

# Analiza potreba tržišta rada i veština

## Perspektive za budućnost

Analiza potreba tržišta rada na Kosovu



**LJUDI**  
**su naš najvredniji**  
**resurs**



# Analiza potreba tržišta rada i veština

ALLED II - Program „Harmonizacija obrazovanja i obuke sa potrebama tržišta rada“, finansiran od Evropske unije (EU) i Austrijske saradnje za razvoj (ADC), sprovodi Austrijska agencija za razvoj (ADA)

**Pripremljeno za ALLED2 od:**

**IESB Institute**

**Autor: Besnik Krasnići**

**Recenzirano od:**

**Agon Dula, Anton Gojani, Efka Heder**

Kako citirati: B. Krasniqi (2019) IESB Institut: Analiza potreba tržišta rada i veština; Perspektive za budućnost. Kosovo: Objavljivanje projekta „Harmonizacija stručnog obrazovanja i obuke sa potrebama tržišta rada 2“.ISBN: ISBN 978-9951-8990-0-0

Naslovna fotografija: Shutterstock Images

Nacionalna biblioteka Kosova "Pjetër Bogdani" 331.5(496.51)

311.312(496.51) ALLED2

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

ISBN 978-9951-8990-0-0

Ovaj izveštaj pripremljen je u okviru projekta „Harmonizacija stručnog obrazovanja i obuke sa potrebama tržišta rada“ ALLED faza dva, koji finansiraju Evropska unija (EU) i Austrijska saradnja za razvoj (ADC), a sprovodi austrijska Agencija za razvoj (ADA). Sadržaj je isključiva odgovornost autora i ne odražava nužno stavove Evropske unije (EU) i Austrijske saradnje za razvoj (ADC) / Austrijske agencije za razvoj (ADA).

**Juli, 2019**  
**Priština**



## Tabela skraćenica i akronima

ADA	Austrijska agencija za razvoj
ALLED	Usklađivanje obrazovanja sa potrebama tržišta rada
IHD	Direktne strane investicije
BDP	Bruto domaći proizvod
VK	Vlada Kosova
AL	Visoko obrazovanje
TIK	Informaciono-komunikaciona tehnologija
ISCO	Međunarodna Klasifikacija standarda profesija
KAS	Kosovska agencija za statistiku
AZK	Agencija za zapošljavanje na Kosovu
ARS	Anketa o radnoj snazi
MMSP	Mikro, mala i srednja preduzeća
NSR	Nacionalna strategija za razvoj
NEEP	Ni u obrazovanju, ni u zapošljavanju, ni na obuci
MSP	Mala i srednja preduzeća
UNDP	Program Ujedinjenih Nacija za razvoj
POO	Profesionalno obrazovanje i osposobljavanje
CPO	Centri za profesionalno osposobljavanje
SOT	Stručno obrazovanje i trening
CST	Stručni trening centri

## Sadržaj

1. Uvod .....	12
2. Metodologija .....	13
2.1. Desk Istraživanje .....	13
2.2. Intervjui sa glavnim akterima .....	14
2.3. Anketa poslodavaca .....	15
3. Opšte informacije o ekonomiji i tržištu rada .....	16
3.1. Opsti ekonomski razvoj .....	16
3.2. Demografski pregled .....	18
3.3. Tržište rada.....	19
3.3.1. Indikatori tržišta rada.....	19
3.3.2. Zapošljavanje prema starosnoj grupi i nivou obrazovanja .....	20
3.3.3. Registrovana nezaposlenost.....	23
3.3.4. Zanimanja i privredna aktivnost prema rodu .....	26
4. Izbor sektora sa velikim potencijalom na Kosovu .....	26
5. Rezultati ankete poslodavaca.....	31
5.1. Održivi rast i performanse sektora .....	31
5.2. Obrazovanje i obuka .....	32
5.3. Pristup kvalifikovanim radnicima.....	34
5.3.1. Migracija radne snage .....	34
5.4. Zanimanje .....	35
5.5. Opšte veštine .....	40
5.6. Zaštita životne sredine i standardi kvaliteta .....	41
6. Zaključci i preporuke .....	42
Reference .....	44
Aneks 1: Lista dokumenata/izveštaja .....	45
Aneks 2: Lista intervjuisanih .....	46
Aneks 3: Upitnik ankete poslodavaca.....	47
Aneks 4: Demografski indikatori i indikatori tržišta rada u ekonomiji Kosova.....	54



## Tabele

Tabela 1. Procena stanovništva 2011-2051, prema ekonomskim aktivnostima i rodu.....	18
Tabela 2: Indikator tržišta rada .....	19
Tabela 3. Broj zaposlenih i grupa zaposlenih prema polu i starosnoj grupi .....	20
Tabela 4. Zapošljenost prema nivou obrazovanja .....	20
Tabela 5. Najviši nivo obrazovanja prema tipu zaposlenih (15-64) .....	21
Tabela 6. Zaposlenost po sektorima delatnosti i rodu (u%).....	22
Tabela 7. Stopa zaposlenosti (%), u odnosu na oblast studija.....	23
Tabela 9. Nezaposlenost evidentirana prema zanimanju.....	24
Tabela 8. Nezaposlenost registrovana prema kvalifikacijama.....	24
Tabela 10. Zanimanje (%), prema rodu. ....	26
Tabela 11. Broj zaposlenih prema godišnjim aktivnostima privrednih sektora i opis ekonomskog sektora .....	28
Tabela 12. Sektorski doprinosi rastu BDP-a (u %)......	29
Tabela 13. Ukupan uzorak i položaj ispitanika u organizaciji. ....	31
Tabela 14. Performansa rasta preduzeća i sektora. ....	32
Tabela 15. Trening radnika.....	33
Tabela 17. Prepreke pri popunjavanju slobodnih radnih mesta sa kvalifikovanim radnicima. ....	34
Tabela 16. Stavovi vlasnika / menadžera o pružaocima obuke .....	34
Tabela 18. Značaj profesionalnih veština i slobodna radna mesta.....	36
Tabela 19. Predviđanja novih veština za sledeće 2 do 5 godina.....	39
Tabela 20. Poteškoće u pronalaženju kurseva i trenera za nove veštine .....	40
Tabela 21. Važnosti veština.....	41
Tabela 22. Značaj primene iskustva koja odnose na uštedu sirovina, energije i .....	41

## Figure

Figura 1. Poređenje distribucije registrovane nezaposlenosti i slobodnih radnih mesta prema zanimanjima, u procentima (2018) .....	25
Figura 2. Očekivani rast, procentualno povećanje po sektorima .....	32
Figura 3. Plaćanje troškova obuke.....	33
Figura 4. Migracija radnika, procenat zaposlenih koji su napustili posao da bi otišli u inostranstvo.....	35



# 1. Uvod

Ova studija se fokusira na kritičnu temu koja brine kreatore politike poslednjih godina na Kosovu – neusklađenost veština sa potrebama tržišta rada. Razni dokumenti i izveštaji o strateškom ekonomskom razvoju pokazuju potrebu za kvalifikovanim radnicima kao podrška ekonomskom rastu i razvoju. “Nacionalna strategija razvoja (NSR) 2016-2021”<sup>1</sup> navodi da usklađivanje veština stečenih u obrazovanju sa onim koje zahteva tržište rada olakšava otvaranje novih radnih mesta i promoviše ekonomski rast (VK 2016). To potvrđuje i nedavni program “Kosovske ekonomske reforme (2019-2021)”<sup>2</sup>, koji je identifikovao neusklađenost između obrazovanja (univerzitetskog i stručnog) i tržišta rada, kao glavnih prepreka razvoju, zapošljavanju i inovacijama (KK 2019). Izveštaj EU (2019)<sup>3</sup> takođe pokazuje da je Kosovo malo napredovalo u poboljšanju kvaliteta obrazovanja i prevazilaženju nedostatka veština na tržištu rada. Upravo zato, pojavila se potreba za identifikovanjem potreba tržišta rada za kvalifikovanim radnicima.

Nedostatak veština ima posledice ne samo na domaće privatne kompanije, već i na strane direktne investicije. Nedavno usporavanje SDI na Kosovu povezano je sa opštom percepcijom situacije u zemlji, problemima sa snabdevanjem električnom energijom za proizvodnju, birokratijom i sprovođenjem zakona u održavanju poslovnih ugovora, itd., ali je pod velikim uticajem nedostatka i ponude kvalifikovane radne snage.<sup>4</sup> Značaj privlačenja direktnih stranih ulaganja takođe može uticati na stvaranje povratnih veza sa lokalnim dobavljačima, koji zauzvrat moraju imati pristup kvalifikovanoj radnoj snazi kako bi ispunili standard.

Očigledno su političke inicijative za smanjenje jaza u veštinama veoma važne za povećanje konkurentnosti na Kosovu, u svetlu brzih promena na tržištu rada, globalizacije, migracije radne snage i demografskih promena. Na Kosovu, kao i u drugim zemljama, globalni prioritet je sada pojednostavljivanje profesionalnih kvalifikacija i veština kako bi se radnicima obezbedili bolji rezultati u pogledu zaposlenosti, i povećanje produktivnosti i konkurentnosti privrede “(ILO 2018)”<sup>5</sup>

Da bi se ublažio nedostatak profesionalnih veština, svrha ovog izveštaja je procena trenutnih mogućnosti tržišta rada na Kosovu. Počinje širokom analizom demografske i ekonomske pozadine, i tržišta rada kako bi se olakšao izbor prioriternih ekonomskih sektora sa najvećim potencijalom za otvaranje novih radnih mesta. Imajući ovo na umu, šira analiza svih ekonomskih sektora sužena je na detaljniju analizu četiri sektora predložena za intervenciju: poljoprivreda, prerada hrane, industrija i proizvodnja, kao i snabdevanje energijom i električnom energijom.

Četvrti mogući sektor, snabdevanje energijom i električnom energijom, došao je tokom intervjua

---

1. Nacionalna strategija za razvoj 2016 - 2021, ([http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National\\_Development\\_Strategy\\_2016-2021\\_ENG.pdf](http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National_Development_Strategy_2016-2021_ENG.pdf))

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

3. Izveštaj o progresu EU: Izveštaj za Kosovo\* 2019 (<https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20190529-kosovo-report.pdf>)

4. Intervjui sa udruženjima poslodavaca

5. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_636052.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_636052.pdf)

i terenskih sastanaka sa zainteresovanim stranama, kao i prioritet Vlade Kosova, kao Sto je predstavljeno u strateškom dokumentu o razvoju. Izveštaj se zasniva na primarnom istraživanju sprovedenom tokom juna i jula 2019. godine koje je procenilo trenutne potrebe tržišta rada u privatnom sektoru i identifikovalo odstupanja u veštinama.

Istraživanje je obuhvatilo **tri komponente**, uključujući **(I) desk istraživanje i analizu sekundarnih izvora, (II) kvalitativno terensko istraživanje** zasnovano na intervjuiima sa zainteresovanim stranama i stanje / analiza potreba zainteresovanih strana, **(III) prikupljanje podataka na nivou preduzeća** kroz anketne upitnike i analizu podataka ankete, koja se koristi za identifikovanje veština potrebnih na tržištu rada, u odabranim sektorima iz desk istraživanja i analize. Istraživanje daje pregled problema u nedostatku veština sa kojima se kompanije suočavaju, kao i akcija koje preduzima ju da bi ih rešili. Daju jedinstvenu perspektivu veština, zajedno sa ostalim informacijama o tržištu rada, na osnovu njihovih sekundarnih podataka. Kao što je primečeno u projektu ALLED 1, postoji potreba za predviđanjem potreba za veštinama koje će predstavljati osnovu za bolje planiranje u institucijama obrazovanja i obuke (ALLED 2015). Predviđanja data u ovom istraživanju omogućavaju kreatorima politika da blagovremeno donose odluke.

Ovaj izveštaj je strukturiran na sledeći način: Odeljak 2 daje pregled metodologije koja se koristi za sprovođenje studije. Tri glavne komponente su detaljno opisane: intervjui, analiza administrativnih podataka i analiza državnih izveštaja, anketa sa poslodavcima. Odeljak 3 daje pregled demografskih, ekonomskih i trendova na tržištu rada na Kosovu. Odeljak 4 razmatra kvalitativne intervjue, analizu i odabir prioriternih sektora. Odeljak 5 prikazuje analizu podataka iz ankete poslodavaca. Na kraju, odeljak 6 donosi zaključke i daje preporuke za sledeće korake.

## 2. Metodologija

**Pristup primene zasnovan je na tri komponente**, uključujući **(I) desk istraživanje i sekundarnu analizu resursa, (II) kvalitativno terensko istraživanje** zasnovano na intervjuiima sa zainteresovanim stranama, i stanje / analiza zainteresovanih strana, **(III) kompanije na nivou prikupljanja podataka** putem anketnih upitnika i analiza anketnih podataka koji se koriste za identifikovanje veština potrebnih na tržištu rada u odabranim sektorima.

### 2.1. Desk istraživanje /kancelarijsko istraživanje

Kancelarijsko istraživanje obuhvatalo je glavne aktivnosti, uključujući **pregled literature, pregled sekundarnih podataka**, projektne dokumente, prethodne procene i ankete tržišta rada i **analizu stanja zasnovanu na kvantitativnim informacijama**. Prvo je pregledana literatura o trendovima na tržištu rada i neusklađenost veština, ali sa posebnim fokusom na identifikovanju prioriternih sektora. Pregled nacionalnih strateških dokumenata, kao što su “Nacionalna razvojna strategija”, “Agenda ekonomskih reformi”, dokumenti o konkurentnosti i sektorskim strategijama (IKT, sektor prerade drveta), “Kosovska strategija za inovacije i preduzetništvo”, “Okvir mudre specijalizacije”, KESP izveštaj. Konsultovane su EU, i druge studije tržišta rada, kako bi se prikazao sažetak trendova na tržištu rada (vidi Aneks 1 za referentnu listu). Istraživački tim proširio je polje analize drugim studijama i anketama koje su sprovodile razne institucije / organizacije u oblasti procene veština na tržištu rada. Ove važne studije su pažljivo pregledane kako bi se stvorio analitički i metodološki pristup trenutne studije i kako bi se osiguralo da se najrelevantnija metodologija koristi za istraživanje tržišta rada i za analizu potreba za veštinama na Kosovu.

Drugo, **analiza stanja** se koristi kao prvi korak u procesu istraživanja, jer trenutnu situaciju treba proceniti kao mogućnost i kao preporuke za budućnost. Analiza situacije pružila je kvantitativne informacije o najnovijim trendovima na tržištu rada na Kosovu. Sekundarni podaci i postojeća istraživanja koriste se za dobijanje novih informacija o trenutnim kretanjima na tržištu rada, koristeći demografski okvir; indikatore ekonomske aktivnosti (Anketa o tržištu rada - trenutno stanje i nezaposlenost); makroekonomski pokazatelji. Postojeće ankete i izvori podataka korišćeni su za predviđanje potreba za veštinama na tržištu rada, uključujući podatke podeljene po rodu i marginalizovanim grupama, kao što su osobe sa invaliditetom i manjinske grupe. Posebna pažnja posvećena je izradi kvantitativnih informacija o pokazateljima ekonomske aktivnosti kod marginalizovanih grupa (npr. žene i osobe sa invaliditetom, manjine), kao i o preprekama sa kojima se suočavaju pri ulasku na tržište rada.

Pregled literature, kancelarijsko istraživanje i kvantitativna analiza postojećih izvora podataka doprineli su identifikaciji prioritetnih sektora kao pokretača ekonomskog razvoja i stvaranja mogućnosti za zaposlenje, kao i predviđanja potreba za budućim veštinama / kompetencijama. Pored toga, uključena su i mnoga pitanja - rod, socijalna inkluzija i životna sredina. Analiza je takođe doprinela pregledu kretanja na tržištu rada u vremenskom kontekstu, uzimajući u obzir tri specifična vremenska razmaka, kratkoročni (naredne 1-2 godine), srednjoročni (3-5 godina u doglednoj budućnosti) i dugoročni rok (5+ godina). Beleške sa intervjua unete su u kvalitativnu bazu podataka istraživačkog materijala. Baza podataka je analizirana pomoću SPSS / STATA ili Excel-a, kako smo smatrali prikladnim, što je istraživačkom timu omogućilo da napravi tabele preseka za određene sektore i grupe.

