

Analiza e nevojave të tregut të punës dhe e aftësive

Perspektiva për të ardhmen

Analiza e nevojave të tregut
të punës në Kosovë

NJERËZIT
janë burimi ynë
më i vlefshëm

Analiza e nevojave të tregut të punës dhe e aftësive

ALLED II - Programi “Harmonizimi i Arsimit dhe i Aftësimit me Nevojat e Tregut të Punës”, i financuar nga Bashkimi Evropian (BE) dhe Bashkëpunimi Austriak për Zhvillim (ADC), i implementuar nga Agjencia Austriake për Zhvillim (ADA)

U zhvillua për ALLED2 nga:

IESB Institute

Autor: Besnik Krasniqi

Recensuar nga:

Agon Dula, Anton Gojani, Efka Heder

Si duhet të citohet: B. Krasniqi (2019) Instituti IESB: Analiza e nevojave të tregut të punës dhe e aftësive; Perspektiva për të ardhmen. Kosovë: Publikim i projektit "Harmonizimi i Arsimit dhe i Aftësimit me Nevojat e Tregut të Punës 2". ISBN: ISBN 978-9951-8990-0-0

Fotografia e ballinës: Shutterstock Images

Biblioteka Kombëtare e Kosovës “Pjetër Bogdani”

331.5(496.51)

311.312(496.51)

ALLED2

Labour Market and Skills Needs Analysis : perspective for the future / Besnik Krasniqi. – Prishtinë : ALLED2, 2019. - 55 f. : ilustr. ; 21 cm.

ISBN 978-9951-8990-0-0

Ky raport është përgatitur në kuadër të projektit “Harmonizimi i Arsimit dhe i Aftësimit me Nevojat e Tregut të Punës” ALLED faza e dytë, i financuar nga Bashkimi Evropian (BE) dhe Bashkëpunimi Austriak për Zhvillim (ADC), i implementuar nga Agjencia Austriake për Zhvillim (ADA). Përmbajtja është përgjegjësi ekskluzive e Autorit dhe nuk reflekton domosdoshmërisht pikëpamjet e Bashkimit Evropian (BE) dhe të Bashkëpunimit Austriak për Zhvillim (ADC)/Agjencia Austriake për Zhvillim (ADA).

Korrik, 2019
Prishtinë

Tabela e shkurtesave dhe e akronimeve

ADA	Agjencia Austriake për zhvillim
ALLED	Harmonizimi i arsimit me nevojat e tregut të punës
IHD	Investimet e huaja direkte
GDP	Bruto produkti vendor
QK	Qeveria e Kosovës
AL	Arsimi i lartë
TIK	Teknologjia e informacionit dhe e komunikimit
ISCO	Klasifikimi i standardeve ndërkombëtare i profesioneve
ASK	Agjencia e Statistikave të Kosovës
APK	Agjencia e Punësimit në Kosovë
AFP	Anketa e fuqisë punëtore
NMVM	Ndërmarrjet Mikro, të Vogla dhe të Mesme
SKZH	Strategjia kombëtare zhvillimore
AAPT	As në arsim, as në punësim ose në trajnim
NVM-të	Ndërmarrjet e Vogla dhe të Mesme
UNDP	Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim
AAP	Arsimi dhe aftësimi profesional
QAP-të	Qendrat për aftësimet profesionale
VET	Vocational Education and Training
VTCs	Vocational Training Centers

Përmbajtja

1. Hyrje.....	12
2. Metodologjia	13
2.1. Hulumtim mbi tavolinë	13
2.2. Intervistat me hisedarët kryesor.....	14
2.3. Employers' survey	15
3. Informacion i përgjithshëm për ekonominë dhe tregun e punës	16
3.1. Zhvillimi ekonomik i përgjithshëm	16
3.2. Demographic overview	18
3.3. Tregu i punës	19
3.3.1. Indikatorët e tregut të punës	19
3.3.2. Punësimi sipas grupmoshave dhe nivelit arsimor.....	20
3.3.3. Papunësia e regjistruar	23
3.3.4. Profesionet dhe veprimtaria ekonomike sipas gjinisë	26
4. Përzgjedhja e sektorëve me potencial të lartë në Kosovë.....	26
5. Rezultatet e anketës së punëdhënësve.....	31
5.1. Rritja e qëndrueshme dhe performanca e sektorit.....	31
5.2. Arsimi dhe trajnimi	32
5.3. Qasja në punëtorë të aftë	34
5.3.1. Migrimi i fuqisë punëtore	35
5.4. Occupations	35
5.5. Aftësitë e përgjithshme	40
5.6. Mbrojtja e mjedisit dhe standardet e cilësisë.....	41
6. Konkluzione dhe rekomandime	42
Referencat	44
Aneksi 1: Lista e dokumenteve/raporteve::	45
Aneksi 2: Lista e të intervistuarve	46
Annex 3: Employers' survey questionnaire.....	47
Aneksi 4: Indikatorët demografikë dhe të tregut të punës për ekonominë e Kosovës	54

Tables

Tabela 1. Vlerësimet e popullsisë nga 2011-2051, sipas aktivitetit ekonomik dhe gjinisë.	19
Tabela 2: Indikatorët e tregut të punës.	20
Tabela 3. Numri i punonjësve dhe grupi i të punësuarve sipas gjinisë dhe grupmohës.....	20
Tabela 4. Punësimi sipas nivelit të arsimit.....	21
Tabela 5. Niveli më i lartë i arsimit sipas llojit të punonjësve (15-64).	21
Tabela 6. Punësimi sipas sektorit të veprimtarisë dhe gjinisë (në%).	22
Tabela 7. Shkalla e punësimit (%), sipas Fushës së Studimit.	23
Tabela 9. Papunësia e regjistruar sipas profesionit	24
Tabela 8. Papunësia e regjistruar sipas kualifikimeve.	24
Tabela 10. Profesionit (%), sipas gjinisë.	26
Tabela 11. Numri i punonjësve sipas sektorit të veprimtarisë ekonomike për vite sipas seksionit dhe përshkrimi i seksionit ekonomik dhe viti	28
Tabela 12. Kontributet sektoriale në rritjen e GDP-së (në pikë %).	29
Tabela 13. Mostra totale dhe pozicioni i të anketuarve në organizatë.	31
Tabela 14. Performanca e rritjes së kompanive dhe sektorëve.	32
Tabela 15. Trajnimi i punonjësve	33
Tabela 17 pengesat ndaj plotësimit të vendeve të punës me punëtorë të aftë.	34
Tabela 16 Pikëpamjet e pronarëve/menaxherëve rreth ofruesve të trajnimit.....	34
Tabela 18. Rëndësia e profesioneve/aftësive dhe vendeve të lira të punës.....	36
Tabela 19. Lloji i parashikimit të aftësive të reja, në 2-5 vjet tani	39
Tabela 20. Vështirësi në gjetjen e kurseve dhe trajnerëve për aftësitë e reja.....	40
Tabela 21. Niveli i rëndësisë së aftësive të tjera të përgjithshme.....	41
Tabela 22. Rëndësia e implementimit të praktikave për ta zvogëluar përdorimin e lëndëve të para, energjisë dhe ujit.....	41

Tables

Figura 1. Krahasimi midis shpërndarjes së papunësisë së regjistruar dhe vendeve të lira të punës sipas profesioneve, në përqindje (2018)...	25
Figura 2. Pritshmëria në rritje, rritja e përqindjes sipas sektorit	32
Figura 3. Pagesa e kostos së trajnimit	33
Figura 4. Migrimi i fuqisë punëtore, përqindja e punonjësve që e lanë punën për të shkuar jashtë vendit	35

1. Hyrje

Ky studim përqendrohet në një temë shqetësuese kritike për politikëbërësit vitet e fundit – mospërputhja e aftësive në Kosovë me nevojat e tregut të punës. Dokumente dhe raporte të ndryshme strategjike të zhvillimit ekonomik tregojnë nevojën për punë të kualifikuar për ta përkrahur rritjen ekonomike në Kosovë. Strategjia Kombëtare e Zhvillimit (SKZH) 2016-2021 thekson se përputhja e aftësive të fituara në arsim me ato të kërkuara nga tregu i punës lehtëson krijimin e punësimit dhe nxitë rritjen ekonomike (QK 2016)¹. Kjo konfirmohet nga një program i fundit i Reformës Ekonomike të Kosovës (2019-2021)², i cili e identifikoi mospërputhjen e arsimit (universitar dhe profesional) dhe tregun e punës si pengesat kryesore ndaj rritjes që e zvogëlojnë punësimin dhe inovacionin (QK 2019). Raporti i BE (2019)³ gjithashtu sugjeron se Kosova ka bërë pak përparim në përmirësimin e cilësisë së arsimit dhe në adresimin e boshllëqeve në aftësi në tregun e punës. Kështu, lindi nevoja për t'i identifikuar nevojat e tregut të punës për punonjësit e kualifikuar.

Hendeku i aftësive ka pasoja jo vetëm për kompanitë private vendase, por edhe për investimet e huaja direkte. Ngadalësimi i fundit i IHD-ve në Kosovë është i lidhur me perceptimin e përgjithshëm të situatës në vend, çështjet me furnizimin me energji elektrike për prodhimtari, burokracia dhe zbatimin e ligjit në mirëmbajtjen e kontratave të biznesit etj., por në masë të madhe ndikohet nga disponueshmëria dhe furnizimi i punës së kualifikuar.⁴ Rëndësia e aftësive për tërheqjen e IHD-ve mund të ndikojë edhe në krijimin e lidhjeve reverze me furnizuesit lokalë, të cilët nga ana e tyre duhet të kenë qasje në forcën e kualifikuar të punës për t'i përmbushur standardet e cilësisë për IHD.

Me sa duket, nismat e politikave për ta zvogëluar hendekun e aftësive janë shumë të rëndësishme për të rritur konkurrueshmërinë në Kosovë, në dritën e ndryshimeve të shpejta në tregun e punës, globalizimin, migrimin e krahut të punës dhe ndryshimet demografike. Në Kosovë, si në vendet tjera, tani prioriteti global është thjeshtëzimi i kualifikimeve dhe aftësive profesionale për të siguruar rezultate më të mira në punësim dhe punësueshmëri për punëtorët dhe në rritjen e produktivitetit dhe konkurrueshmërisë së ekonomisë (ILO 2018)⁵

Për ta adresuar këtë boshllëk, qëllimi i përgjithshëm i këtij raporti është që ta vlerësojë mospërputhjen e aftësive aktuale të tregut të punës në Kosovë. Fillon me një analizë të gjerë të sfondit demografik, ekonomik dhe tregut të punës për ta lehtësuar zgjedhjen e sektorëve ekonomikë me prioritet me potencial më të lartë për krijimin e vendeve të punës. Duke pasur parasysh këtë në mendje, analiza më e gjerë e të gjithë sektorëve ekonomik u ngushtua në një hetim më të thellë të katër sektorëve të propozuar për ndërhyrje: bujqësia, përpunimi i ushqimit dhe industri/prodhim-

1. STRATEGJIA KOMBËTARE PËR ZHVILLIM 2016 - 2021, (http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National_Development_Strategy_2016-2021_ENG.pdf)

2. Programi i Reformës Ekonomike 2019-2021, (<https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/4FC-9C8D0-8ADF-4DD1-97B8-BB2DD36150C3.pdf>)

3. Raporti i progresit të BE-së: Raporti për Kosovë* 2019 (<https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20190529-kosovo-report.pdf>)

4. Intervistat me Shoqatat e Biznesit

5. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--stat/documents/meetingdocument/wcms_636052.pdf

tari, si dhe energjia dhe furnizimi me energji elektrike. Sektori i katërt i mundshëm, energjia dhe furnizimi me energji elektrike, erdhi gjatë intervistave dhe takimeve në terren me hisedarët, si dhe prioritet i QK, që reflektohet në dokumentin e zhvillimit strategjik. Raporti bazohet në hulumtimet primare të kryera gjatë qershorit dhe korrikut të vitit 2019 që i vlerësuan nevojat aktuale të tregut të punës të sektorit privat dhe identifikuan mospërputhjet e aftësive të ndryshme.

Hulumtimi përfshiu **tri komponente**, përfshirë **(i) Hulumtimin mbi tavolinë dhe analizën e burimeve dytësore, (ii) hulumtimin cilësor në terren** bazuar në intervistat me hisedarë dhe në analizën e situatës/hisedarëve, **(iii) mbledhjen e të dhënave në nivel kompanie** përmes anketave me pyetësorë dhe analizës së të dhënave të anketës të përdorura për t'i identifikuar aftësitë që nevojiten në tregun e punës në sektorë të përzgjedhur nga hulumtimi dhe analiza mbi tavolinë. Hulumtimi na jep një pasqyrë në çështjet e aftësive me të cilat përballen kompanitë dhe veprimet që po i ndërmarrin për t'i adresuar ato, duke siguruar një perspektivë unike të aftësive krahas informacioneve të tjera të tregut të punës bazuar në hulumtimin sekondar të të dhënave. Siç u konstatua nga projekti ALLED 1, ekziston nevoja për parashikimin e nevojave për aftësi për ta formuar bazën për planifikim më të mirë në institucionet arsimore dhe aftësuese. (ALLED 2015). Parashikimet e dhëna në këtë hulumtim i mundësojnë politikë-bërësve që të marrin vendime me kohë.

Ky raport është strukturuar si më poshtë. Seksioni 2 jep një përmbledhje të metodologjisë që është përdorur për ta kryer studimin. Tre përbërësit kryesorë janë të detajuar: intervistat, analiza e të dhënave administrative dhe analiza e raporteve të shtetit, anketa me punëdhënës. Seksioni 3 paraqet një përmbledhje të trendeve demografike, ekonomike dhe tregut të punës në Kosovë. Seksioni 4 i diskuton intervistat cilësore dhe analizat dhe përzgjedhjen e sektorëve prioritar. Seksioni 5 e tregon analizën e të dhënave të anketës së punëdhënësve. Në fund, seksioni 6 i nxjerr përfundimet dhe i skicon rekomandimet dhe hapat e ardhshëm.

2. Metodologjia

Qasja e implementimit bazohet në **tri komponente**, përfshirë **(i) Hulumtimin mbi tavolinë dhe analizën e burimeve dytësore, (ii) hulumtimin cilësor në terren** bazuar në intervistat me hisedarë dhe në analizën e situatës/hisedarëve, **(iii) mbledhjen e të dhënave në nivel kompanie** përmes anketave me pyetësorë dhe analizës së të dhënave të anketës të përdorura për t'i identifikuar aftësitë që nevojiten në tregun e punës në sektorë të përzgjedhur.

2.1. Hulumtim mbi tavolinë

Hulumtimi mbi tavolinë përfshiu aktivitetet kryesore, përfshirë **shqyrtimin e literaturës, shqyrtimin mbi tavolinë të të dhënave dytësore** përfshirë dokumentet e projektit, vlerësimet dhe anketat e mëparshme të tregut të punës dhe **analiza e gjendjes bazuar në informacionin sasior**. Së pari, e kryem **shqyrtimin e literaturës** në trendet e tregut të punës dhe mospërputhjen e aftësive, por me fokus specifik në identifikimin e sektorëve prioritarë. Shqyrtimi i dokumenteve strategjike kombëtare, siç janë Strategjia Kombëtare e Zhvillimit, Agjenda e Reformës Ekonomike, dokumentet e konkurrenshëmërisë dhe të strategjisë sektoriale (TIK, sektori i përpunimit të drurit për shembull), Strategjia e inovacionit dhe e ndërmarrësisë së Kosovës, Korniza e specializimit të mençur, PSAK, raporti i

Progresit i BE-së dhe studimet tjera të tregut të punës u konsultuan për ta nxjerrë një përmbledhje të trendeve të tregut të punës (shiko Shtojcën 1 për listën e referencës). Ekipi i hulumtimit e zgjeroi fushën e analizës me studime dhe anketime të tjera të bëra nga institucione/organizata të ndryshme në fushën e vlerësimit të aftësive të tregut të punës. Këto studime të rëndësishme u shqyrtuan me kujdes për ta informuar qasjen analitike dhe metodologjike të studimit aktual dhe për t'u siguruar se metodologjia më relevante po përdoret për ta hetuar tregun e punës dhe për analizën e nevojave të aftësive në Kosovë.

Së dyti, **analiza e situatës** përdoret si hulumtim pas-tavolinës si hap i parë në proces sepse duhet të vlerësohet situata aktuale dhe si mund të bëhen rekomandime për të ardhmen. Analiza e situatës dha informata sasiore në lidhje me trendet e fundit në tregun e punës në Kosovë. Të dhënat dytësore dhe anketat ekzistuese përdoren për të prodhuar informata të reja për trendet aktuale të tregut të punës duke e përdorur kornizën demografike; indikatorët e aktivitetit ekonomik (Anketa e Tregut të Punës - situata aktuale dhe papunësia); indikatorët makroekonomikë. Anketat ekzistuese dhe burimet e të dhënave janë përdorur për ta bërë parashikimin e nevojave të aftësive në tregun e punës, duke i përfshirë të dhënat e zbërthyer sipas gjinisë dhe grupet e marginalizuara, siç janë njerëzit me aftësi të kufizuara dhe grupet e pakicave. Vëmendje e veçantë i kushtohet prodhimit të informatave sasiore për indikatorët e aktivitetit ekonomik ose grupet e marginalizuara (p.sh. për gratë dhe personat me aftësi të kufizuara, pakicat) si dhe barrierat me të cilat përballen për të hyrë në tregun e punës.

Shqyrtimi i literaturës, hulumtimi mbi tavolinë dhe analiza sasiore e burimeve ekzistuese të të dhënave kontribuuan në identifikimin e sektorëve prioritar si ngasës të zhvillimit ekonomik dhe gjenerimit të punësimit dhe parashikimin e aftësive/kompetencave në të ardhmen. Për më tepër, janë përfshirë çështjet e gërshetuara – gjinia, përfshirja sociale dhe mjedisi. Analiza gjithashtu kontribuoi në zhvillimet e elaboruara të tregut të punës brenda kontekstit kohor, duke i marrë parasysh tre horizonte të veçanta kohore, afatshkurtra (1-2 vitet e ardhshme), afatmesme (3-5 vite në të ardhmen e parashikueshme) dhe afatgjatë (5+ vjet)”. Shënimet e intervistës u futën në databazë të materialeve cilësore të hulumtimit. Databaza u analizua duke përdorur SPSS/STATA ose Excel, siç u gjykuamë e përshtatshme, e cila ia mundësoi ekipit hulumtues që të prodhojë tabela të tërthorta për sektorë dhe grupe specifike.

