



Republika e Kosovës
Republika Kosova - Republic of Kosovo

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale - Ministarstvo Rada I Socijalne Zastite -
Ministry of Labor and Social Welfare

STRATEGJIA SEKTORIALE

2018-2022

Prishtinë, 17 dhjetor 2017

Përmbajtja

Lista e shkurtesave	3
1. Hyrje	7
2. Metodologjia	9
3. Analiza e gjendjes aktuale dhe sfidat kryesore	10
3.1. Sfondi i përgjithshëm	10
3.2. Sfondi ligjor	12
3.3. Sfondi institucional	12
3.4. Sfondi ekonomik dhe fiskal	13
3.5. Punësimi dhe Aftësimi Profesional	14
3.6. Puna, Siguria dhe Shëndeti në Punë	22
3.7. Mirëqenia sociale	27
3.8. Pensionet	33
4. Vizioni dhe objektivat strategjike	38
5. Intervenimet kryesore të strategjisë	39
5.1. Rritja e nivelit të punësimit	39
5.2. Realizimi i të drejtave të punëtorëve	43
5.3. Rritja e mirëqenies sociale	46
5.4. Realizimi i të drejtave në pensione	50
6. Monitorimi dhe vlerësimi i zbatimit të strategjisë	55
7. Ndikimi financiar i zbatimit të strategjisë	56
Shtojca 1. Plani i Veprimit dhe Buxheti	57
Shtojca 2: Tabelat	78

Lista e shkurtesave

AAP	Arsim dhe Aftësim Profesional
ABEF	Anketa e Buxhetit të Ekonomive Familjare
AFP	Anketa e Fuqisë Punëtore
AKB	Aleanca Kosovare e Biznesit
APRK	Agjencia e Punësimit e Republikës së Kosovës
ARCBF	Agjencia e Regjistrimit Civil dhe Bashkësisë Fetare
ARE	Agjenda për Reforma Evropiane
ASK	Agjencia e Statistikave të Kosovës
BE	Bashkimi Evropian
BK	Buxheti Komunal
BPV	Bruto Prodhimi Vendor
BSPK	Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës
DAKPM	Divizioni për Aftësinë e Kufizuar dhe Personat e Moshuar
DFDIL	Departamenti i Familjeve të Dëshmorëve, Invalidëve të Luftës dhe Viktimave Civile
DKM	Divizioni i Komisioneve Mjekësore
DKM	Divizioni për Kontroll dhe Monitorim
DMK	Divizioni i Monitorimit dhe Kontrollit
DNS	Divizioni për Ndihma Sociale
DP	Departamenti i Pensioneve
DPJ	Divizioni i Pensioneve të Jashtme
DPP	Divizioni i Politikave Pensionale
DPSS	Divizioni për Planifikim dhe Përfshirje Sociale
DPS	Divizioni për Politika Sociale
DPSF	Departamenti për Politika Sociale dhe Familjare
DRD	Divizioni për Realizim e Drejtave
DS	Dialogu Social
DSKL	Divizioni i Skemave për Kategorinë e Luftës
DSP	Divizioni i Skemave Pensionale
DSHS	Divizioni për Shërbime Sociale
ETF	Fondacioni Evropian i Trajnimit
FMN	Fondi Monetar Ndërkombëtar
FSK	Forcat e Sigurisë të Kosovës
GIZ	Shoqëria Gjermane për Bashkëpunim Ndërkombëtar
IPS	Strategjia për Përmirësimin e Planifikimit dhe Koordinimit të Politikave
KEC	Qendra për Arsim të Kosovës
KES	Këshilli Ekonomik Social
KMILICL	Komisioni Mjekësor për Invalidët e Luftës dhe Invalidët Civil të Luftës
KPSHSF	Këshilli i Përgjithshëm për Shërbime Sociale dhe Familjare
LNS	Ligji për Ndërmarrje Sociale
LVL	Ligji për Vetëqeverisjen Lokale
MASHT	Ministria e Arsimit Shkencës dhe Teknologjisë
MATP	Masat Aktive të Tregut të Punës
MPMS	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
MSA	Marrëveshja e Stabilizimit dhe Asocimit
MTI	Ministria e Tregtisë dhe Industrisë
MZHE	Ministria e Zhvillimit Ekonomik
OEK	Oda Ekonomike e Kosovës
OSHC	Organizata të Shoqërisë Civile
PAK	Persona me Aftësi të Kufizuar
PKZ	Programi Kombëtar për Zbatimin

PKZMSA	Programi Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes se Stabilizimit dhe Asocimit
PRE	Programi i Reformave Ekonomike
PSAK	Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë
QAP	Qendra për Aftësim Profesional
QPS	Qendra për Punë Sociale
RCC	Këshilli për Bashkëpunim Rajonal
SBT	Sistem i Brendshëm i Trajnimit
SDC	Agjencia Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim
SIMP	Sistemi Informativ i Menaxhimit të Punësimit
SITP	Sistemi i Informatave të Tregut dhe të Punës
SKIE	Strategjia Kombëtare për Integrim Evropian
SKZH	Strategjia Kombëtare për Zhvillim
SNS	Skema e Ndihmës Sociale
SPAKP	Skema e Pensionit për Aftësi të Kufizuar të Përhershme
SPMS	Strategjia e Punësimit dhe Mirëqenies Sociale
SRPR	Strategjia për Riintegrimin e Personave të Riatdhesuar
SHPP	Shërbime Publike të Punësimit
TMK	Trupat Mbrojtës të Kosovës
UÇK	Ushtria Çlirimtare e Kosovës
UNDP	Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim
USAID	Agjencia e Shteteve të Bashkuara për Zhvillim Ndërkombëtar
ZP	Zyra për Punësim
ZPS	Zyra për Planifikim Strategjik

Parathënie

Ndjehem i privilegjuar që në këtë mandat më është besuar udhëheqja e Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale, si një nga dikasteret më të rëndësishme në Qeverinë e Republikës së Kosovës.

E them këtë, sepse kjo Ministri konform mandatit që ka, përkujdeset në mënyrë gjithëpërfshirëse për shtresat më të ndjeshme të shoqërisë sonë.

Meqenëse papunësia është një nga problemet më të mëdha në vendin tonë, në Strategjinë Sektoriale për Punësim i është kushtuar një vëmendje e posaçme këtij problemi. Ky dokument të cilin po e sjellim para jush, synon t'u përgjigjet më së miri prioriteteve të Qeverisë, duke konsideruar punësimin si shtyllën kryesore të mirëqenies sociale.

Për dallim nga dokumentet e mëhershme, kjo strategji ofron një qasje të re, ku rëndësi prioritare ka jo vetëm rritja e punësimit përmes masave aktive të punësimit, por fokusi është edhe aftësimi profesional i të rinjve, vetëpunësimi dhe punësimi i një anëtari të familjeve të cilët nuk kanë asnjë të punësuar. Gjithashtu, Strategjia Sektoriale e Punësimit mbështetet në Programin e Qeverisë së Republikës së Kosovës 2017- 2021, përkatësisht në Komponentin për Zhvillim Ekonomik dhe Punësim, si dhe në objektivat e përcaktuara nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale.

Kjo strategji përveç zotimeve politike të Qeverisë për procesin e integritimit në strukturat e BE-së dhe nismat rajonale, përfshin edhe detyrat e përgjithshme që dalin nga Strategjia Kombëtare për Integrim Evropian 2020.

Në këtë perspektivë, zotimet tona do të shkojnë konform Planit për Veprim Konkret për Zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit (MSA) dhe detyrave që ndërlidhen me 'Kapitullin 19' të Acquis për Politikën Sociale dhe Punësimin.

Po ashtu, ky dokument bazohet edhe në: Agjendën për Reforma Evropiane (ARE), Programin e Reformave Ekonomike 2016-2018, Strategjinë e Evropës Juglindore 2020 të Këshillit për Bashkëpunim Rajonal (RCC) dhe Udhërrëfyesin për Zbatimin e Strategjisë Kombëtare për Zhvillim 2016 – 2021.

Strategjia Sektoriale e Punësimit është bazuar në konsultime e debate intensive brenda MPMS-së dhe me të gjitha palët e tjerat të interesit, prandaj me kënaqësi konstatoj se ky dokument, sjell para jush standardet dhe praktikatat më të mira në përmbushjen e synimeve tona afatgjata.

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, e perceptuar në opinion si Ministri e skemave sociale, do t'i përmbahet mandatit të saj, duke bindur opinionin se është Ministri e punësimit dhe e mirëqenies së vërtetë sociale.

Duke ju falënderuar për punën e mirë profesionale, ju përshëndes dhe ju uroj suksese në jetësimin e këtij dokumenti.

Skender Reçica,

Ministër i Punës dhe Mirëqenies Sociale

Falënderime

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale shpreh mirënjohje për kontributin e Grupit Drejtues, të anëtarëve të nëngrupeve punuese, për ekspertët nga projekti i financuar nga Bashkimi Evropian “Rrjeti i Kosovës për Arsim dhe Punësim – KEEN” për mbështetjen e ofruar në hartimin e këtij plani strategjik; për mbështetjen e partnerëve zhvillimor, si dhe të shumë palëve të tjera që i kushtuan kohë dhe energji zhvillimit të strategjisë.