## 2.2. Intervjui sa ključnim zainteresovanim stranama

Pored analize sekundarnih podataka i pregleda ključnih strateških razvojnih dokumenata, terenski rad je izveden u drugoj fazi projekta. Tačnije, obuhvatio je polustrukturirane intervjue sa ključnim zainteresovanim stranama u svakom prioritetnom sektoru. Na osnovu prethodnog projekta ALLED 1, koji je identifikovao poljoprivredu, preradu hrane i mehatroniku kao prioritetne sektore, sprovedli smo dodatne analize i intervjue kako bismo potvrdili važnost ovih sektora i uključivanje dodatnog sektora. Radeći to, tim je identifikovao zainteresovane strane na svim nivoima u vladi, agencijama i drugim ključnim zainteresovanim stranama, kao što su poslodavci u privatnom sektoru, poslovna udruženja, alumni, profesionalne škole, VTC, visokoškolske ustanove, relevantna vladina ministarstva i agencije. Poseban fokus intervjua bio je na pregledu veština potrebnih na tržištu rada, sa posebnim interesovanjem za analizu trenutnih trendova na tržištu rada, i buduće dinamike, kako bi se došlo do relevantnih potreba za tržište rada. Intervjui su takođe omogućili istraživačkom timu da popuni sve praznine u pregledu sprovedenom u komponenti istraživačkog dela desk istraživanja.

Druga grupa zainteresovanih strana obuhvatala je privatni sektor, uključujući vlasnike ili menadžere u odabranim prioritetnim sektorima. Takođe smo identifikovali fokus grupu vlasnika / menadžera u svakom identifikovanom prioritetnom sektoru. Svrha ove grupe intervjua bila je da se stekne kvalitativno razumevanje sadašnjih i budućih trendova na tržištu rada. Intervjui sa kompanijama posebno su istraživali planove širenja kompanija i njihove buduće potrebe za određenim veštinama i kompetencijama. Isti pristup je korišćen sa grupom diplomaca u odabranim sektorima,

omogućavajući istraživačkom timu da predstavi prioritete sektore. Intervjui sa bivšim diplomcima omogućili su procenu relevantnosti sticanja veština / kompetencija u odnosu na njihovo trenutno zaposlenje.

## 2.3. Anketa poslodavaca

Na osnovu istraživanja i analize situacije, kao i intervju sa ključnim zainteresovanim strana-ma, odabrani su prioritetni sektori za dalje istraživanje. Prethodni izveštaj ALLED I identifikovao je mehatroniku, poljoprivredu i preradu hrane kao prioritetne sektore. Predložena anketa tržišta rada obuhvatila je ove sektore, a na osnovu analize dodata su još dva sektora. Podaci prikupljeni od kompanija u tim sektorima koji su odabrani putem standardnog upitnika, prosleđeni su menadžerima ili vlasnicima kompanija u direktnim sastancima ili u pisanoj formi. Uzorak je nasumično izabran iz registra Agencije za registraciju preduzeća u ovim sektorima koristeći NACE Rev. 2 za identifikovanje prioritetnih sektora odabranih za analizu situacije. Okvir uzorka uključuje ukupan broj preduzeća u određenom sektoru, koji je korišćen za slučajni uzorak. Uzorak je obuhvatio 300 kompanija. Zatim su odabrane ISCO-08 grupe zanimanja skicirane za svaku industriju, što je omogućilo analizu na osnovu zanimanja i kvalifikacija.<sup>6</sup> Kao što je predloženo u ADA I (2018) "Vodiču za korisnike za sprovođenje Ankete o kompetencijama poslodavaca", tim razume da će određene profesije raditi samo na nivou malih grupa profesija ISCO klasifikacije, što je nivo izveštavanja u Anketi o radnoj snazi. Stoga smo, u skladu sa ovim priručnikom, uspeali da dobijemo informacije o grupi zanimanja u manjinskoj grupi. Prilikom odabira uzorka, moramo se pobrinuti da naše firme zapošljavaju radnike u oblasti naše profesije/ naših profila, a to je omogućeno konsultacijama sa poreskim vlastima i udruženjima poslodavaca. Predložena veličina uzorka bila je do 100 potpisa za svaki prioritetni sektor u zavisnosti od okvira uzorka.

U upitnicima su prikupljeni podaci o pet tema na sledeći način:

- i. Karakteristike preduzeća, njegova veličina, starost zaposlenih, ekonomska aktivnost, prodaja, obrazovanje i veštine radnika, uključujući informacije o izabranoj profesiji (broj zaposlenih i rod-na struktura zaposlenih, godine u obrazovanju, osetljive grupe).
- ii. Informacije u vezi sa obukom i obrazovanjem, kao i praksa poslodavaca da određuju neophodne veština i kao i potrebu za obukom zaposlenih.
- iii. Potrebne veštine za određeno zanimanje. U skladu sa literaturom, uključili smo upotrebu otvorenih pitanja gde ispitanici rangiraju do pet relevantnih zadataka i veština da bi postigli očekivane rezultate u radu.
- iv. Stavovi poslodavaca i procena: da li se odabrane veštine stiču u školi ili na radnom mestu i njihova relevantnost u budućnosti. Pored toga, poslodavci su pružili informacije i izrazili svoja

---

6. *Zanimanje je jedan od najsličnijih poslova, koji definiše skup zadataka koje može da obavlja jedan zaposleni. U tekstu ćemo zbog jednostavnosti koristiti izraz „posao“, a ne „profesija“. Kada govorimo o „profesiji“, mislimo na osobu koja ima tu profesiju, a kada govorimo o „poslu“, misli se na poslu u firmi (pogledajte ADA, str. 4) Korisnički vodič za sprovođenje ankete o kompetenciji poslodavaca <http://www.alledkosovo.com/publications/download/3-Udh%C3%ABzues-dhe-sigurimi-i-cil%C3%ABsis%C3%AB/Ud-hezues-per-zbatimin-e-anketes-me-punedhenes.pdf>*

- očekivanja u pogledu novih potreba za veštinama i mera koje su preduzete od preduzeća da bi veštine bile postignute.
- v. Budući planovi za širenje poslovanja u kratkom roku (naredne 1-2 godine), srednjoročnom (3-5 godina) i dugoročnom (5+ godina) vezane su za određene veštine i profesije - kao što su preduzeća u reorganizacijama, inovacije i investicije. i uticaj na odgovarajuću profesionalnu grupu.

### 3. Opšte informacije o ekonomiji i tržištu rada

U ovom odeljku smo razmotrili demografske karakteristike, trenutni makroekonomski okvir, trendove na tržištu rada i sektore koji imaju potencijal pri zapošljavanju i za budući ekonomski rast. Ovo omogućava pripremu za bolje razumevanje potreba tržišta rada i osmišljavanje mera politika koje će se baviti tim potrebama ako su one ključne za rast privatnog sektora.

#### 3.1. Opšti ekonomski razvoj

Kosovski BDP po glavi stanovnika je najniži u regionu, sa nominalnim iznosom od 3.566 evra u 2017. godini, što je oko 26,3% proseka EU (regionalni prosek je 4.853 evra) (EU 2019). Ekonomska aktivnost neprekidno raste od 2015. godine, ali je ograničena malom proizvodnom bazom i znatnom neiskorišćenošću radne snage. Realni rast BDP-a dostigao je 3,9% u 2018. godini (Centralna banka Kosova, 2019). Poslednjih godina ekonomiju vode javne investicije u infrastrukturu i potrošnju (potonja se finansira iz brojnih doznaka iz inostranstva i snažnog rasta zarada i kreditne vrednosti).

U pogledu privatnog sektora, Kosovo je značajno poboljšalo svoja pravila poslovanja, što dokazuje kontinuirano poboljšanje lakoće poslovanja, približavanje granici najboljih svetskih praksi u poslovnoj regulativi Svetske banke 2019). Izveštaj Doing Business pokazuje da je Kosovo poboljšalo svoj rezultat sa 73,71 na 74,15 poena, gde viši rezultat pokazuje da je poslovno okruženje efikasnije i da su pravne institucije jače. Međutim, pristup kvalifikovanoj radnoj snazi ostaje stalna prepreka rastu privatnog sektora.

Razni dokumenti o strateškom ekonomskom razvoju pokazuju potrebu za kvalifikovanom radnom snagom koja bi podržala ekonomski rast na Kosovu. Na primer, Nacionalna strategija za razvoj (NSR) 2016-2021<sup>7</sup> navodi da usklađivanje veština stečenih u obrazovanju sa onim koje zahteva tržište rada olakšava otvaranje novih radnih mesta i promovise ekonomski rast (VK 2016). To potvrđuje nedavni program Ekonomske reforme na Kosovu (2019-2021), koji je identifikovao neusklađenost između obrazovanja (univerzitetskog i stručnog) i tržišta rada kao glavne prepreke rastu koje smanjuju zaposlenost i inovacije (VK 2019). Na osnovu izveštaja EU, Kosovo je postiglo mali napredak u poboljšanju kvaliteta obrazovanja i rešavanju praznina u veštinama na tržištu rada.

Studije na nivou preduzeća takođe su otkrile da su mnoge firme na Kosovu prijavile probleme pri zapošljavanju novih zaposlenih, uglavnom zbog nedovoljnog iskustva ili veština (Cojocar 2017). S druge strane, neusklađenost obrazovanja / veština i veština niskog kvaliteta, sprečava neaktivno stanovništvo da dobije i zadrži dobro radno mesto, delujući kao glavna prepreka ekonomskom rastu. Štaviše, u pogle-

---

7. Nacionalna strategija razvoja 2016 - 2021., ([http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National\\_Development\\_Strategy\\_2016-2021\\_ENG.pdf](http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National_Development_Strategy_2016-2021_ENG.pdf))



du kvaliteta radne snage, prema indeksu politika SBA za 2016. godinu, Kosovo treba da uloži više napora da unapredi znanje i veštine zaposlenih kod malih i srednjih preduzeća koja žele da trguju sa EU. Osiguranje kvaliteta obrazovanja i stručnog osposobljavanja takođe treba dalji razvoj, kako bi se zadovoljile potrebe MSP u izgradnji konkurentnosti i povećanju izvoza (OECD / EU / EBRD / ETF / SEECCL 2019). Ovo je posebno važno s obzirom na to da se privatni sektor u potpunosti sastoji od MSP (Krasniqi 2012) kojima je posebno teško da koriste ne bas dostupne programe obrazovanja i razvoja veština (OECD 2016).

Pored velike potražnje i napora privatnih kompanija za kvalifikovanom radnom snagom, Kosovo se i dalje suočava sa visokim nivoom nezaposlenosti. Kosovska agencija za statistiku (KAS)<sup>8</sup> na osnovu rezultata Ankete o radnoj snazi (ARS) u 2018. godini pokazuje da je stopa nezaposlenosti 29,6%. Dalje, KAS pokazuje da je u populaciji radno sposobnog stanovništva stopa učešća radne snage 40,9%, dok je stopa zaposlenosti u Anketi o radnoj snazi u 2018. godini 28,8%. Dalje, KAS (2019) pokazuje da dve trećine stanovništva na Kosovu čini radon sposobno stanovništvo (15-64 godine). Najveća stopa zaposlenosti je među muškarcima (45,3%), dok je zaposlenost žena 12,3%. Žene su uglavnom zaposlene u sektorima obrazovanja, trgovine i zdravstva, sa 52,9%, dok su muškarci uglavnom zaposleni u sektorima trgovine, građevine i proizvodnje, sa 43,0%

Dalje, KAS (2019) utvrđuje da su perspektivni ekonomski sektori koji nastavljaju da zapošljavaju više ljudi: trgovina od 17,0%; građevinarstvo za 11,9%; obrazovanje za 11,3%; a produktivnost za 10,3%. U međuvremenu, drugi sektori učestvuju sa nižim procentom zaposlenosti. Za sektorski doprinos privredi, izveštaji EU o napretku takođe ukazuju na potrebu budućih intervencija. Prema Izveštaju o napretku EU (2019) nije postignut napredak u rešavanju strukturnih slabosti privatnog sektora na Kosovu, koji je i dalje usitnjen i nije u stanju da poboljša svoju efikasnost. Od 2008. godine nije bilo značajnih strukturnih promena u kosovskoj ekonomiji.

Kosovo je najzaostaliya zemlja zapadnog Balkana u pogledu konkurencije. Neke prepreke u ovom pogledu uključuju celokupno poslovno okruženje, niska ulaganja u MSP, ograničenu bazu snabdevanja i ograničen pristup globalnom lancu vrednosti. Država ima problema u pogledu kvalifikovane radne snage. Niska konkurencija, kako je definisano indikatorima u Izveštaju o globalnoj konkurentnosti, sporo sprovođenje SBA u poređenju sa drugim zemljama<sup>9</sup> što treba shvatiti ozbiljnije. Prisutan je nedostatak informacija o tržištima EU i potreba za umrežavanjem, standardizacijom, licenciranjem i akreditacijom. Kosovo je postavilo sledeće prioritete za poboljšanje konkurentnosti države: poboljšati veštine radne snage kroz programe obrazovanja i obuke; poboljšanje poslovnog okruženja i rezultata SBA za Kosovo; treba da uspostavi regionalne veze kako bi promovisalo najveću bazu snabdevanja u Svetskoj banci, a zatim postalo konkurentnije u pogledu velikih kupaca u EU; jačanje inovacija usvajanjem inovacione strategije i uspostavljanjem fonda za inovacije; dizajniranje potreba za finansiranjem inovacija MSP. Potreba za povećanjem kapaciteta (laboratorija) za licenciranje i izdavanje sertifikata o standardima kvaliteta za proizvode koji ciljaju tržišta EU, u čemu je Kosovo u zaostatku u regionu i na Balkanu. Što se tiče sektora, Kosovo ima potencijal uglavnom u ICT-u i uslužnim delatnostima, u preradi hrane, proizvodnji i preradi drveta kao i turizmu.

---

8. Kosovska agencija za statistiku (2019) - Anketa o radnoj snazi, rezultat 2018. godine (pristupljeno 30. juna 2019 nê <http://ask.rks-gov.net/en/kosovo-agency-of-statistics/add-news/labour-force-survey-in-kosovo-2018>

9. Indeks Politika MSP OECD (2019): Istočni Balkan I Turska 2019  
Procena primene zakona o malim preduzećima u Evropi Paris: OECD

### 3.2. Demografski pregled

Demografski i tržišni pokazatelji rada	2011	2021	2031	2041	2051	% promene 2011-2031	% promene 2031-2051
Ukupno populacija	1,780,021	1,883,805	1,931,957	1,923,157	1,859,447	8.5	-3.8
Muškarci	896,426	952,170	979,886	975,977	943,659	9.3	-3.7
Žene	883,595	931,635	952,071	947,198	915,788	7.8	-3.8
Muško 6 godina	16,280	12,991	12,512	10,270	8,394	-23.2	-32.9
Muško 15 godina	18,160	15,508	12,419	11,856	9,605	-31.6	-22.7
Muško 18 godina	18,690	17,592	12,553	12,138	10,246	-32.8	-18.4
Žensko 6 godina	15,324	12,553	12,020	9,850	8,063	-21.6	-32.9
Žensko 15 godina	17,153	14,477	11,994	11,407	9,233	-30.1	-23.0
Žensko 18 godina	17,469	15,797	12,111	11,730	9,895	-35.2	-15.6
Muška populacija radno sposobna 15-64	582,887	663,053	675,475	659,363	616,405	15.9	-8.7
Ženska populacija radno sposobna 15-64	579,157	638,503	633,077	602,652	561,409	9.3	-11.3
Stopa zaposlenosti muškaraca (stopa zaposlenosti muškaraca 2013)	398,870	453,727	462,215	451,202	421,806	15.9	-8.7
Stopa zaposlenosti žena (stopa zaposlenosti žena 2013)	134,828	148,463	147,380	140,297	130,696	9.3	-11.3
Zapošljavanje muškaraca (stopa zaposlenosti muškaraca 2013)	295,815	336,499	321,287	305,846	312,826	8.6	-2.6
Zapošljavanje žena (stopa zaposlenosti žena 2013)	82,993	91,498	90,720	86,360	80,450	9.3	-11.3
Ukupna zaposlenost	378,808	427,997	412,007	392,206	393,276	8.8	-4.6
Ukupno radno sposobno stanovništvo	1,162,044	1,301,556	1,308,534	1,262,015	1,177,814	12.6	-10.0
Ciljani nivo zaposlenosti (Ciljna stopa zaposlenosti u EU 75%)	871,533	976,167	981,401	946,511	883,361		
Jaz između cilja i proračuna	492,725	548,170	569,394	554,305	490,085		

Tabela 1. Procena stanovništva od 2011-2051. prema ekonomskim aktivnostima i polu

Izvor: Projekcija stanovništva Kosova 2011-2061, KAS, na osnovu ALLED (2015), Procena potreba tržišta rada.