2.2. Intervistat me hisedarët kryesor

Përveç analizës së të dhënave dytësore dhe shqyrtimit të dokumenteve kryesore strategjike të zhvillimit, punët në terren u kryen në fazën e dytë të projektit. Më konkretisht, aty u përfshinë intervistat gjysmë të strukturuar me hisedarët kryesorë në secilin sektor prioritar. Duke u bazuar në projektin e mëparshëm ALLED 1 i cili i identifikoi bujqësinë, përpunimin e ushqimit dhe mekatronikën si sektorë prioritarë, ne kryem analiza dhe intervista shtesë për ta validuar rëndësinë e këtyre sektorëve dhe për përfshirjen e sektorit shtesë. Duke vepruar kështu, ekipi i identifikoi hisedarët në të gjitha nivelet në qeveri, agjenci dhe hisedarë të tjerë kryesorë si punëdhënësit e sektorit privat, shoqatat e biznesit, të diplomuarit e mëparshëm, shkollat AAP, QAP-të, ofruesit e IAL, ministritë përkatëse qeveritare dhe agjencitë. Një fokus i veçantë i intervistave ishte në kuptimin e aftësive të nevojshme në tregun e punës, me interes të veçantë në analizën e trendeve aktuale të tregut të punës dhe dinamikës së ardhshme në mënyrë që të dilet me perspektivat e ardhshme të tregut të punës. Intervistat gjithashtu ia mundësuan ekipit hulumtues ta plotësojnë çdo boshllëk në shqyrtimin e literaturës të realizuar në komponentin e hulumtimit mbi tavolinë të aktivitetit kërkimor.

Një grup tjetër i hisedarëve përfshinte punëdhënës privatë, përfshirë pronarë ose menaxherë të një mostre të punëdhënësve kryesorë në sektorët e përzgjedhur prioritar. Gjithashtu e realizuam një grup fokusi të pronarëve/menaxherëve brenda secilit sektor prioritar të identifikuar. Qëllimi i këtij grupi të intervistave ishte që të fitojmë një kuptim cilësor të trendeve aktuale dhe të ardhshme të tregut të punës. Intervistat me kompanitë eksploruan në mënyrë specifike planet e zgjerimit të kompanive dhe nevojat e tyre në të ardhmen për aftësi dhe kompetenca specifike. E njëjta qasje është përdorur me grupin e të diplomuarve të mëparshëm në sektorët e përzgjedhur, duke ia mundësuar ekipit hulumtues që të del me sektorët prioritar. Intervista me të diplomuarit e mëparshëm mundësoi vlerësimin e relevancës së përvetësimit të aftësive/kompetencave në lidhje me punësimin e tyre aktual.

2.3. Anketa e punëdhënësve

Bazuar në hulumtim në tavolinë dhe analizën e situatës, si dhe intervistat me hisedarët kryesorë, u zgjedhën sektorët prioritarë për hetime të mëtutjeshme. Raporti i mëparshëm 'ALLED I' i ka identifikuar mekatronikën, bujqësinë dhe përpunimin e ushqimit si sektorë prioritarë. Anketa e propozuar e Tregut të Punës i përfshinte këta sektorë dhe u shtuan dy sektorë të tjerë bazuar në analizë. Të dhënat e mbledhura nga kompanitë në ata sektorë të përzgjedhur përmes një pyetësi standard, të shpërndarë menaxherëve të lartë ose pronarëve të kompanive në formën e takimeve ballë-për-ballë dhe me laps e letër. Mostra u zgjedh rastësisht nga regjistri i Agjencisë së Regjistrimit të Biznesit në këta sektorë duke i përdorur sektorët NACE Rev. 2 për identifikimin e sektorëve prioritarë të përzgjedhur në analizën e situatës. Korniza e mostrimit përfshinë numrin e përgjithshëm të kompanive në sektorin specifik, i cili u përdor për ta marrjen e mostrave të rastit. Mostra totale përbëhej nga 300 kompani. Pastaj, skicohen grupet e përzgjedhura të profesionit ISCO-08 për secilën industri, gjë që mundësoi realizimin e analizës bazuar në profesione dhe kualifikime.⁶ Siç sugjerohet nga ADA (2018) Udhëzuesi i përdoruesit për implementimin e anketës së kompetencave të punëdhënësve, ekipi arriti ta kuptojë se ku punojnë profesionet e caktuara vetëm në nivelin e grupeve të vogla të profesioneve të klasifikimit ISCO i cili është niveli i raportimit në Anketën e Fuqisë Punëtore. Prandaj, në përputhje me këtë manual, arritëm që të marrim informata për një grup të profesioneve në grupin e pakicave. Kur e zgjedhim mostrën, duhet të sigurohemi se firmat tona e punësojnë profesionin tonë me interes dhe kjo u bë e mundur duke u konsultuar me Autoritetet Tatimore dhe shoqatat e punëdhënësve. Madhësia e propozuar e mostrës ishte deri në 100 firma për secilin sektor prioritar varësisht kornizës së mostrimit.

Pyetëtorët mblodhën të dhëna për pesë tema si më poshtë:

- i. Karakteristikat e madhësisë së firmës, mosha, aktiviteti ekonomik, shitjet, arsimit dhe aftësimi, përfshirë informatat për profesionin e zgjedhur (numri i punonjësve dhe shpërndarja sipas gjinisë, moshës dhe arsimit, grupeve të cënueshme).
- ii. Informatat në lidhje me aftësimin dhe arsimimin, praktikatat e punëdhënësve në shqyrtimin e

6. *Profesioni është një nga punët më të ngjashme, i cili e definon një grup të detyrave që mund të implementohet nga një punëtor i vetëm. Në tekst do e përdorim shprehjen 'punë' e jo 'profesion' për hir të thjeshtësisë. Kur flasim për një 'profesion', mendojmë për një person që e ka këtë profesion, e kur flasim për 'punë', mendojmë për një vend pune në një firmë (shih ADA, f.4) Udhëzuesi i përdoruesit për implementimin e anketës së kompetencave të punëdhënësve <http://www.alledkosovo.com/publications/download/3-Udh%C3%ABzues-dhe-sigurimi-i-cil%C3%ABsis%C3%AB/udhizesues-per-zbatimin-e-anketes-me-punedhenes.pdf>*

- aftësive dhe nevojave për trajnim të punonjësve të tyre.
- iii. Aftësitë karakteristike specifike për profesionin sipas profesionit. Në përputhje me literaturën, kemi përfshirë përdorimin e pyetjeve të hapura ku të intervistuarit i radhitin deri në pesë detyra dhe aftësi përkatëse për t'i arritur rezultatet e pritura të performancës.
 - iv. Pikëpamjet dhe vlerësimi i punëdhënësve nëse aftësitë e zgjedhura përvetësohen në shkollë ose në vendin e punës dhe rëndësia e tyre në të ardhmen. Për më tepër, punëdhënësit i dhanë informatat dhe treguan pritjet e tyre për nevojat e reja për aftësi dhe masat e ndërmarra nga bizneset për t'i adresuar ato.
 - v. Planet e ardhshme të zgjerimit të biznesit në afat të shkurtër (1-2 vitet e ardhshme), afatmesme (3-5 vjet) dhe afatgjatë (5+ vjet) në lidhje me aftësitë specifike dhe profesionet siç janë bizneset në ndryshime të mëdha, inovacionet dhe investimet dhe ndikimi në grupin përkatës profesional.

3. Informacion i përgjithshëm për ekonominë dhe tregun e punës

Në këtë pjesë, kuptuam karakteristikat demografike, kornizën aktuale makroekonomike, trendet e tregut të punës dhe sektorët me kontribut më të lartë në punësim dhe në potencialin për rritjen e ardhshme ekonomike. Kjo mundëson parapërgatitjen për t'i kuptuar më mirë nevojat e tregut të punës dhe dizajnimin e masave të politikave për t'i adresuar këto nevoja nëse janë thelbësore për ta nxitur rritjen e sektorit privat.

3.1. Zhvillimi ekonomik i përgjithshëm

GDP për kokë banori e Kosovës është më e ulëta në rajon, me 3.566 Euro në terma nominal në vitin 2017, që është rreth 26.3% e mesatares së BE-së (mesatarja rajonale është 4,853 Euro) (EU 2019). Aktiviteti ekonomik është rritur në mënyrë të qëndrueshme që nga viti 2015, por kufizohet nga një bazë e ngushtë e prodhimit dhe nën-shfrytëzim të konsiderueshëm të krahut të punës. Rritja reale e GDP-së arriti në 3.9% në 2018 (Banka Qendrore e Kosovës, 2019). Vitet e fundit, ekonomia është nxitur nga investimet publike në infrastrukturë dhe konsumi privat (kjo e fundit është financiar nga remitancat e shumta nga jashtë dhe rritja e fuqishme e pagave dhe vlerës së kredisë).

Në kuptim të sektorit privat, Kosova i ka përmirësuar ndjeshëm rregullat e saj të biznesit siç dëshmohet nga përmirësimi i vazhdueshëm i lehtësisë së të bërit biznes, duke u afruar më afër kufirit të praktikave më të mira globale në rregullimin e biznesit, (Të bërit biznes nga Banka Botërore 2019). Raporti i Bërjes së Biznesit tregon se Kosova e ka përmirësuar rezultatit e saj nga 73.71 në 74.15 pikë, ku rezultati më i lartë tregon se mjedisi i biznesit është më efikas dhe institucionet ligjore janë më të forta. Sidoqoftë, qasja në fuqi punëtore të kualifikuar dhe të aftë mbetet pengesë e vazhdueshme ndaj rritjes së sektorit privat.

Dokumente të ndryshme strategjike të zhvillimit ekonomik tregojnë nevojën për fuqi punëtore të kualifikuar për ta përkrahur rritjen ekonomike në Kosovë. Për shembull, Strategjia Kombëtare e

Zhvillimit (SKZH) 2016-2021⁷ thekson që përputhja e aftësive të fituara në arsim me ato të kërkuara nga tregu i punës lehtëson krijimin e punësimit dhe nxitë rritjen ekonomike (QK 2016)⁸. Kjo konfirmohet nga një program i fundit i Reformës Ekonomike të Kosovës (2019-2021), i cili i identifikoi mospërputhjet e arsimit (universitar dhe profesional) dhe tregun e punës si pengesat kryesore ndaj rritjes që e zvogëlojnë punësimin dhe inovacionin (QK 2019). Bazuar në raportet e BE, Kosova ka bërë pak përparim në përmirësimin e cilësisë së arsimit dhe në adresimin e boshllëqeve në aftësi në tregun e punës.

Studimet në nivelin e firmës gjithashtu zbuluan se shumë firma në Kosovë raportuan probleme në angazhimin e punonjësve të rinj, kryesisht për shkak të përvojës ose aftësive të pamjaftueshme (Cojocar 2017). Nga ana tjetër, cilësia e ulët e arsimit/trajnitimit dhe mospërputhjet e aftësive e pengojnë popullsinë joaktive në marrjen dhe mbajtjen e punëve të mira, duke vepruar si pengesa kryesore ndaj rritjes ekonomike. Për më tepër, sa i përket cilësisë së fuqisë punëtore, sipas Indeksit të Politikave SBA 2016, Kosova duhet të bëjë përpjekje më të qëndrueshme për të ndërtuar njohuri dhe aftësi midis NVM-ve që dëshirojnë të tregtojnë me BE-në. Sigurimi i cilësisë së arsimit dhe aftësimin profesional gjithashtu ka nevojë për zhvillim të mëtutjeshëm për t'i përmbushur nevojat e NVM-ve në ndërtimin e konkurrueshmërisë dhe rritjen e eksportit (OECD/EU/EBRD/ETF/SEECEC 2019). Kjo është veçanërisht e rëndësishme duke marrë parasysh që sektori privat përbëhet tërësisht nga NVM-të (Krasniqi 2012) të cilat veçanërisht e kanë të vështirë t'i përdorin programet e arsimit dhe zhvillimit të aftësive për shkak të kostos (OECD 2016).

Përveç kërkesës së lartë dhe përpjekjeve të kompanive private për fuqi punëtore të kualifikuar, Kosova ende përballet me nivele të larta të papunësisë. Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK)⁹ bazuar në rezultatet e Anketës së Fuqisë Punëtore (LFS) në 2018 tregon se shkalla e papunësisë është 29.6%. Për më tepër, ASK tregon se brenda popullsisë në moshë pune, shkalla e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore është 40.9%, ndërsa shkalla e punësimin në Anketën e Fuqisë Punëtore në vitin 2018 është 28.8%. Më tej, ASK (2019) tregon se dy të tretat e popullsisë në Kosovë janë popullsi e moshës së punës (15-64 vjet). Shkalla më e lartë e punësimin është tek meshkujt (45.3%), ndërsa punësimi i femrave është 12.3%. Femrat janë të punësuar kryesisht në sektorët e arsimit, tregtisë dhe kujdesit shëndetësor, me 52.9%, ndërsa meshkujt janë të punësuar kryesisht në sektorët e tregtisë, ndërtimitarisë dhe prodhimitari, me 43.0%.

Për më tepër, ASK (2019) konstaton se sektorët ekonomikë premtues që vazhdojnë të punësojnë më shumë njerëz janë: tregtia me 17.0%; ndërtimtaria me 11.9%; arsimit me 11.3%; dhe prodhimtaria me 10.3%. Ndërkohë, sektorët tjerë marrin pjesë me përqindje më të ulët në punësim. Për kontributin sektorial në ekonomi, raportet e progresit të BE-së tregojnë gjithashtu nevojën për ndërhyrje në të ardhmen. Sipas raportit të Progresit të BE (2019) nuk ka pasur progres në adresimin e dobësive strukturore të sektorit privat të Kosovës, i cili vazhdon të jetë i fragmentuar dhe i paaftë për ta përmirësuar efikasite-

7. STRATEGJIA KOMBËTARE PËR ZHVILLIM 2016 - 2021, (http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National_Development_Strategy_2016-2021_ENG.pdf)

8.

9. Agjencia e Statistikave të Kosovës (2019) - Anketës së Fuqisë Punëtore, rezultati i vitit 2018, (e qasur më 30 qershor 2019 në <http://ask.rks-gov.net/en/kosovo-agency-of-statistics/add-news/labour-force-survey-in-kosovo-2018>)

tin e tij. Nuk ka pasur ndryshime të rëndësishme strukturore në ekonominë e Kosovës që nga viti 2008.

Kosova është vendi më i prapambetur nga Ballkani Perëndimor për sa i përket konkurrencës. Disa pengesa në këtë drejtim përfshijnë mjedisin e përgjithshëm të biznesit, investimin e ulët të NVM-ve dhe bazën e kufizuar të furnizimit dhe qasjen e kufizuar në zinxhirin e vlerave globale. Shteti ka probleme për sa i përket fuqisë punëtore të aftë. Konkurrenca e ulët, siç përcaktohet nga treguesit në raportin Global të konkurrueshmërisë, implementimi i ngadaltë i SBA krahasuar me shtetet tjera të BB – SBA¹⁰ qduhet të merren më seriozisht. Mungesa e informacionit në lidhje me tregjet e BE-së dhe nevoja për rrjetëzim, standardizim, licencim dhe akreditim. Kosova i ka vendosur prioritetet e mëposhtme për ta përmirësuar konkurrueshmërinë e shtetit: t'i përmirësojë aftësitë e krahut të punës përmes programeve të arsimit dhe aftësimi; përmirësimi i mjedisit të biznesit dhe rezultateve të SBA për Kosovën; duhet të krijohet lidhje rajonale në mënyrë që ta promovojë bazën më të madhe të furnizimit në BB dhe më pas të bëhen më konkurrues në drejtim të blerësve të mëdhenj në BE; forcimi i Inovacionit duke e miratuar një strategji të inovacionit dhe krijimin e Fondit të Inovacionit; dizajnimi i nevojave për financim për inovacionin e NVM-ve. Nevoja për rritjen e kapaciteteve (laboratorëve) për licencimin dhe lëshimin e certifikatave të standardeve të cilësisë për produktet që synojnë tregjet e BE-së, e cila është pas fqinjëve dhe shteteve tjera në Ballkan. Për sa i përket sektorëve, Kosova ka potencial kryesisht në TIK dhe shërbime me vlerë të shtuar, në përpunimin e ushqimit, prodhimtari dhe përpunim të drurit si dhe turizëm.

3.2. Pasqyrë e demografisë

Korniza demografike është e rëndësishme për vlerësimin e tendencave të mundshme të tregut të punës me kalimin e kohës. Indikatorët demografik lidhen drejtpërdrejt me indikatorët e tregut të punës, kështu që pasqyra e demografike e Kosovës është e rëndësishme si parapërgatitje për analizën e tregut të punës (shiko Aneksin 4 për informata të detajuara).

Korniza demografike ndikon në indikatorët e tregut të punës me kalimin e kohës. Për më tepër, shkalla e fertilitetit, shkalla e mortalitetit, migracioni dhe ata që hyjnë në sistemin arsimor e tregojnë popullsinë aktive. Tabela 1 tregon projeksionet për popullsinë nga 2011 deri në 2051. Popullsia e Kosovës përllogaritet të rritet në periudhën 10 vjeçare në intervalin prej 5.8% ndërsa deri në 2051 për 4.5%. Duke u mbështetur në këto përllogaritje, popullsia do të bie nga 2031 kryesisht brenda grupmohave të reja. Fëmijët që hynë në shkollë në vitin 2011 ishin 16.280, ndërsa kjo planifikohet të bie për 20.1% deri në vitin 2021 ndërsa në 2051 është planifikuar që vetëm 8.934 djem do të hyjnë në shkollë (ulje prej 48.4%). Për më tepër, djemtë që do të hyjnë në shkollë të mesme gjithashtu do të pësojnë rënie prej 14.6%. Sidoqoftë, meshkujt dhe femrat që hyjnë në shkollën e mesme do të bien brenda 48 dhe 43%. Në përgjithësi, popullsia e Kosovës do të pësojë ndryshim drastik në strukturën e saj. Në 40 vitet e ardhshme përllogaritjet tregojnë se do të ketë rënie të nivelit të lindjeve që do të ndikojë në regjistrimin në sistemin arsimor. Si pasojë, do të ulet popullsia e moshës së punës që është komponent kryesor i furnizimit me fuqi punëtore.

10. *Indeksi i Politikave të NVM-ve OECD (2019): Ballkani Perëndimor dhe Turqia 2019*
Vlerësimi i zbatimit të ligjit për biznese të vogla për Evropën, Paris: OECD.