1. Hyrje

Strategjia e Punësimit dhe Mirëqenies Sociale është strategji sektoriale, pjesë përbërëse e spektrit të dokumenteve strategjike të Republikës së Kosovës, të cilat si bosht orientues në nivel shtetëror e kanë Strategjinë Kombëtare për Zhvillim (SKZH) 2016-2021. Duke e vendosur zhvillimin e kapitalit njerëzor si një prej katër shtyllave kryesore të strategjisë, filozofia zhvillimore e SKZH-së e trajton përfshirjen shoqërore (përfshirë punësimin dhe mirëqenien sociale) jo vetëm si rezultat por edhe si parakusht të zhvillimit. SKZH-ja ka përcaktuar disa prioritete dhe masa të përgjithshme për arritjen e këtij synimi në fushën e punësimit dhe mirëqenies sociale, si dhe ka përzgjedhur “prioritete të prioriteteve” në mes të gjithë sektorëve. Sidoqoftë, SKZH si dokument kornizë ju lejon hapësirë të mjaftueshme strategjive sektoriale që të ndërtojnë mbi filozofinë e saj dhe t’i përcaktojnë më hollësisht objektivat dhe masat konkrete të sektorëve, duke mundësuar e modifikimin edhe të prioriteteve të SKZH-së, i cili është dokument i gjallë evolues.

SPMS është bazuar në orientimet e përcaktuara në Programin e Qeverisë së Republikës së Kosovës 2017-2021, përkatësisht në shtyllën për Zhvillim ekonomik dhe Punësim, dhe objektivat e përcaktuara për Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale.

SPMS është hartuar me qasjen se çdo strategji sektoriale vepron në kontekst të ndërveprimit me sektorë të tjerë të politikave publike dhe me strategjitë e tyre përkatëse. Nga ky këndvështrim, SPMS është në përputhje me masat e përcaktuara në planet strategjike të sektorëve që ndërlidhen me punësimin dhe mirëqenien sociale, përkatësisht me Planin Strategjik të Arsimit në Kosovë (2017-2021), Strategjinë për Riintegrimin e Personave të Riatdhesuar (2013-2017).

Po ashtu, SPMS udhëzohet nga zotimet politike të Kosovës në procesin e integritit në Bashkimin Evropian (BE) dhe nismat rajonale. Si e tillë, SPMS buron nga nevoja për t’i integruar në një dokument dhe për t’i operacionalizuar zotimet e Kosovës për reforma në fushën e punësimit dhe mirëqenies sociale. Këtu përfshihen jo vetëm zotimet e përgjithshme në Strategjinë Kombëtare për Integrim Evropian 2020, por edhe masat e parapara në:

- *Planin e Veprimit për Zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit (MSA) me BE-në (Vendimi Nr.05-V-246 i Kuvendit të Kosovës)*, masat që ndërlidhen me Kapitullin 19 të Acquis-së (“*Politikat sociale dhe punësimin*”).
- *Programin e Reformave Ekonomike (PRE) 2016-2018* të aprovuar nga Qeveria e Republikës së Kosovës, përkatësisht me reformat strukturore nr. 17, 18, 19 dhe 20 që synojnë përmirësimin e ndërlidhjes së sistemit të arsimit me tregun e punës dhe të rritjes së punësueshmërisë së fuqisë punëtore.
- *Agjendën për Reforma Evropiane (ARE)*, që përcakton prioritetet në dialogun ndërmjet Kosovës dhe BE-së përkatësisht kapitullin e tretë mbi “*Arsimin dhe Punësimin*”.
- *Strategjinë e Evropës Juglindore 2020 të Këshillit për Bashkëpunim Rajonal (RCC)*, që ka përqendrim të veçantë dhe objektiva të ndërlidhura me rritjen e punësimit dhe mirëqenies.
- *Vizionin e Kosovës për Shkathtësitë 2020.*
- *Udhërrëfyesin për zbatimin e Strategjisë Kombëtare për Zhvillim (SKZh) 2016-2021.*

Në aspektin operacional, SPMS synon të udhëzojë punën e institucioneve të Republikës së Kosovës në sektorët e punësimit dhe mirëqenies sociale, punën e Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale për periudhën 2018-2022. Në aspektin praktik strategjia do të shërbejë si bazë për të udhëzuar Planin Vjetor të Punës të MPMS-së dhe qeverisë, zhvillimin e Kornizës Afatmesme të Shpenzimeve (KASH), buxhetin vjetor të Kosovës dhe strategjitë e

bashkëpunimit të partnerëve zhvillimor.

Hartimi dhe aprovimi i kësaj strategjie sektoriale është në përputhje me kompetencat e MPMS-së të përcaktuara në Rregulloren e Punës së Qeverisë së Kosovës Nr. 09/2011. Strategjia është punuar në përputhje me kushtet e përcaktuara në Udhëzimin Administrativ 02/2012 për Procedurat, kriteret dhe metodologjinë e përgatitjes dhe miratimit të dokumenteve strategjike dhe planeve për zbatimin e tyre, dhe në koordinim me Zyrën për Planifikim Strategjik (ZPS) në Zyrën e Kryeministrit.

2. Metodologjia

Strategjia e Punësimit dhe Mirëqenies Sociale paraqet përpjekjen e MPMS-së për të punuar mbi një vizion dhe mbi objektiva afatgjatë dhe të qëndrueshëm në adresimin e sfidave sociale. Për këtë qëllim, Ministria me vendim caktoj ekipin ndërministror për hartimin e strategjisë, fillimisht për periudhën 2015-2020, më pas të një grupi punues në kuadër të ministrisë për azhurnimin e strategjisë për periudhën 2018-202.

Procesi i hartimit të Strategjisë Sektoriale për Punësim dhe Mirëqenie Sociale ka filluar në vitin 2015 me përkrahjen nga Fondacioni Evropian i Trajnimit (ETF), Banka Botërore, agjencisë gjermane GIZ, UNICEF-it, UNDP dhe organizatave tjera, me ekspertizë ndërkombëtare dhe vendore. Po ashtu, Ministria në procesin e hartimit të strategjisë ka konsultuar partnerët zhvillimor, siç janë: Zyra e Bashkimit Evropian në Kosovë, Banka Botërore, USAID, GIZ, UNDP, UNICEF, SDC dhe Lux Development. Në fund të vitit 2016, mbështetje teknike për azhurnimin e punës së mëparshme ofroi projekti i financuar nga Bashkimi Evropian “Rrjeti i Kosovës për Arsim dhe Punësim – KEEN” i cili zbatohet nga një koalicion i organizatave të shoqërisë civile, i udhëhequr nga Qendra e Kosovës për Arsim (KEC).

Metodologjia e përdorur në hartimin e këtij plani përfshinë një kombinim të punëtorive dhe mbledhjeve të grupeve dhe nëngrupeve punuese tematike me konsultim të vazhdueshëm me palët tjera. Ministria ka caktuar nëngrupet punuese tematike sipas fushave funksionale të mandatit të saj:

1. Grupi për Punësim dhe Aftësim Profesional
2. Grupi për Mirëqenie, Politika dhe Shërbime Sociale
3. Grupi i Pensioneve, dhe
4. Grupi për Dialog Social dhe Punë.

Grupet punuese sipas fushave janë përkrahur nga konsulentët të ofruar nga projekti KEEN. Në fillim është punuar në analizën e gjendjes dhe identifikimin e sfidave, duke vazhduar pastaj në përcaktimin e objektivave të përgjithshme dhe specifike të strategjisë. Nga objektivat specifike më pas janë identifikuar rezultatet e pritura edhe aktivitetet, të cilat janë buxhetuar. Strategjia në aspektin strukturor është hartuar në përputhje me udhëzimin administrativ të Zyrës për Planifikim Strategjik (ZPS) të Zyrës së Kryeministrit dhe nën udhëzimet e vazhdueshme të kësaj zyre.