Demografski okvir je važan za procenu mogućih trendova na tržištu rada tokom vremena. Demografski indikatori su direktno povezani sa indikatorima tržišta rada, pa je demografski pregled Kosova važan kao priprema za analizu tržišta rada (videti Aneks 4 za detaljne informacije)

Demografski okvir vremenom utiče na pokazatelje tržišta rada. Štaviše, stopa radjanja, stopa smrtnosti, migracije i oni koji ulaze u obrazovni sistem, ukazuju na aktivno stanovništvo. Tabela 1

prikazuje projekcije za stanovništvo od 2011. do 2051. Procenjuje se da će se stanovništvo Kosova povećati u desetogodišnjem periodu u rasponu od 5,8%, do 4,5%. do 2051. godine. Oslanjajući se na ove proračune, stanovništvo će se do 2031. računati uglavnom u mlađe starosne grupe. Broj dece koja su pohađala školu u 2011. godini iznosio je 16.280, dok se planira pad od 20,1% do 2021. godine, dok se za 2051. godinu predviđa da samo 8.934 učenika (dečaka) bude upisano u školu (pad od 48,4%). Štaviše, učenici koji će upisati srednju školu takođe će doživeti pad od 14,6%. Generalno, stanovništvo Kosova će pretrpeti drastične promene u svojoj demografskoj strukturi. U narednih 40 godina proračuni pokazuju da će doći do pada nataliteta koji će uticati na upis u obrazovni sistem. Kao rezultat, smanjiće se radno sposobno stanovništvo.

### 3.3. Tržište rada

#### 3.3.1. Indikatori tržišta rada

Kosovo je najmlađa zemlja u Evropi sa najmlađim stanovništvom. Međutim, uprkos potencijalu u mladoj radnoj snazi, kosovski ekonomski rast nije u stanju da obezbedi radna mesta za celokupnu aktivnu radnu snagu koja ostaje kao neiskorišćeni resurs naše ekonomije. Na osnovu zvaničnih procena, stanovništvo Kosova u 2017. godini je bilo 1.793.467 sa 905.364 muškog i 888.103 ženskog roda. Procenjuje se da je starijih od 65 godina 209.785, od čega je 100.264 muškaraca i 109.521 žena. Broj zaposlenih u dobi od 15 do 64 godine je 341.610, kao i 142.550 nezaposlenih. Međutim, zaposlenost mladih u dobi od 15 i 24 godine je 33.113, a nezaposlenost u istoj starosnoj grupi je 40.447 (KAS 2018).

Tabela 2 prikazuje pokazatelje radne snage za kosovsku ekonomiju na osnovu Ankete o tržištu rada sprovedene u 2018. Stopa nezaposlenosti mladih ostaje nerešeno pitanje za kosovsku ekonomiju. Stepenn pasivnosti kod žena dodatna je briga kojoj se treba pozabaviti ne samo u smislu regulisanja politike, već i proučavanja u širem društvenom kontekstu. Stopa zaposlenosti kod muškaraca iznosila je 44,8%, dok kod žena 12%.

Tabela 2: Indikatori tržišta rada

Glavni pokazatelji tržišta rada	Muškarci	Žene	Ukupno
Stepen učešća radne snage	63,1	17,4	40,4
Stepen neaktivnosti	36,9	82,6	59,6
Stope zaposlenosti	44,8	12,0	28,5
Stopa nezaposlenosti	29,1	30,6	29,4
Stopa nezaposlenosti kod mladih (15-24 god.)	51,8	63,2	55,0
Procenat mladih AAPT (15-24 god.)	30,7	29,6	30,2
Procenat nestabilne zaposlenosti u ukupnoj zaposlenosti	19,4	16,7	18,8

Izvor: Kosovska agencija za statistiku na osnovu Ankete o tržištu rada za 2018. godinu.

### 3.3.2. Zapošljavanje prema starosnoj grupi i po nivou obrazovanja

Dokazana je činjenica da pojedinci sa višim nivoom obrazovanja imaju viši nivo zaposlenosti. Štaviše, nivo obrazovanja je jedan od osnovnih inputa koji povećava nivo produktivnosti. Broj diplomaca koji ulaze u radni odnos poslednjih decenija brzo se povećavao, a to je povećalo broj kvalifikovanih radnika (OECD, 2006). Prema podacima predstavljenim u tabeli 3, najveću stopu zaposlenosti čini starosna grupa između 35 i 44 godine (39,0%), a najniža među mladima između 15 i 24 godine (9,7%). Stopa zaposlenosti za žensku grupu od 15 do 64 godine iznosila je 12%, dok je za muškarce iste starosne grupe iznosila 44,8%. Najviša stopa zaposlenosti je u starosnoj grupi od 35 do 44 godine (66,2%), zatim slede starosna grupa od 45 do 54 godine (65,4%) i mladi sa samo 14,1%.

Tabela 3. Broj zaposlenih i grupa zaposlenih prema rodu i starosnoj grupi

Kosovo (Zaposlenost u hiljadama)	Muško	žensko	Ukupno
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
Odnos zaposlenih i broja stanovnika (%)			
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

Izvor: Kosovska agencija za statistiku na osnovu Ankete o tržištu rada za 2018. godinu.

Tabela 4 prikazuje zaposlenost prema nivou obrazovanja u apsolutnim brojevima i procentualno. Rezultati iz grupe- muškarci-žene pokazuju da je nivo obrazovanja povezan sa stopom zaposlenosti. Rezultati su u skladu sa teorijskim očekivanjima da obrazovanje povećava mogućnost pronalazjenja posla. Najmanje mogućnosti za pronalazak posla imaju osobe bez formalnog obrazovanja, dok najveću priliku imaju ljudi sa tercijarnim obrazovanjem.

Tabela 4. Zaposlenost prema nivou obr.

Zaposlenost (u hiljadama)	Muško	žensko	Ukupno
Bez osnovnog obrazovanja	0,3	0,4	0,7
Osnovno	34,9	9,1	44,0
Srednje profesionalno obrazovanje	94,3	18,2	112,5
Srednje gimnazijsko obrazovanje	76,2	9,4	85,6
Tercijarno	64,2	34,6	98,8

Ukupno	269,8	71,8	341,6
Stope zaposlenosti %			
Bez formalnog obrazovanja	5,9	2,5	3,3
Osnovno	20,6	3,1	9,5
Srednje profesionalno obrazovanje	48,0	14,4	34,9
Srednje gimnazijsko obrazovanje	51,9	9,8	35,2
Tercijarno	75,6	54,2	66,4
Total	44,8	12,0	28,5

Izvor: Kosovska agencija za statistiku na osnovu Ankete o tržištu rada za 2018. godinu..

Tabela 5 prikazuje zaposlene u različitim sektorima, kao što su: javni sektor, državna preduzeća, privatna preduzeća, privatna lica. Na osnovu tabele 5, zahtevi za poslom su veći za pozicije u državnim preduzećima, gde je više od polovine zaposlenih završilo visoko obrazovanje. Privatne kompanije zapošljavaju skoro 29% ljudi sa srednjim obrazovanjem. Međutim, čak i državna preduzeća regrutuju gotovo 60% ljudi sa tercijarnim obrazovanjem. Najvažniji podatak je da je 43% zaposlenih sa stručnim obrazovanjem zaposleno u privatnom sektoru, što ukazuje na potrebe privatnog sektora za ovom vrstom kvalifikacija.

Tabela 5. Najviši nivo obrazovanja prema tipu zaposlenih (15-64)

Kosovo	Javni sektor, vlada	Državna preduzeća	Privatne kompanije	Individ, privatnici
Najviši nivo obrazovanja %				
Bez formalnog obrazovanja	0,2	0,0	0,1	0,0
Primarno	5,0	4,9	11,1	52,8
Srednje profesionalno obr. obrazovanje	16,6	20,3	43,0	8,9
Srednje obrazovanje	19,0	14,6	29,1	24,5
Tercijarno	59,2	60,2	16,7	13,9
Ukupno	100	100	100	100

Izvor: Kosovska agencija za statistiku na osnovu Ankete o tržištu rada za 2018. godinu.

Rezultati iz drugog kvartala 2018. godine - SAK pokazuju da je 73,3% bilo zaposleno. Štaviše, 7,9% je bilo samozaposlenih i imalo je druge zaposlene, 13,4% je bilo samozaposlenih bez drugih uposlenih, dok je 5,5% bilo u porodičnom biznisu. Štaviše, 18,8% zaposlenih radnika radi na neodrživim (nestabilnim) poslovima. Ljudi na neodrživim poslovima su samozaposleni bez drugih zaposlenih i zaposleni koji rade u porodičnim preduzećima bez plate.

U pogledu sektorskog zapošljavanja, građevinarstvo, obrazovanje i proizvodnja čine više od polovine zaposlenih (Tabela 6). Najniža ukupna zaposlenost odnosi se na imovinske delatnosti, dok je maksimalna zaposlenost po delatnostima koncentrisana u trgovini na malo i na veliko (npr. popravkama automobila i motora).

Za potrebe analiza nedostatka veština i analize tržišta rada, važno je analizirati nivo zaposlenosti prema oblasti studija. Pozivajući se na MCC (2017) "Anketu o Radnoj Snazi i Korišćenju Vremena", jasno je da su ispitanici koji su se školovali u oblasti usluga prijavili stopu zaposlenosti od 66,1%, zatim inženjerstvo sa 64,7% i obrazovanje nastavnika (61,6%) (Tabela 7 ). Najpopularnija oblast studija su društvene nauke, ali se ispostavilo da one obuhvataju peti, najniži nivo zaposlenosti u svim profesijama iz oblasti društvenih nauka, dok je drugo najpopularnije polje studija, inženjerstvo, imalo drugi najviši nivo zaposlenosti. Inženjerske i uslužne profesije mogu biti relevantne za buduće interventne programe koji će pomoći tržištu rada da se prilagodi potrebama poslodavca.

Tabela 6. Zaposlenost po sektorima delatnosti i po rodu ( u %)

Kosovo (uzrast 15 godina i više)	Muško	žensko	Ukupno
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	3,8	0,8	3,1
Rudarstvo i ostalo	1,1	0,1	0,9
Proizvodnja	10,6	5,5	9,5
Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klima ure.	2,1	0,1	1,7
Snabdevanje vodom, kanalizacija, upravljanje otpadom	1,6	0,5	1,3
Gradjevinarstvo	14,4	1,2	11,6
Trgovina na veliko i malo, popravke automobila i motora	16,5	18,0	16,8
Transport dhe skladistenje	3,8	1,5	3,3
Usluge smeštaja i usluživanja hranom	7,1	3,3	6,3
Informacije i komunikacije	4,0	3,4	3,9
Finansijske i osiguravajuće delatnosti	1,8	4,3	2,3
Aktivnosti u oblasti imovine	0,1	0,0	0,1
Stručne, naučne i tehničke delatnosti	1,7	2,5	1,9
Administrativne i ostale uslužne delatnosti	2,9	1,9	2,7
Javna uprava i zaštita, socijalno osiguranje	8,1	6,6	7,8
Obrazovanje	8,9	22,4	11,7
Zdravstvo i socijalni rad	3,9	12,4	5,7
Umetnost, zabava i rekreacija	1,4	0,5	1,2
Ostale uslužne delatnosti	5,3	5,6	5,4
Aktivnosti u oblasti porodičnog zapošljavanja	0,4	7,2	1,8
Aktivnosti institucija i organizacija van teritorije	0,6	2,3	0,9
Total	100	100	100

Izvor: Kosovska agencija za statistiku na osnovu Ankete o tržištu rada za 2018. godinu.

Tabela 7 Stopa zaposlenosti (%), prema smeru studija

Oblast studiranja	Stopa zaposlenosti (%)
Usluge	66.1
Inženjering	64.7
Obuka nastavnika i obrazovne nauke	61.6
Administracija I administrativni sluzbenici	59.6
Zanati I trgovina	59.2
Poljoprivreda I veterinarstvo	58.5
Nauke o prirodi (uključujući biologiju i nauku o životnoj sredini)	56.9
Kompjuterske nauke	55.2
Humanističke nauke, jezici i umetnost	51.9
Pravne nauke	50.0
Biznis	47.9
Proizvodnja i građevinarstvo	47.6
Društvene nauke	46.9
Opšti programi	46.7
Matematika I statistika	44.8
Zdravstvo I zdravstvena zaštita	43.0
Fizičke nauke (uključujući fiziku, hemiju i nauku o zemlji)	39.5
Ukupna stopa zaposlenosti (za pojedince sa najmanje srednjim obrazovanjem)	51.5

Izvor: MCC Kosovo LFTUS (2017)

Napomena: Obuhvata samo osobe koje su završile najmanje srednje obrazovanje.

### 3.3.3. Registrovana nezaposlenost

Ovaj odeljak izveštava o podacima o registrovanoj nezaposlenosti na osnovu Kosovske agencije za zapošljavanje - KAZ (2019). Ukupan broj registrovane nezaposlenosti u 2018. godini bio je 95.890. Registrovana nezaposlenost znatno varira u zavisnosti od nivoa kvalifikacija. Ukupan broj nezaposlenih prijavljenih kao „nekvalifikovani“ je 22.003 osobe ili 22,9%, dok je onih koji su upisani u osnovnu školu 24.306 ili 25,3%, u srednje stručne škole 31.506 osoba ili 32,9% i u gimnaziju 6.592 osobe ili 6,9%, sa bačelor 11,2 % i sa masterom samo 0,7%. Ne postoji nijedna osoba koja je registrovana kao nezaposlena sa doktoratom.(PhD).

**Tabela 8. Nezaposlenost registrovana prema kvalifikacijama**

Kvalifikacije	2018	(%)	Promena u 2017	Zensko	Muško
Nekvalifikovani	22.003	22.9%	-10.7%	11170	10833
Nivo I–IX -niže srednje obrazovanje (obraz.)obrazovanje)	24.306	25.3%	1.2%	10646	13660
Srednje profesionalno obrazovanje	31.506	32.9%	1.1%	11505	20001
Srednje obrazovanje (gimnazije)	6.592	6.9%	63.5%	3120	3472
Bačelor	10.787	11.2%	13.5%	6720	4067
Master	696	0.7%	34.9%	386	310
PhD	-	-	-	-	-
<b>Ukupno</b>	<b>95890</b>	<b>100.0%</b>	<b>2.2%</b>	<b>43547</b>	<b>52343</b>

Izvor: Kosovska agencija za zapošljavanje (2019), Rad i zapošljavanje na Kosovu, izveštaj istraživanja.