Indikatorët demografik dhe të tregut të punës	2011	2021	2031	2041	2051	% e ndryshimit 2011-2031	% e ndryshimit 2031-2051
Tërë popullsia	1,780,021	1,883,805	1,931,957	1,923,157	1,859,447	8.5	-3.8
Burra	896,426	952,170	979,886	975,977	943,659	9.3	-3.7
Gra	883,595	931,635	952,071	947,198	915,788	7.8	-3.8
Meshkujt 6 vjeç	16,280	12,991	12,512	10,270	8,394	-23.2	-32.9
Meshkuj 15 vjeç	18,160	15,508	12,419	11,856	9,605	-31.6	-22.7
Meshkuj 18 vjeç	18,690	17,592	12,553	12,138	10,246	-32.8	-18.4
Femra 6 vjeçe	15,324	12,553	12,020	9,850	8,063	-21.6	-32.9
Femra 15 vjeçe	17,153	14,477	11,994	11,407	9,233	-30.1	-23.0
Femra 18 vjeçe	17,469	15,797	12,111	11,730	9,895	-35.2	-15.6
Popullsia mashkullore në moshë pune 15-64	582,887	663,053	675,475	659,363	616,405	15.9	-8.7
Popullsia femërore në moshë pune 15-64	579,157	638,503	633,077	602,652	561,409	9.3	-11.3
Popullsia aktive e meshkujve (shkalla e aktivitetit të burrave 2013)	398,870	453,727	462,215	451,202	421,806	15.9	-8.7
Aktiviteti i popullatës femra (shkalla e aktivitetit 2013)	134,828	148,463	147,380	140,297	130,696	9.3	-11.3
Punësimi i meshkujve (shkalla e punësimit të meshkujve 2013)	295,815	336,499	321,287	305,846	312,826	8.6	-2.6
Punësimi i femrave (shkalla e punësimit të femrave 2013)	82,993	91,498	90,720	86,360	80,450	9.3	-11.3
Punësimi total	378,808	427,997	412,007	392,206	393,276	8.8	-4.6
Popullsia totale e moshës së punës	1,162,044	1,301,556	1,308,534	1,262,015	1,177,814	12.6	-10.0
Niveli i punësimit të synuar (shkalla e punësimit të synuar të BE-së 75%)	871,533	976,167	981,401	946,511	883,361		
Boshllëku midis objektivit dhe përlogaritjeve	492,725	548,170	569,394	554,305	490,085		

3.3. Tregu i punës

3.3.1. Indikatorët e tregut të punës

Kosova është shteti më i ri në Evropë me popullsinë më të re. Sidoqoftë, me gjithë potencialin e fuqisë punëtore, rritja ekonomike e Kosovës nuk është në gjendje që të krijojë vende pune për tërë forcën aktive të punës që mbetet si resurs i pashfrytëzuar i ekonomisë sonë. Bazuar në përlogaritjet zyrtare, popullsia e Kosovës në vitin 2017 ishte 1,793,467 me 905,364 meshkuj dhe 888,103 femra. Personat e moshuar mbi 65 vjeç përlogaritet të jenë 209.785 ku 100.264 janë meshkuj dhe 109.521 femra. Numri i të punësuarve brenda diapazonit të moshës 15 dhe 64 është 341.610 si dhe 142.550 të papunë. Sidoqoftë, punësimi i të rinjve në moshën 15 dhe 24 vjeç është 33,113 dhe papunësia në grupmoshën e njëjtë është 40,447 (KAS 2018).

Tabela 2 tregon indikatorët në lidhje me krahun e punës për ekonominë e Kosovës bazuar në Anketën e Tregut të Punës të realizuar në vitin 2018. Shkalla e papunësisë midis të rinjve mbetet ende çështje e pazgjidhur për ekonominë e Kosovës. Shkalla e pasivitetit tek femrat është një shqetësim

Tabela 1. Vlerësimet e popullsisë nga 2011-2051, sipas aktivitetit ekonomik dhe gjinisë

Burimi: Projektioni i popullsisë së Kosovës 2011-2061, ASK, bazuar në ALLED (2015), Vlerësimi i Nevojave të Tregut të Punës.

shtesë që duhet të adresohet jo vetëm në aspektin e rregullimit të politikave, por edhe të studiohet në kontekstin tonë shoqëror vendas. Shkalla e punësimit për meshkuj ishte 44.8% ndërsa për femrat 12%.

Tabela 2: Indikatorët e tregut të punës

Indikatorët kryesor të tregut të punës	Meshkuj	Femra	Gjithsej
Shkalla e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore	63.1	17.4	40.4
Shkalla e pasivitetit	36.9	82.6	59.6
Normat e punësimit	44.8	12.0	28.5
Shkalla e papunësisë	29.1	30.6	29.4
Shkalla e papunësisë tek të rinjtë (15-24 vjeç)	51.8	63.2	55.0
Përqindja e të rinjve AAPT (15-24 vjeç)	30.7	29.6	30.2
Përqindja e punësimit të paqëndrueshëm në punësimin total	19.4	16.7	18.8

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës bazuar në Anketën e Tregut të Punës 2018.

3.3.2. Punësimi sipas grupmoshave dhe nivelit arsimor

Është fakt i vërtetuar që individët me arsim të lartë gëzojnë nivele më të larta të punësimit. Për më tepër, niveli arsimor është një nga inputet thelbësore që e rrisin nivelin e produktivitetit. Numri i të diplomuarve që hyjnë në fuqinë punëtore në dekadat e fundit është rritur me shpejtësi dhe kjo ka rritur numrin e punëtorëve të kualifikuar (OECD, 2006). Sipas të dhënave të paraqitura në tabelën 3, shkalla më e lartë e punësimit konsiston në grupmoshën midis 35 dhe 44 vjeç (39.0%) ndërsa ajo më e ulëta tek të rinjtë midis 15 dhe 24 vjeç (9.7%). Shkalla e punësimit për grupin e femrave nga 15 deri në 64 vjeç ishte 12% ndërsa tek meshkujt e të njëjtës grupmoshë ishte 44.8%. Shkalla më e lartë e punësimit qëndron në grupmoshën 35 deri në 44 vjeç (66.2%), e pasuar nga grupmoshat brenda 45 deri 54 vjeç (65.4%) dhe të rinjtë me vetëm 14.1%.

Tabela 3. Numri i punonjësve dhe grupi i të punësuarve sipas gjinisë dhe grupmoshës

Kosovë (Punësimi në mijëra)	Meshkuj	Femra	Gjithsej
15-24	25.6	7.6	33.1
25-34	62.1	18.9	81.0
35-44	68.5	19.2	87.6
45-54	72.9	15.5	88.5
55-64	40.7	10.6	51.4
15-64	269.8	71.8	341.6
Raporti punësim-popullsi (%)			
15-24	14.1	4.7	9.7
25-34	48.7	16.4	33.4
35-44	65.4	16.0	39.0
45-54	66.2	13.3	39.0
55-64	51.6	12.7	31.6
15-64	44.8	12.0	28.5

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës bazuar në Anketën e Tregut të Punës 2018.

Tabela 4 tregon punësimin sipas nivelit të arsimit në numra absolut dhe nivelin e përqindjes. Rezultatet nga grupi i meshkujve dhe i femrave tregojnë se niveli i arsimit është i lidhur me shkallën e punësimit. Rezultatet janë në përputhje me pritjet teorike që arsimi e rritë mundësinë e gjetjes së punës. Mundësia më e ulët për të gjetur punë u imponohet personave pa arsim zyrtar, ndërsa mundësia më e madhe qëndron te njerëzit me arsim terciar.

Tabela 4. Punësimi sipas nivelit të arsimit

Punësimi (në mijëra)	Meshkuj	Femra	Gjithsej
Pa arsim formal	0.3	0.4	0.7
Primare	34.9	9.1	44.0
Arsimi i mesëm, profesional	94.3	18.2	112.5
Arsimi i mesëm, gjimnaz	76.2	9.4	85.6
Terciar	64.2	34.6	98.8
Total	269.8	71.8	341.6
Normat e punësimit %			
Pa arsim formal	5.9	2.5	3.3
Primare	20.6	3.1	9.5
Arsimi i mesëm, profesional	48.0	14.4	34.9
Arsimi i mesëm, gjimnaz	51.9	9.8	35.2
Terciar	75.6	54.2	66.4
Total	44.8	12.0	28.5

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës bazuar në Anketën e Tregut të Punës 2018.

Tabela 5 paraqet shpërndarjen e të punësuarve midis llojeve të ndryshme të punëdhënësve, siç janë: sektori publik, ndërmarrjet shtetërore, ndërmarrjet private, individët privat. Bazuar në tabelën 5, kërkesat për punë janë më të larta për pozitat qeveritare, ku mbi gjysma e të punësuarve kanë mbaruar arsimin e lartë. Kompanitë private punësojnë pothuajse 29% të njerëzve me arsim të mesëm. Sidoqoftë, edhe ndërmarrjet shtetërore rekrutojnë pothuajse 60% të njerëzve me arsim terciar. Konstatimi më i rëndësishëm është se 43% e të punësuarve me arsim profesional janë të punësuar nga sektori privat, duke treguar nevojat e sektorit privat për këtë lloj të kualifikimeve për rritje.

Tabela 5. Niveli më i lartë i arsimit sipas llojit të punonjësve (15-64)

Kosovë	Sektori publik, qeveria	Ndërmarrjet shtetërore	Kompani private	Individ, privat
Niveli më i lartë i arsimit %				
Pa arsim formal	0.2	0.0	0.1	0.0
Primare	5.0	4.9	11.1	52.8
Arsimi i mesëm, profesional	16.6	20.3	43.0	8.9
Arsimi i mesëm	19.0	14.6	29.1	24.5
Terciar	59.2	60.2	16.7	13.9
Total	100	100	100	100

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës bazuar në Anketën e Tregut të Punës 2018.

Rezultatet e tremujorit të dytë të vitit 2018 nga ASK tregojnë se 73.3% e personave të punësuar ishin të punësuar. Për më tepër, 7.9% ishin të vetëpunësuar dhe kishin punonjës të tjerë, 13.4% ishin të vetëpunësuar pa punonjës ndërsa 5.5% punëtorë të familjes. Për më tepër, 18.8% e punëtorëve të punësuar punojnë në punë të paqëndrueshme. Njerëzit në punët e paqëndrueshme janë njerëz të vetëpunësuar pa punonjës dhe punonjës që punojnë në bizneset familjare pa pagesa.

Sa i përket përbërjes sektoriale të aktivitetit të punësimit, ndërtimtaria, arsimit dhe prodhimitaria përmbajnë më shumë se gjysmën e të punësuarve (Tabela 6). Punësimi më i ulët në total ka të bëjë me aktivitetet e pronës ndërsa punësimi maksimal sipas aktivitetit është i përqendruar në tregtinë me pakicë e me shumicë, riparime të veturave dhe motorëve.

Tabela 6. Punësimi sipas sektorit të veprimtarisë dhe gjinisë (në%)

Kosovë (mosha 15 vjeç e sipër)	Meshkuj	Femra	Gjithsej
Bujqësia, pylltaria dhe peshkimi	3.8	0.8	3.1
Miniera dhe më shumë	1.1	0.1	0.9
Prodhim	10.6	5.5	9.5
Furnizimi me energji elektrike, gaz, avull dhe ajër të kondicionuar	2.1	0.1	1.7
Furnizimi me ujë, kanalizim, menaxhimi i mbeturinave	1.6	0.5	1.3
Ndërtimtari	14.4	1.2	11.6
Tregtia me shumicë dhe pakicë, riparimet e veturave dhe motorëve	16.5	18.0	16.8
Transporti dhe magazinimi	3.8	1.5	3.3
Akomodimi dhe aktivitetet e shërbimit të ushqimit	7.1	3.3	6.3
Informimi dhe Komunikimi	4.0	3.4	3.9
Aktivitetet financiare dhe të sigurimit	1.8	4.3	2.3
Aktivitetet pronësore	0.1	0.0	0.1
Aktivitetet profesionale, shkencore dhe teknike	1.7	2.5	1.9
Aktivitetet e shërbimit administrativ dhe ndihmës	2.9	1.9	2.7
Administrata publike dhe mbrojtja, sigurimi i detyrueshëm shoqëror	8.1	6.6	7.8
Arsimi	8.9	22.4	11.7
Aktivitetet e shëndetit të njeriut dhe punës sociale	3.9	12.4	5.7
Arti, argëtimi dhe rekreacioni	1.4	0.5	1.2
aktivitetet tjera të shërbimit	5.3	5.6	5.4
Aktivitetet e punësimit të familjeve	0.4	7.2	1.8
Aktivitetet e institucioneve dhe organizatave jashtë territorit	0.6	2.3	0.9
Total	100	100	100

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës bazuar në Anketën e Tregut të Punës 2018.

Për qëllime të analizës së hendekut të aftësive dhe tregut të punës është e rëndësishme që të analizohet nivelin e punësimit sipas fushës së studimeve. Duke iu referuar MCC (2017) Anketës së Fuqisë Punëtore dhe Përdorimit të Kohës, është e qartë se të anketuarit që studiojnë për shërbime raportuan shkallë punësimi prej 66.1%, pasuar nga inxhinieria me 64.7% kurse aftësimi i mësimdhënësve dhe shkencat e arsimit (61.6%) (Tabela 7). Fusha më e popullarizuar e studimit, shkencat shoqërore, raportoi nivelin e pestë më të ulët të punësimit në të gjitha fushat, ndërsa fusha e dytë më e popullarizuar e studimit, inxhinieria, kishte nivelin e dytë më të lartë të punësimit. Profesionet

e inxhinierisë dhe të shërbimeve mund të jenë të rëndësishme për programet e ardhshme të ndërhyrjes për të ndihmuar tregun e punës të përshtatet me nevojat e punëdhënësit.

Tabela 7. Shkalla e punësimit (%), sipas Fushës së Studimit

Fusha e studimit	Shkalla e punësimit (%)
Shërbime	66.1
Inxhinieria	64.7
Trajnim i mësimdhënësve dhe shkencat arsimore	61.6
Administratë dhe ofiçari	59.6
Zanate dhe tregti	59.2
Bujqësi dhe veterinë	58.5
Shkenca e jetës (përfshirë biologjinë dhe shkencën mjedisore)	56.9
Shkenca kompjuterike	55.2
Shkenca humane, gjuhë dhe arte	51.9
Ligji	50.0
Biznesi	47.9
Prodhimtaria dhe ndërtimtaria	47.6
Shkencat shoqërore	46.9
Programet e përgjithshme	46.7
Matematikë e statistikë	44.8
Shëndeti dhe mirëqenia	43.0
Shkenca fizike (përfshirë fizikën, kiminë dhe shkencën e tokës)	39.5
Shkalla e përgjithshme e punësimit (për individët me të paktën arsimin e mesëm të lartë)	51.5

Burimi: MCC Kosovo LFTUS (2017)

Shënim: Përfshinë vetëm individë që kishin mbaruar së paku arsimin e mesëm të lartë.

3.3.3. Papunësia e regjistruar

Ky seksion raporton të dhëna për papunësinë e regjistruar bazuar në Agjencinë e Kosovës për Punësim - AKP (2019). Numri i përgjithshëm i papunësisë së regjistruar në 2018 ishte 95.890. Papunësia e regjistruar varion në mënyrë të konsiderueshme bazuar në nivelin e kualifikimeve. Numri i përgjithshëm i të papunëve të regjistruar si “I pakualifikuar” është 22,003 persona ose 22.9 % ndërsa ata të regjistruar me shkollë fillore është 24,306 ose 25.3 %, me shkolla të mesme profesionale është 31,506 persona ose 32.9% dhe me gjimnaz 6,592 persona ose 6.9%, me baçelor 11,2 % dhe master vetëm 0.7 %. Nuk ka asnjë person të vetëm të regjistruar si i papunë me PhD.

Tabela 8. Papunësia e regjistruar sipas kualifikimeve

Kualifikimet	2018	(%)	Ndryshimi në vitin 2017	Femra	Meshkuj
Të pakualifikuar	22.003	22.9%	-10.7%	11170	10833
Nivelet I – IX (shkolla fillore)	24.306	25.3%	1.2%	10646	13660
Arsimi i mesëm profesional	31.506	32.9%	1.1%	11505	20001
Arsimi i mesëm (gjimnaz)	6.592	6.9%	63.5%	3120	3472
Baçelor	10.787	11.2%	13.5%	6720	4067
Master	696	0.7%	34.9%	386	310
PhD	-	-	-	-	-
Gjithsej	95890	100.0%	2.2%	43547	52343

Burimi: Agjencia e Punësimit e Kosovës (2019), Krahu i punës dhe Punësimit në Kosovë, raport hulumtues.

Në papunësinë e regjistruar sipas profesionit, në vitin 2018 profesionet elementare (47.9 %) kanë përqindjet më të larta, të ndjekura nga zejtarë dhe punëtorë të ngjashëm (12 %), dhe teknikë dhe profesionistë të asociuar (10.7 %). Megjithatë, u shënua rënie e ndjeshme në vitin 2018 në krahasim me vitin 2017 të papunësisë së regjistruar për profesionin elementar (16.6 %).