3. Analiza e gjendjes aktuale dhe sfidat kryesore

3.1. Sfondi i përgjithshëm

SPMS është hartuar në një periudhë kur Kosova e ka të krijuar një kornizë politike kombëtare për zhvillim që është relativisht e konsoliduar, e koordinuar, dhe me prioritete të qarta strategjike. Këtu përfshihen edhe “prioritetet e prioriteteve” që ndërlidhen, në mënyrë të drejtpërdrejtë apo edhe tërthorazi, edhe me aspekte të punësimit dhe të mirëqenies sociale. Në muajin shkurt të vitit 2016, Qeveria e Republikës së Kosovës ka aprovuar Strategjinë Kombëtare për Zhvillim (SKZH) për periudhën 2016-2021, e cila e ka funksionin e dokumentit kornizë dhe orientues të politikave në nivel shtetëror. Nga 34 masat e përcaktuara në SKZH, tri masa janë drejtpërdrejtë të ndërlidhura me sfidat e punësimit dhe mirëqenies sociale (shih Tabelën 1) ndërsa disa masa të tjera më tërthortë. Të tilla janë sidomos masat në shtyllën e kapitalit njerëzor (Shtylla 1), por edhe masat në shtyllën e qeverisjes së mirë (Shtylla 2), industrive konkurruese (Shtylla 3) dhe infrastrukturës (Shtylla 4). Në kuadër të planifikimit më të mirë strategjik Qeveria e Republikës së Kosovës ka aprovuar Strategjinë për Përmirësimin e Planifikimit dhe Koordinimit të Politikave (IPS) 2016-2018, e cila synon të sigurojë kohezionin mes strategjive horizontale dhe atyre vertikale (sektoriale).

Tabela 1: Masat e SKZH 2016-2021 drejtpërdrejtë të lidhura me punësimin dhe mirëqenien sociale

Shtylla 1 – Kapitali njerëzor
Ndërlidhja më e mirë ndërmjet sistemit arsimor dhe tregut të punës
Angazhimi afatshkurtër i ekspertëve dhe studentëve të diasporës
Adresimi i punësimit joformal dhe krijimi i kushteve të përshtatshme për punë

Programi i Qeverisë së Republikës së Kosovës 2017-2021, përcakton 10 objektiva për Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale, që janë listuar më poshtë:

1. Rritja e punësimit përmes masave aktive të tregut të punës, me fokus vetëpunësimin / ndërmarrësinë si dhe subvencionimin e pagave.
2. Punësimi i një anëtari për çdo familje që e nuk kanë asnjë të punësuar dhe zvogëlimi i numrit të familjeve në asistencë sociale të kategorisë së II përmes angazhimit në masat aktive të tregut të punës.
3. Ofrimi i shërbimeve të aftësimin profesional në përputhje me kërkesat e tregut e punës.
4. Avancimi i kushteve të punës të punëtorëve, luftimi i punësimit informal, garantimi i standardeve minimale të sigurisë dhe shëndetit në punë, konform standardeve ndërkombëtare nëpërmjet avancimit të kornizës ligjore.
5. Fuqizimi i mekanizmave të bashkëpunimit me partneret social, promovimit të dialogut social si dhe ngritja e kapaciteteve për Këshillin Ekonomiko – Social.
6. Fuqizimi i organizatave jo qeveritare përmes procesit të licencimit dhe sigurimit të një fondi për financimin e projekteve për ofrimin e shërbimeve sociale dhe familjare (personave të moshuar, personave me aftësi të kufizuar, viktimat e dhunës dhe trafikimit).
7. Zhvillimi i formulës së financimit dhe grantit specifik për financimin e shërbimeve sociale në nivel komunal.
8. Trajtimi dhe ri-shikimi i skemave të aftësisë së kufizuar, në përputhje me standardet e Organizatës Ndërkombëtare të personave me aftësi të kufizuar.

9. Reformimi i sistemit pensional në Kosovë duke përfshirë aspektet legjislative dhe organizative, dhe të bashkëpunimit ndërkombëtar.

10. Sigurimi i të drejtave të kategorive të dala nga lufta me fokus zbatimin e legjislacionit për këto kategori.

SPMS aprovohet në kontekst të ekzistimit të disa strategjive vertikale (sektoriale) dhe koncept dokumenteve politike të cilat ndërlidhen drejtpërdrejtë me objektivat e rritjes së punësimit dhe përmirësimit të mirëqenies sociale. Në muajin dhjetor të vitit 2016, Qeveria e Republikës së Kosovës ka aprovuar Planin Strategjik për Arsim në Kosovë (PSAK 2017-2021) i cili në shumë aspekte ndërlidhet drejtpërdrejtë me agjendën e punësimit në Kosovë, ku ndër tjera përcakton masa që synojnë zhvillimin e shkathtësive të fuqisë punëtore, veçanërisht përmes ndërhyrjeve në fushën e arsimit dhe aftësimit profesional. Në vitin 2014 është aprovuar edhe Koncept-dokumenti i politikave industriale që i përcakton industritë prioritare dhe i cili, në aspektin e politikave të punësimit, synon të përmirësojë ndërlidhjen e sistemeve të arsimit dhe trajnimit me nevojat e tregut të punës, si dhe krijimin e vendeve të reja të punës duke nxitur dhe promovuar ndërmarrësinë dhe inovacionin, në veçanti të rinjtë dhe gratë. Po ashtu, në fushën e zhvillimit ekonomik janë aprovuar disa strategji sektoriale për sektorët prioritarë të identifikuar në dokumentet e ndryshme strategjike (p.sh. Strategjia për Teknologji Informative 2016-2020).

Politikat shtetërore mbi punësimin dhe mirëqenien sociale janë të ndërlidhura ngushtë me agjendën e integrimit në Bashkimin Evropian. Në dokumentet kornizë dhe ato kontraktuale të këtij procesi (PRE, MSA dhe ARE) janë të elaboruara hollësisht masat dhe reformat që Kosova duhet t'i ndërmarrë edhe në fushën e punësimit dhe mirëqenies sociale. Njëri prej dokumenteve kyçe udhëzuese në procesin e integrimit të Kosovës në BE është Programi i Reformave Ekonomike (PRE) 2017-2019, i dakorduar me BE-në në vitin 2017. PRE parashtron reformat kryesore strukturore të vendit në procesin e integrimit evropian, ndërsa tri masat relevante për punësimin dhe mirëqenien sociale që parashihen në këtë program janë të dhëna më poshtë në Tabelën 2. Masat janë të shoqëruara edhe me përshkrime më të hollësishme në PRE dhe synojnë që të kontribuojnë në arritjen e objektivave të punësimit të Strategjisë së Evropës Juglindore 2020 të Këshillit për Bashkëpunim Rajonal (RCC).

Tabela 2: Reformat e parapara në PRE (2017-2019) të ndërlidhura me punësimin

Ref. 19	Përmirësimi i shërbimeve të punësimit nëpërmjet krijimit të Agjencisë për Punësim dhe masave aktive të tregut të punës
Ref. 20	Përmirësimi i shërbimeve sociale dhe shëndetësore

Në muajin nëntor të vitit 2015, Kosova ka nënshkruar Marrëveshjen e Stabilizim Asociimit (MSA) me BE-në, e cila ka krijuar detyrime kontraktuale për Kosovën në agjendën e reformave, përfshirë në fushën e punës dhe mirëqenies sociale. Në muajin mars të vitit 2016 kjo marrëveshje është shoqëruar edhe me aprovimin e Programit Kombëtar për zbatimin e MSA-së nga Kuvendi i Republikës së Kosovës. MSA-ja dhe plani i zbatimit, ndër të tjera, përcaktojnë masa specifike edhe në fushën e punësimit dhe mirëqenies sociale, në veçanti në përafrimin e legjislacionit të Kosovës me Acquis të BE-së.

Me qëllim të operacionalizimit të rekomandimeve të MSA dhe PRE, si dhe për të krijuar kohezion në mes të dokumenteve të ndryshme, Kosova dhe BE-ja në muajin nëntor të vitit 2016 kanë nënshkruar Agjendën për Reforma Evropiane (ARE). Ky plan nuk i zëvendëson strategjitë ekzistuese por synon të ndihmojë në prioritizimin e veprimeve

specifike që mund të realizohen në afat të shkurtër për të siguruar përkushtimin e Qeverisë së Republikës së Kosovës përmes ndarjes adekuate të burimeve, si dhe të angazhimit të palëve tjera vendore dhe ndërkombëtare. Prioritetet afatshkurtra për të cilat Kosova është zotuar në ARE janë dhënë më poshtë.

Tabela 3: Prioritetet afatshkurtra të Kosovës në ARE në fushën e punësimit

3.1. Miratimi dhe zbatimi i Strategjisë Sektoriale për Punësimin dhe Politikën Sociale 2018-2022 dhe miratimi i Planit të Veprimit 2018-2020 për zbatimin e strategjisë.
3.2. a) Krijimi i një plani të veprimit për trajtimin e papunësisë tek të rinjtë në bazë të një vlerësimi të sfidave dhe duke u fokusuar në përmirësimin e rezultateve të arsimit dhe mbështetjen e kalimit nga shkolla në punë. b) Ndërmarrja e masave për rritjen e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës.
3.3. Sigurimi i zbatimit të Ligjit mbi Agjencinë e Punësimit, në veçanti nëpërmjet funksionalizimit të agjencisë për punësim dhe ndarjes së buxhetit të nevojshëm për të siguruar që është në gjendje të iniciojë masat aktive të tregut të punës me rezultate të prekshme.
3.4. Nxitja e lidhjeve më të mira ndërmjet arsimit të lartë dhe tregut të punës nëpërmjet lehtësimit dhe nxitjes së themelimit të bordeve industriale në universitete të cilat këshillojnë IAL-të mbi rëndësinë e kurrikulave mësimore, identifikimi i mangësive në shkathtësitë e të diplomuarve, pjesëmarrja në trajnim dhe mësimdhënie (vizita, seminare) dhe ofrimi i trajnimeve dhe përvijë në punë praktike për studentët
3.5. Përmirësimi i cilësisë së arsimit dhe aftësisë profesionale (AAP) dhe kalimit nga shkolla në punë.