U registrovanoj nezaposlenosti po zanimanju, u 2018. godini najveći procenat imaju osnovna zanimanja (47,9%), a slede zanatlije i slični radnici (12%) i tehničari i pridruženi profesionalci (10,7%). Međutim, došlo je do značajnog smanjenja u 2018. godini u odnosu na 2017. godinu registrovane nezaposlenosti za osnovno zanimanje (16,6%)

**Tabela 9. Nezaposlenost evidentirana prema zanimanju**

Profesije ISCO	2018.	%	Promene u 2017	žensko		Muško	
				N	%	N	%
Menadžeri	1.324	1.4%	35.4%	688	1.6	636	1.2
Profesionalci	9.173	9.6%	40.2%	5586	12.8	3587	6.8
Tekničari i pridruženi profesionalci	10.219	10.7%	27.6%	4256	9.8	5963	11.4
Kancelarijski službenici i pomoćnici	4.975	5.2%	43.6%	2624	6.0	2351	4.5
Uslužni radnici, radnici u radnjama i na tržištu	9.378	9.8%	21.4%	5166	11.9	4212	8.0
KV radnici u poljoprivredi	1.521	1.6%	2.4%	530	1.2	991	1.9
Zanatlije i slični radnici	11.543	12.0%	28.1%	2570	5.9	8973	17.2
Rukovaoci i monter i opreme i mašina	1.805	1.9%	16.0%	247	0.6	1558	3
Osnovne profesije	45.952	47.9%	-16.6%	21880	50.2	24072	46
<b>Total</b>	<b>95.890</b>	<b>100%</b>	<b>2.2%</b>	<b>43 547</b>	<b>100.0</b>	<b>52 343</b>	<b>100.0</b>

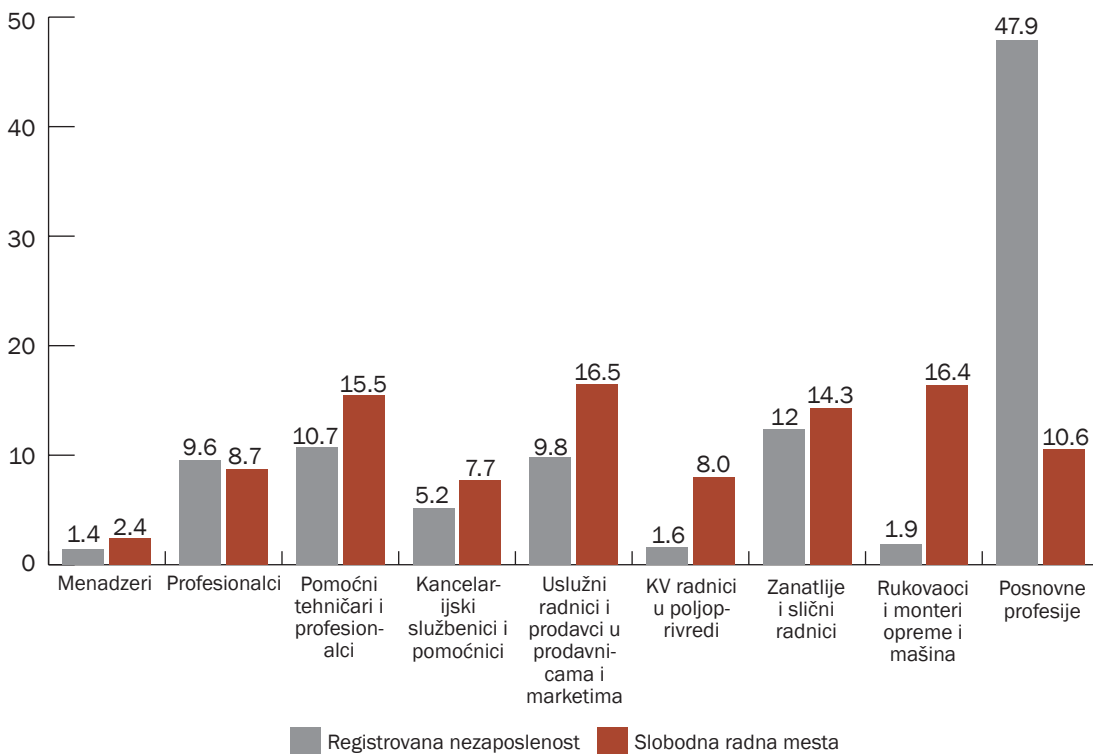
Izvor: Kosovska agencija za zapošljavanje (2019), Rad i zapošljavanje na Kosovu, Izveštaj o istraživanju.

Rodne razlike se primećuju u odnosu na „zanatlije i slični radnici“ sa znatno većim procentom muškaraca (17,2%) u poređenju sa ženama (5,9%) i „tehničarima i profesionalcima“, sa 11,4% muškaraca i 9,8% žena.



Podela registrovane nezaposlenosti i slobodnih radnih mesta po zanimanjima je važna za istraživanje potencijalnih odstupanja u potražnji i ponudi posla. Na osnovu podataka Zavoda za zapošljavanje, sastavljen je sledeći prikaz za proveru odstupanja. Ako se ostavi po strani osnovna profesija, najveći jaz postoji u profesiji „Rukovaoci i monter opreme i mašina“, naglašavajući značaj srednjih stručnih škola za povećanje potrebe za ovom radnom snagom (vidi sliku 1). U nekim zanimanjima ovo pokazuje da su nezaposlenost i slobodna radna mesta gotovo uporediva, što ukazuje da je neregistrovana nezaposlenost visoka, ali da je istovremeno i broj slobodnih radnih mesta visok. To ukazuje na to da postoji raspoloživa radna snaga, koja verovatno neće moći da zadovolji tražene kriterijume preduzeća, kao što je slučaj sa zanimanjima „Tehničari i stručni saradnici“ i „Zanatlije i slični radnici“. Potrebne su intervencije u vidu ponovnih obuka, ili viši nivo saradnje sa školama kako bi se povećao kvalitet stručne prakse I diplomci opremili potrebnim veštinama koje odgovaraju potrebama poslodavaca.

Figura 1. Poređenje između raspodele registrovane nezaposlenosti i slobodnih radnih mesta prema zanimanjima, u procentima (2018)



Izvori: Na osnovu: Kosovska agencija za zapošljavanje (2019), Rad i zapošljavanje na Kosovu.

### 3.3.4. Zanimanja i privredna aktivnost prema rodu

Podaci MCC Kosovo LFTUS (2017) o zanimanjima pokazuju da su najčešći tipovi zanimanja među ispitanicima osnovna zanimanja, koja uključuju čistače i pomoćnike u pripremi hrane, poljoprivredne i građevinske radnike (30,2%), a slede uslužni i radnici u prodaji (13,1 %). Zanimljivo je da su najmanje uočena zanimanja- tehničari i pridruženi profesionalci, koji uključuju zdravstvene, poslovne, pravne, informatičke i komunikacione stručnjake (1,2%) i zanimanja u oblasti oružanih snaga (2,6%). Iako je utvrđeno da su inženjerske profesije među najtraženijima, one su među manje zastupljenim profesijama.

Generalno, nema značajne razlike u raspodeli muškaraca i žena po osnovnim zanimanjima. Na primer, ispitanici muškog roda češće imaju zanatska i trgovinska zanimanja (18,8%), u poređenju sa samo 8,4% među ženama. Operateri postrojenja i mašina su gotovo uvek muškarci (6,6%) u poređenju sa samo 0,1% žena koje su se identifikovale u ovim profesijama.

Tabela 10. Profesije (%), po rodu

Profesija	M (%)	Ž (%)	Ukupno (%)
Osnovna zanimanja	29.1	33.4	30.2
Uslužni I radnici u prodaji	15.9	17.3	16.3
Zanatlije I relevantni zanati	18.8	8.4	16.1
Profesionalci	8.8	19.2	11.5
Kvalifikovani radnici upoljoprivredi, šumarstvu i riribarstvu	6.9	11.2	8.0
Menadžeri	6.4	2.7	5.5
Rukovaoci i monter postrojenja i mašina	6.6	0.1	4.9
Kancelarijski pomoćni radnici	3.6	5.1	4.0
Zanimanja u oružanim snagama	2.6	0.1	2.0
Pomoćni tehničari i profesionalci	1.2	2.5	1.5

## 4. Izbor sektora sa velikim potencijalom na Kosovu

Da bismo olakšali odabir sektora sa velikim potencijalom u smislu konkurentnosti i ekonomskog rasta zemlje, koristićemo neke pristupe i uspostavljene indikatore koji mogu da prikažu sektore sa velikim potencijalom (videti ALLED 2015). Stoga prvo merimo uticaj veština sektora na njegovu primenu u ekonomiji. Drugo, da li veštine koje zahteva ekonomski sektor, imaju potencijal u ljudskim resursima, i konačno, da li odabrani sektor ima potencijal za otvaranje novih radnih mesta. Dalje, ovaj pristup dopunjujemo nalazima iz intervjua i sastanaka sa kreatorima politika, predstavnicima vladinih agencija, poslodavcima i poslovnim udruženjima. Sve ovo je pomoglo timu da proceni vladine stavove o dugoročnoj viziji ekonomskog rasta i prioritarnim sektorima na dnevnom redu vlade. Ovaj pristup će pružiti, na osnovu dokaza, analizu izbora sektora, koji će se koristiti u projektu ALLED 2. Ispod smo naveli broj indikatora koji će olakšati izbor sektora.

### Indikator 1: Uticaj s veština na zapošljavanje

Raspodela sektorskih profesija u privredi omogućava procenu uticaja veština na ekonomiju. Podaci razrađeni u tabeli 9 pokazuju registrovanu nezaposlenost po zanimanjima, gde u 2018. godini najveći procenat imaju osnovna zanimanja (47,9%), zatim zanatlije i slični radnici (12%), te tehničari i pridruženi profesionalci (10,7 %). Ako ostavimo po strani osnovnu profesiju, inženjeri i tehnički saradnici, a i dizajneri izgleda da se dobro kotiraju na tržištu rada. Ovo pokazuje značaj inženjerskih zanimanja koja se najviše traže u proizvodnji i industriji.

### Indikator 2: Registrovana nezaposlenost naspram slobodnih radnih mesta u odnosu na zanimanje

Ovaj pokazatelj je veoma važan za istraživanje raspodele registrovane nezaposlenosti i slobodnih radnih mjesta prema zanimanjima, što je važno za istraživanje mogućih odstupanja u ponudi i potražnji radne snage (vidi sliku 1). Glavni zaključak za ovu aktivnost je da se, pored osnovne profesije, najveći nedostatak je za profesijom „Rukovaoci i monter opreme i mašina“ ističući značaj srednjih stručnih škola za povećanje ponude radne snage. Kao što je razmatrano u prethodnom odeljku, u nekim zanimanjima su nezaposlenost i slobodna radna mesta gotovo uporediva, što ukazuje na to da je neregistrovana nezaposlenost visoka, ali je istovremeno i broj slobodnih mesta visok. To ukazuje na to, da postoji raspoloživa radna snaga, koja verovatno neće moći da zadovolji odgovarajuće kriterijume preduzeća, kao što je slučaj sa profesijama „Tehnički i profesionalni saradnici“ i „Zanatlije i slični radnici“. To pokazuje važnost produktivnosti, koja se može povećati, ali je uslovljena kvalifikovanom radnom snagom.

### Indikatori 3: Broj zaposlenih prema sektorima ekonomske delatnosti

Tabela 11 pruža dragocene informacije o potencijalu za otvaranje novih radnih mesta u ekonomskim sektorima. Kao što se može videti, trgovina na veliko i malo, popravka motornih vozila i motora čine najveći udeo u zaposlenosti, 34,6%, zatim proizvodnja, 15,6% i građevinarstvo 10,9%.

Tabela 11. Broj zaposlenih po sektorima privredne delatnosti, po godinama, po odeljcima i opis ekonomskog sektora

Ekonomski sektori	2015		2016			2017		
	zapošljenje ukupno	Norma kao %	Zapošljenje ukupno	Norma kao %	promena u %	Zapošljenje ukupno	Norma kao%	promena u %
B. Rudnici I kamenolomi	3042	2.0	2780	1.8	(8.6)	3313	2.0	19.17
C. Proizvodnja	23651	15.2	24457	15.6	3.4	26095	15.6	6.70
D Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klima uređaji	8045	5.2	7770	5.0	(3.4)	7467	4.5	(3.90)
E. Vodovod, kanalizacija, administracija otpada i revitalizacije zemljišta	4380	2.8	4560	2.9	4.1	4721	2.8	3.53
F. Građevinarstvo	15354	9.9	16687	10.7	8.7	18206	10.9	9.10
G Trgovina na veliko i malo, popravka Vozila i motocikala	55768	35.9	54609	34.9	(2.1)	57862	34.6	5.96
H. Transport i skladištenje	6810	4.4	6634	4.2	(2.6)	7202	4.3	8.56
I Usluge smeštaja i ishrane	12965	8.4	11895	7.6	(8.3)	12773	7.6	7.38
J Informiranje I komunikacija	8019	5.2	8714	5.6	8.7	9597	5.7	10.13
L,M,N,R,S Ostale uslužne delatnosti	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

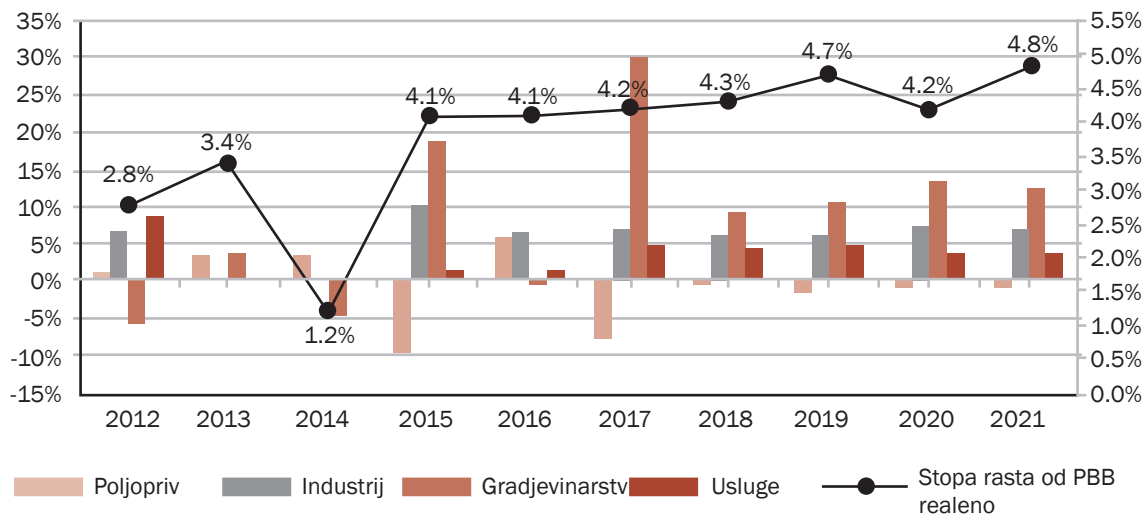
Izvor: Kosovska agencija za statistiku, 2019

U odnosu na procenat, promene u 2017. godini: građevinarstvo je opalo u pogledu zaposlenosti, a razlika u procentualnom povećanju produktivnosti bila je veća od one u „Trgovina na veliko i malo, popravka motornih vozila”. Rudnici i kamenolomi beleže najveći procenat povećanja zaposlenosti (preko 19%). Na osnovu ovih nalaza, sledeći sektor je predstavljen kao potencijal za otvaranje novih radnih mesta: Trgovina na veliko i malo, proizvodnja i građevinarstvo. Međutim, oba sektora, građevinarstvo i trgovina, ne smatraju se dodatnim vrednostima za konkurentnost Kosova, a procenat je veći u odnosu na proizvodnju i rudarstvo.

#### Indikator 4: Budući ekonomski potencijal sektora

U ovom delu se vrše analize na osnovu izveštaja i sekundarnih podataka kako bi se olakšao izbor sektora sa potencijalom koji najviše doprinose ekonomskom razvoju. Cilj analize je da pruži bazu dokaza za odabir sektora veština koji će se koristiti u primeni projekta ALLED II. Uzima se u obzir broj ekonomskih sektora koji zapošljavaju sektorska zanimanja, ali istovremeno doprinose konkurentnosti ekonomije. Jedan od načina za razumevanje uticaja sektora veština na ekonomiju je sagledavanje raspodele sektorskih zanimanja koja pripadaju privrednom sektoru i potencijala za zapošljavanje u tim sektorima. Prema “Programu ekonomskih reformi - PRE (2019-2021)”, slično kao i prethodnih godina, četiri glavna sektora koja su zapošljavala više od polovine ukupno zaposlenih u 2017. godini bili su trgovina (14,7%), proizvodnja (13,2%), građevinarstvo (12,9 %) i obrazovanje (9,5%). PRE dalje prikazuje značajnu promenu zaposlenosti prema rodu po sektorima. Zaposlenost muškaraca bila je veća u građevinarstvu, trgovini i prerađivačkoj industriji, dok je zaposlenost žena bila veća u sektorima obrazovanja, zdravstva i trgovine. Treba napomenuti da se tokom 2017. godine smanjio broj zaposlenih žena sa osnovnim i srednjim stručnim obrazovanjem, dok se povećao broj zaposlenih žena sa visokim obrazovanjem (PRE, 2019, str.17).

