dëshironin të paguajnë për shërbime të këshillëdhënies. Njëkohësisht, kanë dalë konsultantë të numër privatë të cilët konkurrojnë drejtpërdrejt me QB-të. Përderisa tregu për shërbime për biznesin zgjerohet, ka nevojë të sigurohet një fushë e barabartë e lojës dhe transparenca në shfrytëzimin e resurseve publike, duke ngritur standardet dhe cilësinë e shërbimeve për bizneset. Në këtë kontekst, strategjia do të ofrojë përkrahje për QB-të dhe konsultatët privatë do të kenë mundësi të përkrahin ndërmarrjet e reja<sup>37</sup> dhe NMV-të në bazë konkurrence dhe kontraktore, që i nënshtrohet monitorimit të afërt dhe vlerësimit të cilësisë dhe ndikimit. Do të ketë edhe përpjekje për të përmirësuar cilësinë e konsultantëve të biznesit përmes certifikimit apo akreditimit.

#### **4.1.5. Forcimi i kapaciteteve institucionale**

Forcimi i institucioneve që ofrojnë përkrahje për bizneset është mënyrë e rëndësishme e arritjes së zhvillimit të qëndrueshëm të sektorit privat. Masat kryesore të politikave në këtë fushë do të synojnë që t’u mundësojnë institucioneve që promovojnë investimet dhe zhvillimin e sektorit privat që të marrin një rol proaktiv dhe të dhe të përdorin më me efikasitet investimet dhe mjetet e zhvillimit të sektorit privat me efikasitet. Përkritazi me shërbimet e promovimit të investimeve, Agjencia e promovimit të investimeve (APIK) do të themelojë një institucion për shërbime të shpejta në nivel qendror për promovim të investimeve dhe eksportit dhe për t’i ofruar ndihmë zyrave komunale për mënyrën se si duhet të ndërmerren aktivitetet e promovimit të investimeve. Për të forcuar më tutje ndërtimin e kapaciteteve, APIK do të zhvillojë dhe implementojë një numër investimesh dhe iniciativash për promovim të eksportit. Këto do të marrin formën e asistencës në

<sup>36</sup> Gjithsej shtatë agjenci regjionale të ndërmarrjeve /qendra (REA) të bazuara në qytetet kryesore të Kosovës janë themeluar gjatë viteve 2001-2004 me financim të ofruar nga Bashkimi evropian (përmes Agjencisë evropiane për rindërtim).

<sup>37</sup> Plane biznesi të realizueshme, strukturë organizative, personel, marketing etj.

shfaqje dhe ekspozita ndërkombëtare tregtare, në zhvillimin e një programi ndërkombëtar B2B, identifikimin e tregjeve të përshtatshme për eksport dhe ofrimin e këshillave praktike për të gjitha aspektet e eksportimit.

Përkitazi me përkrahjen e infrastrukturës së cilësisë, MTI do të synojë të rrisë numrin e ndërmarrjeve që janë në pajtim me standardet ndërkombëtare dhe të sigurisë së ushqimit duke: a) kompletuar kornizën legjislativë dhe duke bërë ndërtimin e institucioneve, b) duke zhvilluar projektet e financuara nga donatorët, të cilët do të ndihmojnë që sektori privat të paraqesë standarde ndërkombëtare dhe c) duke zhvilluar një grup të mjaftueshëm të konsulentëve vendorë që janë në gjendje t'u ndihmojnë ndërmarrjeve në implementimin e standardeve të vendosur.

## **4.2. Masat e politikave në arsim, shkathtësi dhe trajnim**

Masat e politikave në arsim, shkathtësi dhe trajnim do të synojnë përmirësimin e relevancës dhe efektivitetit të arsimit profesional dhe të lartë dhe trajnimit si dhe për të zgjeruar mundësitë për arsim dhe trajnim të të rriturve.

### **4.2.1. Arsimi profesional**

Që sistemi t'i përgjigjet më mirë nevojave të tregut të punës dhe që të përkrahet konkurrenca, politikat do të fokusohen në atë që arsimi profesional të bëhet më fleksibil dhe relevant për nevojat e tregut të punës dhe më atraktiv për një gamë të gjerë të rinjve.

Ministria e arsimit, shkencës dhe teknologjisë (MASHT) edhe më tutje do të vazhdojë reformën e arsimit profesional për të zvogëluar dallimin ndërmjet arsimit dhe trajnimit formal dhe botës së punës. Reforma do të ndërtohet në bazë të tri shtyllave: a) paraqitja e shkollave të quajtura Qendrat e kompetencës b) përforcimi i lidhjes ndërmjet shkollës dhe punës dhe c) shpërndarja e mëtutjeshme e përgjegjësi në shkolla.

MASHT-i fillimisht do t'i ndërtojë shtatë shkolla që do të fokusohen në nga një fushë të caktuar profesionale dhe të ofrojnë trajnim për studentët nga e gjithë Kosova. Ministria gjithashtu do të rrisë investimet në punëtori dhe laboratorë për shkollat profesionale me pajisjet e duhura për trajnim praktik dhe me materialet e duhura të mësimin. Një program trajnimi për mësuesit e arsimit profesional do të dizajnohet dhe implementohet, me përkrahjen e industrisë dhe organizatave të punëdhënësve. Niveli i kërkesës për punëtorë do të përcillet rregullisht, sipas shkathtësive, përmes sistemit informativ të tregut të punës për të ndihmuar që të përcaktohen lëndët që do të ofrohen nga shkollat e ATP-së.

Komponenti i bazuar në punë i planprogramit të shkollave profesionale (siç është paraparë me ligjin për ATP-në) do të përforcohet me bashkëpunimin e organizatave të punëtorëve dhe punëdhënësve dhe do të përmirësohen lidhjet ndërmjet shkollave profesionale dhe tregut të punës. Diapazoni i gjerë i shembujve të kombinimit të të mësuarit me përvojë pune që kohët e fundit është paraqitur në shumë shtete do të rishikohet, dhe efektiviteti i kostos dhe sa janë të duhura ato për rrethanat kombëtare do



të kontrollohen për të përcaktuar se cilat qasje janë më të përshtatshme për Kosovën. Për të mundësuar dhe lehtësuar kalimin nga shkolla për në punë do të ofrohet informim në kohë të duhur për çështjet që kanë të bëjnë me karrierë, ndihmë në kërkimin e punës dhe trajnim i bazuar në punë. Monitorimi i rregullt i rezultateve të të mësuarit do të përcillet me studime dhe norma e punësimit të të diplomuarve do të shfrytëzohet si të dhëna për rezultatet e arritura. Përfshirja e partnerëve socialë në dizajnimin dhe implementimin e programeve të ATP do të jetë me rëndësi thelbësore për të lidhur dallimin ndërmjet shkollave profesionale dhe tregut të punës.

Ministria si pjesë e reformës më të gjerë në sistemin e arsimit gjithashtu do të shpërndajë përgjegjësitë për ATP nga komunat në shkolla dhe të vendosë autonomi financiare dhe administrative të shkollave për të decentralizuar përgjegjësitë për ofrimin e shërbimeve të arsimit.

#### **4.2.3. Sistemi i trajnimit profesional**

Masat kryesore të politikave lidhur me sistemin e trajnimit profesional përfshijnë a) përmirësimin e qasjes në arsimin për të rritur dhe mundësitë e të mësuarit gjatë gjithë jetës dhe b) krijimin dhe implementimin e kornizës së përgjithshme të kualifikimeve.