3.2. Sfondi ligjor

Korniza legjislative sektoriale është mjaft e përparuar por kërkohen reforma, mbi të gjitha për transpozimin e Acquis të BE rreth standardeve minimale në fushat e ligjit të punës, të barazisë, të shëndetit dhe të sigurisë në punë dhe kundër diskriminimit. Në fushën e punësimit dhe politikave sociale, Kosova tashmë ka krijuar një kornizë ligjore bazë nëpërmjet së cilës rregullohen çështjet e punës dhe punësimit, sigurisë dhe shëndetit në punë, inspektoratit të punës, organizatave sindikale, dialogut social, si dhe përfshirjen dhe mbrojtjen sociale. Legjislacioni parësor në fuqi rregullon çështjet e pensioneve, shërbimeve sociale dhe familjare të kujdesit, si dhe skemat për personat me nevoja të veçanta dhe të moshuarit. Fusha e mirëqenies sociale rregullohet kryesisht me akte nënligjore (dytësore).

Legjislacioni që rregullon fushën e punësimit dhe të politikave sociale është pjesërisht i përafëruar me Acquis të BE-së si dhe me parimet kryesore të së drejtës së BE-së. Shkalla e përafërimit ligjor e realizuar gjatë këtyre viteve, sipas vlerësimit të bërë në MSA, “*në përgjithësi mund të vlerësohet se është në nivelin fillestar të saj duke marrë parasysh se legjislacioni i BE-së në fushën e punësimit dhe politikave sociale është shumë i gjerë dhe voluminoz.*” Plani konkret për transpozimin e mëtutjeshëm të legjislacionit evropian është i konkretizuar në Programin Kombëtar për zbatimin e MSA-së.

3.3. Sfondi institucional

Strukturat institucionale për shërbimet e punësimit dhe ndihmën sociale janë konsoliduar, por do të pësojnë ndryshime dhe po ashtu përballen me sfida të kapaciteteve. Në nivelin e pushtetit qendror, punësimi dhe mirëqenia sociale janë sektorë që varen nga angazhimi i shumë institucioneve dhe mekanizmave, duke filluar nga Zyra e Kryeministrit, e tutje te Ministria e Tregtisë dhe Industrisë (MTI) dhe Ministria e Zhvillimit Ekonomik (MZHE) të cilat zhvillojnë politika për rritjen dhe zhvillimin ekonomik dhe rritjes

së punësimit. Mekanizmi kryesor për dialogun ndërmjet institucioneve qeveritare, sektorit privat dhe partnerëve social është Këshilli Ekonomik-Social (KES). Përderisa në aspektin e krijimit të politikave dhe shërbimeve operative çështjet e tregut të punës trajtohen drejtpërdrejtë nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, e cila ka strukturë të gjerë të departamenteve dhe divizioneve. Ndërsa, sa i përket ofrimit të shërbimeve, ato ofrohen kryesisht në nivelin lokal.

Sa i përket politikave të punësimit, MPMS ndan përgjegjësi edhe me Ministrinë e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë (MASHT) në përpjekjet e përbashkëta për uljen e papunësisë përmes arsimit dhe aftësimin profesional. Përderisa, MASHT përqendrohet në arsimin profesional të përgjithshëm, MPMS ofron aftësim profesional për punëkërkuuesit. Dallimi qëndron në qasjen e tyre, kohëzgjatjen e aftësimin/shkollimit, dhe qëllimit që ato i shërbejnë. E para, zbatohet në arsimin e mesëm të lartë (ISCED 3) ku shkollimi dhe aftësimi zgjasin deri në 3 vite, ndërsa e dyta, përmban aftësim të orientuar kah vendi i punës (ISCED 1-3) që nuk zgjat më shumë se 3 muaj.

Përveç të qenit prioritet politik në dokumentet strategjike të Kosovës, punësimi dhe mirëqenia sociale janë prioritet edhe i donatorëve dhe agjencive zhvillimore. Dokumenti kornizë i Bashkimit Evropian për asistencë Kosovës (Indicative Strategy Paper 2014-2020) e përcakton mbështetjen për punësimin si një ndër shtyllat kryesore të programit. Ky program synon “*rritjen e përputhjes në mes të programeve të trajnimit dhe arsimit me nevojat e tregut të punës, rritjen e gjithëpërfshirjes së sektorit të arsimit dhe tregut të punës si dhe rritjen e përfshirjes së grupeve të marginalizuara si të papunët afatgjatë, komunitetet e marginalizuara, të rinjtë dhe gratë.*” Po ashtu, Banka Botërore në dokumentin e vet kornizë për mbështetje Kosovës (Country Partnership Framework) për vitet 2017-2022 përcakton si një ndër 8 objektivat e saj “*rritjen e mundësive për punësim mes grave, pakicave dhe të rinjve*”. Punësimi dhe mirëqenia sociale përcaktohen si prioritete edhe në strategjitë e partnerëve të tjerë zhvillimor.

3.4. Sfondi ekonomik dhe fiskal

Kosova është shtet i kategorizuar me të ardhura të ulëta mesatare. Në vitin 2015 Bruto Prodhimi Vendor (BPV) për kokë banori ishte 3277 EUR.¹ Nga koha e shpalljes së pavarësisë në vitin 2008, vendi ynë ka shënuar norma të kënaqshme të rritjes ekonomike. Mesatarja e rritjes ekonomike të Kosovës prej vitit 2009 ka qenë 3.2%, përgjithësisht më e lartë se e vendeve të rajonit (shih tabelën 4). Rritja është nxitur kryesisht nga ritmet e larta të investimeve publike, nga vazhdimësia e ndihmave të huaja, nga investimet gjithnjë më të mëdha private dhe dërgesat e diasporës. Po ashtu, Kosova gjatë gjithë kësaj periudhe ka shënuar tregues të tjerë pozitiv makroekonomik, si niveli i moderuar i inflacionit², niveli i ulët i borxhit publik dhe stabiliteti i sektorit financiar.³

Tabela 4: Mesatarja e rritjes vjetore ekonomike në Kosovë dhe vende të krahasueshme (2009-2015)

Shteti	Rritja mesatare ekonomike (2009-2015)
Kosova	3.2%
Shqipëria	2.4%
Maqedonia	3.1%
Serbia	3.8%
Moldavia	2.1%

¹ ASK, Llogaritë Kombëtare, 2016.

² IMF, Review of Stand-By-Arrangement, January 2016.

³ IMF, Financial Sector Assessment, 2013.

FMN projektton rritje ekonomike prej rreth 4% në afat të mesëm, por ekonomia Kosovës vazhdon të përballet me sfida të mëdha që nuk po mundësojnë shoqërimin e rritjes ekonomike me rritje të punësimit dhe të mirëqenies. Sfidë kryesore akoma mbetet niveli i ulët i zhvillimit të sektorit privat, i cili mbetet i përqendruar në shërbime (kryesisht tregtare) të cilat e ushqejnë konsumin, në aktivitete me vlerë të ulët të shtuar dhe në mallra jo të tregtueshme. Një gjendje e tillë konfirmohet edhe në vlerësimet e FMN-së, ku sugjerohet që “Kosova ka nevojë për rritje më të fortë dhe më cilësore në mënyrë që të mund të rriten të ardhurat dhe punësimi. Kjo do të thotë se Kosova ka nevojë që të largohet nga modeli i tanishëm i financimit nga remitancat dhe konsumi, dhe drejt një modeli të prirë nga sektorët prodhues dhe të tregtueshëm. Kjo nënkupton marrjen e hapave për të përmirësuar konkurrueshmërinë dhe për të zhvilluar një sektor privat më dinamik.”⁴

Suksesi i SPMS ndër të tjera do të varet edhe nga performanca e qeverisë për t'i adresuar shkaqet e konkurrueshmërisë së ulët që si rrjedhojë e zvogëlojnë kërkesën për punë dhe nivelin e të ardhurave në ekonomi. Në këtë drejtim, disa faktorë tregojnë se trendët janë pozitive dhe se politikat dhe kushtet për financimin e investimeve private në sektorët prodhues janë në përmirësim e sipër dhe mund të luajnë rol pozitiv gjatë periudhës së zbatimit të SPMS-së. Faktor i rëndësishëm në këtë drejtim është ulja e madhe e normave të interesit në tre vitet e fundit, sidomos ulja e normës bankare së interesit për investime të biznesit. Kjo tashmë ka filluar të shënojë rezultate pozitive në rritje të kreditimit për bizneset në sektorët prodhues. Faktorë tjetër me rëndësi janë nismat qeveritare si Fondi për Garantimin e Kredive apo aprovimi i Ligjit për Investime Strategjike, si dhe nismat e tjera të përcaktuara në SKZH apo strategjitë tjera sektoriale.