Tabela 12. Sektorski doprinos rastu BDP-a (u%)



Izvor: Proračuni KAS i DEPP / Jedinica za makroekonomiju, na osnovu PRE (2019)

Uprkos ekonomskom rastu, privatni sektor nije mogao da stvori dovoljno visokokvalitetna radna mesta, posebno u trgovinskim sektorima. PRE (2019) predviđa da će, građevinski sektor i dalje najviše doprinositi ekonomskom rastu. Slično ovim trendovima, predviđa se da će usluge nastaviti sa rastućim trendom, beležeći prosečan rast od 1,7% tokom perioda projekcije. Štaviše, predviđa se da će se dodatna vrednost iz industrijskog sektora u proseku povećati za više od 7% tokom srednjoročnog perioda, dok se očekuje da će poljoprivreda imati umereni rast od 1,8% za srednji period. Stoga, potreba za unapređenjem proizvodnog sektora ostaje od suštinskog značaja za ekonomski rast i otvaranje novih radnih mesta.

Za sektorski doprinos rastu i zapošljavanju, izveštaj EU sugeriše da struktura ekonomskih sektora još uvek nije povoljna. Poljoprivredni sektor doprinosi 13,5% bruto dodatne vrednosti (BDV) (u poređenju sa 17,5% u 2008), odgovoran je za 26,7% ukupne zaposlenosti i obezbeđuje oko 12% ukupne vrednosti izvezene robe. Obećavajući znak je porast sektora usluga na 59% BDV (u poređenju sa 55% u 2008. godini), koncentrisan u trgovinskom, finansijskom i IT sektoru. S druge strane, izvoz usluga čini 23% BDP-a u 2018. godini i predviđa se da će se srednjoročno povećavati sa prosečnom realnom stopom rasta od 5,8%, sa najvećom očekivanom potražnjom za izvozom telekomunikacionih usluga (CC). 2019. ). Uprkos ovom pozitivnom trendu, u poređenju sa prosekom razvijenih zemalja, kosovska ekonomija i dalje zaostaje u pogledu diverzifikacije sektora. Mala, srednja i mikro preduzeća (MMSP) i dalje pružaju 99% ukupne zaposlenosti. Najveći broj preduzeća posluje u trgovinskom sektoru (29,9%), a slede usluge smeštaja, prehrambene usluge i industrija.

Poljoprivreda koja, zbog svoje važnosti i velikih mogućnosti zaposlenosti u ruralnom sektoru, i dalje ostaje jedan od najvažnijih ekonomskih sektora na Kosovu i svaka intervencija u poljoprivrednim veštinama će sama po sebi imati veoma veliki uticaj. Zaista, visok neformalni procenat poljoprivrednog sektora otežava izračunavanje stvarnog uticaja ovog sektora na kosovsku ekonomiju i zaposlenost. Štaviše, stopa nezaposlenosti žena je veoma visoka. Takođe, potreba za porškom velike populacije neaktivnih žena visoko je na dnevnom redu politike i najveći efekat takvih politika može se postići fokusiranjem na poljoprivredu (ALLED, 2015). U tu svrhu predlažemo da poljoprivreda ostane sektor veština koji će biti u fokusu projekta ALLED2, jer se njegova transformacija može izvršiti samo promenom strukture veština i korišćenjem novih tehnologija koje zahtevaju nove vrste veština koje prevazilaze trenutne mogućnosti farmera. Štaviše, ovo je u skladu sa strategijom VK za subvencionisanje poljoprivrednog sektora i verovatno će se proširiti uz podršku EU i drugih donatora.

#### **Indikator 5: Nalazi iz intervjua sa ključnim zainteresovanim stranama - pregled potencijalnih sektora**

Pored sekundarne analize podataka, IESB konsultanti su se sastali sa predstavnicima drugih institucija, organizacija, projekata i zainteresovanih strana tokom maja-juna 2019. Detaljne informacije o intervjuu i rezime ključnih nalaza o svakoj konsultaciji nalaze se u izveštajima svake intervjuisane strane koji su aneksi ovog izveštaja. Intervjui i sastanci zainteresovanih strana identifikovali su slične potencijalne konkurentne sektore: IKT i usluge prerađivačkog sektora, poljoprivreda, proizvodnja, snabdevanje energijom i električnom energijom i rudarstvo. Posebno se naglašava snabdevanje energijom i električnom energijom sa posebnim fokusom na nove investicije u Termoelektranu, gde se očekuje oko 5.000 novih radnih mesta na Kosovu.<sup>10</sup> Prema ministru Lluka, visok

10. *Intervju sa Ministrom Valdrin Lluka*

potencijal energetskeg sektora, u kome se tokom decenije očekuje investiranje oko 3 milijarde evra na osnovu projekata koji uključuju elektrane, projekte obnovljivih izvora energije, projekte energetske efikasnosti itd. To će zahtevati dobro opremljenu radnu snagu koja će odgovoriti potrebama tržišta rada u ovom sektoru. Prema poslovnim udruženjima i privatnim kompanijama, niska produktivnost povezana je sa niskom tehnologijom i niskim preduzetničkim inovacionim aktivnostima, investicijama, nedostatkom veština i nedostatak eksporta i dalje su glavni izazovi za konkurentnost zemlje.

Kao mala zemlja, Kosovo posebno treba da ubrza privatne investicije, uključujući direktne strane investicije. Niske performanse sektora koji obavlja izvoz (bez IKT) ukazuju na potrebu da se više usredsredi na produktivnost i poveća izvozne kapacitete. Da bi se povećala privatna ulaganja, treba usvojiti novu tehnologiju, inovacije i naravno veštine. Sa mladom populacijom, Kosovo će imati koristi ulaganjem u veštine. Ove koristi se verovatno neće povećati u budućnosti zbog usporavanja prirasta stanovništva, što je nedavno imalo značajan uticaj I na migraciju radne snage.

Da bi se podržao rast privatnog sektora u sektorima sa najvećim potencijalom za stvaranje zaposlenja i rasta, potrebno je da obezbedimo usklađivanje veština sa potrebama poslodavaca. Kao zaključak, Kosovo ima vrlo nisku aktivnost i nivo zaposlenosti, a marginalno prisustvo žena na tržištu rada su neki od najhitnijih izazova, zajedno sa široko rasprostranjenim neformalnim zaposlenjem i nekvalitetnim radom u privatnom sektoru.<sup>11</sup>

Zaključno, analiza je zabeležila neke sektore veština koji imaju snažan uticaj na ekonomiju u celini, a kreatori politike (na primer IKT) rangiraju ih kao prioritet. Uzimajući u obzir procenat profesija sa najvećom stopom zaposlenosti i ostale pokazatelje, rezultiralo je sledećim privrednim sektorima:

1. IKT sektor i usluge
2. Poljoprivreda
3. Prerada hrane
4. Proizvodnja i prerada
5. Energija i snabdevanje električnom energijom

Uprkos ekonomskom potencijalu IKT sektora, preporučujemo da se zaobiđe u daljem razmatranju, jer u ovom sektoru postoji velika intervencija donatora. Dalje, prioritet VK je podrška ovom sektoru preko Ministarstva za inovacije i preduzetništvo. Ostatak izveštaja baviće se detaljnijom analizom veština u poljoprivredi, preradi hrane i prerađivačkoj industriji / industriji, opskrbi energijom i električnom energijom. U tom cilju, studija izveštava o nalazima ankete poslodavaca u 300 preduzeća.

---

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

## 5. Rezultati ankete poslodavaca

Uzorak istraživanja zasnovan je na metodi slučajnog uzorka u četiri sektora: poljoprivreda, prerađivačka industrija / proizvodnja, uključujući snabdevanje energijom i električnom energijom, kao jednim od sektora sa mogućim prioritetima u okviru aktivnosti ALLED2. Ukupan dizajn uzorka uključuje 300 kompanija, ali naš uzorak je ograničen na 287 kompanija. Industrija / prerađivački sektor čine najveći udeo uzorka koji odražava udeo ovog sektora u ukupnoj populaciji (videti Tabelu 13). Od ukupnog broja ispitanika, 15 odsto su bile žene.

Tabela 13. Ukupan uzorak i položaj ispitanika u organizaciji

Pozicija u organizaciji	Poljoprivreda	Prerada hrane	Industrija/ Proizvodnja	Energija i snabdevanje el. energijom
Preduzetnik /vlasnik	15.2%	18.9%	47.0%	18.9%
Menadžer	15.6%	22.1%	44.3%	18.0%
Upravljanje ljudskim resursima	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%
Upravljanje opremom	7.1%	14.3%	64.3%	14.3%
Ostalo	14.6%	20.2%	47.4%	17.8%
Ukupan uzorak (%)	42	58	136	51

Totalan uzorak (N=287)

### 5.1. Održivi rast i performanse sektora

Trenutni i budući učinak privatnih kompanija važan je za procenu stvaranja budućih radnih mesta. Tabela u nastavku prikazuje podatke o učinku trenutne i buduće prodaje u kompanijama i lične stavove vlasnika / menadžera u vezi sa očekivanjima budućeg rasta sektora u kojem njihove kompanije posluju. U poređenju sa 12 predhodnih meseci, polovina kompanija izjavila je da je povećala prodaju, 34% je ostalo na istom, a samo 15,4% je prijavilo smanjenje. Sektor prehrambene industrije beleži najveći rast prodaje, a zatim poljoprivreda i energetika.

Tabela 14. Učinak rasta preduzeća i sektora

Sektori	Učinak prodaje u odnosu na 12 predhodnih meseci?			Da li za sledećih 5 godina očekujete da prodaja kompanije			Po vašem ličnom mišljenju, šta očekujete od rasta vašeg operativnog sektora?		
	opao	Ostao je isti	porast	opadne	Ostane ista	U porastu	pad	Ostane isti	poras
Poljoprivreda	12.2%	36.6%	51.2%	7.3%	17.1%	75.6%	11.9%	31.0%	57.1%
Prerada hrane	17.2%	24.1%	58.6%	3.6%	12.5%	83.9%	6.9%	20.7%	72.4%
Industrija/Proizvodnja	17.8%	34.8%	47.4%	7.6%	15.3%	77.1%	7.6%	20.5%	72.0%
Energija i snabdevanje el. energijom	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%

Što se tiče planova za budući rast, rezultati ankete pokazuju vrlo optimistične planove, pri čemu 75% kompanija izveštava o pozitivnim očekivanjima u pogledu rasta prodaje, pri čemu prehrambena

i prerađivačka industrija prijavljuju veća očekivanja rasta. Ovi nalazi su u skladu sa očekivanjima za rast sektora. Međutim, da bi se stekla bolja slika o rastu, od kompanija se tražilo da prijave očekivanja stope rasta. Slika 1 daje prosečni procenat povećanja za sve sektore. Kao što se može videti, najveći prosečni rast zabeležen je u snabdevanju energijom i električnom energijom (14,6%), zatim u proizvodnji (10%), poljoprivredi i preradi hrane. Visoke performanse kompanija u snabdevanju energijom i električnom energijom pokazuju značaj uključivanja ovog sektora kao prioritet za ALLED 2, što je u skladu sa ostalim prioritetima VK.

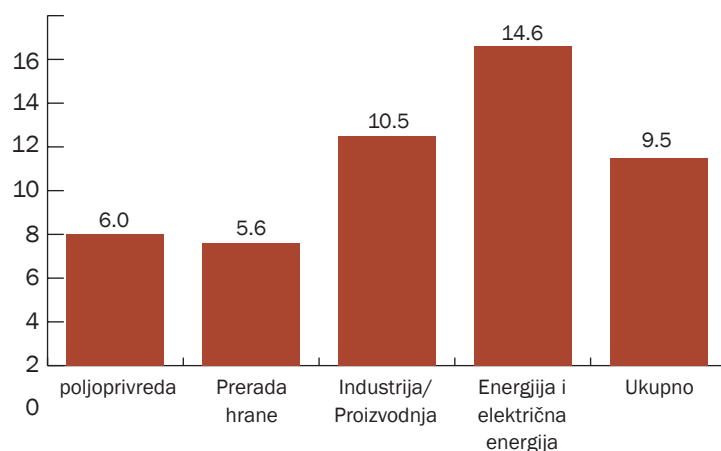


Figura 2. Očekivanje rasta, procentualno povećanje po sektorima

## 5.2. Obrazovanje i obuka

Stalna obuka je važna za podršku rastu kompanija. Rezultati ankete pokazuju da privatni sektor ne ulaže mnogo u obuku zaposlenih - samo 18,2% anketiranih kompanija izjavilo je da ima poseban budžet namenjen obuci. Međutim, znatno veći procenat kompanija odgovorio je da su njihovi zaposleni pohađali neku vrstu obuke (24,6%). Izvešteno je da u oblasti industrije / proizvodni sektor ima najviše aktivnosti u obuci.

Tabela 15. Obuka zaposlenih

Sektor	Da li imate poseban budžet za obuku?	Da li su vaši zaposleni u poslednjih 12 meseci pohađali neki vid obuke?
	DA	DA
poljoprivreda	19.0%	28.2%
Prerada hrane	15.5%	17.9%
Industrija/Proizvodnja	23.0%	29.5%
Energija i snabdevanje električnom energijom	8.0%	16.3%
Total	18.2%	24.6%

Većina kompanija je izvestila da preduzeće samo pokriva troškove obuke (75%), zatim donator, ili zajednička sredstva donatorskih kompanija



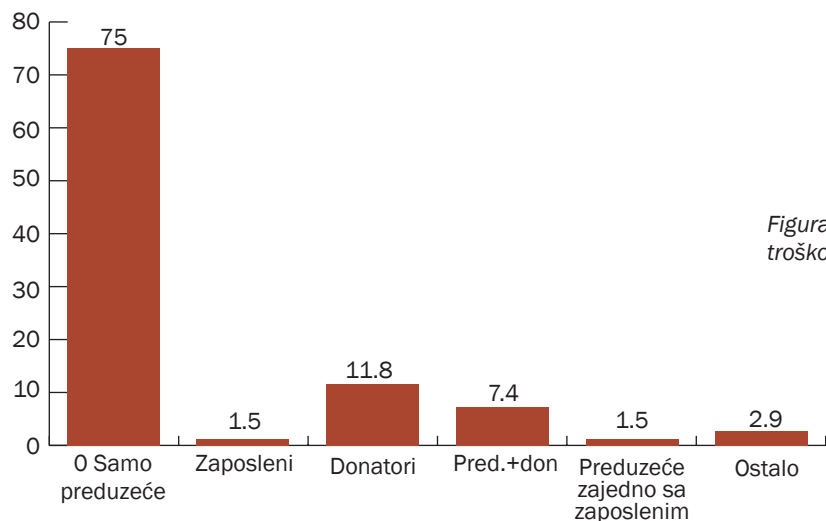


Figura 3. Plaćanje troškova obuke

Ako su kompanije pokrile troškove obuke, 2,4% je izjavilo da imaju neku vrstu ugovora kojim će osigurati da zaposleni neko vreme ostane u kompaniji, u suprotnom moraju kompaniji da plate troškove obuke.

Za one kompanije koje su imale obuku za svoje zaposlene, tražili smo od menadžera da ocene pružanje obuke u smislu njihove relevantnosti i u pogledu njihovih preferencija / dostupnosti / efikasnosti / relevantnosti za kompaniju. Privatne konsultantske kompanije, poslovna udruženja i kompanije od kojih je tehnologija kupljena, ocenjene su kao veoma važne za obuku.