Tabela 9. Papunësia e regjistruar sipas profesionit

Profesionet ISCO	2018	%	Ndryshimi në vitin 2017	Femra		Meshkuj	
				V	%	V	%
Menaxherët	1.324	1.4%	35.4%	688	1.6	636	1.2
Profesionistët	9.173	9.6%	40.2%	5586	12.8	3587	6.8
Teknikë dhe profesionistët e asociuar	10.219	10.7%	27.6%	4256	9.8	5963	11.4
Zyrtarë dhe asistentë të zyrës	4.975	5.2%	43.6%	2624	6.0	2351	4.5
Punëtorët e shërbimit dhe punëtorët e dyqaneve dhe në treg	9.378	9.8%	21.4%	5166	11.9	4212	8.0
Punëtorë të aftë në bujqësi	1.521	1.6%	2.4%	530	1.2	991	1.9
Zejtarë dhe punëtorë të ngjashëm	11.543	12.0%	28.1%	2570	5.9	8973	17.2
Operatorë dhe montues të pajisjeve dhe makinave	1.805	1.9%	16.0%	247	0.6	1558	3
Profesionet elementare	45.952	47.9%	-16.6%	21880	50.2	24072	46
Total	95.890	100%	2.2%	43 547	100.0	52 343	100.0

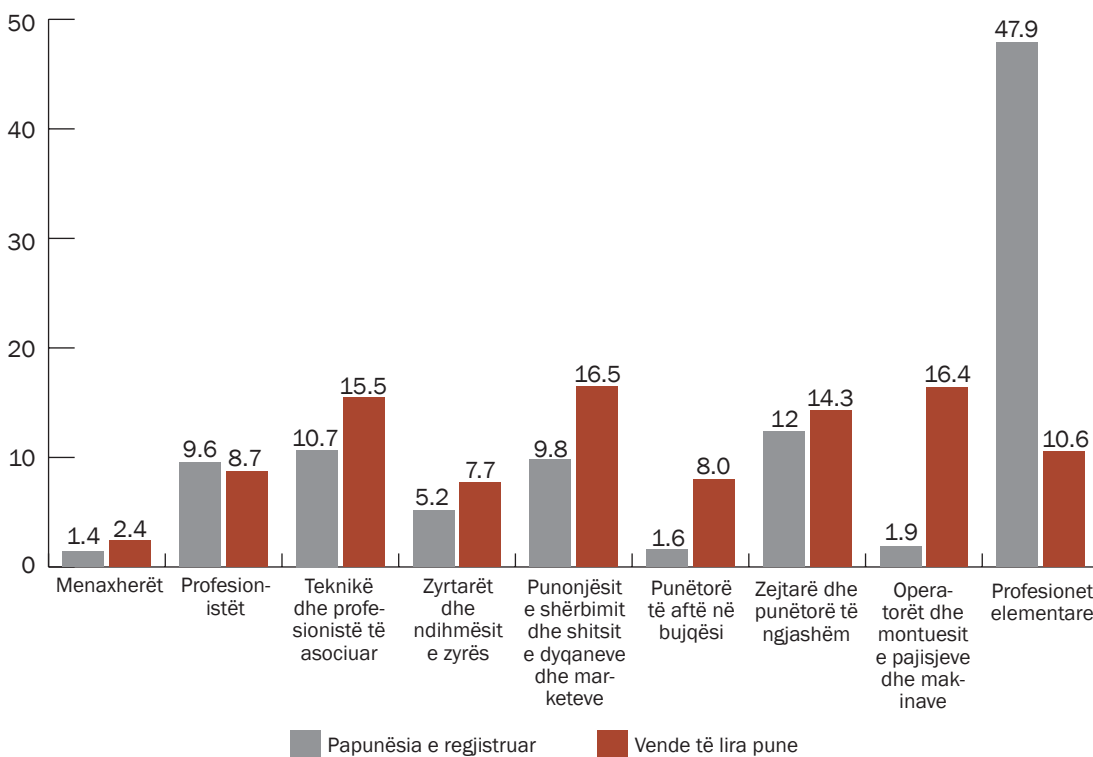
Burimi: Agjencia e Punësimit e Kosovës (2019), Krahu i punës dhe Punësimit në Kosovë, raport hulumtues.

Dallimet gjinore vërehen në kuptimin e “Zejtarë dhe punëtorë të ngjashëm” me përqindje konsiderueshëm më të lartë të burrave (17.2%) krahasuar me gratë (5.9%) dhe ‘teknikë dhe profesionistë të asociuar’, me 11.4% burra dhe 9.8 % gra.

Shpërndarja e papunësisë së regjistruar dhe vendet e lira të punës sipas profesioneve është e rëndësishme për ta hetuar mospërputhjen e mundshme në lidhje me kërkesën dhe ofertën e

punës. Bazuar në të dhënat e Agjencisë së Punësimit, figura e mëposhtme është përpiluar për ta kontrolluar mospërputhjen. Duke lënë mënjane profesionin elementar, hendeuku më i lartë gjendet në profesionin “Operatorë dhe montues të pajisjeve dhe makinave” duke theksuar rëndësinë e shkollave të mesme profesionale për ta rritur furnizimin me krah të punës (shiko Figurën 1). Në disa profesione, kjo tregon se papunësia dhe vendet e lira janë pothuajse të krahasueshme, që tregon se papunësia e paregjistruar është e lartë, por në të njëjtën kohë numri i vendeve të lira të punës është i lartë. Kjo tregon se ekziston një fuqi punëtore e disponueshme, e cila ka shumë gjasa mos jetë në gjendje që t’i përmbushë kriteret e kënaqshme të kompanive, siç është rasti me profesionet “Teknikë dhe profesionistë të asociuar” dhe “Zejtarë dhe punëtorë të ngjashëm”. Këtu ka nevojë për ndërhyrje për riaftësim ose punë më të afërt me shkollat për ta rritur cilësinë dhe për t’i pajisur të diplomuarit me aftësitë e kërkuara që përputhen me nevojat e punëdhënësve.

Figura 1. Krahasimi midis shpërndarjes së papunësisë së regjistruar dhe vendeve të lira të punës sipas profesioneve, në përqindje (2018).



Burimi: Bazuar në: Agjencia e Punësimit e Kosovës (2019), Krahu i punës dhe Punësimit në Kosovë, raport hulumtues.

3.3.4. Profesionet dhe veprimtaria ekonomike sipas gjinisë

Të dhënat e siguruara nga MCC Kosovo LFTUS (2017) për profesionet tregojnë se llojet më të zakonshme të profesioneve në mesin e të anketuarve ishin profesionet elementare, të cilat përfshijnë pas-truesit dhe asistentët e përgatitjes së ushqimit, punëtorët e bujqësisë dhe ndërtimtarisë (30.2%), pasuar nga shërbimet dhe punëtorët e shitjeve (13.1%). Interesante, profesionet më pak të zakonshëm ishin teknikët dhe profesionistët e asociuar, të cilët përfshijnë profesionistët e lidhur me shëndetin, biznesin, juridik, informacion dhe komunikim (1.2%) dhe profesionet e forcave të armatosura (2.6%). Edhe pse profesionet inxhinierike u zbuluan se ishin ndër më të punësuarat, kjo është ndër profesionet më pak të njohura.

Në përgjithësi, nuk ka ndonjë dallim domethënës në shpërndarjen e meshkujve dhe femrave në profesionet elementare. Për shembull, të anketuarit meshkuj kanë më shumë gjasa që të kenë profesione artizanale dhe të lidhura me tregtinë (18.8%), krahasuar me vetëm 8.4% të femrat. Operatorët e impianteve dhe makinerive janë pothuajse gjithmonë meshkuj (6.6%) krahasuar me vetëm 0,1% të femrave që e identifikuan veten në këto profesione.

Tabela 10. Profesionet (%), sipas gjinisë

Profesioni	M (%)	F (%)	Gjithsej (%)
Profesionet elementare	29.1	33.4	30.2
Punëtorët e shërbimeve dhe shitjeve	15.9	17.3	16.3
Punëtorët e zanatit dhe të zejeve përkatëse	18.8	8.4	16.1
Profesionistët	8.8	19.2	11.5
Punëtorët të kualifikuar për bujqësi, pylltari dhe peshkim	6.9	11.2	8.0
Menaxherët	6.4	2.7	5.5
Operatorë dhe montues të impianteve dhe makinave	6.6	0.1	4.9
Punëtorët mbështetës të zyrave	3.6	5.1	4.0
Profesionet në forcat e armatosura	2.6	0.1	2.0
Teknikë dhe profesionistë të asociuar	1.2	2.5	1.5

4. Përzgjedhja e sektorëve me potencial të lartë në Kosovë

Për ta lehtësuar përzgjedhjen e sektorëve me potencial të lartë për sa i përket konkurrueshmërisë dhe rritjes ekonomike të vendit, ne i përdorim disa qasje dhe indikatorë të vendosur që mund të sinjalizojnë për sektorë me potencial të lartë (shiko ALLED 2015). Prandaj, së pari ne e matim ndikimin e sektorit të aftësive në shpërndarjen e përdorimit të saj në ekonomi. Së dyti, nëse aftësitë e kërkuara nga sektori ekonomik e kanë potencialin më të lartë të resurseve njerëzore, dhe në fund nëse sektori i përzgjedhur e ka potencialin më të lartë të krijimit të vendeve të punës. Për më tepër, ne e plotësojmë këtë qasje me gjetjet nga intervistat dhe takimet me politikëbërësit, përfaqësuesit e agjencive qeveritare, punëdhënësit dhe shoqatat e biznesit. Kjo ka ndihmuar ekipin që t'i vlerësojë

pikëpamjet e qeverisë për vizionin afatgjatë të rritjes ekonomike dhe sektorët prioritarë në agjendën e qeverisë. Kjo qasje do të sigurojë një analizë të bazuar në prova për zgjedhjen e sektorëve që do të përdoren në implementimin e ALLED 2. Më poshtë e kemi dhënë numrin e indikatorëve për ta lehtësuar përzgjedhjen e sektorëve.

Indikatori 1: Ndikimi i sektorëve të aftësive, punësimi sipas profesionit

Shpërndarja e profesioneve sektoriale në ekonomi mundëson vlerësimin e ndikimit të një sektori të aftësive në ekonomi. Të dhënat e shtjelluara në Tabelën 9 tregojnë për papunësinë e regjistruar sipas profesionit, ku në vitin 2018 profesionet elementare (47.9 %) kanë përqindjet më të larta, të ndjekura nga zejtarë dhe punëtorë të ngjashëm (12 %), dhe teknikë dhe profesionistë të asociuar (10.7 %). Duke lënë mënjanë profesionin elementar, inxhinierët dhe profesionistët teknikë dhe dizajnerët duket se po performojnë mirë në tregun e punës. Kjo tregon rëndësinë e profesioneve inxhinierike të cilat kërkohen më së shumti në prodhimtari dhe në industri.

Indikatori 2: Papunësia e regjistruar përkundrejt vendeve të lira sipas profesioneve

Ky indikator është shumë i rëndësishëm për ta hetuar shpërndarjen e papunësisë së regjistruar dhe vendet e lira të punës sipas profesioneve, gjë që është e rëndësishme për ta hetuar mospërputhjen e mundshme në lidhje me kërkesën dhe ofertën për fuqi punëtore (Shih Figurën 1). Konkluzioni kryesor për këtë aktivitet se, përveç profesionit elementar, hendeku më i lartë gjendet në profesionin “Operatorë dhe montues të pajisjeve dhe makinave” duke theksuar rëndësinë e shkollave të mesme profesionale për ta rritur furnizimin me fuqi punëtore. Siç diskutohet në seksionin paraprak, në disa profesione papunësia dhe vendet e lira janë pothuajse të krahasueshme, që tregon se papunësia e paregjistruar është e lartë, por në të njëjtën kohë numri i vendeve të lira të punës është poashtu i lartë. Kjo tregon se ekziston një fuqi punëtore e disponueshme, e cila ka shumë gjasa mos jetë në gjendje që t’i përmbushë kriteret e kënaqshme të kompanive, siç është rasti me profesionet “Teknikë dhe profesionistë të asociuar” dhe “Zejtarë dhe punëtorë të ngjashëm”. Kjo tregon rëndësinë e prodhimtarisë, i cili mund të rritet, por kushtëzohet nga fuqia punëtore e kualifikuar.

Indikatori 3: Numri i punonjësve sipas sektorit të veprimtarisë ekonomike

Tabela 11 jep informata të vlefshme për potencialin e krijimit të vendeve të punës të sektorëve ekonomikë. Siç mund të vërehet, tregtia me shumicë dhe pakicë, riparimi i automjeteve motorike dhe motoçikletave e kapin pjesën më të madhe të punësimit 34.6%, të pasuara nga prodhimi 15.6% dhe ndërtimtaria 10.9%.

Në kuptim të ndryshimit në përqindje, në vitin 2017 Ndërtimtaria pësoi rënie në aspektin e punësimit, dhe ndryshimi në përqindjen e rritjes në prodhimtari ishte më e lartë se ajo e Tregtisë me shumicë dhe pakicë, riparimi i automjeteve i motoçikletave. Minierat dhe guroret kishin rritjen më të lartë të përqindjes (mbi 19%). Bazuar në këto gjetje, sektori vijues paraqitet si potencial për krijimin e vendeve të punës: Tregtia me shumicë dhe pakicë, prodhimi dhe ndërtimtaria. Sidoqoftë, të dy sektorët, ndërtimtaria dhe tregtia nuk konsiderohet se i shtojnë vlerë konkurrueshmërisë së Kosovës dhe ndryshimi i përqindjes ishte më i lartë për Prodhim dhe Miniera.

Tabela 11. Numri i punonjësve sipas sektorit të veprimtarisë ekonomike për vite sipas seksionit dhe përshkrimi i seksionit ekonomik dhe viti

Sektorët ekonomik	2015		2016			2017		
	Punësimi total	Norma si %	Punësimi total	Norma si %	Ndryshimi në %	Punësimi total	Norma si %	Ndryshimi në %
B. Miniera dhe gurorë	3042	2.0	2780	1.8	(8,6)	3313	2.0	19.17
C. Prodhimtaria	23651	15.2	24457	15.6	3.4	26095	15.6	6.70
D. Furnizimi me energji elektrike, gaz, avull dhe ajër të kondicionuar	8045	5.2	7770	5.0	(3,4)	7467	4.5	(3,90)
E. Furnizimi me ujë, kanalizimi, administrimi i mbeturinave dhe rivitalizimi i tokës	4380	2.8	4560	2.9	4.1	4721	2.8	3.53
F. Ndërtimtaria	15354	9.9	16687	10.7	8.7	18206	10.9	9.10
G. Tregtia me shumicë dhe pakicë, riparimi i automjeteve, i motoçikletave	55768	35.9	54609	34.9	(2,1)	57862	34.6	5.96
H. Transporti dhe magazinimi	6810	4.4	6634	4.2	(2,6)	7202	4.3	8.56
I. Akomodimi dhe aktivitetet e shërbimit të ushqimit	12965	8.4	11895	7.6	(8,3)	12773	7.6	7.38
J. Informimi dhe Komunikimi	8019	5.2	8714	5.6	8.7	9597	5.7	10.13
L,M,N,R,S Aktivitetet tjera të shërbimit	17100	11.0	18398	11.8	7.6	19859	11.9	7.94
Total	155135	100.0	156504	100.0	0.9	167095	100.0	6.77

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2019

Indikator 4: Potenciali i ardhshëm ekonomik i sektorëve

Në këtë pjesë janë kryer analiza bazuar në raporte dhe të dhëna sekondare për ta lehtësuar zgjedhjen e sektorëve me potencial të lartë të cilët kontribuojnë më së shumti në zhvillimin ekonomik. Analiza synon që të sigurojë bazë të provave për zgjedhjen e sektorëve të aftësive që do të përdoren në implementimin e projektit ALLED II. E shikojmë numrin e sektorëve ekonomikë që punësojnë profesione të sektorit, por në të njëjtën kohë kontribuojnë në konkurrenshmerinë e ekonomisë. Një nga mënyrat e të kuptuarit të ndikimit të një sektori të aftësive në ekonomi është që ta shikoni shpërndarjen e profesioneve sektoriale që i përkasin sektorit në ekonomi dhe potencialit të punësimit të këtyre sektorëve. Sipas Programit të Reformës Ekonomike - PRE (2019-2021), ngjashëm me vitet e kaluara, katër sektorët kryesorë që kanë punësuar më shumë se gjysmën e totalit të punonjësve në 2017 ishin tregtia (14.7%), prodhimi (13.2%), ndërtimtaria (12.9%) dhe arsimit (9.5%). Më tej PRE tregon ndryshimin domethënës të punësimit sipas gjinisë për sektor. Punësimi i meshkujve ishte më i lartë në sektorët e ndërtimtarisë, tregtisë dhe prodhimtarisë, ndërsa punësimi i grave ishte më i lartë në sektorët e arsimit, shëndetësisë dhe tregtisë. Duhet të theksohet se gjatë vitit 2017, numri i punonjësve femra me arsim fillor dhe të mesëm profesional ka rënë, ndërsa, numri i femrave të punësuarve me arsim të lartë është rritur (PRE, 2019, f.17).

Pavarësisht rritjes ekonomike, sektori privat nuk ishte në gjendje që të gjenerojë vende pune të mjaftueshme me cilësi të lartë, veçanërisht në sektorët e tregtueshëm. PRE (2019) parasheh që sektori i ndërtimtarisë parashihet të mbetet kontribuuesi më i madh në rritjen ekonomike. Ngjashëm me trendet e tyre historike, shërbimet janë paraparë që ta vazhdojnë rritjen e tyre me trend në rritje, duke shënuar rritje mesatare prej 1.7% gjatë periudhës së projeksionit. Për më tepër, vlera e shtuar nga sektori i industrisë parashihet të rritet me një mesatare prej më shumë se 7% gjatë periudhës afatmesme, ndërsa, bujqësia pritet të ketë rritje të moderuar prej 1.8% përgjatë periudhës afatmesme. Prandaj, nevoja për ta promovuar sektorin e prodhimtarisë mbetet thelbësore për rritjen ekonomike dhe krijimin e vendeve të punës.