Kosova gjatë viteve të fundit ka treguar disiplinë fiskale duke i rritur shpenzimet por edhe duke e mbajtur njëkohësisht borxhin publik në nivele të shëndosha, por megjithatë hapësira fiskale për investime mbetet ende e kufizuar. Në korrik të vitit 2015 Kosova ka nënshkruar marrëveshje financimi 22-mujore me Fondin Monetar Ndërkombëtar (FMN) sipas modelit Stand-By-Arrangement, në vlerë prej €184milion. Si kusht i programit dhe bashkëpunimit me FMN-në, Kosova është zotuar për zbatimin e rregullave fiskale që e kufizojnë mundësinë për rritje të shpenzimeve në linjat e rregullta buxhetore apo edhe për investimet kapitale. Si pjesë e marrëveshjes është krijuar hapësirë shtesë për huamarrje nga institucionet financiare ndërkombëtare përtej kufirit të rregullës fiskale për deficitin, por ky përjashtim zbatohet për investime kapitale dhe me kusht se: (a) bilanci bankar i qeverisë është së paku 4.5% i BPV-së dhe; (2) deficitin fiskal është në përputhje me rregullën fiskale. Po ashtu, vlen të theksohet se Kosova me ligj e ka të kufizuar borxhin publik në 30% të BPV-së.

3.5. Punësimi dhe Aftësimi Profesional

Gjendja aktuale

Inaktiviteti dhe papunësia mbeten probleme kronike të Kosovës. Të dhënat e Anketës së Fuqisë Punëtore (AFP) për vitin 2016 tregojnë se vetëm 38.7% të personave në moshë pune marrin pjesë në tregun e punës (38.7%). Arsyet për inaktivitet përfshijnë pjesëmarrjen në shkollim ose trajnim dhe dekurajimin, d.m.th. besimin se nuk ka punë (16.3% dhe 14.1% e popullatës në moshë pune në vitin 2015), ndërsa në rastin e grave në veçanti, arsyet kryesore kanë të bëjnë me përgjegjësitë familjare.

⁴ International Monetary Fund, First Review under the Stand By Arrangement, January 2016.

Me gjithë pjesëmarrjen e ulët në vitin 2016 norma e papunësisë në Kosovë ishte 27.5%⁵, ndërsa në mesin e të papunëve 65.6% ishin të papunë afatgjatë. Shkalla e punësimit (raporti në mes të të punësuarve dhe popullsisë në moshë pune) ishte vetëm 28%⁶. Nga të punësuarit, shumica ishin punonjës (70%), ndërsa pjesa tjetër ishin të vetëpunësuar (22.2%) ose punëtorë familjarë (7.9%). Aktivitetet kryesore ekonomike që ofrojnë vende pune janë tregtia (14.8%), prodhimi (13.2%), ndërtimtaria (11.5%) dhe arsimi (10.6%).

Cilësia e punëve dhe niveli i informalitetit gjithashtu mbeten problematike. Në vitin 2016, në mesin e të punësuarve 22.9% ishin punëtorë familjarë pa pagesë dhe persona të vetëpunësuar pa punonjës, që konsiderohen si punë të paqëndrueshme. Pothuajse një e katërta të punësuarve nuk kishin kontratë pune, ndërsa në mesin e e tyre vetëm 29.5% kishin kontratë të përhershme pune.

Tregu i punës karakterizohet me një disbalancë të madhe gjinore në rezultatet e tregut të punës. Inaktiviteti dhe papunësia janë veçanërisht të larta tek gratë. Gratë kanë pjesëmarrje më se tri herë më të ulët në tregun e punës (18.6%, në krahasim me 58.3% për burrat) dhe ato përballen me normë më të lartë të papunësisë (31.8% në krahasim me 26.2% për burrat).⁷ Norma e punësimit të grave në vitin 2016 ishte vetëm 12.7% (në krahasim me 43.0% për burrat). Treguesit e tregut të punës për gratë kosovare janë shumë më të ulëta në krahasim me ato të vendeve të rajonit dhe të BE-së⁸. Dallimet gjinore në punësim dhe pjesëmarrje në tregun e punës reflektojnë dallimet në nivelin e arsimimit dhe përvojës së punës (që janë pjesërisht të lidhura me njëra-tjetrën), dhe normat shoqërore dhe stereotipet gjinore për rolin e gruas në familje⁹. Në përputhje me këtë, rezultatet e AFP 2015 tregojnë se përkujdesia për fëmijët ose të rriturit me aftësi të kufizuara dhe përgjegjësitë e tjera personale ose familjare janë arsye të raportuara për mos aktivitet nga 2% dhe 38.5% e grave, respektivisht, përderisa pjesa e burrave joaktivë për këto arsye është e neglizhueshme (0 dhe 3.8%, përkatësisht).

Niveli i inaktivitetit dhe papunësisë mbeten tejet të larta edhe në mesin e të rinjve. Në vitin 2016 niveli i tyre i papunësisë ishte 52.4%.¹⁰ Pjesa e të rinjve joaktivë që nuk janë të punësuar ose duke ndjekur shkollim/trajnim (NEET) është ulur gjatë viteve të fundit (30.1% në vitin 2016, nga 35.3 në vitin 2013), që në një masë reflekton ngritjen e pjesëmarrjes në arsim të lartë me rastin e hapjes së institucioneve të reja publike dhe atyre privatë të arsimit të lartë.¹¹ Përveç kërkesës së ulët për punë dhe strukturës demografike (numrit të madh të të rinjve që hyjnë në moshë pune çdo vit), rezultatet e dobëta të punësimit tek të rinjtë janë pasojë e disa faktorëve: (i) cilësisë së dobët të arsimit në të gjitha nivelet dhe mospërputhjes së programeve arsimore me kërkesat e tregut, (ii) mungesës së punës praktike në shkollë dhe ndërmarrje, që është posaçërisht e rëndësishme në rastin e arsimit profesional, (iii) informatave të kufizuara mbi kërkesat e tregut të punës, (iv) mungesës së këshillimit dhe orientimit në karrierë¹², dhe (v) mungesës së përvojës së punës dhe kontakteve (rrjetëzimit) me punëdhënës potencialë, që lidhet edhe me mungesën e punës praktike të lartcekur, të cilat e bëjnë të vështirë tranzicionin nga shkolla në punë¹³. Nga ana tjetër, në mesin e të rinjve që punojnë, vetëm pak më shumë se gjysma (54.8 përqind) kanë kontratë pune.

⁵ Agjencia e Statistikave të Kosovës, Rezultatet e anketës së fuqisë punëtore 2016 në Kosovë, 2017.

⁶ Agjencia e Statistikave të Kosovës, Rezultatet e anketës së fuqisë punëtore 2016 në Kosovë, 2017.

⁷ Agjencia e Statistikave të Kosovës, Rezultatet e anketës së fuqisë punëtore 2016 në Kosovë, 2017.

⁸ Instituti Demokracia për Zhvillim, Kosto e patriarkatit, 2015.

⁹ World Bank, Gender Gaps in Education, Health and Economic Opportunities, World Bank Poverty Reduction and Economic Management Unit Report No. 75930-KV, 2015.

¹⁰ Agjencia e Statistikave të Kosovës, Rezultatet e anketës së fuqisë punëtore 2016 në Kosovë, 2017.

¹¹ Agjencia e Statistikave të Kosovës, Rezultatet e anketës së fuqisë punëtore 2015 në Kosovë, 2016.

¹² Sfidat e paraqitura në lidhje me sistemin arsimor reflektojnë edhe Planin Strategjik për Arsimin në Kosovë 2017-2021 dhe Strategjinë e Edukimit dhe Orientimit në Karrierë 2015-2019 nga MASHT.

¹³ GIZ, Promovimi i punësimit të të rinjve në Kosovë: Udhëzues për praktikuesit, 2017.

Shërbimet e punësimit dhe masat aktive të tregut të punës (MATP) për të papunët (dhe punëkërkuesit tjerë) deri vonë janë ofruar nga MPMS, ndërsa prej muajit prill të vitit 2017 ato ofrohen nga Agjencia e Punësimit të Republikës së Kosovës (APRK)¹⁴, përderisa MPMS mbetet përgjegjëse për politikëbërje dhe mbikëqyrje të zbatimit të politikave nga ana e APRK-së. APRK i ofron shërbimet dhe masat për të papunët përmes mekanizmave të saj në nivel regional/lokal: 28 Zyrave për Punësim (ZP); 8 Qendrave të Aftësimit Profesional (QAP) dhe 5 Qendrave Mobile¹⁵. Zyrat e Punësimit regjistrojnë dhe profilizojnë të papunët¹⁶ (dhe punëkërkuesit tjerë¹⁷) dhe ju ofrojnë këshillime dhe ndërmjetësim në punësim të rregullt ose qasje në MATP siç janë subvencionimi i pagës, puna praktike, e tjera, ndërsa QAP-të ofrojnë aftësim dhe ri-aftësim profesional¹⁸ përmes trajnimeve afatshkurtra modulare¹⁹. Megjithatë, APRK ka nevojë për përforsim të kapaciteteve njerëzore.