Zgjerimi i arsimit të të rriturve dhe mundësitë për trajnim do të shfrytëzohen duke hapur qendrat e kompetencës dhe shkollat profesionale për trajnim të të rriturve. Këto institucione do të kontraktojnë, kur është e mundur, te ofruesit e jashtëm të shërbimeve kryesisht ndërmarrjet por edhe te qendrat e trajnimit privat dhe sektorit joprofitabil. Do të ketë bashkëpunim më të afërt ndërmjet ministrive përgjegjëse (MASHT dhe Ministria e punës dhe mirëqenies sociale (MPMS)), veçanërisht në fushën e trajnimit të të rriturve. MPMS do të shqyrtojë edhe orientimin, sfidat e barazisë dhe relevancës në trajnimet për tregun e punës. Kjo do të arrihet duke vendosur caqe vjetore të suksesit dhe sistem monitorimi për të vlerësuar suksesin (studime përcjelljeje dhe sondazhe të përshtypjeve të punëdhënësve), ku rishikohen profesionet e ofruara dhe angazhimi i kontratave konkurruese për trajnim nga ana e MPMS-së.

Lidhur me dizajnimin dhe implementimin e kornizës së përgjithshme të kualifikimeve veprimet kryesore janë: a) të definohet dhe implementohet një kornizë kombëtare e kualifikimeve që përbëhet nga standardet kombëtare të kompetencës të orientuara drejt nevojave të tregut të punës në pajtim me Kornizën evropiane të kualifikimeve, dhe b) të vendoset një sistem i certifikimit të shkathtësive që është i njohur dhe mund të bartet ndërmjet ndërmarrjeve, industrive dhe institucioneve arsimore/të trajnimit. Për këtë qëllim: a) do të themelohet Autoriteti kombëtar i kualifikimeve (AKK) për të zhvilluar dhe mirëmbajtur kornizën kombëtare të kualifikimeve, dhe b) asistencë teknike do të ofrohet për të zhvilluar kualifikimet, dhe për të vendosur një proces akreditimi për të gjitha institucionet që ofrojnë arsim profesional dhe programe trajnimi, si dhe për të monitoruar dhe realizuar kontrollin e cilësisë së organeve të vlerësimit.

#### **4.2.4. Arsimi i lartë**

Për të përmirësuar cilësinë e arsimit të lartë dhe për të lëvizur kah pajtueshmëria me standardet e BE, Agjencia kosovare e akreditimit (AKA) do të vazhdojë akreditimin dhe

licencimin e të gjithë ofruesve të arsimit të lartë (publikë dhe privatë) në pajtim me kriteret e cilësisë të paraqitura në dispozitat juridike dhe standardet e parapara me sistemin e Bolonjës. Strategjia do të synojë edhe rritjen e kapaciteteve shkencore dhe të hulumtimit në arsimin e lartë duke implementuar programet e Këshillit kombëtar shkencor, dhe duke themeluar qendrën për inovacion dhe transfer të teknologjisë (QITT) për të stimuluar hulumtimet dhe kapacitetet inovative dhe për të kontribuar për sinergji ndërmjet arsimit të lartë dhe nevojave të ekonomisë.

### **4.3. Masat e politikave lidhur me institucionet e punës, politikat dhe rregulloret**

#### **4.3.1. Shërbimet e punësimit publik (SHPP)**

Megjithë përmirësimet e konsiderueshme në ofrimin e shërbimeve efektive për klientët, shumë mbetet të bëhet për të përmirësuar kapacitetin e shërbimit të punësimit në Kosovë ndaj nevojave që ndryshojnë në tregun e punës. Modernizimi i punësimit dhe shërbimeve të trajnimit dhe zhvillimi i një sistemi koherent të informativ të tregut të punës (SITP) janë disa nga fushat që do të shqyrtohen nga strategjia.

Modernizimi i shërbimeve të punësimit do të përfshijë përmirësimin e mëtutjeshëm të strukturës, funksioneve dhe mjeteve të qendrave të punësimit në Kosovë në pajtim me kërkesat e një shërbimi të punësimit që është i orientuar kah klientët. Për ta arritur këtë, sistemet e softuerit dhe harduerit të SHPP do të përmirësohen për të mundësuar që: a) të azhurnohet regjistri i të papunëve, b) të ofrohen shërbime për punësim online, dhe c) të integrohen sistemet e softuerit ndërmjet zyrave të punësimit, sistemit të trajnimit profesional dhe qendrave për punë sociale. Mungesa e efikasitetit në ofrimin e shërbimeve të punësimit do të shqyrtohet duke i rishpërndarë detyrat brenda shërbimit të punësimit publik<sup>38</sup> dhe duke përforsuar marrëdhëniet e punës ndërmjet SHPP dhe qendrave për trajnim profesional (QTP) duke përmirësuar procesin e selektimit të personave të papunë për trajnime. Sa i përket shërbimeve të trajnimit, MPMS do të vendosë një sistem të monitorimit të rregullt të ndikimit të ofrimit të shërbimeve.

Ofrimi i shërbimeve më afër klientit është një argument i rëndësishëm për t'u dhënë zyrave regionale dhe komunale të punësimit **më shumë autonomi dhe përgjegjësi** në implementimin e programeve për krijim direkt të vendeve të punës. Kjo kërkon më shumë fleksibilitet në vendimmarrje dhe administratë lidhur me programet e orientuara. Një qasje e tillë kërkon edhe vendosjen e një sistemi të matjes së performancës të definuar mirë për të monitoruar ndikimin dhe targetimin.<sup>39</sup> Përveç ofrimit të shërbimeve efektive, qëllimi i reformës së SHPP do të jetë edhe të transformohet SHPP i tanishëm nga një organ administrativ në një shërbim kombëtar të punësimit (agjenci kombëtare të

---

<sup>38</sup> Mumentalisht, ofrimi i shërbimeve të këshillimit për punëkërkuesit bëhet nga tre profesionistë të ndryshëm (këshilltari për këshillim, këshilltari për punësim dhe këshilltari për trajnim profesional) dhe kjo shkakton vonesa dhe joefikasitet në ofrimin e shërbimeve dhe shpesh përgjigje joadekuate ndaj nevojave të klientëve. Punëkërkuesit në disa raste kalojnë tri intervista të ndryshme para se të marrin shërbimin që u nevojitet. Në shumicën e shteteve, zyrtarët e sistemit i kryejnë të tri funksionet bazë të punësimit.

<sup>39</sup> Në rastin ideal, sistemi i matjes së performancës e monitoron ndikimin e aktiviteteve të kaluara (dmth monitorimin dhe vlerësimin) si dhe vendosjen e standardeve për punë në të ardhmen (caqet).

punësimit) që do të fokusohet në arritjen e objektivave të vendosura nga Ministria e punës dhe mirëqenies sociale (MPMS).