Tabela 16 Stavovi vlasnika / menadžera o pružaocima obuke

Pružaoци treninga	% komp. koje su pohađale obuku	% kompanija koje su ocenile „veoma važno“
Centri za stručno obrazovanje i obuku	52.6	10.5
Profesionalne škole	64.7	5.9
Institucije visokog obrazovanja/universiteti	62.5	6.3
Poslovna udruženja / komore	45.5	31.8
Privatne konsultantske kompanije	46.0	64.0
Kompanija od koje smo kupili opremu	33.3	38.1

Zanimljivo je da su škole za stručno obrazovanje ocenjene vrlo nisko, što ukazuje na potrebu za intervencijom koja će podržati ove škole u pružanju boljih usluga kod privatnog sektora. Što se tiče vremena nakon diplomiranja, zaposleni bi trebalo da mogu da rade i da pokažu zadovoljavajući učinak, rezultati pokazuju u proseku 3,42 meseca. Značajne razlike se vide između sektora - u prerađivačkoj industriji (4,3 meseca), prehrambenoj industriji (3,1 mesec), snabdevanju energijom i električnom energijom (2,8 meseca) i poljoprivredi (1,8 meseci) zaposleni moraju postići zadovoljavajući učinak na poslu.

Za one kompanije koje su imale obuku, prosečan procenat obučene radne snage u poslednjih 12 meseci je 49%, što ukazuje na veliki značaj obuke za privatni sektor. To istovremeno može ukazivati na nizak kvalitet obrazovnog sistema koji zaostaje u proizvodnji adekvatne i kvalifikovane radne snage, što donosi dodatne troškove privatnom sektoru. Sektor snabdevanja energijom i električnom energijom ima najveći udeo u ukupnoj obučenoj radnoj snazi u poslednjih 12 meseci (60%), preradi hrane (55%), poljoprivredi (47%) i prerađivačkoj industriji (44,4%).

### 5.3. Pristup kvalifikovanim radnicima

Pronalaženje adekvatnih zaposlenih sa potrebnim veštinama i kompetencijama, jedan je od najvažnijih faktora za razvoj privatnog sektora. Kosovske kompanije se suočavaju sa ozbiljnim preprekama u popunjavanju slobodnih radnih mesta sa odgovarajućim zaposlenima. Više od 46% preduzeća izjavilo je da ima problema sa pronalaženjem odgovarajućeg zaposlenja, a sektor proizvodnje i prerade hrane najviše je pogođen ovim problemom (videti tabelu 17).

Tabela 17 prepreke pri popunjavanju upražnjenih mesta kvalifikovanim radnicima

Sektori	Da li nailazite na prepreke prilikom popunjavanja slobodnih radnih mesta sa ljudima sa odgovarajućim komp. i veštinama kkompetencijama?		Koja je najveća prepreka u razvoju veština / kompetencija?			
	Da	Ne	Niža sr. škola	Opšta srednja šk.	srednja profesional.	Univerzitet ili više ob.
Poljoprivreda	16.7%	83.3%	22.9%	5.7%	57.1%	14.3%
Prerada hrane	45.6%	54.4%	19.6%	10.9%	56.5%	13.0%
Industrija/Proizvodnja	59.1%	40.9%	7.7%	5.8%	73.1%	13.5%
Energija i snabdevanje električnom energijom	39.1%	60.9%	12.5%	5.0%	37.5%	45.0%
Imaju rast	46.6%	53.4%	13.3%	6.7%	60.9%	19.1%

Što se tiče nivoa obrazovanja i prepreka za popunjavanje slobodnih radnih mesta, nalazi ankete pokazuju da većina ispitanika navodi da je najveće prepreke srednje stručno obrazovanje. Ovo otkriće pokazuje potrebu za podrškom školama za stručno obrazovanje radi povećanja zaposlenosti i rasta privatnog sektora.

#### 5.3.1. Migracija radne snage

Migracije na Kosovu postaju ozbiljan problem za budući razvoj zemlje. Tokom intervju a sa poslovnim udruženjima / komorama, privatnim kompanijama i kreatorima politike, migracija kvalifikovane radne snage pojavila se kao važno pitanje koje treba rešavati u cilju konkurentnosti zemlje. Istraživanje među poslodavcima potvrdilo je zabrinutost privatnog sektora zbog migracije njihove kvalifikovane radne snage. 47,9% izjavilo je da su neki od njihovih zaposlenih napustili kompanije da bi otišli u inostranstvo. Skoro 11% radne snage napustilo je Kosovo u poslednjih 12 meseci, što je prepreka za rast poslovanja (vidi sliku 4) s obzirom na to da su preduzetnici izvestili da su njihovi

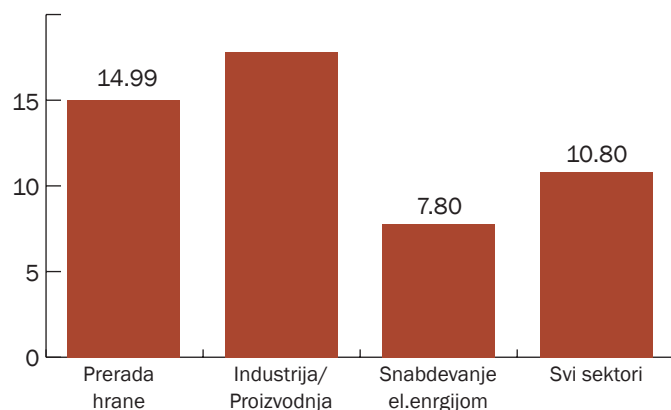


Figura 4. Migracija radne snage,  
% radnika koji su napustili posao i migrirali

najproduktivniji zaposlenici napustili posao i migrirali, uglavnom u zemlje EU. Ovo je najteže pogodilo sektore proizvodnje i prerade hrane, što ukazuje na potrebu pažljivije politike u odnosu na migracije. I u pogledu budućih interventnih programa, treba naglasiti potencijalnu pretnju migracijom kvalifikovanih radnika.

## 5.4. Profesije

Ovaj odeljak pruža informacije o zanimanjima zasnovanim na anketi poslodavaca i dostupnosti slobodnih mesta u privatnom sektoru. Tabela u nastavku pokazuje da su profesije menadžera i inženjera najvažnije za privatni sektor. Poslodavci su posebno ocenili ICT stručnjake, industrijske inženjere i inženjere u proizvodnji, inženjerske radnike uopšte kao najvažnije za privredni rad i razvoj. Ovo ukazuje na vrlo visok potencijal za otvaranje novih radnih mesta u budućnosti, i naglašava se važnost profiliziranja škola i fakulteta za ovim zanimanjima. Iz zanimanja koja se odnose na nivo srednjeg obrazovanja, studija pokazuje da su za poslodavce važne profesije i u poljoprivredi i druga kategorija „Limari i radnici na metalnim konstrukcijama, bravari, zavarivači i slično“.

Tabela 18. Značaj profesija / veština i slobodnih radnih mesta

kvalifikacije	Profesije ISCO 08	Na osnovu vaše organizacije, obavestite nas koliko su ove specifične kompetencije / veštine važne za vaše poslovanje i poslovni rast: Izaberite nivo važnosti 1. Mnogo važno 2. Važno 3. Umereno važno 4. Malo važno K Ova figura prikazuje prosečnu ocenu	Da li trenutno postoje slobodna radna mesta koja je teško popuniti zbog nedostatka adekvatnih veština kandidata?  % odgovora DA
Bachelor, ekvivalentno ili viši	1. Izvršni direktor	1.82	20.1%
	2. Rukovodioci proizvodnje u poljoprivredi	1.17	16.7%
	3. Proizvodnja, rudarstvo, građevinarstvo i distribucija	1.80	30.0%
	4. Menadžeri informacione i komunikacione tehnologije	1.00	40.0%
	5. Menadžeri za profesionalne usluge	1.38	28.6%
	7. Stručnjaci za zaštitu životne sredine	1.00	50.0%
	9 Industrijski Inženjeri I inženjeri u proizvodnji	1.50	37.5%
	11. Inženjeri zaštite životne sredine	2.33	33.3%
	12. Mašinski inženjeri	1.44	55.6%
	13. Hemijski inženjeri	2.33	66.7%
	14. Rudarski inženjeri, metalurzi i	1.00	0.0%
	15. Inženjerski stručnjaci koji nisu klasifikovani drugde, npr. inženjeri tehnologije hrane i pića	1.00	100.0%
	16. Inženjeri elektrotehnike	1.00	33.3%
	17. Elektroinženjeri	1.05	22.2%
	18. Inženjeri elektronike	1.40	80.0%
	19. Inženjeri telekomunikacija	1.00	50.0%
	20. Arhitekta, planeri, geodeti i dizajneri	3.00	70.0%
	21. Veterinari	1.00	50.0%
	22. Programeri i analitičari softvera i aplikacija	1.00	100.0%
	23. Stručnjaci za baze podataka i mreže	1.00	100.0%

Srednje ili više srednje obrazovanje prvi stepen tercijarnog obrazovanja (nivo 5B)	24. Tehničari fizičkih i inženjerskih nauka	1.00	50.0%
	25. Tehničari hemijskih i fizičkih nauka	3.00	50.0%
	27. Elektrotehnički tehničar	1.00	33.3%
	28. Tehničar elektronskog inženjerstva	1.44	22.2%
	29. Tehničar mehaniškog inženjerstva	2.00	N/a
	30. Tehničar hemijskog inženjerstva	1.00	100.0%
	31. Rudarsko-metalurški tehničar	1.00	0.0%
	32. Dizajner	1.00	0.0%
	35. Rudarski nadzornici	1.00	0.0%
	36. Nadzornici proizvodnje	1.35	62.7%
	37. Građevinski nadzornici	1.00	0.0%
	38. Tehničar za proces upravljanja	1.29	52.7%
	39. Operateri elektrana	1.00	0.0%
	41. Kontrolori postrojenja za hemijsku preradu	1.00	N/a
	43. Kontrolori procesa proizvodnje metala	2.33	33.3%
	44. Tehničari za kontrolu procesa, nisu nigde klasifikovani	1.88	50.0%
	45. Poljoprivredni tehničari	1.00	100.0%
49. IKT operatori i tehničari za podršku korisnika	1.00	0.0%	
50. Tehničari za telekomunikacije i prenos	1.00	100.0%	
51. Web tehničari	1.00	0.0%	
Srednje ili više obrazovanje, ali ne i tercijarno	52. Baštovani i uzgajivači biljaka	2.11	33.3%
	53. Uzgajivači kultura na poljima i uzgajivači povrća	1.17	0.0%
	55. Baštovani; Uzgajivači hortikulture i sadnica	1.50	66.7%
	56. Uzgajivači različitih biljaka	1.00	0.0%
	57. Uzgajivači životinja	1.00	75.0%
	58. Prerdjivači mesa i mleka	1.00	100.0%
	59. Uzgajivači zivine	1.00	75.0%
	60. Uzgajivači biljaka u staklenicima	1.00	100.0%
	61. Uzgajivači životinja koji nisu drugde klasifikovani	1.00	100.0%
	62. Proizvodjač različitih kultura i životinja	1.00	100.0%
	63. Mešoviti proizvođači useva i životinja	1.92	53.8%
	64. Poljoprivrednici koji sami sebe izdržavaju	1.00	50.0%

Srednje ili više obrazovanje, ali ne i tercijarno	65. Radnici lima i metalnih konstrukcija, metalostrugari, zavarivači i slično	1.57	71.4%
	66. Kasting-radnik	1.57	42.9%
	67. Zavarivači i rezači plamenom	1.80	60.0%
	69. Monteri konstrukcija	3.50	50.0%
	70. Riger; I rezači kablova	1.67	66.7%
	71. Kovači, alatničari i drugi zanatski radnici	5.00	100.0%
	72. Kovači I radnici na kovačkoj presi	1.00	0.0%
	73. Alatničari I sl. radnici	1.00	66.7%
	74. Regulator i rukovalac alatnim mašinama za obradu metala	1.88	85.7%
	75. Poliranje metala, struganje i oštrenje alata	2.00	60.0%
	76. Mehaničari i serviseri mašina	2.00	50.0%
	78. Mehaničari i serviseri avionskih motora	1.76	35.3%
	79. Mehanička popravka poljoprivrednih i industrijskih mašina	2.10	50.0%
	80. Serviseri bicikala i slično	2.08	50.0%
	81. Monteri i serviseri električne opreme	1.08	38.5%
	82. Građevinski električari i slično	2.33	33.3%
	83. Mehaničari I elektro monter	1.00	0.0%
	84. Instalateri I popravka električnih linija/dalekovoda	3.00	50.0%
	85. Monter i serviser elektronike i telekomunikacija	2.20	54.1%
	86. Mehaničar I elektrotehnički serviser	1.17	0.0%
87. Instalater i serviser informacione i komunikacione tehnologije	1.82	41.2%	
88. Prerađivači hrane i slično	1.00	50.0%	
89. Mesari, ribari , pripravnici hrane I sl.	1.00	57.1%	
90. Pekari,poslastičari I proizvođači konditorskih proizvoda	1.00	100.0%	
90. Pekari,poslastičari I proizvođači konditorskih proizvoda proizvođači konditorskih proizvoda	1.00	0.0%	
93. Degustator i vrednovanje hrane i pića	1.00	50.0%	
Srednje ili više obrazovanje, ali ne i tercijarno	95. Operateri rudarskih postrojenja i prerada minerala	1.80	55.6%
	96. Operateri postrojenja za preradu i doradu metala	1.87	33.3%
	97. Operateri postrojenja i mašina za hemijske i fotografske proizvode	2.13	42.9%
	98. Operateri mašina za gumu, plastiku i proizvode od papira	2.81	12.9%
	99. Rukovaoci mašinama za tekstilne proizvode, proizvode od vune i kože	1.82	40.0%
	100. Monter	1.33	80.0%
	101. Čistači I pomoćnici	2.00	70.0%

Što se tiče dostupnosti slobodnih radnih mesta, istraživanje poslodavaca pokazalo je da je najveća potražnja bila za mašinskim i elektroinženjerima u kategoriji univerzitetskog obrazovanja, dok su monter i tehničari za preradu hrane na nivou srednjeg obrazovanja. Ovi podaci ukazuju da bi se napori u kreiranju politike trebali više usredsrediti na podršku škola u tehničkim profilima u srednjem, kao i inženjerskim programima u tercijarnom obrazovanju. Pomoći ovim školama da usklade svoje nastavne planove i programe, nastavne metode i infrastrukturu sa potrebama privatnog sektora, presudno je za stvaranje novih radnih mesta i rast privatnog sektora.

Predviđanje budućih veština od strane poslodavaca je od ključne važnosti za bilo koju inicijativu za razvoj radne snage. Ispitanicima je postavljeno otvoreno pitanje „Kada razmišljate o budućnosti svog poslovanja, da li mislite da će neke nove veštine postati veoma važne za vaše poslovanje?“. Ispitanici su mogli dati do tri odgovora. Zbog različito dobijenih odgovora, sve nove veštine svstali smo u sledeće kategorije na osnovu sličnosti: veštine u oblasti inženjerstva, veštine povezane sa IKT-om, veštine za proces proizvodnje hrane i veštine kao što su: kreativnost i veštine za razvoj inovativnosti, timski rad, znanje stranih jezika, komunikacija i umeće prodaje. Nabrojanje ovih veština u tabeli temelji se na prevlasti određenih veština, koje su pomenuli ispitanici. Zapravo, ovo otkriće je u skladu sa studijom o nedostatku veština koju je sproveo Hapćiu (2017) o veštinama specifičnim za sektor, a koja pokazuje da proizvodne kompanije navode da će kvalifikacije u oblasti tehnike povezane sa industrijom i proizvodnom linijom i dalje biti relevantne za njihovo poslovanje čak i nakon 10 godina. Ovo otkriće je važno, posebno s obzirom na činjenicu da je za bilo koju moguću reformu u obrazovnom sektoru potrebno puno vremena.