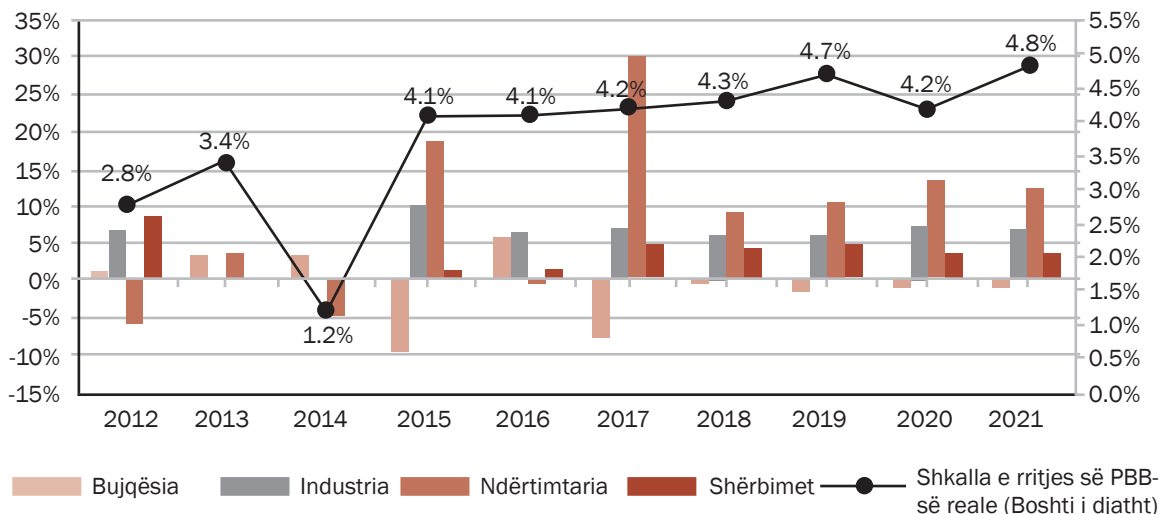


Tabela 12. Kontributet sektoriale në rritjen e GDP-së (në pikë %)

Burimi: Kalkulimet nga ASK dhe njësisë DEPP/Makroekonomi, bazuar në PRE (2019)

Për kontributin sektorial për rritje dhe punësim, raporti i BE sugjeron që struktura e sektorëve ekonomikë nuk është akoma e favorshme, me sektorin e bujqësisë që kontribuon në 13.5% të vlerës së shtuar bruto (GVA) (krahasuar me 17.5% në 2008), është përgjegjës për 26.7% të punësimit të përgjithshëm dhe siguron rreth 12% të vlerës totale të mallrave të eksportuara. Shenjë premtuese është ngritja e sektorit të shërbimeve në 59% të GVA (krahasuar me 55% në 2008), e përqendruar në sektorin e tregtisë, financave dhe IT. Nga ana tjetër, eksportet e shërbimeve zënë 23% të GDP-së në vitin 2018 dhe janë paraparë që të rriten me normë mesatare të rritjes reale prej 5.8% për periudhë afatmesme, me kërkesën më të lartë të pritshme për eksportet e shërbimeve telekomunikuese (QK 2019). Krahas kësaj shenje pozitive, krahasuar me mesataren e shteteve të zhvilluara, ekonomia e Kosovës ende po çalon në drejtim të diversifikimit të sektorëve. Ndërmarrjet Mikro të Vogla dhe të Mesme (NMVM) vazhdojnë ta ofrojnë 99% të punësimit të përgjithshëm. Numri më i madh i ndërmarrjeve operon në sektorin e tregtisë (29.9%), i ndjekur nga akomodimi, shërbimet ushqimore dhe industria.

Bujqësia e cila, për shkak të madhësisë së saj aktuale dhe përlogaritjeve të mëdha të punësimit në sektorin rural, ende mbetet një nga sektorët më të rëndësishëm ekonomik në Kosovë dhe çdo ndërhyrje në aftësitë bujqësore do të ketë në vetvete ndikim shumë të madh. Në të vërtetë, përqindja e lartë joformale e sektorit të bujqësisë, e vështirëson përlogaritjen e ndikimit real të këtij sektori në ekonominë dhe në punësimin e Kosovës. Për më tepër, përqindja e papunësisë së grave është shumë e lartë. Gjithashtu, nevoja për ta aktivizuar popullsinë e madhe të femrave pasive është lartë në agjendën e politikave dhe efekti më i madh i politikave të tilla mund të arrihet duke u përqendruar në bujqësi (ALLED, 2015). Për këtë qëllim, ne sugjerojmë që bujqësia të mbetet si sektor i aftësive i cili do të jetë në fokus të projektit ALLED 2 pasi që transformimi i tij mund të ndodhë vetëm duke ndryshuar strukturën e aftësive dhe përdorimin e teknologjive të reja të cilat kërkojnë lloje të reja të aftësive përtej kapaciteteve aktuale të fermerit. Për më tepër, kjo është në përputhje me strategjinë e QK për subvencionimin e sektorit të bujqësisë dhe ka shumë gjasa që të zgjerohet edhe me mbështetjen e BE-së dhe të donatorëve të tjerë.

Indikatori 5: Gjetjet nga intervistat me hisedarët kryesorë – vështrim i sektorëve të mundshëm

Përveç analizës së të dhënave sekondare, Konsulentët e IESB kanë pasur takime me përfaqësues të institucioneve, organizatave, projekteve dhe hisedarëve të tjerë gjatë muajve maj-qershor 2019. Informatat e hollësishme për intervistat dhe përmbledhja e gjetjeve kryesore në secilin vend janë paraqitur në raportet e secilit vend që janë anekse të këtij raporti. Intervistat dhe takimet me hisedarët identifikuan sektorë të ngjashëm potencialë për konkurrencë: Shërbimet e sektorit të TIK-ut dhe të përpunimit, bujqësia, prodhimtaria/industria, energjia dhe furnizimi me energji elektrike dhe minierat. E fundit, energjia dhe furnizimi me energji elektrike me fokus të veçantë të investimeve të reja në Termocentral, i cili pritet të gjenerojë rreth 5,000 vende pune në Kosovë.¹¹ Sipas Ministrisë Lluke, potenciali i lartë i sektorit të energjisë, në të cilin për dekadën e ardhshme parashikohet që të investohen rreth 3 miliardë euro, bazohet në projektet përfshirë termocentralin, projektet e energjisë së rinovueshme, projektet e efikasitetit të energjisë, etj. Kjo do të kërkojë fuqi punëtore të pajisur me aftësitë e duhura për t'iu përgjigjur nevojave të tregut të punës në këtë sektor. Sipas Shoqatave të Biznesit dhe kompanive private, produktiviteti i ulët i lidhur me teknologjinë e ulët dhe aktivitetet e ulëta të inovacionit të ndërmarrjeve, nevojat për investime, mungesa e aftësive dhe mungesa e lidhjeve të eksportit mbeten sfidat kryesore për konkurrueshmërinë e vendit.

Si shtet i vogël, Kosova duhet t'i përshpejtojë veçanërisht investimet private, përfshirë Investimet e Huaja Direkte. Performanca e ulët e sektorit me performancë eksportuese (përveç TIK) tregon për nevojën për t'u përqëndruar më shumë në produktivitet dhe rritje të kapacitetit për eksport, kryesisht në prodhimtari. Për t'i rritur investimet private, ka nevojë për adoptimin e teknologjisë së re, inovacionit dhe natyrisht edhe aftësive. Me popullsi të re, Kosova mund të përfitojë duke investuar në aftësi. Këto përfitime nuk ka gjasa që të rriten në të ardhmen për shkak të rënies në rritjen e popullsisë, që kohëve të fundit ndikoi ndjeshëm në migrimin e fuqisë punëtore.

Për ta përkrahur rritjen e sektorit privat tek sektorët me potencial më të lartë për të gjeneruar punësim dhe rritje, ne duhet që të sigurojmë përputhjen e duhur të aftësive për t'i kuptuar nevojat e punëdhënësve. Në përfundim, Kosova përjeton aktivitet dhe nivele shumë të ulëta të punësimit dhe prania marxhinale e grave në tregun e punës janë disa nga sfidat më goditëse, bashkë me punësimin e përhapur joformal dhe cilësinë e dobët të punës në sektorin privat.¹²

Si përfundim, analiza vuri në dukje disa sektorë të aftësive që kanë ndikim të fortë në tërë ekonominë, si dhe janë renditur si prioritet nga politikëbërësit (TIK për shembull). Duke marrë parasysh përqindjen e profesioneve me shkallën më të lartë të punësimit, dhe indikatorët tjerë, rezultuam me këta sektorë ekonomik:

1. Sektori dhe shërbimet e TIK-ut
2. Bujqësia
3. Përpunimi i ushqimit
4. Prodhimtaria dhe përpunimi.
5. Energjia dhe furnizimi me energji elektrike

¹¹. Intervistë me Ministrin Valdrin Lluka

¹². <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8546-2019-INIT/en/pdf>

Megjithë potencialin ekonomik të sektorit të TIK-ut, ne rekomandojmë që të anashkalohej për shqyrtim të mëtejshëm, sepse ka një ndërhyrje të madhe të donatorëve në këtë sektor. Për më tepër, prioritet i QK është që ta mbështetë këtë sektor përmes Ministrisë së Inovacionit dhe Ndërmarrësisë. Pjesa tjetër e raportit do të merret me një analizë më të detajuar të hendekut të aftësive në bujqësi, përpunim të ushqimit dhe prodhimtari/industri, energji dhe furnizim me energji elektrike. Për këtë qëllim, studimi raporton gjetjet nga anketa e punëdhënësve tek 300 ndërmarrje.

5. Rezultatet e anketës së punëdhënësve

Mostra e anketës u bazua në metodën e marrjes së mostrave të rastit në katër sektorë: bujqësi, përpunim i ushqimit dhe industri/prodhimtari, përfshirë energjinë dhe furnizimin me energji elektrike, si një nga sektorët me prioritet të mundshëm për t'u adresuar nga aktivitetet e ALLED2. Dizajni i përgjithshëm i mostrës përfshinë 300 kompani, por mostra jonë e përdorshme është kufizuar në 287 kompani. Sektorët e industrisë/prodhimtarisë e zënë pjesën më të lartë në mostër për ta pasqyruar pjesën e këtij sektori në popullsinë e përgjithshme (shiko Tabelën 13). Nga numri i përgjithshëm i të anketuarve, 15 për qind ishin gra.

Tabela 13. Mostra totale dhe pozicioni i të anketuarve në organizatë

Pozita në organizatë	Bujqësia	Përpunimi i ushqimit	Industria/ Prodhimtaria	Energjia dhe furnizimi me energji elektrike
Ndërmarrës/pronar	15.2%	18.9%	47.0%	18.9%
Menaxheri	15.6%	22.1%	44.3%	18.0%
Menaxhim i burimeve njerëzore	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%
Tjetër	7.1%	14.3%	64.3%	14.3%
Mostra totale (%)	14.6%	20.2%	47.4%	17.8%
Total sample (N=287)	42	58	136	51

5.1. 5.1. Rritja e qëndrueshme dhe performanca e sektorit

Performanca e tanishme dhe e ardhshme e kompanive private është e rëndësishme për ta vlerësuar krijimin e vendeve të ardhshme të punës. Tabela më poshtë i raporton të dhënat për ecurinë e shitjeve aktuale dhe të ardhshme të kompanive dhe pikëpamjet personale të pronarëve/menaxherëve në lidhje me pritjet e rritjes së ardhshme të sektorit në të cilin veprojnë kompanitë e tyre. Në krahasim me 12 muaj më parë, gjysma e kompanive deklaroi se i kishin rritur shitjet e tyre, 34% mbetën të njëjta dhe vetëm 15.4% raportuan ulje. Sektori i përpunimit të ushqimit e raporton rritjen më të lartë të shitjeve, i pasuar nga bujqësia dhe energjia.

Për sa i përket planeve për rritjen në ardhmen, rezultatet e anketës tregojnë plane shumë optimiste me 75% të kompanive që raportojnë pritshmëri pozitive në lidhje me rritjen e shitjeve, ku

Tabela 14. Performanca e rritjes së kompanive dhe sektorëve

Sektorët	Performanca e shitjeve krahasuar me 12 muaj më parë?			Në 5 vjet nga tani, a planifikoni/ prisni që shitjet e kompanisë?			Sipas mendimit tuaj personal, çka prisni nga rritja e sektorit tuaj të operimit?		
	Ka rënë	Ka mbetur njësoj	Është rritur	Rënie	Mbetet njësoj	Ngritje	Ka rënë	Mbetet njësoj	Është rritur
Bujqësia	12.2%	36.6%	51.2%	7.3%	17.1%	75.6%	11.9%	31.0%	57.1%
Përpunimi i ushqimit	17.2%	24.1%	58.6%	3.6%	12.5%	83.9%	6.9%	20.7%	72.4%
Industria/Prodhimtaria	17.8%	34.8%	47.4%	7.6%	15.3%	77.1%	7.6%	20.5%	72.0%
Energjia dhe furnizimi me energji elektrike	9.8%	41.2%	49.0%	6.0%	40.0%	54.0%	5.9%	25.5%	68.6%
Total	15.4%	34.0%	50.5%	6.5%	19.4%	74.1%	7.8%	23.0%	69.3%

përpunimi i ushqimit dhe industrinë prodhuese raportojnë pritjet më të larta për rritje. Këto gjetje janë në përputhje me pritjet për rritjen e sektorit. Sidoqoftë, për ta pasur një pamje më të mirë të rritjes, kompanive u është kërkuar që t'i raportojnë pritjet e përqindjes së rritjes. Figura 1 ofron rritje mesatare të përqindjes për të gjithë sektorët. Siç mund të vërehet, rritja më e lartë mesatare ka qenë te energjia dhe furnizimi me energji elektrike (14.6 %) e ndjekur nga prodhimtaria (10 %) dhe bujqësia dhe përpunimi i ushqimit. Performanca e lartë e kompanive në energji dhe furnizim me energji elektrike tregon rëndësinë e përfshirjes së këtij sektori si prioritet për ALLED 2 që është në përputhje edhe me prioritetet tjera të QK.

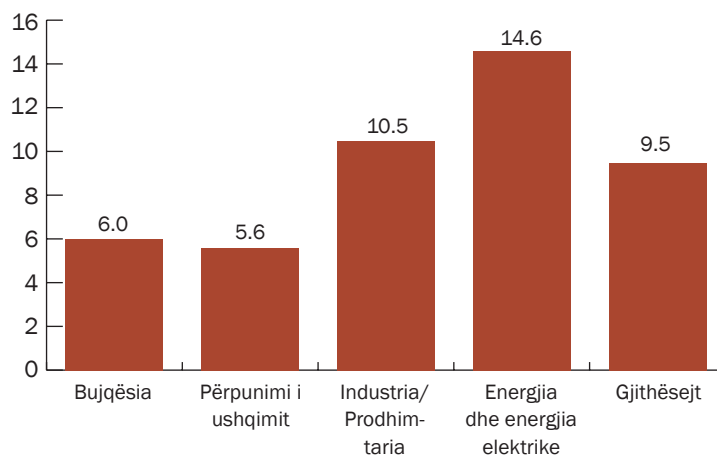


Figura 2. Pritshmëria në rritje, rritja e përqindjes sipas sektorit

5.2. Arsimi dhe trajnimi

Trajnimi i vazhdueshëm është i rëndësishëm për ta mbështetur rritjen e kompanive. Rezultatet e anketës tregojnë se sektori privat nuk investon shumë në trajnimin e punonjësve - vetëm 18.2 % e kompanive të anketuara raportuan se kanë buxhet të veçantë të dedikuar për trajnime. Sidoqoftë, një përqindje konsiderueshëm më e madhe e kompanive u përgjigjën se punonjësit e tyre vijuan një lloj trajnimi (24.6 %). Industria/sektori prodhues raportohet të ketë më së shumti aktivitete trajnimi.

Tabela 15. Trajnimi i punonjësve

Sektorët	A keni buxhet të veçantë për trajnime?	Në 12 muajt e fundit, a morën pjesë punonjësit tuaj në ndonjë kurs trajnimi?
	PO	PO
Bujqësia	19.0%	28.2%
Përpunimi i ushqimit	15.5%	17.9%
Industria/Prodhimtaria	23.0%	29.5%
Energjia dhe furnizimi me energji elektrike	8.0%	16.3%
Total	18.2%	24.6%

Shumica e kompanive raportuan se vetë ndërmarrja mbulon koston e trajnimit (75%), e ndjekur nga donatorët ose fondet e bashkuara donatorë-kompani.

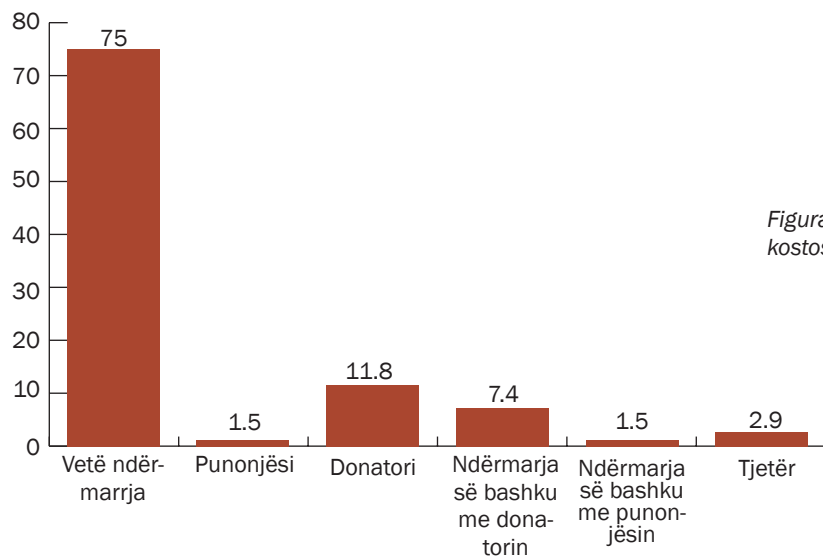


Figura 3. Pagesa e koston së trajnimit

Nëse kompanitë e mbuluan koston e trajnimit, 2.4% deklaruan se kanë një lloj kontrate për t'u siguruar se punonjësi mbetet në kompani për ca kohë, përndryshe ata duhet t'ia paguajnë kompanisë koston e trajnimit.

Për ato kompani që kishin trajnime për punonjësit e tyre, ne u kërkuan menaxherëve që t'i vlerësojnë ofruesit e trajnimit për sa i përket rëndësisë dhe sa i përket preferencave/ disponueshmërisë/ efikasitetit/ relevancës së tyre për kompaninë. Kompanitë private këshilluese, shoqatat e biznesit dhe kompanitë nga të cilat ishte blerë teknologjia u vlerësuan si shumë të rëndësishme për trajnime.

Tabela 16 Pikëpamjet e pronarëve/menaxherëve rreth ofruesve të trajnimit

Ofruesi i trajnimit	% e kompanive që vijuan trajnime	% e kompanive që e vlerësuan "Shumë i rëndësishëm"
Qendrat për arsim dhe aftësim profesional	52.6	10.5
Shkolla e arsimit profesional	64.7	5.9
Institucionet e larta arsimore/universiteti	62.5	6.3
Shoqatat e biznesit/odat	45.5	31.8
Kompanitë private këshilluese	46.0	64.0
Kompania nga e cila i kemi blerë pajisjet	33.3	38.1

Gjetje interesante është që shkollat e arsimit profesional u vlerësuan shumë ulët, gjë që tregon nevojën për ndërhyrje për t'i përkrahur këto shkolla në ofrimin e shërbimeve më të mira për sektorin privat. Për sa i përket kohës pas diplomimit, punonjësit duhet të jenë në gjendje që të punojnë me performancë të kënaqshme, rezultatet tregojnë mesataren prej 3.42 muaj. Dallime të dukshme janë parë midis sektorëve - në prodhimtari (4.3 muaj), sektori i përpunimit të ushqimit (3.1 muaj), energji dhe furnizim me energji elektrike (2.8 muaj) dhe bujqësi (1.8 muaj) punonjësit duhet ta arrijnë performancën e kënaqshme në punë.