Sipas strategjisë, parashihet edhe që të zhvillohet një sistem informativ i tregut të punës (SITP), që do të krijojë, analizojë dhe shpërndajë rregullisht statistika të tregut të punës që nxirren nga shërbimi i punësimit dhe nga vlerësimet e tregut të punës për të përcaktuar mungesat e shkathtësive dhe kërkesat.<sup>40</sup> Politikat efektive të punësimit nuk mund të zhvillohen pa informata të besueshme për tregun e punës.<sup>41</sup> Informatat e tilla do të jenë e dhënë e nevojshme për monitorimin dhe vlerësimin e ndikimit të punësimit prej strategjisë.<sup>42</sup> Për këtë qëllim, mungesat e të dhënave primare dhe nevojat për kapacitet për analiza të mëtutjeshme do të rishikohen, dhe do të ofrohet asistencë për të përmirësuar mbledhjen këtyre të dhënave primare si dhe analizën e kapacitetit të tregut të punës për të ndihmuar që të krijohet SITP-ja që do të ofrojë informata më të përditësuara, besueshme dhe gjithëpërfshirëse për aspekte të ndryshme të tregut të punës. Kjo do të mund të përmirësonte funksionimin e tregut të punës si dhe të kontribuojë drejt zbatimit dhe riformulimit të politikave dhe programeve të punësimit. Si pjesë e këtij ushtrimi, do të përforcohet kapaciteti teknik i Entit statistikor të Kosovës (ESK) për të kryer sondazhe të fuqisë punëtore.

#### **4.3.2. Mbështetja e migrimit të fuqisë punëtore**

Të paktën për një periudhë afatshkurtër, migrimi i fuqisë punëtore mund të konsiderohet si një nga mënyrat për të trajtuar çështjen e papunësisë, zvogëluar furnizimin e tepërt të tregut me fuqi punëtor, si dhe për të shtuar kapitalin social dhe njerëzor për të papunësuarit. Numri i përgjithshëm i të migruarve nga Kosova jashtë vendit vlerësohet të jetë rreth 400,000 individë (përafërsisht 20% e popullësisë së Kosovës); pjesa më e madhe e tyre vijnë nga viset rurale,<sup>43</sup> vlerësohet se me dërgesat e tyre nga jashtë këta kontribuojnë mesatarisht me 15% të BPV-së së Kosovës.<sup>44</sup> Duke pasur parasysh numrin e lartë e të migruarve nga Kosova jashtë vendit dhe rritjen e vazhdueshme të fuqisë punëtore, do të merret parasysh edhe ndikimi pozitiv që migrimi do të kishte si në shtetin e origjinës ashtu edhe në atë të destinacionit. Për këtë qëllim, do të formohen struktura institucionale për të trajtuar çështjen e migrimit të fuqisë punëtore për motive punësimi, ngritjës së kapaciteteve të informimit dhe rritjës së vetëdijës drejt përkrahjës së migracionit të organizuar ndërsa do të vendosen edhe mekanizmat koordinuese ndër-institucionale për hartimin e politikave gjithëpërfshirëse për migrimin e fuqisë punëtore. Politikat do të drejtohen kah sistemet e përpunimit të informatave dhe mbledhja e të dhënave për migrimin, për të zgjeruar bazën e njohurisë për mundësitë për migrimin e

<sup>40</sup> Statistikat themelore ekonomike, të popullsisë, arsimit dhe trajnimit, punësimit dhe punës janë të gjitha pjesë e një SITP-i. Të gjitha informatat më lart zakonisht krijohen nga burime të ndryshme, dhe duhet të konvertohen në një pamje koherente të mënyrës se si funksionon tregu i punës.

<sup>41</sup> Institucionet e arsimit dhe aftësisë gjithashtu kanë nevojë për informata për trendet e tregut të punës dhe kërkesat për shkathtësi për t'u përgjigjur efektivisht në sistemet e tyre të zhvillimit të shkathtësive.

<sup>42</sup> SHPP është edhe shfrytëzues, edhe ofruer Brenda Sistemit informative të tregut të punës (SITP). Në praktikë, roli i një SHPP-je për të ofruar ITP dallon nga shteti në shtet. SHPP gati gjithmonë ofron ITP si produkt anësor i funksioneve të tij bazë. Në disa shtete, është përgjegjës për të prodhuar statistikat kryesore të tregut të punës dhe gjithashtu mund të analizojë dhe shpërndajë këto informata.

<sup>43</sup> Banka Botërore, Vlerësimi i varfërisë në Kosovë, Uashington, 2007

<sup>44</sup> Përmbledhje (*Aide Memoire*) nga FMN-ja, shkurt 2007

fuqisë punëtore, përmirësuar bashkëpunimin bilateral me shtetet pritëse dhe për të planifikuar masat e nevojshme për mundësimin e realizimit të skemave për forma të ndryshme të punësimit jashtë vendit.

#### **4.3.3. Programet e tregut aktiv të punës (PTAP)**

PTAP-et përkrahin krijimin e vendeve të punës në dy mënyra themelore: drejtpërdrejt me masa të hapjes së vendeve të punës (p.sh punë publike dhe vetëpunësim); dhe tërthorazi duke përmirësuar aftësinë për të gjetur punë përmes trajnimit dhe duke siguruar shkëmbim efikas të punës që ofron informata më të mira të tregut të punës dhe përputhje më të mirë ndërmjet kërkesës dhe punës. Për të krijuar vende pune në planin afatshkurtër, masat direkte të krijimit të vendeve të punës së PTAP-ve do të zgjerohen. Si hap i parë, **korniza gjithëpërfshirëse ligjore** për dizajnimin, implementimin dhe financimin e këtyre programeve do të dizajnohet dhe shpallet dhe veprimet për të **përforcuar më tutje kapacitetet e institucioneve të tregut të punës** për të programuar, menaxhuar, implementuar, monitoruar dhe vlerësuar këto programe do të iniciohen. Si pasojë, për shkak të mundësive të kufizuara për punësim në Kosovë, PTAP-et e ofruara nga institucionet e tregut të punës do të zgjerohen për të përfshirë masat direkte të krijimit të vendeve të punës siç janë punët publike, programet e vetë-punësimit dhe skemat e përkohshme të punësimit në shtetet e jashtme.

#### **4.3.4. Mbrojtja e punësimit**

Strategjia dhe politikat përkatëse gjithashtu shqyrtojnë aspektet e vendeve të punës së cilësisë së dobët dhe ato jostabile në ekonominë joformale. **Ligji themelor i punës**, që rregullon punësimin dhe marrëdhëniet e punës në Kosovë, do të rishikohen për të përmirësuar mbulimin e fushave (të mbrojtura) që janë rregulluar zakonisht në shumicën e shteteve. Megjithatë, legjislacioni duhet të rishikohet me kujdes në mënyrë që të vlerësohen implikimet e tij për tregun e punës. Megjithë mbrojtjen e dobët që ofrohet për punëtorët me anë të këtij ligji, ka mungesa të ndjeshme në zbatimin e tij. Si pasojë, inspektimi i punës do të përforcohet për të përmirësuar zbatueshmërinë, përmes: a) krijimit të një strukturë dhe organizimi të duhur për inspektimin e punës me programe gjithëpërfshirëse të zhvillimit të personelit duke mbuluar funksionet kryesore dhe teknikat e një shërbimi modern të inspektimit të punës, ii) dizajnimi i një politike efektive të zbatimit që është e qartë, transparente, koherente, e fokusuar dhe e menaxhueshme, dhe iii) zhvillimi i një sistemi për monitorimin e punës. Përmirësimi i zbatimit do të ofronte përfitim për punëtorët nga mbrojtja e punësimit *de facto* dhe jo *de jure* sepse firmat do të kishin më pak stimulim për mos-pajtueshmëri dhe zbatimin e ligjit do të bëhej më i lehtë.