Numri i punëkëruesve të regjistruar në shërbimet publike të punësimit, që në vitin 2016 ishte 101,773. Në mesin e të papunëve të regjistruar 55.7% ishin burra (Shtojca 2, Tabela 5). Numri më i madh i të papunëve të regjistruar është në Prishtinë (24.3%), Prizren (16.1%) dhe Mitrovicë (15.3%) (Shtojca 2, Tabela 6). Niveli i shkollimit të punëkëruesve të regjistruar është duke u ngritur (Shtojca 2, Tabela 7), por megjithatë në vitin 2016 60.9% janë të pakualifikuar ose me shkollë fillore, ndërsa 31% të tjerë kanë përfunduar shkollën e mesme. Në mesin e të papunëve të regjistruar dominojnë grup moshat 25-39 vjeç dhe 49-54 vjeç (me rreth 48% dhe 28%, respektivisht), ndërsa të rinjtë (mosha 15-24 vjeçare) përbëjnë rreth 16% të të papunëve të regjistruar. Në mesin e të papunëve, rreth 90% janë të papunë afatgjatë, d.m.th. të regjistruar si të papunë për më shumë se një vit.

Numri i punëkëruesve të regjistruar në ZP që përfitojnë nga shërbimet dhe MATP-të mbetet relativisht i vogël²⁰, kryesisht si pasojë e kufizimeve të APRK-së në staf dhe buxhet. Për këtë arsye, projektet e donatorëve (BE-ja, Qeveria Gjermane, Qeveria Zvicerane, Qeveria e Finlandës, Qeveria e Luksemburgut, UNDP, etj.), kanë luajtur rol të rëndësishëm në përkrahje të zbatimit dhe financimit MATP-ve gjatë viteve të fundit. Sipas statistikave të APRK (MPMS), në vitin 2016, 3.9% e të papunëve të regjistruar kanë përfituar nga shërbimi i ndërmjetësimin në punësim të rregullt dhe 10.2% e tyre përfituan nga MATP-të²¹. Sipas llojit të MATP-ve, 7.6% përfituan nga aftësimi profesional, 0.8% e të papunëve morën pjesë

¹⁴ Sipas Ligjit Nr. 04/L-205 për Agjencinë e Punësimit të Republikës së Kosovës (të aprovuar në vitin 2014), APRK do të jetë përgjegjëse për zbatimin e politikave në fushën e punësimit, përfshirë zbatimin e MATP-ve; analizat e tregut të punës; organizimin e fushatave të informimit; mbledhjen dhe ofrimin e informatave të tregut të punës, ofrimin e shërbimeve të këshillimit dhe trajnimit për të papunët; kontraktimin e ofruesve privatë të akredituar të aftësimit profesional; dhe shërbime tjera.

¹⁵ Sa i përket Zyrës Qendrore aktualisht, deri tani APRK ka plotësuar rreth gjysmën e pozitave të parapara me staf të transferuar nga Departamenti për Punë dhe Punësim (20 zyrtarë), ndërsa pjesa tjetër pritet të punësohen në vitet në vijim.

¹⁶ Sipas Ligjit 04/L083 për Regjistrimin dhe Evidencën e të Papunësuarve dhe Punëkëruesve, të Papunësuarit janë të gjithë personat prej moshës 18 deri 65 vjeç, të cilët janë të papunë (as të punësuar me pagë, as të vetpunësuar) të cilët kërkojnë punë aktivisht dhe janë të gatshëm për punë.

¹⁷ Sipas Ligjit 04/L083 Punëkëruesit janë të gjithë personat që kërkojnë punë duke përfshirë edhe personat që punojnë me orar të plotë apo gjysmë orari dhe personat që janë suspenduar përkohësisht nga puna.

¹⁸ Sipas Ligji Nr. 04/L-205 për Agjencinë e Punësimit, Aftësimi dhe Riaftësimi Profesional përfshin të gjitha aktivitetet që kanë për qëllim të ofrojnë njohuri dhe shkathësi praktike për realizim efikas të aktiviteteve në kuadër të një profesioni apo një grupi profesionesh.

¹⁹ Sipas Ligjit Nr. 04/L-205 për Agjencinë e Punësimit të Republikës së Kosovës (të aprovuar në vitin 2014), APRK do të jetë përgjegjëse për zbatimin e politikave në fushën e punësimit, përfshirë zbatimin e MATP-ve; analizat e tregut të punës; organizimin e fushatave të informimit; mbledhjen dhe ofrimin e informatave të tregut të punës, ofrimin e shërbimeve të këshillimit dhe trajnimit për të papunët; kontraktimin e ofruesve privatë të akredituar të aftësimit profesional; dhe shërbime tjera.

²⁰ Të dhënat nga Departamenti i Punës dhe Punësimit, Raporti vjetor Puna dhe Punësimi 2015, 2016. Vini re që në 'punëkërkues' përfshihen edhe personat që mund të jenë të punësuar, por janë duke kërkuar punë tjetër. Këta persona mund të përfitojnë nga këshillimi, ndërmjetësimi në punësim dhe aftësimi profesional në QAP, por jo nga MATP të tjera (si p.sh. subvencionimi i pagës). Në të ardhmen regjistrimi i tyre do të mund të bëhet edhe përmes faqes së Internetit, ndërsa 'të papunët' (të cilët kanë qasje edhe në MATP tjera) do të duhet të vazhdojnë të regjistrohen në ZP, ku edhe do të konstatohet statusi i tyre si i papunë në përputhje me kornizën ligjore në fuqi.

²¹ Shërbimi i këshillimit në karrierë ka filluar të ofrohet dhe të regjistrohet si i tillë në sistemin informativ vetëm nga Qershori i vitit 2017, prandaj të dhënat nuk janë të raportuara. Gjithashtu, duhet theksuar gjithashtu se shifrat e pjesëmarrjes në MATP janë të nënvlerësuara për shkak se një pjesë e MATP-ve të përkrahura nga donatorët nuk janë përfshirë në statistika të APRK-së meqë ato janë zbatuar përmes organizatave të tjera (kryesisht OIQ-ve) dhe nuk janë regjistruar në sistemin informativ të APRK-së.

në punë publike, 0.5% u mbështetën përmes subvencionimit të pagës, 0.4% u angazhuan në punë praktike dhe vetëm 0.1% e të papunëve u mbështetën me skemën e vetë-punësimit (Tabela 8). Megjithatë, në vitet e fundit ka pasur një ngritje të dukshme në treguesit kryesorë të performancës së ZP-ve dhe QAP-ve. Numri i përgjithshëm i ndërmjetësimeve në punësim është rritur për 32% në vitin 2015 në krahasim me vitin paraprak, dhe pastaj prapë për 29% në vitin 2016, pjesërisht si rrjedhojë e numrit më të madh të vendeve të punës të regjistruara dhe pjesërisht nga ngritja e numrit të përfituesve të MATP. Numri i vendeve të punës të regjistruara është rritur në baza vjetore, për 75% në vitin 2015 dhe pastaj për 22% në vitin 2016, kryesisht si rrjedhojë e mobilizimit më të lartë të ZP-ve për të regjistruar vendet e reja të punës (që në masë të konsiderueshme është rezultat i zbatimit të sistemit të performancës). Po ashtu, numri i përfituesve nga MATP-të është rritur dukshëm gjatë periudhës 2014-2016, ku në vitin 2016 është rritur për 50.2%, duke arritur në 10,419 përfitues krahasuar me 6,936 sa ishte në vitin 2015²².

QAP-ët gjatë tre viteve të fundit kanë treguar rezultate pozitive në disa fusha. Gjatë kësaj periudhe është vërejtur një rënie e numrit të pjesëmarrësve në punë publike, por është shënuar rritje e pjesëmarrjes në punë praktike si dhe e numrit të përfituesve nga trajnimet e ofruara nga QAP-ët²³. Në vitin 2014, trajnime në QAP kanë pranuar 3,419²⁴ të papunë dhe punëkërkues, duke shënuar rritje prej 20% në vitin 2015 (4,055 përfitues) dhe rritur më tej në vitin 2016 duke numëruar 6,736 përfitues (rritje prej 66% nga viti 2015). (Shih Tabelën 8). Përgjatë dy viteve të fundit, është rritur edhe numri i të papunëve dhe punëkërkuesve të trajnuar në punë²⁵, nga 281 sa ishte në vitin 2015 në 951 në vitin 2016. Nga viti 2015, QAP-at kanë zhvilluar shërbimin e trajnimeve duke iu mundësuar një numri të pjesëmarrësve në trajnime që të vijojnë programin e trajnimit të QAP-ave në ndërmarrje, gjatë realizimit të së cilës monitorohen nga trajnerët e QAP-ave. Në vitin 2015 dhe 2016, 244 dhe 95 nga numri i përgjithshëm i të trajnuarve kanë vijuar një pjesë të trajnimit në ndërmarrje.