Për ato kompani që kanë pasur trajnime, përqindja mesatare e fuqisë punëtore të trajnuar në 12 muajt e fundit është 49 %, që tregon për rëndësinë e lartë të trajnimit për sektorin privat. Në të njëjtën kohë, kjo mund të tregojë për cilësinë e ulët të sistemit arsimor i cili çalon në prodhimin e fuqisë punëtore të përshtatshme dhe të aftë, gjë që sjell kosto shtesë për sektorin privat. Sektori i energjisë dhe furnizimit me energji elektrike e ka pjesën më të lartë të totalit të fuqisë punëtore të trajnuar në 12 muajt e fundit (60%), përpunimi i ushqimit (55%), bujqësia (47%) dhe industria prodhuese (44.4%).

5.3. Qasja në punëtorë të aftë

Gjetja e punonjësve të duhur me aftësi dhe kompetenca të kërkuara është një nga faktorët më të rëndësishëm për zhvillimin e sektorit privat. Kompanitë kosovare përballen me pengesa serioze në plotësimin e vendeve të lira të punës me punonjës të përshtatshëm. Më shumë se 46 % e ndërmarrjeve deklaruan se kanë probleme për të gjetur punë të përshtatshme, dhe sektori i prodhimtarisë dhe i përpunimit të ushqimit janë goditur më shumë nga kjo çështje (shiko Tabelën 17).

Tabela 17 pengesat ndaj plotësimin të vendeve të punës me punëtorë të aftë

Sektorët	A ndesheni me pengesa në plotësimin e vendeve të lira të punës me persona me aftësi dhe kompetenca të përshtatshme?		Cila është pengesa më e madhe në zhvillimin e aftësive/kompetencave?			
	Po	Jo	Shkolla fillore	E mesme e përgjithshme	E mesme profesionale	Universitet ose më lartë
Bujqësia	16.7%	83.3%	22.9%	5.7%	57.1%	14.3%
Përpunimi i ushqimit	45.6%	54.4%	19.6%	10.9%	56.5%	13.0%
Industria/Prodhimtaria	59.1%	40.9%	7.7%	5.8%	73.1%	13.5%
Energjia dhe furnizimi me energji elektrike	39.1%	60.9%	12.5%	5.0%	37.5%	45.0%
Rritje kanë	46.6%	53.4%	13.3%	6.7%	60.9%	19.1%

Lidhur me nivelin arsimor dhe pengesat për plotësimin e vendeve të lira të punës, gjetjet e anketës tregojnë se pjesa më e madhe e të anketuarve raportojnë se arsimi i mesëm profesional është pengesa më e madhe. Ky konstatim tregon nevojën për t'i mbështetur shkollat e arsimit profesional për ta rritur punësimin dhe rritjen e sektorit privat.

5.3.1. Migrimi i fuqisë punëtore

Migrimi në Kosovë po bëhet një problem serioz për zhvillimin e ardhshëm të vendit. Gjatë intervistave me Shoqatat e Biznesit/Odat, kompanitë private dhe politikëbërësit, migrimi i fuqisë punëtore të aftë rezultoi si një çështje e rëndësishme për t'u adresuar në kuptim të konkurrueshmërisë së vendit. Anketa me punëdhënësit e konfirmoi shqetësimin e sektorit privat me migrimin e fuqisë së tyre të aftë punëtore. 47.9 % deklaruan se disa nga punonjësit e tyre u larguan nga kompanitë për të shkuar jashtë vendit. Pothuajse 11 % e fuqisë punëtore e braktisën Kosovën në 12 muajt e fundit, gjë që paraqit pengesë për rritjen e bizneseve (shih Figurën 4). Duke marrë parasysh që sipërmarrësit raportuan se punonjësit e tyre më produktivë e lanë punën dhe migruan, kryesisht për në vendet e BE. Sektorët e prodhimit dhe përpunimit të ushqimit u goditën më shumë nga kjo, gjë që tregon për nevojën për trajtimin e migrimit më me kujdes. Edhe për sa i përket programeve të ardhshme të ndërhyrjes, kërcënimi potencial i migrimit të punëtorëve të aftë duhet të theksohet.

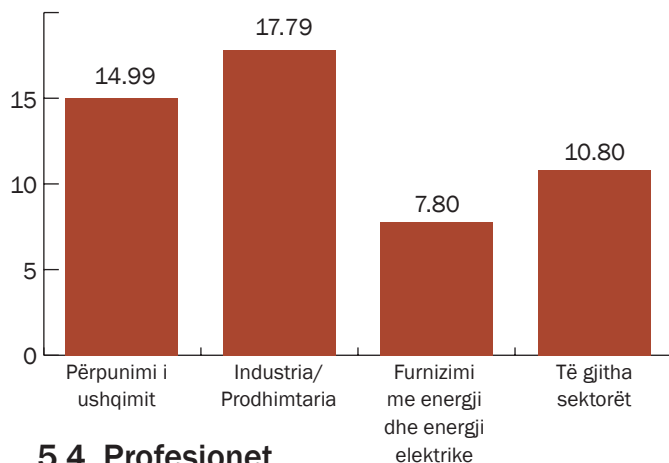


Figura 4. Migrimi i fuqisë punëtore, përqindja e punonjësve që e lanë punën për të shkuar jashtë vendit

5.4. Profesionet

Ky seksion ofron informata mbi profesionet bazuar në anketën e punëdhënësve, rëndësinë e tyre dhe disponueshmërinë e vendeve të lira të punës në sektorin privat. Tabela e paraqitur më poshtë tregon se profesionet e menaxherëve dhe inxhinierëve janë më të rëndësishmet për sektorin privat. Në veçanti, punëdhënësit i vlerësuan profesionistët e TIK, Inxhinierët e industrisë dhe prodhimit dhe përgjithësisht profesionistët e inxhinierisë si më të rëndësishmit për funksionimin dhe rritjen e tyre, gjë që tregon për potencial shumë të lartë për krijimin e vendeve të punës në të ardhmen dhe thekson rëndësinë për t'i mbështetur shkollat e inxhinierisë në arsimin e lartë. Nga profesionet që lidhen me nivelin e mesëm arsimor, studimi zbulon se profesioni i shkathtësive në bujqësi dhe kategoria tjetër "Punëtorë të llamarinave dhe strukturave metalike, axhystatorë dhe saldues, dhe të ngjashëm" janë të rëndësishëm për punëdhënësit.

Tabela 18. Rëndësia e profesioneve/aftësive dhe vendeve të lira të punës

Kualifikimet	Bazuar në organizatën tuaj, na tregoni sa i konsideroni të rëndësishme për operimin tuaj dhe rritjen e biznesit këto kompetenca/aftësive specifike: Zgjidhe një nivel të rëndësishëm 1. Shumë me rëndësi 2. Me rëndësi 3. Mesatarisht e rëndësishme 4. Pak e rëndësishme Kjo figurë paraqet vlerësimin mesatar	A keni aktualisht vende të lira që vështirë plotësohet për shkak të mungesës së aftësive adekuata të aplikuesve? % e përgjigjes PO	
Profesioni ISCO 08			
Baçelor, ekuivalent ose më i lartë	1. Kryeshef ekzekutiv	1.82	20.1%
	2. Menaxherë të prodhimit në bujqësi	1.17	16.7%
	3. Prodhimtari, Miniera, Ndërtimtari dhe Shpërndarje	1.80	30.0%
	4. Menaxherë të teknologjisë së informacionit dhe komunikimit	1.00	40.0%
	5. Menaxherët për shërbime profesionale	1.38	28.6%
	7. Profesionistë për Mbrojtjen e Mjedisit	1.00	50.0%
	9. Inxhinierë të industrisë dhe prodhimit	1.50	37.5%
	11. Inxhinierë të mjedisit	2.33	33.3%
	12. Inxhinierë mekanik	1.44	55.6%
	13. Inxhinierë kimik	2.33	66.7%
	14. Inxhinierë të minierave, metalurgë dhe profesionistë të afërt	1.00	0.0%
	15. Profesionistë të inxhinierisë që nuk janë klasifikuar diku tjetër, p.sh. inxhinierë të ushqimit dhe të teknologjisë së pijeve	1.00	100.0%
	16. Inxhinierë të teknologjisë elektrike	1.00	33.3%
	17. Inxhinierët të elektrikës	1.05	22.2%
	18. Inxhinierë të elektronikës	1.40	80.0%
	19. Inxhinierë të telekomunikacionit	1.00	50.0%
	20. Arkitektë, planifikues, gjeodetë dhe dizajner	3.00	70.0%
	21. Veterinerë	1.00	50.0%
	22. Zhvilluesi dhe analistë të softuerëve dhe aplikacioneve	1.00	100.0%
	23. Profesionistë të databazave dhe të rrjetit	1.00	100.0%

Arsimi i mesëm ose pas i mesëm faza e parë e arsimit terciar (niveli 5B)	24. Teknikë të shkencave fizike dhe inxhinierike	1.00	50.0%
	25. Teknikë të shkencave kimike dhe fizike	3.00	50.0%
	27. Teknik të inxhinierisë elektrike	1.00	33.3%
	28. Teknik të inxhinierisë elektronike	1.44	22.2%
	29. Teknik të inxhinierisë mekanike	2.00	N/a
	30. Teknik të inxhinierisë kimike	1.00	100.0%
	31. Teknik të minierave dhe metalurgjisë	1.00	0.0%
	32. Dizajnuet	1.00	0.0%
	35. Mbikëqyrës të minierave	1.00	0.0%
	36. Mbikëqyrës të prodhimitarisë	1.35	62.7%
	37. Mbikëqyrësit e ndërtimitarisë	1.00	0.0%
	38. Teknik i procesit të kontrollit	1.29	52.7%
	39. Operatorët e centralit të energjisë	1.00	0.0%
	41. Kontrollues të impiantit për përpunim kimik	1.00	N/a
	43. Kontrollues të procesit të prodhimit të metaleve	2.33	33.3%
	44. Teknikët e kontrollit të procesit, të paklasifikuar diku tjetër	1.88	50.0%
	45. Teknikë të bujqësisë	1.00	100.0%
49. Operatorët e TIK dhe teknikët e mbështetjes së përdoruesit	1.00	0.0%	
50. Teknikët e telekomunikacionit dhe transmetimit	1.00	100.0%	
51. Teknikë të uebit	1.00	0.0%	
Arsimi i mesëm ose arsimi pas të mesëm por jo terciar	52. Kopshtarët dhe kultivuesit e bimëve	2.11	33.3%
	53. Kultivuesit e kulturave në fusha dhe të perimeve	1.17	0.0%
	55. Kopshtarë; Kultivues të hortikulturës dhe fidaneve	1.50	66.7%
	56. Kultivues të bimëve të përziera	1.00	0.0%
	57. Prodhuesit e kafshëve	1.00	75.0%
	58. Prodhuesit e blegtorisë dhe bylmetit	1.00	100.0%
	59. Prodhuesit e shpezëve	1.00	75.0%
	60. Apiaristë dhe Serikulturistë	1.00	100.0%
	61. Prodhues të kafshëve të paklasifikuar diku tjetër	1.00	100.0%
	62. Prodhues të përzier të kulturave dhe kafshëve	1.00	100.0%
	63. Prodhues të përzier të kulturave dhe kafshëve	1.92	53.8%
	64. Fermerë për ekzistencë	1.00	50.0%
	65. Punëtorë të llamarinave dhe strukturave metalike, axhystatorë dhe saldues, dhe të ngjashëm	1.57	71.4%
66. Kallëp-punues	1.57	42.9%	
67. Saldatorë dhe prestarë me flakë	1.80	60.0%	
69. Përgatitësit dhe ngritësit strukturorë metalik	3.50	50.0%	

70. Riger; dhe prerës të kabllave	1.67	66.7%
71. Farkëtarë, veglar dhe punëtorët të zejeve tjera	5.00	100.0%
72. Farkëtarë, çekanistë dhe punëtorët të presës për farkëtim	1.00	0.0%
73. Veglar dhe punëtorë të afërt	1.00	66.7%
74. Rregullues dhe operator i veglave të makinerisë metalpunuese	1.88	85.7%
75. Lustrues metali, rrotë gërvishtëse dhe mprehës i veglave	2.00	60.0%
76. Mekanikë dhe riparues të makinerive	2.00	50.0%
78. Mekanikë dhe riparues të motorit të aeroplanit	1.76	35.3%
79. Mekanikë dhe riparues të makinerisë bujqësore dhe industriale	2.10	50.0%
80. Riparues të biçikletave dhe të ngjashme	2.08	50.0%
81. Instalues dhe riparues të pajisjeve elektrike	1.08	38.5%
82. Elektracistë të ndërtimit dhe të ngjashëm	2.33	33.3%
83. Mekanikë dhe montues elektrik	1.00	0.0%
84. Instalues dhe riparues i linjave elektrike	3.00	50.0%
85. Instalues dhe riparues i elektronikës dhe telekomunikacionit	2.20	54.1%
86. Mekanik dhe servisues i elektronikës	1.17	0.0%
87. Instalues dhe servisues i Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit	1.82	41.2%
88. Përpunues të ushqimit dhe të ngjashëm	1.00	50.0%
89. Kasapë, peshkatarë dhe përgatitës të ushqimeve të ngjashme	1.00	57.1%
90. Furratarë, pastierë dhe prodhues të ëmbëlsirave	1.00	100.0%
92. Prezervues të frutave, perimeve dhe të ngjashëm	1.00	0.0%
93. Deguestues dhe vlerësues i ushqimit dhe i pijeve	1.00	50.0%
95. Operatorë të impianteve mihjes dhe përpunimit të mineraleve	1.80	55.6%
96. Operatorë të impianteve për përpunim dhe finish të metaleve	1.87	33.3%
97. Operatorë të impianteve dhe makinerive të produkteve kimike dhe fotografike	2.13	42.9%
98. Operatorë të makinerive të gomës, plastikës dhe produkteve të letrës	2.81	12.9%
99. Operatorë të makinerive të produkteve të tekstit, leshit dhe lëkurës	1.82	40.0%
100. Montues	1.33	80.0%
101. Pastrues dhe ndihmës	2.00	70.0%

Në lidhje me disponueshmërinë e vendeve të lira të punës, anketa e punëdhënësve zbuloi se kërkesa më e lartë ishte për inxhinierë mekanikë dhe elektrikë brenda kategorisë së arsimit të nivelit universitar, ndërsa montues dhe teknikë të përpunimit të ushqimit brenda arsimit të nivelit të mesëm. Këto gjetje tregojnë se përpjekjet për hartimin e politikave duhet të përqendrohen më shumë në përkrahjen e shkollave inxhinierike në arsimin e mesëm si dhe në atë terciar. Ndiham për këto shkolla për t'i harmonizuar programet e studimit, metodat e mësimdhënies dhe infrastrukturën me nevojat e sektorit privat është shumë e rëndësishme për krijimin e vendeve të punës dhe për rritjen e sektorit privat.

Parashikimi i aftësive në të ardhmen nga punëdhënësit është thelbësor për çdo iniciativë për zhvillimin e fuqisë punëtore. Të anketuarve iu shtrua kjo pyetje e hapur “Kur mendoni për të ardhmen e biznesit tuaj, a mendoni se disa aftësi të reja do të bëhen shumë të rëndësishme për biznesin juaj?”. Të anketuarit mund të jepnin deri në tre përgjigje. Për shkak të përgjigjeve të ndryshme të marra, ne i kategorizuar të gjitha aftësitë e reja në kategori të mëposhtme bazuar në ngjashmëri: aftësitë inxhinierike, aftësitë e lidhura me TIK, aftësitë lidhur me prodhimin e ushqimit dhe aftësitë e përgjithshme si kreativiteti dhe aftësitë e inovacionit, puna në ekip, aftësitë në gjuhë të huaj, komunikuesi dhe shitje. Numërimi i këtyre aftësive në tabelë bazohet në mbizotërimin e aftësive të caktuara, siç përmenden nga të anketuarit. Në të vërtetë, ky konstatim është në përputhje me studimin e hendeut të aftësive të realizuar nga Hapçiu (2017) për aftësitë specifike të sektorit i cili tregon se kompanitë prodhuese deklarojnë se kualifikimet teknike në lidhje me industrinë dhe linjën e montimit do të vazhdojnë të jenë të rëndësishme për operacionet e tyre edhe pas 10 vjetëve. Ky konstatim është i rëndësishëm, veçanërisht duke marrë parasysh faktin se çdo reformë e mundshme në sektorin e arsimit kërkon kohë të gjatë për t'u realizuar.

Tabela 19. Lloji i parashikimit të aftësive të reja, në 2-5 vjet tani

	3 vjet nga tani?	5 vjet nga tani?
Llojet e aftësive të reja	1. Aftësi inxhinierike 2. Aftësi të lidhura me TIK 3. Aftësi të përgjithshme (punë ekipore dhe aftësi komunikimi) 4. Aftësi në bujqësi dhe prodhim të ushqimit	5. Aftësi në TIK 6. Aftësi inxhinierike 7. Aftësi të përgjithshme: gjuhë e huaj, kreativiteti dhe inovacioni
Kur mendoni për të ardhmen e biznesit tuaj, a mendoni se disa aftësi të reja do të bëhen shumë të rëndësishme për biznesin juaj?	39%	42.1%
% e përgjigjes PO		

Shënim. Të anketuarit kishin mundësinë që t'i zgjedhin aftësitë e reja. Autorët e raportit i grupuan të gjitha këto aftësi në katër kategori të reja. Nën kategorinë **aftësitë inxhinierike** të mëposhtmet u përmendën më shpesh nga të anketuarit: instalues elektrik, montues, riparues i makinerisë, inxhinierë, aftësi në përpunim të drurit, kontroll i cilësisë, teknikë të elektrikës dhe elektronikës, operator i makinerisë, saldator etj.; për **Aftësitë lidhura me TIK** ishin kryesisht ueb dizajn, programim dhe

aftësi të TIK për qëllime prodhimi; përdorimi i kompjuterëve për t'i kontrolluar proceset e prodhimit etj.; për **Aftësitë e bujqësisë dhe përpunimit të ushqimit** kryesisht lidheshin me mbarështues të kafshëve dhe kultivues të bimëve, aftësi në farming dhe teknolog të ushqimit; aftësi për përpunimin e mishit, përgatitës të ushqimit **Aftësi të përgjithshme** përfshirë kryesisht kreativitetin dhe inovacionin, punën në ekip dhe aftësitë e komunikimit dhe shitjes.