Tabela 19 Vrste i predviđanja novih veština, za period od 2-5 godina

Vrste novih veština	Za sledeće 3 godine	Za sledećih 5 godina
	1. Inženjerske veštine 2. IKT veštine 3. Opšte veštine (timski rad i veštine komunikacije) 4. Veštine u poljoprivredi i proizvodnji hrane	
Kada razmišljate o budućnosti svog poslovanja, da li mislite da će neke nove veštine postati veoma važne za vaše poslovanje? % odgovora DA	39%	42.1%

Beleška. Ispitanici su imali priliku da biraju nove veštine. Autori izveštaja grupišu sve ove veštine u četiri nove kategorije. Ispitanici su najčešće pominjali sledeće inženjerske sektore: električar, monter, serviser mašina, inženjer, veštine za obradu drveta, kontrola kvaliteta, elektrotehnički i elektronski tehničari, rukovalac mašinama, zavarivač itd.; za veštine povezane sa IKT uglavnom su bili veb dizajn, IKT programiranje i veštine u proizvodne ciljeve; upotreba računara za kontrolu proizvodnih procesa itd; veštine u oblasti poljoprivrede i veštine za proces prerade hrane koje se uglavnom odnose na uzgajanje životinja i biljaka, kao i veštine u oblasti tehnologije za preradu hrane; veštine prerade mesa; transzverzalne veštine, uključujući uglavnom kreativnost i inovacije, timski rad i veštine komunikacije i prodaje.

Ove nove veštine će se predavati u školi ili sticati tokom prakse I na poslu; oko 6,5% ispitanika navodi da se ove veštine stiču u školi, 47,7% na poslu i 45% u školi i na poslu. To ukazuje na važan sistem dualnog obrazovanja, posebno u srednjim stručnim školama. Istovremeno, pokazuje da škole moraju blisko sarađivati sa privatnim sektorom kako bi učenicima pružile pristup praksi i praktičnom radnom iskustvu, što je osnovno u učenju novih veština potrebnih za zapošljavanje. Program ALLED 2 treba da se fokusira na podršku svim nivoima obrazovanja za direktan rad sa privatnim sektorom.

Ovo je u skladu sa konstatacijom da se kompanije suočavaju sa poteškoćama u pronalaženju kurseva ili trenera za nove veštine. Više od 25% kompanija ima poteškoća u pronalaženju pravih predavača i kurseva za nove veštine za svoje zaposlene, kao što je prikazano u donjoj tabeli. Od onih koji su izjavili da imaju poteškoća, više od polovine pripada industrijskom sektoru (oko 55%).

Tabela 20. Poteškoće u pronalaženju kurseva i trenera za nove veštine

Da li je kompanija naišla na poteškoće u pronalaženju kurseva ili trenera za nove veštine?	Poljoprivred	Prerada hrane	Industrija/Proizvodnja	energija i snabdevanje električnom energijom	Total
DA	7.30%	16.40%	54.50%	21.80%	25.7%
NE	16.30%	25.60%	45.70%	12.40%	74.3%

## 5.5. Opšte veštine

Procena pokazuje da poslodavci zahtevaju od zaposlenih da imaju određene veštine povezane sa poslom, kao i opšte veštine (UNDP 2016). Nalazi ankete pokazuju nivo značaja 13 opštih veština (Tabela 21). Veštine timskog rada, podučavanja i mentorstva, podučavanje novih zaposlenih, veštine rada rukama (“vešte ruke”) su tri najvažnije opšte veštine za poslodavce, a zatim veštine manipulacije brojevima i veštine rešavanja problema. Kao takvi, bilo koji nastavni plan i program obuke treba da obezbedi da diplomci imaju postignute veštine timskog rada, pisanja, operacije sa brojevima, veština ruku i drugih veština – npr. rešavanja problema, čitanje / pisanje. Većina anketiranih firmi smatra da su gore pomenute veštine sve važnije.



Tabela 21. Nivo važnosti ostalih opštih veština

Vrsta opštih veština	Veoma važno	Važno	Srednje važno	Malo važno
Veština čitanja	59.6	23.5	12.3	4.7
Veštine pisanja	57.8	24.4	13.5	4.4
Veštine operacija sa brojevima	61.2	24.1	10.4	4.3
Veštine rešavanja problema	61.2	25.3	8.8	4.8
Veštine komunikacije (npr. prezentiranje kompanija)	48.7	31.6	15.6	4.0
Poznavanje stranih jezika	26.3	19.6	22.6	31.5
Koliko je važna sposobnost upotrebe ruku (na primer, vešte ruke, popravljanje, sastavljanje, izrada različitih predmeta i stvari)?	68.5	22.1	7.6	1.8
Timski rad	77.1	16.8	6.1	0.0
Sposobnost prodaje	52.2	20.4	16.7	10.7
Kreativnost i inovativne veštine	40.3	27.0	21.3	11.4
Preduzetničke veštine (npr. nove ideje i produktivnost)	32.8	32.1	17.2	17.9
Veštine podučavanja i savetovanja (npr. Savetovanje novih zaposlenih)	64.0	27.3	6.2	2.5
Veštine rada na računaru i IKT	40.3	28.3	19.8	11.6

## 5.6. Zaštita životne sredine i standardi kvaliteta

Zaštita životne sredine postala je važna za preduzeća. Oko 33% anketiranih firmi primenjuje neku vrstu standarda kvaliteta kako bi osiguralo zaštitu životne sredine, uglavnom međunarodne standarde kvaliteta ISO i HACAP. U pitanju „Koliko je važna primena praksi za smanjenje upotrebe sirovina, energije i vode?“, 56% ispitanika ocenilo je to veoma važnim (tabela 22). Štaviše, oko 43% je izjavilo da će se značaj ovog zadatka povećavati u budućnosti.

Tabela 22. Značaj primene praksi za smanjenje upotrebe sirovina, energije i vode

Važnost	Procenat
Veoma važno	56.1
Donekle važno	35
Nije važno	4.5
Ne primenjuje se	4.5
Total	100

## 6. Zaključci i preporuke

Ovaj odeljak predstavlja glavne zaključke i preporuke u vezi sa prioritarnim sektorima. Nacrta izveštaja opisao je analizu potreba za veštinama, predlažući ključne prioritarnne sektore i sastavljajući skup preporuka za politiku koje su relevantne za kreatore politika na nivou sektora i države. Preporuke za politike zasnivaće se na dokazima, tj. na osnovu istraživanja obavljenog tokom celog projekta.

Izbor prioritarnih sektora zasnovan je na ekonomskom potencijalu ovih sektora za konkurentnost države, ali s obzirom na važnost intervencije projekta ALLED 2. jedan sektor za koji se smatra da je vrlo strateški u smislu ekonomskog razvoja je IKT. U ovom sektoru postoji veliko učešće donatora i vladine podrške, pa smo predložili da se izuzme iz razmatranja kao prioritarni sektor za intervenciju od strane ALLED2. Dalje, uključili smo poljoprivredu i preradu hrane iz projekta ALLED I. Mehatronika je takođe bila uključena u veliku sektorsku grupu prerađivačke industrije kako bi istražila potrebu za inženjerskim zanimanjima. Analiza pokazuje da je nivo zaposlenosti među inženjerskim zanimanjima bio veoma visok, dok su ove profesije među najnepopularnijim zanimanjima na tržištu rada. Smatra se da sektor IKT ima visok potencijal u pogledu rasta i otvaranja novih radnih mesta, ali ovde nije predložen kako bi se izbeglo dupliranje sa drugim donatorima i inicijativama VK za intervenciju i podršku. Međutim, IKT se predlaže kao sektor povezan sa svim ostalim prioritarnim sektorima u pogledu veština i profesija.

Na osnovu gore navedenog, odabrali smo sektore- poljoprivreda i preradu hrane. Mehatronika i drugi poslovi povezani su sa inženjeringom I pokriveni su širim industrijskim / proizvodnim sektorom. Dakle, verovatnije je da će drugi podsektori u širem sektoru – industrija- zaposliti ljude sa inženjerskim, mehaničarskim i digitalizacijskim profilima, ili dodati rad na računaru u industriji. Ovo pruža jasniju sliku nedostatka u veštinama i potrebama za inženjerskom profesijom. Dalje, na osnovu analize zainteresovanih strana i intervjuva, predlažemo sektor opskrbe energijom i električnom energijom kao dodatni prioritarni sektor, sa posebnim fokusom na obnovljivu energiju. Značaj energetske sektora i snabdevanja električnom energijom takođe je naglašen u drugim strateškim dokumentima kao što su Program ekonomskih reformi, Razvojni plan Kosova, izveštaji EU itd.

Naša analiza kosovskih sekundarnih izveštaja i strateških dokumenata (uključujući Program ekonomske reforme, Kosovski razvojni plan, itd.) Pokazala je da su ovi sektori važni i za konkurentnost Kosova. Ovi sektori su stvorili naš okvir uzorka na osnovu kojeg smo po slučajnom uzorku i odabrali kompanije za intervju.

Što se tiče dostupnosti slobodnih radnih mesta, otkrili smo da je najveća potražnja bila za inženjerima mašinstva i elektrotehnike u kategoriji univerzitetskog obrazovanja, dok su montažeri i tehničari za preradu hrane na nivou srednjeg obrazovanja. Ova otkrića ukazuju da bi se napori u kreiranju politike trebali više usredsrediti na podršku inženjerskim profilima u srednjem kao i tercijarnom obrazovanju. Pomoći ovim školama da usklade nastavne planove i programe, nastavne metode i infrastrukturu sa potrebama privatnog sektora presudno je za stvaranje novih radnih mesta i rast privatnog sektora.

# To be reviewed

## Sledeći koraci

Glavna svrha ove studije bila je da identifikuje glavne veštine i ekonomske sektore koji mogu opravdati fokus projekta ALLED 2 tokom naredne 3 godine. Na osnovu analize sekundarnih podataka predlažemo sledeće sektore:

1. Poljoprivreda
2. Prerada hrane
3. Proizvodnja i prerada
4. Snabdevanje energijom i električnom energijom

U nastavku se predlažu veštine i profesije:

Potrebne veštine	Sektori NACE 2	Vrsta zanimanja	Kvalifikacije
Veštine inženjeringa	Prerada hrane, proizvodnja, snabdevanje energijom i električnom energijom, obrada metala, plastike i drveta, proizvodnja električne opreme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inženjeri mašinstva, elektrotehnike i elektronike</li> <li>• Inženjeri prehrambene tehnologije</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Bačelor, ekvivalentno ili više)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elektrotehničar</li> <li>• Elektrotehnički tehničar</li> <li>• Mašinski tehničar</li> <li>• Hemijski tehničar</li> <li>• Kontrolori procesa proizvodnje metala</li> <li>• Tehničar prehrambene tehnologije</li> <li>• Popravka i održavanje mašina,</li> <li>• Kontrola kvaliteta,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Više srednje obrazovanje prva faza tercijarnog obrazovanja (nivo 5B)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• rukovalac mašinama,</li> <li>• monter,</li> <li>• zavarivač</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Srednje obrazovanje ili obrazovanje</li> <li>• nakon sekundarnog ali ne i tercijarno</li> </ul>
Poljoprivreda	Proizvodnja biljaka i briga o životinj	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veterinarski poljoprivredni inženjer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Bachelor, ekvivalent ili više)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poljoprivredni i veterinarski tehničar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Srednje ili više srednje obrazovanje prva faza tercijarnog obrazova (nivo 5B)</li> </ul>
Povezano sa TIK-om	Vezano za IKT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programeri i analitičari softvera i aplikacija</li> <li>• Stručnjaci za baze podataka</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Diploma, ekvivalent ili više) ili sekundarno obrazovanje</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• IKT operatori i tehničari za podršku korisnika</li> <li>• Tehničari za telekomunikacije i prenos</li> <li>• Veb tehničari</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ili nakon srednje škole prva faza tercijarnog obrazovanja (nivo 5B)</li> </ul>

## Reference

### **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.' Priština: Government of Kosovo.

### **GoK 2019.**

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

### **Hapçiu, V. 2017**

'Skills Gap Analysis.' Priština: 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.' Priština: The Kosovo Agency of Statistics (KAS).

### **KEA 2019.**

'Labour and Employment in Kosovo.' Priština: 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.' Priština: 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.' Priština: UNDP.

## Aneks 1: Spisak dokumenata/izveštaja:

- Pregled projekta - ALLED I
- Opis aktivnosti projekata ALLED2
- Zakon o visokom obrazovanju
- Zakon o nacionalnim kvalifikacijama
- Zakon o stručnom obrazovanju i osposobljavanju
- Zakon o obrazovanju odraslih
- Strateški plan za obrazovanje za Kosovo 2017-2021
- Školski okvir za stručno obrazovanje i obuku
- Zakon o nacionalnim kvalifikacijama
- Strategija za Kosovo od ADA 2013-2020
- Nacionalna razvojna strategija 2016-2021 (NDS)
- Evropska agenda za reforme (ARE), 2016
- Trendovi tržišta rada na zapadnom Balkanu 2018
- Analiza SOO institucija uključenih u proces izrade kurikuluma
- Strategija za poboljšanje profesionalne prakse na Kosovu
- Pregled sistema Visokog obrazovanja na Kosovu (Erasmus plus)
- Dobro upravljanje na više nivoa za stručno obrazovanje i obuku - ETF 2013
- Jugoistočna Evropa 2020, poslovi i prosperitet u evropskoj perspektivi (RCC 2013)
- Analiza nedostatka veština \_SDC\_oktobar 2018
- Analiza nedostatka IKT veština, novembar 2013
- Procena potreba tržišta rada ALLED I
- VET upravljanje na Kosovu - EET, 2017
- Procena spremnosti radne snage \_USAID\_2015
- Procena potreba za veštinama 2016\_UNDP
- ACS21442-VP-PUBLIC-ADD-SERIES-KosovoJDVEB, 2017
- Okvir kompetencija EU i nova agenda veština EU
- Sektorska analiza ALLED I i sektorska analiza
- Dokumenti i druge studije povezane sa temom studije

## Aneks 2: Spisak ispitanika

- Državne agencije
  - Kosovska agencija za zapošljavanje
  - Agencija za stručno obrazovanje I obrazovanje odraslih
- Poslodavci u privatnom sektoru
  - Kompanije za preradu drveta (Tefik Canga-Uroševac, Berto Priština, Bini Vučitrn, Ukaj Company)
  - Sektor TIK-a (Solaborate, METdan, TRECIS, IQ LINK, RROTA, Gjirafa)
- Poslovna udruženja
  - (Privredna komora Kosova, Aleanca kosovskih biznisa, STIKK/ICK, Park Bonevet, Park za Inovaciju i Trening u Prizrenu , Kosovsko udruženje za preradu drveta)
- Prethodni diplomci,
  - (Odabrani sektori)
- Profesionalne škole I centri za stručno osposobljavanje
  - (Don Bosko, Hymeri Kleman, škola PROED za programiranje, Klasteri prerade drveta u Uroševcu)
- Institucije visokog obrazovanja, relevantna vladina ministarstva i agencije .
  - Fakultet tehničkih nauka
  - Poljoprivredni fakultet
  - Riinvest - računar i IT
  - Fakultet primenjenih nauka u Uroševcu (prerada drveta)

## Aneks 3: Upitnik ankete poslodavaca

Poštovani gospodine / gospođo.

Puno vam hvala što ste pristali na intervju. Institut za preduzetništvo i mala preduzeća - IESB ugovorila je Austrijska razvojna agencija kroz program ALLED II „Približavanje obrazovanja i obuke potrebama tržišta rada“, koji finansiraju Evropska unija (EU) i Austrijska saradnja i Razvoj (ADC), koji sprovodi Austrijska agencija za razvoj, radi sprovođenja Analize tržišta rada i veština potrebnih za tržište rada. Glavna svrha intervjua je da bolje razumete šta je potrebno vašoj kompaniji / vama kao direktoru / vlasniku u pogledu znanja i veština kako bi bila konkurentna na tržištu. Želimo da poboljšamo sistem obrazovanja kako bi učenici bili spremni za zadatke koji ih očekuju na poslu. Ovo će uštedeti vreme i novac poslodavcu, ali i olakšati zapošljavanje mladih. Programe obuke možemo promeniti samo ako znamo šta se od vaših zaposlenih traži na radnom mestu. Pitaćemo velike, srednje i male firme koje koriste ove profile, da menjaju programe prema njihovim stvarnim, dnevnim potrebama, kao i njihove pripreme za izazove u budućnosti.