#### **4.3.5. Lëvizja e individëve nga asistenca sociale në punë**

Asistenca sociale e ofruar për Kategorinë dy, përfituesit do të kushtëzohet nga kërkesat lidhur me kërkimin e punës dhe gatishmërinë për punë, dhe do t'i nënshtrohet dispozitës së detyrueshme të ofrimit të shërbimeve të orientuara të punësimit. Qëllimi i përgjithshëm do të jetë që të kalojë një numër i mjaftueshëm i përfituesve nga Kategoria dy jashtë papunësisë, në mënyrë që të krijohen kursime buxhetore që mandej mund të shfrytëzohen për të zgjeruar përkrahjen për segmentet më të varfra të popullsisë. Programet e tilla “nga asistenca sociale në punë” do të nxirrin përfituesit e asistencës

sociale përmes programeve të ndryshme të tregut aktiv të punës siç është trajnimi për tregun e punës, punët publike dhe ndihma për të gjetur punë. Në këtë aspekt, do të vendoset një sistem informativ për krahasim të të dhënave ndërmjet qendrave të punës sociale dhe zyrave të punësimit, dhe do të paraqitet një mekanizëm i qartë i bashkëpunimit ndërmjet dy departamenteve të MPMS-së (mirëqenia sociale dhe punësimi) për trajtimin e përfituesve të Kategorisë dy. Fillimisht, programet nga asistenca sociale në punë do të testohen para se të implementohen.

**Pjesa 5: Matrica e politikave  
Strategjia e punësimit të qëndrueshëm**

Përmirësimi i klimës së investimeve për të mundësuar themelimin dhe zgjerimin e firmave					
FUSHAT E POLITIKAVE	MASAT	VEPRIMET			INST. PËRGJ.
		Viti 1	Viti 2	Viti 3	
1. <i>Infrastruktura e biznesit</i>	Reforma në sektorin e energjisë	Përfundimi i riorganizimit financiar dhe juridik të KEK-ut  Privatizimi i distribucionit dhe furnizimit të KEK-ut  Përfundimi i tenderit për termocentralin: Kosova e re			MEF, MTI, MAP, MEM, AKK,
	Rritja e shpenzimeve kapitale të qeverisë (PIP) apo për të përmirësuar shfrytëzimin e shpenzimeve të tanishme kapitale	Rritje për 33% gjatë periudhës 2008 - 2012			
	Zhvillimi i parqeve të biznesit, zonave industriale dhe inkubatorëve të biznesit	Vazhdimi i ndërtimit të zonës industriale (ZI) në Drenas (5 milion €)  Dizajnimi i programit të menaxhimit për ZI (100,000 €)  Dizajnimi dhe implementimi i një programi për funksionalizimin e inkubatorëve të biznesit (200,000 €)	Vazhdimi i ndërtimit të ZI në Drenas (10 milion €)  Implementimi i programit të menaxhimit të ZI (200,000 €)  Vazhdimi i përkrahjes për inkubatorët e biznesit (300,000€)	Testimi dhe finalizimi i ZI në Drenas (3 milion €)  Implementimi i programit të menaxhimit të ZI (200,000€)  Realizimi i studimit për mundësinë e themelimit të zonave të reja dhe mundësitë e klasterizimit në Kosovë (120,000 €)  Vazhdimi i përkrahjes për inkubatorët e biznesit (300,000€)	
	<b>KOSTOJA FINANCIARE- TOTAL</b>	<b>5,300,000 €</b>	<b>10,500,000 €</b>	<b>3,620,000 €</b>	
2. <i>Qasja në financa dhe kostoja e financimit</i>	Themelimi (operacionalizimi) i skemave për përmirësimin e qasjes së NMV-ve në financa	Realizimi i studimit për të identifikuar skemat më efektive (100,000 €)	Dizajnimi i skemave më të duhura për të përmirësuar qasjen e NMV-ve në financa dhe fillimi i implementimit (kostoja do të definohet sipas studimit)	Implementimi i skemës (kostoja do të përkufizohet sipas studimit)	
	Përforcimi i Agjencisë kadastrale të Kosovës (AKK)	Finalizimi i strategjisë dhe planit të veprimit të AKK-së		Aprovimi dhe implementimi i kornizës rregullative për regjistrimin e apartamenteve	
	<b>KOSTOJA FINANCIARE- TOTAL</b>	<b>100,000 €</b>			
3. <i>Informata të</i>	Ofrimi i shërbimeve të trajnimit dhe	Zgjerimi i skemës vauçer të	Vazhdimi i financimit të SVKT	Vazhdimi i financimit të	

<i>pakta për tregun dhe baza e dobët e shkathësive për bizneset e vogla</i>	këshillimit	këshillimit dhe trajnimit (SVKT) (300,000 €)	(400,000 €)	SVKT (500,000 €)	
	<b>KOSTOJA FINANCIARE- TOTAL</b>	<b>300,000 €</b>	<b>400,000 €</b>	<b>500,000 €</b>	
<b>4. Korniza juridike dhe rregullative për bizneset</b>	Plotësimi dhe përmirësimi i kornizës ligjore – heqja e barrierave biznesore (si në nivel lokal ashtu edhe në nivel qendror)	Kryerja e vlerësimit të ambientit ligjor për zhvillim të bizneseve (150,000 €)	Modifikimi i ligjeve dhe rregulloreve ekzistuese dhe hartimi i të rejave sipas nevojës (300,000 €)	Themelimi i një organi të përhershëm për vlerësimin e ndikimit të ligjeve dhe rregulloreve në biznese. (80,000 €)	
	<b>KOSTOJA FINANCIARE- TOTAL</b>	<b>150,000 €</b>	<b>300,000 €</b>	<b>80,000 €</b>	
<b>5. Përforcimi i kapaciteteve institucionale</b>	Operacionalizimi dhe zhvillimi i mekanizmave institucionalë (one stop shop) në nivel lokal	Vazhdimi i projektit BETA të Bankës Botërore për implementimin e “one stop shop” në komuna	Vazhdimi i projektit BETA të Bankës Botërore	Transferimi i projektit të BB te autoritetet kosovare (300,000 €)	
	Zhvillimi dhe implementimi i masave të investimit dhe promovimit të eksportit	Ofrimi i asistencës teknike për themelimin e “One stop shop” në nivelin qendror për investim dhe promovim të eksportit (100,000 €)  Zhvillimi dhe implementimi i programeve B2B (100,000 €)  Ofrimi i trajnimit për eksportuesit për cilësinë, marketingun, paketimin dhe dizajnin (200,000 €)  Përkrahja panairëve lokale (100,000 €)  Përgatitja e një raporti për indikatorët e matjes së klimës së investimeve (100,000 €)  Analiza e nevojave të trajnimit për agjencinë e promovimit të investimeve (APIK) dhe fillimi i ofrimit të trajnimeve bazë (50,000 €)	Themelimi i “One stop shop” për investime dhe promovimin e eksportit (300,000 €)  Përkrahja eksportuesve përmes pjesëmarrjes në panairë, misione të shitjes dhe ekspozita ndërkombëtare (250,000€)  Organizimi i konferencës ndërkombëtare për sektorët më atraktivë për investimet e huaja (150,000€)  Ofrimi i trajnimit për zhvillim profesional të personelit të APIK-ut (100,000 €)	“One Stop Shop” të jetë plotësisht funksional për promovim të investimeve dhe eksportit (100,000€)  Implementimi i programeve B2B për kompanitë në Kosovë (100,000€)  Implementimi i programeve për përkrahje eksportit përmes pjesëmarrjes në panairë, misione të shitjes dhe ekspozita (200,000 €)	
	Plotësimi i infrastrukturës së cilësisë	Përfundimi i kornizës legjislative (50,000 €)	Zhvillimi i projekteve të financuara nga donatorët për të përkrahur standardet ndërkombëtare (50,000 €)	Zhvillimi i një grupi të mjaftueshëm konsultantësh lokale për standardet ndërkombëtare (100,000 €)	
<b>KOSTOJA FINANCIARE- TOTAL</b>	<b>700,000 €</b>	<b>850,000 €</b>	<b>800,000 €</b>		