Nëse këto aftësi të reja duhet të mësohen në shkollë ose në punë, 6.5% e të anketuarve deklarojnë në shkollë, 47.7% në punë, dhe 45% në të dyja, në shkollë dhe në punë. Kjo tregon për një sistem të rëndësishëm të arsimit të dyfishtë sidomos në shkollat e mesme profesionale. Në të njëjtën kohë, tregon se shkollat duhet të punojnë ngushtë me sektorin privat për t'ua mundësuar nxënësve qasje në stazh praktik dhe përvojë praktike të punës, që është fundamentale në mësimin e aftësive të reja të nevojshme për punësim. Programi ALLED 2 duhet të përqendrohet në përkrahjen e të gjitha niveleve të arsimit për të punuar drejtpërdrejt me sektorin privat.

Kjo është në përputhje me konstatimin se kompanitë përballen me vështirësi në gjetjen e kurseve ose trajnerëve për aftësitë e reja. Më shumë se 25 % e kompanive përjetojnë vështirësi në gjetjen e trajnerëve dhe kurseve të duhura për aftësi të reja për punonjësit e tyre, siç tregohet në Tabelën e mëposhtme. Nga ata që deklaruan se kanë vështirësi, më shumë se gjysma i përkasin sektorit të industrisë (rreth 55 %).

Tabela 20. Vështirësi në gjetjen e kurseve dhe trajnerëve për aftësitë e reja

A ka hasur ndërmarrja në ndonjë vështirësi në gjetjen e kurseve ose trajnerëve për aftësitë e reja?	Bujqësia	Përpunimi i ushqimit	Industria/ Prodhimtaria	Energjia dhe furnizimi me energji elektrike	Total
PO	7.30%	16.40%	54.50%	21.80%	25.7%
JO	16.30%	25.60%	45.70%	12.40%	74.3%

5.5. Aftësitë e përgjithshme

Vlerësimi tregon se punëdhënësit kërkojnë që punonjësit të kenë aftësi specifike që lidhen me punën si dhe aftësi të përgjithshme (UNDP 2016). Gjetjet e anketës tregojnë nivelin e rëndësishëm për 13 aftësi të përgjithshme (Tabela 21). Puna në ekip, aftësitë mësimdhënëse dhe udhëzuese, siç është udhëzimi i punonjësve të rinj, dhe aftësia e punës me duar janë tri aftësitë më të rëndësishme të përgjithshme për punëdhënësit, të ndjekura nga aftësia e manipulimit me numra dhe aftësitë e zgjidhjes së problemeve. Si i tillë, çdo kurrikulë dhe program trajnimi duhet të sigurojë se të diplomuarit kanë aftësi të nevojshme të punës në ekip, shkrim, manipulim me numra, aftësi të punës me duar dhe aftësi të tjera të përgjithshme siç është aftësia për zgjidhjen e problemeve, lexim/shkrim. Shumica e firmave të anketuara konsiderojnë se aftësitë e lartpërmendura janë gjithnjë e më të rëndësishme.

Tabela 21. Niveli i rëndësisë së aftësive të tjera të përgjithshme

Lloji i aftësive të përgjithshme	Shumë me rëndësi	Me rëndësi	Mesatarisht e rëndësishme	Pak e rëndësishme
Aftësitë e leximit	59.6	23.5	12.3	4.7
Aftësitë e shkrimit	57.8	24.4	13.5	4.4
Aftësitë e manipulimit me numra	61.2	24.1	10.4	4.3
Aftësitë për zgjidhjen e problemeve	61.2	25.3	8.8	4.8
Aftësi komunikimi (p.sh. Prezantimi i kompanisë)	48.7	31.6	15.6	4.0
Aftësitë në gjuhë të huaj	26.3	19.6	22.6	31.5
Sa e rëndësishme është aftësia e përdorimit të duarve (për shembull, për të rregulluar, riparuar, montuar, ndërtuar ose korrigjuar gjërat)?	68.5	22.1	7.6	1.8
Puna e ekipore	77.1	16.8	6.1	0.0
Aftësi në shitje	52.2	20.4	16.7	10.7
Kreativiteti dhe aftësi inovacioni	40.3	27.0	21.3	11.4
Aftësi në ndërmarrësi (p.sh. ide të reja dhe produktivitet)	32.8	32.1	17.2	17.9
Aftësi mësimdhënëse dhe udhëzuese (p.sh. udhëzimi i punonjësve të rinj)	64.0	27.3	6.2	2.5
Aftësi kompjuterike dhe TIK	40.3	28.3	19.8	11.6

5.6. Mbrojtja e mjedisit dhe standardet e cilësisë

Mbrojtja e mjedisit është bërë e rëndësishme për firmat. Rreth 33 % e firmave të anketuara aplikojnë një lloj të standardit të cilësisë për ta siguruar mbrojtjen e mjedisit, kryesisht standardet ndërkombëtare të cilësisë ISO dhe HACAP. Në pyetjen “Sa i rëndësishëm është implementimi i praktikave për ta zvogëluar përdorimin e lëndëve të para, energjisë dhe ujit?”, 56 % e të anketuarve e vlerësuan si shumë të rëndësishëm (Tabela 22). Për më tepër, rreth 43 % deklaruan se rëndësia e kësaj detyre do të rritet në të ardhmen.

Tabela 22. Rëndësia e implementimit të praktikave për ta zvogëluar përdorimin e lëndëve të para, energjisë dhe ujit

Rëndësia	Për qind
Shumë me rëndësi	56.1
Deri diku me rëndësi	35
E parëndësishme	4.5
Nuk aplikohet	4.5
Total	100

6. Konkluzione dhe rekomandime

Kjo pjesë prezenton konkluzionet dhe rekomandimet kryesore në lidhje me sektorët prioritarë. Draft raporti e përshkroi analizën e nevojave të aftësive, duke i propozuar sektorët kryesorë prioritarë dhe përpiloi një sërë rekomandimesh të politikave që janë relevante për politikëbërësit në nivel sektori dhe në nivel shteti. Rekomandimet e politikave do të bazohen në prova, d.m.th. të bazuara në hulumtimet e bëra gjatë gjithë projektit.

Përzgjedhja e sektorëve prioritarë u bazua në potencialin ekonomik të këtyre sektorëve për konkurrueshmëri të shtetit, por duke marrë parasysh rëndësinë e ndërhyrjes së projektit ALLED 2. Një sektor i cili është parë të jetë shumë strategjik për sa i përket zhvillimit ekonomik është TIK-u, por në këtë sektor ka përfshirje të madhe të donatorëve dhe të përkrahjes qeveritare, prandaj ne sugjeruam që ta përjashtojmë nga konsiderata si sektor prioritar për ndërhyrje nga ALLED2. Për më tepër, e kemi përfshirë bujqësinë dhe përpunimin e ushqimit nga projekti ALLED I. Mekatronika gjithashtu u përfshi në grupin e madh të sektorit të industrisë prodhuese për ta hulumtuar nevojën për profesione inxhinierike. Analiza tregon se niveli i punësimit në mesin e profesioneve inxhinierike ishte shumë i lartë, ndërsa këto profesione janë ndër profesionet më të papopullarizuara në tregun e punës. Sektori i TIK-ut konsiderohet me potencial të lartë sa i përket rritjes dhe krijimit të vendeve të punës, megjithatë nuk është propozuar këtu me qëllim të shmangies së dyfishimit me donatorët tjerë dhe nismat e QK-së për ndërhyrje dhe përkrahje. Sidoqoftë, TIK-u propozohet si sektor i ndërlikuar me të gjithë sektorët tjerë prioritarë në kuptim të aftësive dhe profesioneve.

Bazuar në çka u tha më sipër, ne i kemi zgjedhur sektorët e mëparshëm, bujqësinë dhe përpunimin e ushqimit. Mekatronika dhe punët tjera që lidhen me punën inxhinierike janë mbuluar me sektorin e gjerë të industrisë/prodhimtarisë. Kështu, nën-sektorët tjerë brenda sektorit të gjerë të quajtur industri, janë më të prirë për të punësuar njerëz me profesion inxhinierik, mekanikë dhe digjitalizim ose punë të shtuar kompjuterike në industri. Kjo jep një pasqyrë më të qartë të hendekut të aftësive dhe nevojave për profesion inxhinierik. Për më tepër, bazuar në analizën dhe intervistat e hisedarëve, propozojmë sektorin e energjisë dhe furnizimit me energji elektrike si sektor prioritar shtesë, me fokus të veçantë në energjinë e ripërtërishme. Rëndësia e sektorit të energjisë dhe furnizimit me energji elektrike theksohet edhe në dokumentet tjera strategjike si Programi i Reformës Ekonomike, Planin i Zhvillimit të Kosovës, raportet e BE-së etj.

Analiza jonë e raporteve dytësore dhe e dokumenteve strategjike të Kosovës (përfshirë Programin e Reformës Ekonomike, Planin e Zhvillimit të Kosovës, etj.) tregoi se këta sektorë dolën të jenë të rëndësishëm edhe për konkurrueshmërinë në Kosovë. Këta sektorë e kanë krijuar kornizën tonë të mostrimit në bazë të së cilës e kemi bërë mostrimin e rastësishëm dhe i kemi përzgjedhë kompanitë për intervistë.

Në lidhje me disponueshmërinë e vendeve të lira të punës, zbuluam se kërkesa më e lartë ishte për inxhinierë mekanik dhe elektrik brenda kategorisë së arsimit të nivelit universitar, ndërsa montues dhe teknikë të përpunimit të ushqimit brenda arsimit të nivelit të mesëm. Këto gjetje tregojnë se përpjekjet për hartimin e politikave duhet të përqendrohen më shumë në përkrahjen e shkollave inxhinierike në arsimin e mesëm si dhe në atë terciar. Ndihma për këto shkolla për t'i harmonizuar programet e studimit, metodat e mësimdhënies dhe infrastrukturën me nevojat e sektorit privat është shumë e rëndësishme për krijimin e vendeve të punës dhe për rritjen e sektorit privat.

Hapat e mëtejme

Qëllimi kryesor i këtij studimi ishte identifikimi i aftësive kryesore dhe i sektorëve ekonomik që mund ta justifikojnë fokusin e projektit ALLED 2 gjatë 3 viteve të ardhshme. Bazuar në analizën e të dhënave sekondare, ne i propozojmë sektorët e mëposhtëm:

1. Bujqësia
2. Përpunimi i ushqimit
3. Prodhimtaria dhe përpunimi.
4. Energjia dhe furnizimi me energji elektrike

Në vijim, propozohen aftësitë dhe profesio:

Aftësitë e nevojshme	Sektorët NACE 2	Lloji i profesioneve	Kualifikimet
Aftësi inxhinierike	Përpunimi i ushqimit, prodhimtaria, energjia dhe furnizimi me energji elektrike, përpunimi i metaleve, i plastikës dhe i drurit, prodhimi i pajisjeve elektrike	<ul style="list-style-type: none"> • Inxhinierë mekanik, elektrik dhe elektronik • Inxhinierë të teknologjisë ushqimore 	<ul style="list-style-type: none"> • (Baçelor, ekuivalent ose më i lartë)
		<ul style="list-style-type: none"> • Teknik të inxhinierisë elektrike • Teknik të inxhinierisë elektronike • Teknik të inxhinierisë mekanike • Teknik të inxhinierisë kimike • Kontrollues të procesit të prodhimit të metaleve • Teknik të teknologjisë ushqimore • Riparues e mirëmbajtës të makinerisë • Kontrolli i cilësisë, 	<ul style="list-style-type: none"> • Arsimi i mesëm ose pas i mesëm faza e parë e arsim-it terciar (niveli 5B)
Të lidhura me TIK	Prodhimi i bimëve dhe i kafshëve	<ul style="list-style-type: none"> • operator i makinerisë, • montues, • saldues 	<ul style="list-style-type: none"> • Arsimi i mesëm ose arsimi pas të mesëm por jo terciar
		<ul style="list-style-type: none"> • Inxhinier veterinar i bujqësisë 	<ul style="list-style-type: none"> • (Baçelor, ekuivalent ose më i lartë)
		<ul style="list-style-type: none"> • Teknik të bujqësisë dhe veterinës, 	<ul style="list-style-type: none"> • Arsimi i mesëm ose pas i mesëm faza e parë e arsim-it terciar (niveli 5B)
ICT related	Përkrahja ndër-sektoriale për sektorët tjerë	<ul style="list-style-type: none"> • Zhvillues dhe analistë të softuerëve dhe aplikacioneve • Profesionistë të databazave 	<ul style="list-style-type: none"> • (Baçelor, ekuivalent ose më i lartë) ose Arsim i mesëm
		<ul style="list-style-type: none"> • Operatorët e TIK dhe teknikët e mbështetjes së përdoruesit • Teknikët e telekomunikacionit dhe transmetimit • Teknikë të uebit 	<ul style="list-style-type: none"> • ose pas i mesëm faza e parë e arsim-it terciar (niveli 5B)

Referencat

ADA 2018.

User's guide for implementing the Employers' competence survey. Austrian Development Agency and Ministry of Education, Science and Technology.

ALLED 2015.

'Labour market assessment – Kosovo 2015.' Prishtina: Austrian Development Agency.

Cojocar, A. 2017. 'Jobs Diagnostics Kosovo.' Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.

EU 2019.

'Commission Staff Working Document Kosovo* 2019 Report.' Brussels: European Commission.

GoK 2016.

'Kosovo Economic Reform Program 2017-2019.' Prishtina: Government of Kosovo.

GoK 2019.

'Economic Reform Programme 2019-2021.' Prishtine: Government of Kosovo.

Hapçiu, V. 2017

'Skills Gap Analysis.' Prishtina: AmCham/ Enhancing Youth Employment Project.

ILO 2018.

'Measurement of qualifications and skills mismatches of persons in employment ' Paper presented at 20th International Conference of Labour Statisticians

KAS 2018.

'Labour Force Survey in Kosovo.' Prishtina: The Kosovo Agency of Statistics (KAS).

KEA 2019.

'Labour and Employment in Kosovo.' Prishtina: Kosovo Employment Agency

Krasniqi, B. 2018. 'Assessment of Start-Up Environment in Kosovo.' Prishtina: The European Union Office in Kosovo.

Krasniqi, B. A. 2012.

Entrepreneurship and small business development in Kosova. Nova Science Publishers.

MCC 2017.

'Kosovo - Labor Force & Time Use Survey.' Prishtina: Millennium Challenge Corporation - MCC.

OECD 2016.

'Bridging Skills Gaps in South East Europe: The case of the food and beverage processing sector.' Paris.

OECD/EU/EBRD/ETF/SEECEL 2019.

SME Policy Index: Western Balkans and Turkey 2019: Assessing the Implementation of the Small Business Act for Europe. Paris: OECD Publishing.

UNDP 2016.

'Skills needs assessment: Identifying employers' needs in six economic sectors in Kosovo.' Prishtina: UNDP.

Aneksi 1: Lista e dokumenteve/raporteve::

- Shqyrtim i Projektit - ALLED I
- Përshkrimi i veprimit për Projektin ALLED2
- Ligji i arsimit të lartë
- Ligji për Kualifikimet Kombëtare
- Ligjit për Arsimin dhe Aftësimin Profesional
- Ligji për arsimin e të rriturve
- Plani strategjik i arsimit të Kosovës 2017-2021
- Korniza për arsim dhe aftësim profesional bazuar në shkollë
- Ligji për Kualifikimet Kombëtare
- Strategjia e vendit të Kosovës nga ADA 2013-2020
- Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2016-2021 (SKZH)
- Agjenda e Reformave Evropiane (ARE), 2016
- Trendet e Tregut të Punës në Ballkanin Perëndimor 2018
- Analiza e institucioneve AAP të përfshira në procesin e zhvillimit të kurrikulave
- Strategjia për përmirësimin e praktikës profesionale në Kosovë
- Pasqyrë e sistemit AL në Kosovë (Erasmus plus)
- Qeverisje e mirë shumënivelëshe për arsimin dhe aftësimin profesional - ETF 2013
- Evropa Juglindore 2020, vendet e punës dhe prosperiteti në perspektivë evropiane (RCC 2013)
- Analiza e boshllëkut të aftësive _SDC_tetor 2018
- Analiza e boshllëkut të aftësive në TIK, nëntor 2013
- Vlerësimi i Nevojave të Tregut të Punës ALLED I
- Qeverisja e AAP në Kosovë -ETE, 2017
- Vlerësimi i gatishmërisë së fuqisë punëtore _USAID_2015
- Vlerësimi i nevojave për aftësi 2016_UNDP
- ACS21442-WP-PUBLIC-ADD-SERIES-KosovoJDWEB,2017
- Korniza e kompetencave kryesore të BE-së dhe Agjenda e Re e Aftësive e BE-së
- Analiza sektoriale nga ALLED I dhe Analiza sektoriale
- Dokumente dhe studime të tjera të lidhura me temën e studimit

Aneksi 2: Lista e të intervistuarve

- Agjencitë qeveritare
 - Agjencia Kosovare për Punësim
 - Agjencia për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimin e të Rriturve
- Punëdhënësit në sektorin privat
 - Kompania e përpunimit të drurit (Tefik Canga-Ferizaj, Berto Prishtine, Bini Vushtrri, Ukaj Company)
 - Sektori i TIK-ut (Solaborate, METdan, TRECIS, IQ LINK, RROTA, Gjirafa)
- Shoqatat e biznesit
 - (Oda Ekonomike e Kosovës, Aleanca e Biznesit të Kosovës, STIKK/ICK, Parku Bonevet, Parku për Inovacion dhe Trajnim në Prizren, Shoqata e Përpunimit të Drurit të Kosovës)
- Të diplomuarit e mëparshëm,
 - (Sektorët e zgjedhur)
- Shkollat AAP dhe QAP-të
 - (Don Bosko, Hymeri Kleman, shkolla PROED për programim, Klasteri i prodhuesve të drurit në Ferizaj)
- Ofruesit e AL, ministritë përkatëse qeveritare dhe agjencitë.
 - Fakulteti i inxhinierisë
 - Fakulteti i bujqësisë
 - Riinvest - kompjuterikë dhe TI
 - Fakulteti i shkencave të aplikuara në Ferizaj (përpunimi i drurit)

Aneksi 3: Pyetësi i anketës së punëdhënësve

I/e nderuar Z./Znj.