Približno trajanje intervjua je 30-40 minuta.

### **INFORMACIJE O ISPITANICIMA**

1. *Opšti podaci o preduzeću: pozicija u preduzeću (zaokružite odgovarajuću poziciju)*
  1. Preduzetnik / vlasnik
  2. Menadžer
  3. Menadžer ljudskih resursa
  4. Nešto drugo (napiši?) \_\_\_\_\_
  
2. Rod 1. Muško 2. Žensko
  
3. Nivo školovanja
  1. Osnovna škola
  2. Opšta srednja
  3. Srednja stručna
  4. Univerzitet ili viši nivo obrazovanja
  
4. 4. Kontak detalji (e-mail ili telefon) Tel: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

### **I. Moduli 1: ZA KOMPANIJE**

5. *Kojem sektoru pripada vaše preduzeće?*
  1. Poljoprivreda
  2. Industrija /Proizvodnja
  3. Energija I snabdevanje električnom energijom
  
6. *Ukupan broj zaposlenih (sada) - uključujući zaposlene sa pola radnog vremena / sa punim radnim vremenom / sa stalnim / privremenim radom?*

	12 poslednjih meseci		Trenutno		2025 (Očekivani broj zaposlenih za 5 godina)	
	Muški	Ženski	Muski	Ženski	Muški	Ženski

Radnici sa punim radnim vremenom

Radnici sa pola radnog vremena

UKUPNO (OSTAVITE RAZMAK ZA PRORAČUN)

7. 7. Uporedite sa periodom od pre 12 meseci, prodaja vaše kompanije?

1. 1. U padu                      2. Ista je                      3. Povećala se

8. 8. Ako se prodaja vaše kompanije povećala ili smanjila, koliki je procenat ove razlike (povećanje ili smanjenje?) \_\_\_\_\_%. (ako nema povećanja ili smanjenja, molim vas, napišite nulu!)

9. Po vašem ličnom mišljenju, šta očekujete od rasta sektora od vaše aktivnosti?

1. Da raste                      2. Da ostane isti                      3. Da se smanji

10. Na kojem je tržištu vaša kompanija imala najveći udeo roba / usluga?

1. Lokalni ili regionalni

2. Državni

3. Susedne zemlje

4. Zemlje EU

5. Druga mesta (Napišite mesto, molim Vas?), \_\_\_\_\_.

11. Vaša kompanija izvozi proizvode / usluge: 1. Da                      2. Ne

12. Ako vaša kompanija izvozi, koliki je procenat prodaje koja se izvozi? (Samo za kompanije koje izvoze) \_\_\_\_\_ (%)

#### **OBUKA I OBRAZOVANJE**

13. Da li imate izdvojeni budžet za obuku? 1. Da,                      2. Ne

14. Da li su tokom poslednjih 12 meseci vaši zaposleni pohađali kurseve obuke?

15. Ako jesu, ko je snosio troškove obuke:

1. Samo preduzeće

2. Neko od donatora

3. Vlada / vladine agencije

4. Kompanija, zajedno sa donatorima

5. Ostali/Drugí (napišite, molim Vas!) \_\_\_\_\_



16. Pozivajući se na obuke u poslednjih 12 meseci, ko je bio pružalac obuke?

1. Centar za stručno obrazovanje i obuku
2. Profesionalna škola
3. Institucije visokog obrazovanja/univerzitet
4. Poslovna udruženja / komore
5. Privatne konsultantske kompanije
6. Ostali/Drugi (specifikovati) \_\_\_\_\_

17. Procenat obučene radne snage u poslednjih 12 meseci \_\_\_\_\_%

### **ZA ODABRANU PROFESIJU**

Sledeća pitanja odnose se samo na grupu zanimanja koja su zastupljena u vašem preduzeću

18. Otprilike koliko zaposlenih u ovoj grupi profesija trenutno radi u ovom preduzeću i koliko su te kompetencije / veštine važne za funkcionisanje i rast vašeg preduzeća (ONAJ KOJI INTERVIJUJE PRIKAZUJE DODATAK 1 SA PROFESIJAMA)

Prosečna starost vaših zaposlenih? \_\_\_\_\_.

19. Nakon diplomiranja i početnog ugovora sa zaposlenim, koliko meseci im treba da bi mogli da postignu potreban i zadovoljavajući nivo rada \_\_\_\_\_

20. Da li su vaši zaposleni u poslednjih 12 meseci napustili posao jer su napustili Kosovo?

1. Da
2. Ne

21. Ako jeste, koliko ih je napustilo vašu kompaniju da bi otišlo u inostranstvo u poslednjih 12 meseci?: \_\_\_\_\_

### **MODULE 2: RADNE VEŠTINE**

Želimo da vas sada pitamo o zadacima koje radnici treba da obavljaju na svom radnom mestu. Zadatak su aktivnosti koje se rade svakodnevno, ili se redovno ponavljaju, i važne su za postizanje očekivanih rezultata na poslu. Neki zadaci su operativni i obično su glavna radna aktivnost, kao što su: sastavljanje drvenih elemenata nameštaja ili nadgledanje mašina za preradu hrane; drugi su administrativni (ispunjavaju zahteve za proizvodne materijale, materijale, izveštavanje); u nastavku ovog intervjua, ako ispitanik može da se priseti nekoliko zadataka, trebalo bi da bude zamoljen da razgovara o nekim zadacima koje anketari imaju na posebnom listu (dokument kkkk).

22. Koja je najveća prepreka u razvoju veština/kompetencija?

1. Osnovna škola
2. Ošta srednja
3. Srednja profesionalna
4. Univerzitet ili viši nivoi

23. Možete li da navedete glavne zadatke u ovom poslu, kao i da pokažete veštine / znanje u vezi sa PRO-FESIJOM koju radnik mora imati da bi ispunio radni zadatak?

	Veštine koje treba naučiti:	Da li će VEŠTINA postati važnija u budućnosti? U 3 sledeće godine?	Da li će VEŠTINA postati važnija u budućnosti? Za 5 sledećih godina
1.1. <u>Zadatak 1</u>	1. U školi 2. Na random mestu 3. U školi I na radnom mestu 4. Ne znam	Da =1, Ne = 2	Da =1, Ne = 2
1.1.1. Veština 1			
1.1.2. Veština 2			
1.1.3. Veština 3			
1.1.4. Veština 4			
1.2. <u>Zadatak 2:</u>			
1.2.1. Veština 1			
1.2.2. Veština 2			
1.2.3. Veština 3			
1.2.4. Veština 4			
1.3. <u>Zadatak 3:</u>			
1.3.1. Veština 1			
1.3.2. Veština 2			
1.3.3. Veština 3			
1.3.3.4 Veština 4			
1.4 <u>Zadatak 4</u>			
1.4.1 Veština 1			
1.4.2 Veština 2			
1.4.3 Veština 3			
1.4.4 Veština 4			
1.5 <u>Zadatak 5</u>			
1.5.1 Veština 1			
1.5.2 Veština 2			
1.5.3 Veština 3			
1.5.4 Veština 4			

24. Kada razmišljate o budućnosti svog posla, da li mislite da će se pojaviti nove veštine koje će postati veoma važne u ovoj profesiji? (otvoreni odgovori za najviše 3 nova zadatka)

Tip veština koje se pojavljuju	3 godine kasnije?	5 godina kasnije?
Prva nova veština		
Druga nova veština		
Treća nova veština		

25. Kako vaša firma reaguje na potrebe za novim veštinama? Izaberite rang 1-najvažniji 5-nimalo važan

	Napišite rang za svaki poen (1-najvažniji 5-nimalo važan). Ocenu 1 možete dati samo za jedan poen.
1. Obuka zaposlenih	
2. Unutrašnja reorganizacija radi boljeg korišćenja postojećih veština i kompetencija	
3. Saradnja sa Srednjim stručnim školama i drugim srednjim školama	
4. Saradnja sa institucijama visokog obrazovanja	
5. Zapošljavanje novog osoblja	
6. Agencija zapošljavanja	
7. Ostale/ druge mere (navedi?):	
_____	

26. Da li se preduzeće suočilo sa poteškoćama u pronalaženju kurseva ili predavača za tek uočene veštine?

1. Da      2. Ne      3. Ne znam

### MODULI 3: UPOTREBA OPŠTIH VEŠTINA

Mnogi poslodavci su često nezadovoljni nekim opštim kompetencijama radnika koje se ne odnose na profesionalne veštine. Možemo li sada utvrditi koju od opštih veština tražite kod svojih zaposlenih?

27. U čemu je značaj veština zaposlenih navedenih u nastavku: (pročitajte moguće odgovore)

	Veoma važna	Važna	Srednje važna	Malo važna	Bez odgov
Sposobnost čitanja					
Sposobnost/umešnost pisanja					
Sposobnost u operacijama sa brojevima					
Sposobnost rešavanja problema					
Kulturna komunikacije i javnog nastupa(npr. prezentacija kompanije)					
Poznavanje stranih jezika					
Koliko je važna spretnost ruku("vešte ruke")(na primer, podešavanje, sastavljanje, izrada ili popravljanje)?					
Rad u grupi/timu					
Veštine u prodaji					
Kreativnost i inovativni duh					
Preduzetničke veštine (npr. Nove ideje i produktivnost)					
Veštine učenja i poducavanja, npr - savetovanje i konsultacije					
Veštine rada na računaru i IKT					

A SPOSOBNOST/umeće ZAŠTITE ŽIVOTNE SREDINE

28. Da li vaša kompanija ima neke standarde kvaliteta koje primenjuje kako bi osigurala zaštitu životne sredine

1. Da                      2. Ne

29. Ako je odgovor da, koji standardi kvaliteta (naznačite, molimo vas?) \_\_\_\_\_.

30. Koliko je važna primena praksi za smanjenje potrošnje sirovina, energije i vode?

1. Mnogo važno
2. Donekle važno
3. Nevažno
4. Ne primenjuje se

31. IDa li se značaj ovog zadatka na ovom polju povećava ili smanjuje?

1. U porastu
2. Ostaje manje-više isto
3. U padu

### **HVALA NA RAZMATRANJU I SARADNJI!**

Dodatak upitniku.

Kako odabrati zanimanja (poljoprivreda, prerada hrane, mašinstvo) ZA PRIORITETNE SEKTORE

Ako poslodavcu pokažete spisak zanimanja iz gore navedenih sektora, prvo navedite zanimanja: agronom, mašinski inženjer ili inženjer prerade hrane (zanimanja za koja je potrebno visoko obrazovanje).

Ako poslodavac nema zaposlenih iz ovih profesija, pitajte da li zapošljava poljoprivrednog tehničara, mašinskog tehničara ili tehničara za preradu hrane itd. Ako je to slučaj, odaberite jednu od ovih profesija i intervjuišite te ljude za posao.

Ako poslodavac ima zaposlene koji se bave zanimanjima kao što su radnici na zaštiti voća i povrća i drugi, degustatori hrane i pića, kao i da rade na sortiranju, rukovaoci mašinama za hranu, itd., odaberite ove (osnovno obrazovanje)

Kao što znate, poslovi imaju različita nazive i različite radne zadatke, pa je važno utvrditi da li je tehničar, na primer, neko sa pravim stručnim obrazovanjem i čije se dužnosti odnose na industrijsku ili neindustrijsku preradu hrane. Obavezno upišite tačan naziv profesije u upitnik na posebnom listu ( dodatak).

## Aneks 4: Pokazatelji/indikatorji - demografski i tržišta rada za kosovsku ekonomiju

Total	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 Q1	2018 Q2
Ukupno stanovništvo (1,000)	1,775	1,807	1,818	1,813	1,788	1,778	1,791		
Radno sposobno stanovništvo od 15 godina (1000)		1,213	1,250	1,277	1,262	1,276	1,310	1,358	1,353
Starost zaposlenja 15> (1000)		303	340	324	298	333	359	344	344
Stopa zaposlenosti (% stanovništva starog 15 godina)		25	27.2	25.4	23.6	26.1	27.4	25.3	25.4
Stopa zaposlenosti (% stanovništva starosti 15-64)		26.6	29.2	27.5	25.8	28.7	30.5	29.2	29
Stopa zaposlenosti (% stanovništva starosti 20-64)		31	34	32.1	29.9	33.1	35.2	34.1	33.7
Stopa zaposlenosti (% stanovništva starosti 15-24)		10.1	10.2	9.1	8.7	10.2	11.4	9	9.7
Stopa zaposlenosti (% stanovništva starosti 25-29 godina)		29.1	32.2	30	27.8	31.4	32.6	29.2	30.6
Stopa zaposlenosti (% stanovništva starosti 25-54)		34.7	38.1	36.2	33.8	37.4	39.1	38.3	37.6
Stopa zaposlenosti (% stanovništva starosti 55-64)		29.1	33.5	31.9	28.9	31.6	34.7	32	33.3
P Zapošljavanje 15-64 godina sa niskim nivoom veština (ISCED 0-2)		9.7	12.5	11.5	9.9	13.6	13.5	9.7	9.5
Stopa zaposlenosti 15-64 godina saproječnim veštinama (ISCED 3-4)		37.2	38.5	35.4	32	33.8	37	36.7	35.6
Stopa zaposlenosti (15-64)visoko kvalifikovanih (ISCED 5-8)		60.6	64.9	58.9	53.3	56.3	56.3	68.1	66.3
Samozaposleni (% od ukupnog broja zaposlenih)		19.6	22.8	23.2	21.2	22.4	23.6	21.6	21.3
Zaposlenje sa nepunim radnim vremenom (% od ukupnog broja zaposlenih)		11.2	12.1	8.2	5.3	6	5.9	4.2	3.7
Privremeno zaposlenje (% od ukupne zaposlenosti)		72.9	68.8	71.5	72	70.6	70.1	79.7	79.5
Stopa aktivnosti (% stanovništva starije od 15 godina)		35.8	41.5	42.5	38.4	39.6	43.8	39.7	41
Stopa aktivnosti (% stanovništva u dobi od 15 do 64 godine)		38.2	41.5	42.5	38.4	39.6	43.8	39.7	41
Stopa aktivnosti (% stanovništva u dobi od 15 do 24 godine)		22.3	23	23.3	20.4	21.5	24	19.6	21.5
Stopa aktivnosti (% stanovništva uzrasta od 25 do 54 godine)		47.5	51.8	53.3	48.6	49.5	54.7	50.4	51.8

Stopa aktivnosti (% stanovništva u dobi od 55 do 64 godine)	32	37.3	37.6	33.1	35.9	39	35.4	36.5
Nezaposlenost od 15> (% radne snage 15>)	30.3	29.5	35	32.7	27.4	30.3	26.4	29.2
Nezaposlenost mladih (% radne snage 15-24)	54.7	55.7	60.9	57.6	52.3	52.6	53.9	54.9
Stopa NEET (% stanovništva uzrasta od 15 do 24 godine)	33.7	34.9	29.6	30.9	29.5	25.9		
Dugoročna stopa zaposlenosti (% radne snage 15>)	18	19.7	24.7	23.6	18	21.7	16.6	17.7
Udeo dugotrajno nezaposlenih (% ukupno)	59.4	66.9	70.5	72.1	65.5	71.6	63.1	60.5
Stopa nezaposlenosti, slabo obrazovani 15> (ISCED 0-2)	43.9	39.9	45.8	46.6	32.2	34.9	34.8	38.7
Stopa nezaposlenosti, srednje obrazovani 15> (ISCED 3-4)	29.1	29.1	35.4	32.6	28.9	30.6	28.3	31.1
Stopa nezaposlenosti, visokoobrazovani 15> (ISCED 5-8)	17.6	16.8	20.6	19.9	18.5	25.8	15.1	18

Izvor: Grupa Svetske banke 2019. zasnovana na Bečkom institutu za ekonomske studije.



ISBN 9789951899000



9 789951 899000