<b>Arsimimi, shkathhtësitë dhe trajnimi</b>					
<b>FUSHAT E POLITIKAVE</b>	<b>MASAT</b>	<b>VEPRIMET</b>			<b>INST. PËRGJE.</b>
		<b>Viti 1</b>	<b>Viti 2</b>	<b>Viti 3</b>	
<b>1. Arsimi profesional dhe trajnimi (publik)</b>	Implementimi i projektit të MASHT për themelimin e Qendrave të kompetencës (QK) dhe transformimin e shkollave të arsimit dhe aftësisit profesional në QK	Ndërtimi i 4 shkollave të kompetencës (SHK) (16,000,000€)	Ndërtimi i 3 SHK-ve të reja si dhe shndërrimi i shkollave potenciale në SHK (12,000,000€)	SHK-të të jenë plotësisht operative (2,000,000€)	
	Pajisja e shkollave me mjetet e duhura	Matja e nevojave për pajisje në shkollat e ATP  Identifikimi i teksteve potenciale bazë për ATP (500,000€)  Vlerësimi i kualifikimeve dhe punës së mësimdhënësve për ATP (250,000€)	Investimi në pajisje për SHK dhe shkollat e ATP  Vazhdimi i përkthimit dhe integritit të teksteve në procesin e mësimdhënies (800,000€)  Dizajnimi dhe implementimi i programeve të trajnimit për mësimdhënësit e ATP (250,000€)	Vendosja e një kombinimi optimal të punës praktike në kombinim me seminare dhe ndërmarrje  Vazhdimi i përkthimit dhe integritit të teksteve në procesin e mësimdhënies (800,000€)  Vazhdimi i ofrimit të trajnimeve tjera për mësimdhënësit e ATP (250,000€)	
	Decentralizimi i autoritetit nga komunat te shkollat e AAP	Ndërmarrja e ndryshimeve të nevojshme ligjore  Matja e nevojave financiare të shkollave të ATP dhe definimi i kërkesave buxhetore  Hartimi i planit të trajnimit për personelin menaxherial në komuna dhe shkolla, për planifikim buxheti dhe metoda të raportimit të shpenzimeve	Implementimi i programeve të trajnimit për personelin menaxherial në komuna dhe shkolla		
	Përforcimi i lidhjeve në mes të shkollimit dhe punës	Identifikimi i kërkesave për shkathhtësi në tregun e punës, nga SITP (200,000€)	Ridefinimi i kurseve në shkollat e ATP sipas kërkesës për shkathhtësi (150,000€); Dizajnimi dhe punimi i materialeve informuese për orientim në karrierë dhe ndihmë në gjetjen e punës dhe trajnimi i mësimdhënësit e ATP	Integrimi i punës praktike të studentëve në ndërmarrje dhe institucione (150,000€); Ofrimi i informatave për karrierë dhe ndihma në gjetjen e punës	
	<b>KOSTOJA FINANCIARE- TOTAL</b>		<b>16,950,000 €</b>	<b>13,200,000 €</b>	<b>3,200,000 €</b>



<b>2. Arsimi profesional dhe sistemi i trajnimit</b>	Zgjerimi i mundësive për arsim dhe aftësim të të rriturve	Monitorimi i punës së qendrave të trajnimit profesional (QTP) (730,000 €)	Hapja e SHK-ve dhe shkollave profesionale për trajnim të të rriturve  Rishikimi i trajnimit që ofrohet nga ATP-të (870,000 €)	Inicimi i kontraktimit të trajnimit (1,080,000 €)		
	Definimi dhe implementimi i një kornize kombëtare të kualifikimeve në pajtim me ISCED dhe me Kornizën Evropiane të Kualifikimeve	Themelimi i autoritetit kombëtar të kualifikimeve (AKK) në pajtim me ligjin për Kualifikimet kombëtare (600,000 €)  Rregullimi i kualifikimeve në KKK në pajtim me nevojat e tregut të punës dhe në konformitet me Kornizën evropiane të kualifikimeve (1,100,000 €)	Aprovimi i standardeve, organizimet e vlerësimit dhe certifikimit për secilin kualifikim (700,000 €)  Definimi i llojeve dhe niveleve të certifikatave dhe diplomave për secilin kualifikim (300,000 €)			
	Akreditimi dhe licencimi i aftësimin të AAP dhe programeve arsimore		Inicimi i akreditimit të organeve të vlerësimit  Monitorimi i organeve të vlerësimit  Realizimi i vlerësimeve të jashtme të sigurimit të cilësisë (500,000 €)	Vazhdimi i procesit të licencimit dhe akreditimit  Zbatimi i KKK për të gjitha format, sektorët dhe nivelet e arsimit (300,000 €)		
	<b>KOSTOJA FINANCIARE– TOTAL</b>	<b>2,4430,000 €</b>	<b>2,370,000 €</b>	<b>1,380,000 €</b>		
<b>3. Arsimi i lartë</b>	Vlerësimi i vazhdueshëm i cilësisë dhe akreditimi i institucioneve të arsimit të lartë	Implementimi i rekomandimeve nga procesi i parë i akreditimit  Zhvillimi i procesit të dytë të akreditimit (200,000 €)	Implementimi i rekomandimeve nga procesi i dytë i akreditimit (500,000 €)	Vazhdimi i procesit të akreditimit dhe sigurimit të cilësisë (630,000 €)		
	Zhvillimi i planprogrameve në bazë të nevojave të tregut të punës	Formimi i një grupi punues për të hartuar një plan implementimi për zhvillimin e planprogrameve në arsimin e lartë (50,000 €)	Implementimi i planit për zhvillimin e planprogrameve në arsimin e lartë  Themelimi i kurseve të reja studimore nëse ka nevojë  Ofrimi i mundësive për mësim gjatë gjithë jetës (371,000 €)	Integrimi dhe zbatimi i planprogrameve të rishikuara (350,000 €)		