Ju falënderoj shumë që pranuat të intervistoheni. Instituti për Ndërmarrësi dhe Biznese të Vogla - IESB është kontraktuar nga Agjencia Austriake për Zhvillim përmes Programit ALLED II “Përafrimi i Arsimit dhe Aftësisimit me Nevojat e Tregut të Punës”, financuar nga Bashkimi Evropian (BE) dhe Bashkëpunimi dhe Zhvillimi Austriak (ADC), implementuar nga Agjencia Austriake e Zhvillimit, për të kryer Analizën e tregut të punës dhe të aftësive të nevojshme për tregun e punës.

Qëllimi kryesor i intervistës është të kuptojmë më mirë se çfarë i duhet ndërmarrjes suaj/ juve si drejtor/pronar në aspektin e njohurive dhe aftësive, ashtu që të jeni konkurrues në treg. Ne duam të përmirësojmë sistemin arsimor, ashtu që studentët të jenë të gatshëm për detyrat që i presin në punë. Kjo do të kursejë kohën dhe paratë e punëdhënësit, por e lehtëson edhe punësimin e të rinjve. Ne mund të ndryshojmë programet e trajnimit vetëm nëse e dimë se çfarë kërkohet nga punëtorët tuaj në vendin e punës. Ne do t'i pyesim firmat e mëdha, të mesme dhe të vogla të cilat punësojnë këto profile, si dhe të ndryshojmë programet sipas nevojave të tyre reale, të përditshme, si dhe përgatitjeve të tyre për sfidat e të ardhmes.

Kohëzgjatja e përafërt e intervistës është 30-40 minuta.

INFORMATAT E TË ANKETUARIT

1. Të dhëna të përgjithshme të kompanisë: pozita në shoqëri afariste (rretho secilën që vlen)
 1. Ndërmarrës/pronar
 2. Menaxher
 3. Menaxher i resurseve njerëzore
 4. Diçka tjetër (shkruaj?) _____
2. Gjinia

1.	Mashkull	2.	Femër
----	----------	----	-------
3. Niveli i shkollimit
 1. Shkolla fillore
 2. E mesme e përgjithshme
 3. E mesme profesionale (AAP)
 4. Universitar apo më lart
4. Detajet e kontaktit (e-mail ose telefon) Tel: _____ email: _____

I. Moduli 1: PËR KOMPANINË

5. Cilit sektor i përket kompania juaj?
 1. Bujqësi.
 2. Industri/Prodhimtari
 3. Energji dhe furnizim i energjisë elektrike

6. Numri i përgjithshëm i të punësuarve (tani) - përfshirë punëtorët me gjysmë orari/orar të plotë/përherëshëm/përkohshëm?

	12 muajt e fundit		Aktualisht		2025 (Numri i prit-ur i të punësuarve në 5 vjet)	
	Meshkuj	Femra	Meshkuj	Femra	Meshkuj	Femra

Punëtorë me orar të plotë

Punëtorë me gjysmë orari

GJITHSEJ (LËRE TË ZBRAZËT PËR LLOGARITJE)

7. Krahasuar me 12 muaj më parë, shitjet e kompanisë suaj?

1. Janë ulur 2. Kanë qenë njësoj 3. Janë rritur

8. Nëse shitjet e kompanisë suaj janë rritur ose ulur, cila është përqindja e këtij dallimi (të rritjes apo zbritjes)? _____%. (nëse nuk ka rritje ose ulje ju lutemi vendosni zero?)

9. Për mendimin tuaj personal, çfarë prisni nga rritja e sektorit të aktivitetit tuaj?

1. Të rritet 2. Të mbetet njëjtë 3. Të ulet

10. Në cilin treg ka pasur hisen më të madhe të mallrave/shërbimeve ndërmarrja juaj?

1. Lokal apo rajonal
2. Shtetërore
3. Vendet fqinje
4. Vendet e BE-së
5. Vende të tjera (Shkruaj vendin të lutem?), _____.

11. Kompania juaj eksporton prodhimet/shërbimet: 1. Po 2. Jo

12. Nëse kompania juaj eksporton, cila është përqindja e shitjeve që eksportohen? (Vetëm për kompanitë eksportuese)? _____ (%)

TRAJNIMI DHE ARSIMI

13. Keni buxhet të ndarë për trajnime? 1. Po, 2. Jo

14. Gjatë 12 muajve të fundit, punëtorët tuaj kanë vijuar kurse trajnimi?

15. Nëse po, kush ka mbuluar shpenzimet e trajnimit:

1. Vetë ndërmarrja
2. Ndonjë donator
3. Qeveria / agjenci qeveritare

4. Kompania, bashkërisht me donatorë
 5. Të tjerë (shkruaj të lutem) _____
16. Duke iu referuar trajnimeve në 12 muajt e fundit, kush ishte ofrues i trajnimeve?
 1. Qendra e arsimit dhe aftësimit profesional
 2. Shkollë profesionale
 3. Institucione të arsimit të lartë/universitare
 4. Shoqatat e biznesit / Odat
 5. Kompani konsulente private
 6. Tjetër (specifikojë?): _____
17. Përqindja e fuqisë punëtore të trajnuar në 12 muajt e fundit _____%

PËR PROFESIONIN E ZGJEDHUR

Pyetjet vijuese i referohen vetëm grupit të profesioneve [group_select si fletë shtojcë me profesionet] që punojnë në ndërmarrjen tuaj

18. Afërsisht sa punëtorë të këtij grupi profesioneesh aktualisht punojnë në këtë ndërmarrje dhe sa të rëndësishme janë ato kompetenca / aftësi për funksionimin dhe rritjen e ndërmarrjes suaj (INTERVISTUESI SHFAQ SHTOJCËN 1 ME PROFESIONET)
- Mosha mesatare e punëtorëve tuaj? _____.
19. Pas diplomimit dhe kontratës fillestare me punonjës, sa muaj iu duhen atyre që të mund të punojnë në nivelin e nevojshëm e të kënaqshëm (muaj?) _____
20. Në 12 muajt e fundit, punonjësit tuaj kanë braktisur vendin e punës sepse janë larguar nga Kosova?
1. Po 2. Jo
21. Nëse po, sa prej tyre kanë lënë kompaninë tuaj për të shkuar jashtë vendit në 12 muajt e fundit:

MODULE 2: OCCUPATIONAL SKILLS

Duam t'ju pyesim tani për detyrat që punëtorët duhet të kryejnë në vendin e tyre të punës. Detyra është një grupim veprimesh që bëhen çdo ditë, apo përsëriten rregullisht dhe janë të rëndësishme për të arritur rezultatet e pritura në punë. Disa detyra janë operative, si dhe zakonisht janë aktiviteti kryesor i punës, si: montimi i elementeve të mobiljeve të drurit, ose monitorimi i makinave të përpunimit të ushqimit; të tjerat janë administrative (plotësimi i kërkesave për lëndë prodhimi, materiale, raportim). Në vazhdim të kësaj interviste, nëse i intervistuari mund të kujtojë pak detyra, ai/ajo duhet të pyetet për të folur për disa prej detyrave që anketuesit kanë në fletën e posaçme (Dokumenti xxxx).

22. Cila është pengesa më e madhe në zhvillimin e aftësive/kompetencave?

1. Shkolla fillore
2. E mesme e përgjithshme
3. E mesme profesionale (AAP)
4. Universitar apo më lart

23. 24. A mund të përmendni detyrat kryesore në këtë punë, si dhe të tregoni aftësitë/njohuritë E LIDHURA ME PROFESIONIN që punëtori duhet të ketë për të përbushur performancën e punës?

	Aftësia që duhet mësuar:	Will THE SKILL become more important in the future? In 3 years from now	Will THE SKILL become more important in the future? In 5 years from now
1.1. <u>DETYRA 1:</u>		1. Në shkollë 2. Në vend të punës 3. Në shkollë dhe në vend të punës 4. Nuk e di	Po =1, Jo = 2
1.1.1. <u>Aftësia 1</u>			
1.1.2. <u>Aftësia 2</u>			
1.1.3. <u>Aftësia 3</u>			
1.1.4. <u>Aftësia 4</u>			
1.2. <u>DETYRA 2:</u>			
1.2.1. <u>Aftësia 1</u>			
1.2.2. <u>Aftësia 2</u>			
1.2.3. <u>Aftësia 3</u>			
1.2.4. <u>Aftësia 4</u>			
1.3. <u>DETYRA3:</u>			
1.3.1. <u>Aftësia 1</u>			
1.3.2. <u>Aftësia 2</u>			
1.3.3. <u>Aftësia 3</u>			
1.3.3.4 <u>Aftësia 4</u>			
1.4 <u>DETYRA 4</u>			
1.4.1 <u>Aftësia 1</u>			
1.4.2 <u>Aftësia 2</u>			
1.4.3 <u>Aftësia 3</u>			
1.4.4 <u>Aftësia 4</u>			
1.5 <u>DETYRA 5</u>			
1.5.1 <u>Aftësia 1</u>			
1.5.2 <u>Aftësia 2</u>			

1.5.3 Aftësia 3

1.5.4 Aftësia 4

24. Kur mendoni për të ardhmen e biznesit tuaj, mendoni që do të ketë aftësi të reja që do të bëhen shumë të rëndësishme në këtë profesion? (përgjigje të hapura për maksimum 3 detyra të reja)

Lloji i aftësive që shfaqen

3 vjet më vonë?

5 vjet më vonë?

Aftësia e parë e re

Aftësia e dytë e re

Aftësia e tretë e re

25. Si i përgjigjet firma juaj nevojave për aftësi të reja? Zgjedh renditjen 1-më e rëndësishmja 5-aspak e rëndësishme

Shkruaj renditjen për secilën pikë (1-më e rëndësishmja 5-aspak e rëndësishme). Vetëm për një pikë mund të jepni notën 1.

1. Trajnimi i punëtorëve të mij

2. Riorganizimi i brendshëm për të shfrytëzuar më mirë aftësitë dhe kompetencat ekzistuese

3. Bashkëpunimi me AAP dhe shkollat e mesme

4. Bashkëpunimi me institucionet e arsimit të lartë

5. Rekrutimi i stafit të ri

6. Agjencia e punësimit

7. Masa tjera (specifikojë?):

26. Është përballur ndërmarrja me vështirësi në gjetjen e kurseve apo trajnerëve për aftësitë që janë paraqitur rishtas?

1. Po

2. Jo

3. Nuk e di

MODULI 3: SHFRYTËZIMI I AFTËSIVE TË PËRGJITHSHME

Shumë punëdhënës janë shpesh të pakënaqur me disa kompetenca të përgjithshme të punëtorëve që nuk kanë të bëjnë me aftësitë profesionale. A mund të përcaktojmë tani se cilën nga aftësitë e përgjithshme e kërkon tek punëtorët tuaj?

27. Për punën e tyre, cila është rëndësia e aftësive të punonjësve të renditura si më poshtë: (lexoni përgjigjet e mundshme)

	Shumë e rëndësishme	E rëndësishme	Mesatarisht e rëndësishme	Pak rëndësi	Nuk kam përgjigje
Aftësitë e leximit					
Aftësitë e shkrimit					
Shkathtësi me numra					
Aftësi për zgjidhjen e problemeve					
Aftësi komunikimi (p.sh. prezantimi i kompanisë)					
Shkathtësi në gjuhë të huaja					
Sa e rëndësishme është shkathhtësia manuale (për shembull, rregullimi, montimi, ndërtimi apo ndreqja?)					
Puna ekipore					
Aftësi të shitjes					
Kreativiteti dhe aftësi inovatore					
Aftësi ndërmarrëse (p.sh. Ide të reja dhe produktivitet)					
Aftësi të mësimdhënies dhe udhëzimit (p.sh. Konsultimi i punëtorëve të rinj)					
Aftësi në kompjuter dhe TIK					

AFTËSI TË MBROJTJES SË MJEDIS

28. 29. Ka kompania juaj ndonjë standard cilësie që e zbaton për të siguruar mbrojtjen e mjedisit?
1. Po 2. Jo
29. 30. Nëse po, cilët standarde të cilësisë (shkruani emrin ju lutem?)_____.
30. 31. Sa i rëndësishëm është zbatimi i praktikave për të zvogëluar konsumin e lëndëve të para, energjisë dhe ujit?
1. Shumë e rëndësishme
2. Mjaft e rëndësishme
3. E parëndësishme
4. Nuk aplikohet
31. Rëndësia e kësaj detyre në këtë fushë, është duke u rritur apo zvogëluar?
1. Në rritje
2. Qëndron pak a shumë e njëjtë
3. Në ulje

U FALEMINDERIT PËR KONSIDERATËN DHE BASHKËPUNIMIN TUAJ!

Shtojcë e pyetësorit

Si të zgjidhni profesionet (Bujqësia, përpunimi i ushqimit, inxhinieria mekanike) PËR SEKTORË ME PRIORITET Nëse ia tregoni punëdhënësit listën e profesioneve nga sektorët e mësipërm, më së pari i përmendni profesionet Agronom, inxhinier mekanik ose inxhinier i përpunimit ushqimor (profesione që kërkojnë arsim të lartë), duke i zgjedhur së pari.

Nëse punëdhënësi nuk ka të punësuar nga këto profesione, pyesni nëse ai punëson teknik bujqësor, teknik mekanik, ose teknik të përpunimit të ushqimit, etj. Nëse po, zgjedhni ndonjërin prej këtyre profesioneve, si dhe intervistoni ata persona për këtë punë.

Nëse punëdhënësi ka të punësuar me profesione si punëtorë të ruajtjes së frutave apo perimeve dhe të tjera, degustatorë të ushqimit e pijeve, si dhe sortues, operatorë të makinave për ushqim e të tjera, zgjedhni këta (arsim i nivelit fillor)

Siç e dini, vendet e punës kanë emra të ndryshëm e forma të ndryshme, pra është e rëndësishme të përcaktoni nëse një teknik, për shembull, është dikush që ka shkollimin e duhur AAP, si dhe që detyrat e tij kanë të bëjnë me përpunimin industrial apo jo-industrial të ushqimit. Sigurohuni që të shkruani emrin e saktë të profesionit në pyetësor në një fletë të veçantë të Shtojcës.

Aneksi 4: Indikatorët demografikë dhe të tregut të punës për ekonominë e Kosovës

Total	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 Q1	2018 Q2
Gjithsej popullsinë (1,000)	1,775	1,807	1,818	1,813	1,788	1,778	1,791		
Popullsia në moshë pune nga 15 vjeç (1000)		1,213	1,250	1,277	1,262	1,276	1,310	1,358	1,353
Mosha e punësimit 15> (1000)		303	340	324	298	333	359	344	344
Shkalla e punësimit (% popullsisë së moshës 15 vjeç)		25	27.2	25.4	23.6	26.1	27.4	25.3	25.4
Shkalla e punësimit (% e popullsisë së moshës 15-64)		26.6	29.2	27.5	25.8	28.7	30.5	29.2	29
Shkalla e punësimit (% e popullsisë së moshës 20-64)		31	34	32.1	29.9	33.1	35.2	34.1	33.7
Shkalla e punësimit (% e popullsisë së moshës 15-24)		10.1	10.2	9.1	8.7	10.2	11.4	9	9.7
Shkalla e punësimit (% e popullsisë së moshës 25-29)		29.1	32.2	30	27.8	31.4	32.6	29.2	30.6
Shkalla e punësimit (% e popullsisë së moshës 25-54)		34.7	38.1	36.2	33.8	37.4	39.1	38.3	37.6
Shkalla e punësimit (% e popullsisë së moshës 55-64)		29.1	33.5	31.9	28.9	31.6	34.7	32	33.3
Punësimi për 15-64 me aftësi të ulëta (ISCED 0-2)		9.7	12.5	11.5	9.9	13.6	13.5	9.7	9.5
Shkalla e punësimit për 15-64 me aftësi mesatare (ISCED 3-4)		37.2	38.5	35.4	32	33.8	37	36.7	35.6
Shkalla e punësimit për 15-64 me aftësi të larta (ISCED 5-8)		60.6	64.9	58.9	53.3	56.3	56.3	68.1	66.3
I vetëpunësuar (% e punësimit të përgjithshëm)		19.6	22.8	23.2	21.2	22.4	23.6	21.6	21.3
Punësimi me kohë të pjeshme (% e punësimit total)		11.2	12.1	8.2	5.3	6	5.9	4.2	3.7

Punësimi i përkohshëm (% e punësimit total)	72.9	68.8	71.5	72	70.6	70.1	79.7	79.5
Shkalla e aktivitetit (% popullsisë së moshës 15>)	35.8	41.5	42.5	38.4	39.6	43.8	39.7	41
Shkalla e aktivitetit (% e popullsisë së moshës 15-64)	38.2	41.5	42.5	38.4	39.6	43.8	39.7	41
Shkalla e aktivitetit (% e popullsisë së moshës 15-24)	22.3	23	23.3	20.4	21.5	24	19.6	21.5
Shkalla e aktivitetit (% e popullsisë së moshës 25-54)	47.5	51.8	53.3	48.6	49.5	54.7	50.4	51.8
Shkalla e aktivitetit (% e popullsisë së moshës 55-64)	32	37.3	37.6	33.1	35.9	39	35.4	36.5
Papunësia në moshë 15 vjeç> (% e fuqisë punëtore 15>)	30.3	29.5	35	32.7	27.4	30.3	26.4	29.2
Papunësia e të rinjve (% e fuqisë punëtore 15-24)	54.7	55.7	60.9	57.6	52.3	52.6	53.9	54.9
Shkalla AAPT (% e popullsisë të moshës 15-24)	33.7	34.9	29.6	30.9	29.5	25.9		
Shkalla e punësimit afatgjatë (% e fuqisë punëtore 15>)	18	19.7	24.7	23.6	18	21.7	16.6	17.7
Pjesa e të papunëve afatgjatë (% e totalit)	59.4	66.9	70.5	72.1	65.5	71.6	63.1	60.5
Shkalla e papunësisë, me arsim të ulët 15> (ISCED 0-2)	43.9	39.9	45.8	46.6	32.2	34.9	34.8	38.7
Shkalla e papunësisë, me arsim mesatar 15> (ISCED 3-4)	29.1	29.1	35.4	32.6	28.9	30.6	28.3	31.1
Shkalla e papunësisë, me arsim të lartë 15> (ISCED 5-8)	17.6	16.8	20.6	19.9	18.5	25.8	15.1	18

Burimi: Grupi i Bankës Botërore 2019 bazuar në institutin e Vjenës për studime ekonomike.



ISBN 9789951899000



9 789951 899000