Në vitin 2016, gratë përbënin 35% të përfituesve të MATP-ve tjera dhe 27% të përfituesve të aftësimin profesional. Grup moshat më të përfaqësuara në pjesëmarrje në MATP janë ato 25-39 vjeçare (45% të përfituesve në MATP tjera dhe 47% në aftësim profesional) dhe 15-24 vjeçare (35% të përfituesve në MATP tjera dhe 37% në aftësim profesional).

²² Të dhënat e raportuara i referohen MATP-ve të realizuara nga MPMS dhe pjesës së MATP-ve të zbatuara në bashkëpunim në mes donatorëve dhe MPMS, mirëpo ato nuk përfshijë MATP-të financuara nga donatorët, përfshirë fondet IPA, të cilët janë realizuar me partnerë të tjerë.

²³ Këto ndryshime janë bërë me qëllim të promovimit të punësimit të qëndrueshëm dhe promovimin e zhvillimit të sektorit privat.

²⁴ Ky numër përfshin edhe personat të cilëve iu është bërë njohja e mësimin paraprak.

²⁵ Nënkupton trajnim nga një punëdhënësve që i është ofruar punëkërkuesit gjatë angazhimit në punën praktike për të fituar njohuri dhe fituar shkathtësi për kryerjen e një pune specifike. Ky trajnim ofrohet në bashkëpunim në mes të ZP dhe QAP-ave. Përgjegjësitë e ZP-të janë të identifikojnë punëdhënësin ku do të zhvillohet trajnimi dhe të nënshkruajnë planin e trajnimit si dhe marrëveshjen e trajnimit me ndërmarrjen ndërsa QAP-at kanë përgjegjësi të hartojnë planin individual të trajnimit, të monitorojnë zbatimin e planit të trajnimit dhe certifikimin e pjesëmarrësve në trajnim (MPMS, 2014, Manual Operacional për Trajnim në Punë).

Tabela 8: Treguesit kryesorë të performancës së Departamentit për Punë dhe Punësim

Treguesi	Klasifikimi sipas Eurostat-it	2014*	2015	2016	% e të papunëve të regjistruar në 2016
Vendet e lira të punës të regjistruara	Shërbimet për klientë	6,566	11,506	14,137	
Ndërmjetësimi në punësim	Shërbime të tregut të punës/Menaxhim i rasteve individuale	4,667	6,174	6,754	6.6%
Nga të cilat:					
Punësim i rregullt	Shërbime të tregut të punës/Menaxhim i rasteve individuale		3,574	4,022	3.9%
Punësim nga MATP**	Masat aktive e tregut të punës		2,600	2,732	2.7%
Nga të cilat:					
Punë publike	Krijimi i vendeve të punës		1,865	819	0.8%
Subvencionim i pagës	Incentiva për punësimi permanent		498	474	0.5%
Punë praktike	Masat e tregut të punës: Mbështetje për praktikantë		188	434	0.4%
Vetë-punësim	Incentiva për vetë-punësim		49	54	0.1%
Aftësimi profesional**	Masat aktive e tregut të punës		4,336	7,687	7.6%
Nga të cilat:					
Aftësim profesional në QAP***	Trajnim institucional	3,419	4,055	6,736	6.6%
Trajnim në punë	Trajnim në vendin e punës		281	951	0.9%

* Disa shifra mungojnë sepse para vitit 2015 raportimi bëhej në mënyrë më të agreguar.

** Nga ky numër, në vitin 2015 dhe 2016, 244 dhe 95 të të trajnuarve, e kanë realizuar një pjesë të programit të trajnimit të QAP-ave në ndërmarrje (nën mbikëqytjen e trajnerëve të QAP-ave).

***Shifrat përfshijnë vetëm disa nga përfituesit e MATP-ve të realizuara me përkrahje të donatorëve..

Burimi: Departamenti i Punës dhe Punësimit, Raportet vjetore Puna dhe Punësimi dhe SIM

QAP-at ofrojnë shërbimin e njohjes së mësimi paraprak, si një shërbim i rëndësishëm për rritjen e punësueshmërisë të të papunëve brenda dhe jashtë vendit. Udhëzimi Administrativ 31/2014 për Njohjen e Mësimi Paraprak përcakton parimet, përgjegjësitë dhe procedurat që duhet të zbatohen në zbatimin e marrëveshjeve për Njohjen e Mësimi Paraprak (NjMP), i cili shërbim mund të ofrohet vetëm nga institucionet e akredituara nga AKK.

Është me rëndësi të theksohet se në dhjetor të vitit 2016, në Bruksel është bërë referencimi apo lidhja zyrtare e Kornizës Kombëtare të Kualifikimeve (KKK) me Kornizën Evropiane të Kualifikimeve (KEK). Referencimi do të thotë që kualifikimet apo diplomat dhe certifikatat e programeve të studimeve dhe trajnimeve janë të krahasueshme përmes KEK me kualifikimet e vendeve të BE-së, duke lehtësuar kështu njohjen dhe qasjen e të rinjve tanë me diploma dhe kualifikime të Kosovës në tregun evropian të punës. Për trajnimet e ofruara nga QAP-at, kjo krahasueshmëri apo njohje vlen vetëm për certifikatat e programeve të trajnimit që janë pjesë e KKK-së, certifikatave të programeve që janë të akredituara nga Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve.

Edhe proceset rreth përmirësimit dhe modernizimit të ofrimit të shërbimeve të punësimit kanë vazhduar. Disa prej zhvillimeve kyçe në këtë drejtim përfshijnë: (i) fillimin e zbatimit të sistemit të performancës²⁶ i cili përcakton caqet vjetore për ZP-të për tregues si: numri i vendeve të punës të regjistruara, numri i punëkërkuesve të regjistruar dhe të këshilluar nga këshilltarët e punësimit, numri i ndërmjetësimeve në punë, e tjera.; (ii) fillimin e profilizimit të punëkërkuesve në bazë të rrezikshmërisë për t'u bërë të papunë afatgjatë, në bazë të karakteristikave siç janë kualifikimi, përvoja e punës, mosha, gatishmëria për punë, etj.) dhe ofrimin e shërbimeve dhe aftësisimit profesional në QAP ose MATP-ve tjera në përputhje me këtë profilizim; (iii) zhvillimin e Manualit Operacional të ri për ofrimin e shërbimeve të punësimit; dhe (iv) funksionalizimi i faqes së internetit të APRK-së që mundëson ofrimin të shërbimeve dhe informatave të tregut të punës, siç janë: regjistrimi i punëkërkuesve, raportimi i vendeve të punës nga punëdhënësit, informatat mbi vendet e punës sipas sektorit ekonomik dhe profesionit, e tjera.

Niveli i punësimit dhe qëndrueshmëria dhe cilësia e punës të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian është më e vështirë në krahasim me komunitetet tjera, ndërsa vendet e punës në të cilat janë të angazhuar janë shpesh të përkohshme, të shumtën fizike, që nuk kërkojnë shkathtësi të larta dhe nuk paguhen mirë. Statistikat e publikuara për gjendjen e punësimit të komuniteteve rom dhe ashkali janë të bazuara, kryesisht, në anketa që nuk e kanë tregun e punës si fokus të hulumtimit dhe nuk përdorin metodologji dhe definicione konvencionale, prandaj si të tilla ato duhet të konsiderohen vetëm indikative dhe nuk janë (plotësisht) të krahasueshme me indikatorët në nivel të vendit. Megjithatë, statistikat ekzistuese tregojnë se gjendja e punësimit të këtyre komuniteteve është dukshëm më e rëndë krahasuar me të gjitha komunitetet tjera. Për shembull, Raporti i Zhvillimit Njerëzor 2010 raporton se shkalla e papunësisë në familjet rom, ashkali dhe egjiptiane në vitin 2009 ishte rreth 58 për qind, në krahasim me mesataren e popullatës prej 45 për qind²⁷. Por, duke qenë se në një vend si Kosova, me papunësi të lartë, numri i të papunëve të dekurajuar është i lartë (që pastaj ndikon që statistikat për pjesëmarrjen në tregun e punës dhe papunësinë të jenë më të ulëta), shkalla e punësimit është tregues më kuptimplotë i gjendjes. Megjithëse nuk ka të dhëna gjithëpërfshirëse, ky tregues shfaq dallime edhe më të mëdha në mes komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian dhe komuniteteve të tjera. Kështu, në komunat e Obiliqit dhe Fushë Kosovës shkalla e punësimit për romët, ashkalinjtë dhe egjiptianët llogaritet vetëm 7 për qind, krahasuar me 40 për qind për shqiptarët dhe 21 për qind për serbët²⁸. Gjendja e vështirë në tregun e punës konsiderohet të jetë faktor kyç që ka shtyrë një pjesë të konsiderueshme të individëve të këtyre komuniteteve të emigrojnë gjatë valës së fundit emigrimeve që mori hov në fund të vitit 2014 dhe në fillim të vitit 2015.