	Rritja e kapaciteteve shkencore dhe hulumtuese të arsimit të lartë	Hartimi i programeve shkencore dhe të hulumtimit nga këshilli kombëtar i shkencës (200,000 €)  Themelimi i QITT (Qendrës për inovacion dhe transfer të teknologjisë (115,000 €)  Definimi i mekanizmave të bashkëpunimit ndërmjet arsimit të lartë dhe ndërmarrjeve (150,000 €)	Implementimi i programit të hulumtimit dhe shkencës (1,500,000 €)  Themelimi i një fondi të hulumtimit për zhvillimin e qëndrueshëm të kapaciteteve për hulumtime në Kosovë  QITT të jetë plotësisht funksionale (50,000 €)	Përkrahja kapaciteteve të hulumtimit përmes fondeve të ndryshme (shtetërore, të BE dhe donatorëve tjerë) (1,000,000 €)  Përkrahja transferimit të teknologjisë (500,000 €)	
	<b>KOSTOJA FINANCIARE– TOTAL</b>	<b>715,000 €</b>	<b>2,421,000 €</b>	<b>2,480,000 €</b>	
<b>Institucionet e punës, politikat dhe rregulloret</b>					
FUSHAT E POLITIKAVE	MASAT	VEPRIMET			INST. PËRGJ.
		Viti 1	Viti 2	Viti 3	
1. <i>Shërbimet e punësimit publik (SHPP)</i>	Reforma dhe modernizimi i shërbimeve të punësimit publik	Përmirësimi i softuerit dhe harduerit të SHPP (100,000 €)  Pastrimi i regjistrit të të papunëve  Ndryshimi i procedurave administrative për të përmirësuar marrëdhëniet e punës ndërmjet SHPP dhe qendrave për trajnim profesional  Rishpërndarja e përgjegjësisë të këshilltarëve të punësimit, këshillimit dhe trajnimit profesional (50,000 €)  Të fillohet të rritet përgjegjësia e zyrave regjionale dhe komunale të punësimit për programet e hapjes së vendeve të punës (50,000 €)	Testimi i rritjes së përgjegjësive së zyrave regjionale/lokale të punësimit (100,000)  Vendosja e një sistemi të vlerësimit të punës (50,000 €)  Vendosja e një portali në ueb për funksionet e SHPP (50,000 €)  Realizimi i një analize të themelimit të Agjencisë kombëtare për punësim (50,000 €)	Vlerësimi i testimit për rritjen e përgjegjësive dhe fillimi i implementimit të plotë (50,000 €)  Përcjellja e sistemit të menaxhimit të punës (25,000 €)  Rishikimi dhe vlerësimi i analizës së themelimit të Agjencisë kombëtare për shërbime të punësimit (25,000 €)	MPMS/ESK
	Themelimi i një sistemi të besueshëm informativ për tregun kombëtar të punës	Identifikimi i nevojave plotësuese për informata të tregut të punës (50,000 €)  Dizajnimi i asistencës së përkrahjes për themelimin e sistemit informativ të tregut të punës (50,000 €)	Implementimi i asistencës dhe përkrahjes për themelimin e një sistemi informativ të tregut të punës (350,000 €)	Raportim i rregullt për indikatorët e tregut të punës dhe ALMP (50,000 €)	
	<b>KOSTOJA FINANCIARE– TOTAL</b>	<b>300.000 €</b>	<b>600.000 €</b>	<b>150.000€</b>	

2. <i>Migrimi i fuqisë punëtore</i>	Mbështetja e migrimit të fuqisë punëtore për motive punësimi	Krijimi i strukturës institucionale për të trajtuar çështjen e migrimit të fuqisë punëtore për motive punësimi	Vendosja e mekanizmave ndër-institucional për koordinim për hartimin e politikës për migrimin e fuqisë punëtore  Hartimi i politikës për migrimin e fuqisë punëtore (50,000 €)	Zbatimi i politikës për migrimin e fuqisë punëtore	
	<b>KOSTOJA FINANCIARE- TOTAL</b>		<b>50.000 €</b>		
3. <i>Programet e tregut aktiv të punës (PTAP)</i>	Zgjerimi i programeve të tregut aktiv të punës (PTAP)	Definimi i kornizës juridike për PTAP (50,000 €)  Finalizimi i planit të veprimit për zhvillimin e kapaciteteve institucionale për PTAP.  Organizimi i trajnimeve për implementimin e PTAP (50,000 €)  Hartimi dhe inicimi i implementimit të projekteve për punë publike (2 milion €)	Zgjerimi i projekteve të punëve publike (3 milion €)  Trajnimi i personelit të SHPP-ve qendrave të trajnimit profesional në promovim të vetë-punësimi (50,000 €)  Promovimi i vetë-punësimi (500,000)	Zgjerimi i projekteve të punëve publike (5 milion €)	MPMS
	<b>KOSTOJA FINANCIARE- TOTAL</b>	<b>2,100,000 €</b>	<b>3,550,000 €</b>	<b>5,000,000 €</b>	
4. <i>Mbrojtja e punësimi</i>	Rishikimi i ligjit themelor të punës,	Rishikimi i Ligjit themelor të punës dhe dorëzimi i tij në Kuvend	Përcjellja e implementimit të Ligjit dhe përgatitja e një raporti për implementimin e tij		MPMS
	Rishikimi i mëtutjeshëm i kapaciteteve të inspektoratit të punës për të siguruar implementimin e legjisllacionit për mbrojtje të punësimi	Rishikimi i kapaciteteve ekzistuese dhe hartimi i një plani për zhvillim të kapaciteteve të inspektoratit të punës (50,000 €)	Implementimi i planit për zhvillim të kapaciteteve të inspektoratit të punës (125,000 €)	Vazhdimi i implementimit të planit për zhvillim të kapaciteteve të inspektoratit të punës (125,000 €)	
	<b>KOSTOJA FINANCIARE- TOTAL</b>	<b>50.000 €</b>	<b>125.000€</b>	<b>125.000€</b>	
5. <i>Lëvizja e individëve nga asistencë sociale në punë</i>	Themelimi i një sistemi funksional për integrimin e përfituesve të asistencës sociale në tregun e punës,	Vendosja e një sistemi të integruar informativ për krahasim të të dhënave ndërmjet qendrave për punë sociale dhe zyrave të punësimi (50,000 €)  Dizajnimi i mekanizmave të bashkëpunimit ndërmjet dy departamenteve të MPMS për integrimin e përfituesve të asistencës sociale (50,000 €)	Pilotimi i programit për lëvizjen e individëve nga asistencë sociale në punë (100,000)	Vlerësimi i pilot programit dhe zgjerimi i programit nëse ka sukses (500,000 €)	MPMS
	<b>KOSTOJA FINANCIARE- TOTAL</b>	<b>100.000€</b>	<b>100.000€</b>	<b>500,000€</b>	

Vërejtje: Të gjitha vlerësimet e koston janë preliminare dhe mund të rishikohen kur pas finalizimit të Planeve vjetore të punës. Finalizimi i planeve është caktuar tentativisht në shtator 2009.

## **Pjesa 6: Monitorimi dhe vlerësimi**

Monitorimi dhe vlerësimi (M&V) janë mjete që mund të përdoren për ta përcjellë progresin dhe për ta vlerësuar ndikimin e strategjisë. Monitorimi përfshin mbledhjen sistematike të informatave për atë se strategjia a është në një moment të caktuar relative ndaj caqeve dhe rezultateve të përkufizuara më parë. Vlerësimi është logaritje e strategjisë që vazhdon apo që ka përfunduar, duke përfshirë vlerësimin e dizajnit, implementimit dhe rezultateve të saj.

Në përgjithësi, kornizat e M&V-së përfshijnë këto faza: a) formulimin e qëllimeve dhe rezultateve që do të monitorohen dhe vlerësohen, b) përzgjedhjen e indikatorëve kryesorë të suksesit për të monitoruar progresin, c) vendosjen e të dhënave bazë për të përshkruar situatën fillestare, d) përkufizimin e caqeve që duhet të arrihen deri në datat e specifikuar, e) mbledhjen e rregullt të të dhënave të nevojshme, dhe f) analizën dhe raportimin e rezultateve. Katër fazat e para të kornizës së M&V (d.m.th qëllimet dhe rezultatet, indikatorët, të dhënat bazë dhe caqet) janë përbërësit e kornizës së performancës.

Korniza e detajuar e suksesit të strategjisë është dhënë në një masë të madhe në tabelën 6.1, e cila paraqet indikatorët, informatat bazë dhe caqet. Monitorimi i veprimeve të strategjisë do të inkorporohet në planet vjetore të punës.

### **6.1. Monitorimi**

Monitorimi i strategjisë do të përbëjë kontrollimin e rregullt të veprimeve, resurseve dhe rezultateve të arritura. Do të bazohet në një sistem të mbledhjes së informatave, raportimit dhe analizës. Zyra e Zëvendës Kryeministrit do ta ketë përgjegjësinë e sistematizimit të monitorimit të sistemit të informacionit, duke përfshirë edhe monitorimin e realizimit dhe të rezultateve.<sup>45</sup> Në fillim të implementimit të strategjisë, grupi punues teknik do të japë një plan të detajuar vjetor të punës që përshkruan në detaje dorëzimin e rezultateve, veprimet që duhet të realizohen dhe rezultatet e pritura. Plani i punës do të lidhe veprimet me caqet e rezultateve për të monitoruar progresin në implementimin e veprimeve dhe arritjen e rezultateve. Gjithashtu do të tregojë qartë oraret dhe personat dhe/ose institucionet përgjegjëse për të ndërmarrë veprime dhe për të dhënë rezultate. Zyra e Zëvendës Kryeministrit (ZKM) gjithashtu do të organizojë takime tremujore për të raportuar progresin, dhe për të koordinuar dhe monitoruar implementimin e strategjisë me qëllim të prodhimit të raporteve tremujore të monitorimit që duhet të paraqiten te komisioni ndër-ministror.

---

<sup>45</sup> Monitorimi i implementimit përcjell progresin e veprimeve ndërsa monitorimi i rezultateve përcjell se si implementimi i veprimeve ka si rezultat performancë më të mirë.

## 6.2. Vlerësimi

Vlerësimi e plotëson monitorimin. Vlerësimi shikon çështjet e politikave dhe ato të dizajnit (“a jemi duke i kryer veprimet e duhura?”), çështjet e punës dhe të implementimit (“a jemi duke i kryer veprimet mirë?”), efektivitetin, efikasitetin dhe kënaqësinë e klientit, dhe nëse ka mënyra më të mira (alternativa, praktika më e mirë dhe mësimet e nxjerra) të qasjes ndaj çështjeve.

Do të kryhen dy veprime vlerësimi: a) një vlerësim afatmesëm dhe b) një vlerësim ex-post në fund të ciklit të strategjisë. Megjithatë, vlerësimi mund të zbatohet në çdo kohë kur indikatorët kryesorë sugjerojnë një divergjencë të madhe ndërmjet performancës së planifikuar dhe asaj aktuale. Zyra e ZKM-së do të jetë në radhë të parë përgjegjëse për të koordinuar si vlerësimet afatmesme dhe ato finale dhe për komisionim të hulumtimeve dhe sondazheve të prapavijës.

Vlerësimi afatmesëm do të analizojë në mënyrë kritike veprimet dhe rezultatet e para të intervenimeve, dhe të vlerësojë menaxhimin financiar dhe cilësinë e implementimit. Përmes vlerësimit do të kontrollohet nëse dhe sa mirë janë arritur qëllimet fillestare dhe të kontrollohet nëse ndryshimet janë bërë *de facto* ndaj objektivave fillestare. Do të theksohen ndryshimet në kontekstin e përgjithshëm ekonomik dhe social dhe të gjykohet nëse objektivat fillestare mbeten relevante. Rezultati i vlerësimit afatmesëm do të jetë që të theksohen ndryshimet në strategji, dhe të mundësohet implementimi i vazhdueshëm në bazë të mësimet të mësuara dhe praktikave të mira të identifikuara.

Përmes vlerësimit ex post do të gjykohet tërë strategjia. Në këtë mënyrë do të vlerësohet shfrytëzimi i resurseve dhe të raportohet për efektivitetin dhe efikasitetin e intervenimeve dhe masën deri në të cilën janë arritur rezultatet e pritura. Do të fokusohet në sukseset dhe dështimet dhe qëndrueshmërinë e rezultateve. Vlerësimi ex-post përdor një kombinim të metodave për të matur ndikimin e përgjithshëm, apo sondazhet e palëve të interesuara dhe të përfituesve si dhe analizën e efektivitetit të kostos. Detajet e vlerësimit do të mblidhen përmes përdorimit të të dhënave fillestare të mbledhura nga institucionet që janë drejtpërdrejt të përfshira në implementimin e strategjisë, të dhënat dytësore dhe teknikat kualitative (sondazhet me grupe fokusi dhe grupe të kontrollit). Rekomandimet e vlerësimit final do të përdoren për të përgatitur një strategji të re të punësimit për periudhën 2013 – 2016.

**Tabela 6.1. Korniza e performancës së strategjisë**

<b>Klima e investimeve dhe largimi i kufizimeve kryesore për themelim dhe zgjerim të firmave</b>			
<b>FUSHAT E POLITIKAVE</b>	<b>INDIKATORET E PERFORMANCES</b>	<b>GHENDJA AKTUALE</b>	<b>PERMIRESIMI I PLANIFIKUAR</b>
<i>Përmiresimi I Infrastrukturës e bizneseve</i>	Përqindja e të anketuarve nga bizneset që shprehin se kanë probleme me infrastrukturë siq është rryma, transport dhe telekomunikim	Në vitin 2007, 65% të anketuarve nga bizneset janë shprehë se kanë probleme	Deri në vitin 2012 55% të anketuarve nga bizneset që janë shprehë se kanë probleme
<i>Qasja më të mire në financa dhe kostoja e financimit</i>	Përqindja e të anketuarve nga bizneset që shprehin se kanë probleme me qasjen dhe kostoje të financimit	Në vitin 2007, 55% të anketuarve nga bizneset janë shprehë se kanë probleme	Deri në vitin 2012 45% të anketuarve nga bizneset që janë shprehë se kanë probleme
<i>Përmiresimi i informatave dhe këshilimeve ofruara në bizneset e vogla</i>	Numri i këshilimeve (vouchers) të ofruara për biznese	Në vitin 2008, janë ofruara 65 voqera për biznese	Deri në fund të vitit 2012, 5000 voqera janë ofruar për biznese
<i>Përmiresimi i kornizës ligjore dhe regulative për biznese</i>	Përqindja e të anketuarve nga bizneset që shprehin se kanë probleme me licencim, leje dhe në pasigurinë e politikave regulative	Në vitin 2007, 47 % e të anketuarve nga bizneset dhe asociacionet e tyre janë shprehë se kanë probleme	Deri në vitin 2012 37% të anketuarve nga bizneset janë shprehë se kanë probleme
<i>Forcimi i kapaciteteve institucionale</i>	Shpenzimet në shërbime për promovimin e NVM-ve dhe investimeve si % e buxhetit të Kosovës	Në vitin 2008 shpenzimet në shërbime për promovimin e NVM-ve dhe investimeve kanë përbërë 0.03 % e buxhetit të Kosovës	Deri në fund të vitit 2012, shpenzimet në shërbime për promovimin e NVM-ve dhe investimeve të janë 0.5% 'i apo më shumë e buxhetit të Kosovës
<b>Arsimimi, shkathtësitë dhe trajnimi</b>			
<b>FUSHAT E POLITIKAVE</b>	<b>INDIKATORET E PERFORMANCES</b>	<b>GHENDJA AKTUALE</b>	<b>PERMIRESIMI I PLANIFIKUAR</b>
<i>Reformimi dhe ngritja e cilësisë në AAP (publik)</i>	Ndërtimi i objekteve të CoC dhe zhvillimi i kriterëve dhe standardeve	Ende nuk është filluar me ndërtim të CoC, ndërsa janë përcaktuar profilet për dy CoC si dhe ka filluar evaluimi i shkollave ekzistuese për status të CoC sipas kriterëve të përcaktuara.	Deri në fund të vitit 2012 etablimi i shtatë CoC sipas standardeve të afirmuara ndërkombëtare dhe konvertimi i sa më shumë shkollave ekzistuese të AAP në institucione kompetente dhe koherente të AAP

<i>Ngrija e përshatshmërisë së trajnimit profesional konform nevojave të tregut të punës</i>	Funksionalizimi i Autoritetit Kombëtar të Kualifikimeve (AKK)	Ende nuk është themeluar AKK	Deri në fund të vitit 2012 akreditohe programet dhe institucionet licencohen për trajnim në AAL
<i>Ngrija e cilësisë në Arsimin e Lartë (AL) publik dhe privat</i>	Akreditimi i institucioneve të arsimit të lartë	Evaluimi i Universitetit Publik dhe raundi i dytë i evaluimit të institucioneve private të AL	Deri në fund të vitit 2009 përfundon procesi i evaluimit të UP dhe institucioneve private të AL.
<b>Institucionet e punës, politikat dhe rregulloret</b>			
<b>FUSHAT E POLITIKAVE</b>	<b>INDIKATORET E PERFORMANCES</b>	<b>GHENDJA AKTUALE</b>	<b>PERMIRESIMI I PLANIFIKUAR</b>
<i>Ngrija e effektivitetit të Shërbimeve Publike të punësimit (SHPP)</i>	Numri i të papunësuarve që kanë gjetur punë përmes ndërmjetësimit nga shërbimet e punësimit	Në vitin 2008: 5845 ndërmjetësime	Deri në fund të vitit 2012, numri i ndërmjetësimeve të janë 11, 690 apo më shumë
<i>Zgjerimi i Programit aktive të tregut të punës (PATP)</i>	Shpenzimet në PATP si % e buxhetit të Kosovës	Në vitin 2008 shpenzimet në PATP kan përbërë 0.1 % e buxhetit të Kosovës	Deri në fund të vitit 2012 shpenzimet në PATP të janë 2% apo më shumë e buxhetit të Kosovës
<i>Ngrija e Mbrojtjes së punësimit</i>	Shkala e punësimit joformal	Shkala e punësimit joformal: 50%	Deri në fund të vitit 2012 rrënja në shkallën e punësimit joformal në 40% apo më shumë
<i>Zhvendosja e individëve nga Ndihma Sociale në Punë</i>	Numri i përfituesve të asistencë sociale të inkuadruar në punë	Në vitin 2008 nuk është inkuadruar asnjë përfitues i asistencë sociale në punë	Deri në fund të vitit 2012, 2,000 përfitues të asistencës sociale (për kategorinë e II) inkuadruar në punë

## **Pjesa 7: Mekanizmat e menaxhimit dhe koordinimit**

Duke pasur parasysh rëndësinë e situatës së përgjithshme të punësimit, është me rëndësi kritike të sigurohet që politikat dhe veprimet e parapara në strategji të lëvizin drejt implementimit në mënyrë efikase dhe të shpejtë. Në këtë kontekst, strategjia vendos kornizën për ndarjen e resurseve financiare për të mundësuar realizimin e këtij procesi. Implementimi efikas dhe i shpejtë kërkon edhe ndërtimin e kapaciteteve të forta për të mbikëqyrur dhe drejtuar procesin. Për më tepër, për shkak të dimensionit afatgjatë të sfidës së punësimit në Kosovë, është e nevojshme të zhvillohen organizime të qëndrueshme institucionale që do të sigurojnë që krijimi i vendeve të punës të mbetet objektivë qendrore në politikat publike.

Mekanizmi efektiv i menaxhimit dhe koordinimit do të ndërtohet me këto organe:

- Një ***Komision ndërministror (KNM)***, që fillimisht do të përbëhet nga Ministri i ekonomisë dhe financave, ai i tregtisë dhe industrisë, punës dhe mirëqenies sociale, arsimit, shkencës dhe teknologjisë, bujqësisë, pylltarisë dhe zhvillimit rural, dhe të kryesohet nga Zëvendës Kryeministri Z. Ramë Manaj. Partnerë tjerë relevantë do të ftohen për të qenë pjesë e komisionit ndërministror, sipas nevojës. KNM-ja do të ketë rol mbikëqyrës gjatë tërë jetës së strategjisë. Ai do të jetë përgjegjës për koordinimin e përgjithshëm strategjik dhe do të ofrojë udhëzime për implementimin e strategjisë përmes takimeve të tij për çdo dy vite. KNM-ja do të ushtrojë edhe funksion të mbikëqyrjes strategjike dhe të jetë përgjegjës për të bërë organizimet e nevojshme për sigurim të cilësisë.
- Përveç KNM-së, grupi punues teknik që do të jetë fillimisht përgjegjës për të hartuar strategjinë do të transformohet në **Komisionin për menaxhim të strategjisë (KMS)**. KMS do të jetë përgjegjës për të ofruar koordinimin e punës për strategjinë. KMS do të përfshijë përfaqësues nga palët e qeverisë, duke përfshirë edhe përfaqësues nga Ministria e ekonomisë dhe financave, ministria e punës dhe mirëqenies sociale, ministria e arsimit, shkencës dhe teknologjisë, ministria e tregtisë dhe industrisë, dhe ministria e bujqësisë, pylltarisë dhe zhvillimit rural. Partnerët socialë do të jenë gjithashtu pjesë e KMS, duke përfshirë edhe Odën ekonomike dhe sindikatat. Partnerët tjerë dhe ekspertët mund të ftohen në takimet e KMS, sipas nevojës. KMS do të ofrojë udhëheqje teknike dhe përmbajtjesore lidhur me aktivitetet e parapara në planin vjetor të punës dhe të ofrojë këshilla teknike për KMS. KMS gjithashtu do të jetë përgjegjës për menaxhimin e resurseve të strategjisë për të arritur rezultatet dhe veprimet e përkufizuara në strategji dhe për të shqyrtuar problemet e menaxhimit dhe implementimit që dalin në pah. KMS zakonisht do të takohet për çdo tremujor, por mund të ketë nevojë të takohet më shpesh varësisht nga nevoja për të shqyrtuar çështje të lidhura direkt me menaxhimin dhe implementimin e programit.