Sigurimi i pjesëmarrjes në masat aktive të tregut të punës (MATP) për komunitetet jo shumicë zakonisht sigurohet përmes kuotës për këto komunitete, në kuadër të skemave të MATP. Në vitin 2014, numri i pjesëtarëve të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian ishte 247 dhe këta përbënin 10% të numrit të përgjithshëm të përfituesve nga MATP. Në gjysmën e parë të vitit 2016 numri i pjesëmarrësve të këtyre komuniteteve në MATP ishte 95 (28 romë, 67 ashkali), ndërkohë që në shtator 2016 numri i punëkërkuesve të komunitetit rom që ishin të regjistruar

²⁶ Ky sistem është testuar gjatë vitit 2015, dhe ka vazhduar me zbatim nga viti 2016.

²⁷ Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (UNDP), Raporti i Zhvillimit njerëzor 2010.

²⁸ Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (UNDP), Community Vulnerability Assessment Report, 2013.

Këto statistika janë përlogaritur si raport në mes të të punësuarve (sipas vetë-raportimit) dhe numrit të individëve në moshë pune të llogaritur si shumë e tri kategorive të vetë-raportuara që supozohen të jenë në moshë pune (të punësuar, të papunësuar dhe individë që me orar të plotë kujdesen për shtëpinë) dhe duke i mos i përfshirë kategoritë që (supozohet që) nuk janë në moshë pune (ata që janë duke u shkolluar dhe pensionistët).

në zyrat e punësimit ishte 2,262, nga të cilët 49.5 për qind janë gra²⁹. Pjesa më e madhe të punëkërkuësve të regjistruar janë të koncentruar në Prizren dhe Pejë (76 dhe 18 %, respektivisht), pasuar nga Prishtina dhe Mitrovica (me 3 dhe 2 %, respektivisht).

Disa MATP për këto komunitete ofrohen edhe në kuadër të aktiviteteve për riatdhesim. Që nga viti 2012 MPB, si financuese, në bashkëpunim me MPMS dhe UNDP si zbatuese, kanë zhvilluar aktivitete për mbështetjen e trajnimit dhe punësimit të personave të riatdhesuar në kuadër të Programit Aktiv të Tregut të Punës për Rininë në Kosovë. Në shkurt të vitit 2016, këto aktivitete janë zgjeruar për të gjithë personat e riatdhesuar, duke ju ofruar mundësi trajnimi dhe punësimi në kuadër të Programit Aktive të Tregut të Punës në Kosovë. Në kuadër të Programit të ri-integrimit, ofrohet financim i planeve të biznesit për personat e riatdhesuar të cilët i plotësojnë kriteret e përcaktuara në Rregulloren QRK Nr. 04/2016 për Ri-integrimin e personave të riatdhesuar dhe menaxhimin e programit të ri-integrimit.

Sfidat që duhet të adresohen

Përfshirja e kufizuar e të papunëve në shërbime të punësimit dhe MATP, me përqendrim të veçantë tek gratë dhe të rinjtë. Aktualisht, një pjesë e madhe e të papunëve nuk janë të regjistruar në ZP dhe një pjesë e madhe popullatës në moshë pune janë joaktivë (të papunë dhe duke mos kërkuar punë aktivisht). Përveç kufizimeve të kapaciteteve njerëzore të APRK për të ofruar shërbime dhe MATP, një pjesë e personave të papunë dhe joaktivë nuk kanë informata për mundësitë që i ofron APRK.

Ofrimi i shërbimeve në baza individuale nga këshilltarët e punësimit gjithashtu kufizon numrin e klientëve (të papunëve, punëkërkuësve dhe punëdhënësve) të cilët mund të shërbehen nga APRK-ja, posaçërisht duke marrë parasysh se raporti në mes numrit të zyrtarëve për shërbime të punësimit dhe numrit të papunëve të regjistruar është rreth 1:1,000.

Për shkak të kapaciteteve të kufizuara buxhetore dhe njerwore të APRK-së (në ta kaluarën Departamentit për Punë dhe Punësim), MATP-ve realizohet me përkrahje të konsiderueshme të donatorëve (me përjashtim të aftësimin profesional në QAP që ka buxhet relativisht stabil). Në vitet 2015 dhe 2016, shpenzimet qeveritare për MATP të tjera (përveç aftësimin profesional në QAP) ishin rreth 1.8 milionë Euro, ndërsa gjatë vitit 2017 ky buxhet ka arritur rreth € 2.1 milionë.³⁰ Megjithatë, ky buxhet nuk është i mjaftueshëm duke marrë parasysh numrin e madh të papunëve.

Informatat e tregut të punës dhe ofrimi i shërbimeve të këshillimit dhe orientimit për karrierë janë të kufizuara. Përmirësimi i informatave mbi nevojat e tregut të punës (në përgjithësi, dhe në profesione dhe sektorë ekonomikë të ndryshëm), si dhe ofrimi i shërbimit të këshillimit dhe orientimit në karrierë janë esenciale për të siguruar përputhje më të mirë në mes të ofertës dhe të kërkesës për profile dhe shkathtësi të ndryshme. Informatat e tregut të punës ofrojnë bazë për zhvillimin e politikave arsimore dhe ofertën e aftësimin profesional në QAP.

Mungesa e monitorimit dhe vlerësimit të rezultateve të MATP-ve. Sfidë kryesore e politikëbërjes mbetet mungesa e sistemit të rregullt të monitorimit dhe vlerësimit të ndikimit të masave të ndryshme aktive në promovimin e punësimit të qëndrueshëm. Për të ngritur punësimin e qëndrueshëm dhe efikasitetin e shpenzimeve për MATP, është e rëndësishme që të

²⁹ Të dhënat nga MPMS, Sistemi i Informatave për Menaxhimin e Punësimit, Shtator 2016. Në këtë kohë numri i punëkërkuësve të komunitetit ashkali ishte 0, mirëpo ishin 2805 të regjistruar në sistem si „Të tjerë“, prej të cilëve me gjasë një pjesë i përkasin këtyre komuniteteve. Gjithashtu, duhet pasur parasysh se jo të gjithë të papunët regjistruar tek zyrat e punësimit, prandaj numri real i të papunëve është më i lartë.

³⁰ Buxheti i ndarë për MATP gjatë viteve 2014-2016 ishin përafërsisht i njëjtë, rreth €1.8 milionë, mirëpo në vitin 2014 shpenzimet e realizuara për këtë qëllim ishin më të ulta.

monitorohen dhe vlerësohen efektet e MATP-ve në punësimin e të papunëve në përgjithësi, dhe tek grupet e ndryshme të të papunëve, siç janë gratë, të rinjtë, individët me aftësi të kufizuara, pjesëtarët e komuniteteve pakicë, përfituesit e ndihmës sociale, e të tjera.

Mungesa e vlerësimit të rregullt të kërkesës së tregut të punës. Në Kosovë nuk zbatohet ndonjë sistem i rregullt i vlerësimit të kërkesës së tregut të punës. QAP-at, në baza jo të rregullta dhe për nevoja të brendshme të tyre zhvillojnë studime lidhur me kërkesën në treg për profesione në regjionet të cilat i mbulojnë. Në mungesë të të dhënave, nuk ka evidencë të saktë nëse në përmbajtjen aktuale, trajnimet e ofruara nga QAP-at janë të kërkuara në tregun e punës. Për më shumë mungojnë të dhënat për profesionet të cilat i kërkon tregu i punës, dhe që nuk ofrohen nga QAP-at. Sa më sipër, është e domosdoshme që Ministria të zhvillojë një sistem efikas për përcjelljen e vazhdueshme të ndryshimeve në tregun e punës. Po ashtu është me rëndësi që të realizohet një analizë e hollësishme e secilës QAP për të studiuar kërkesën për profesionet e ofruara, si dhe të bëhet një analizë e shpenzimeve dhe përfitimeve (kost-benefit) për secilin profesion. Gjetjet nga kjo analizë do të informonin Ministrinë për përmirësimin e ofertës së trajnimeve në profesioneve të reja, profilizimin e profesioneve ekzistuese, identifikimin e trajnimeve për të cilat do të ishte më ekonomike të ofroheshin në bashkëpunim me ndërmarrje (trajnimi i kombinuar në QAP dhe ndërmarrje) dhe po ashtu do të tregonin se cilat trajnime do të ishte më ekonomike të kërkohej nga jashtë.

Mungesa e mekanizmave për sigurimin e cilësisë së shërbimeve të ofruara nga QAP-at. MPMS nuk zbaton sistem për vlerësimin e rregullt të cilësisë së trajnimeve të ofruara nga QAP-at. Për më tepër, në MPMS, mungon një monitorim i rregullt i të trajnuarve dhe të certifikuarve, pas përfitimit nga shërbimi për aftësim dhe ri-aftësim për të kuptuar nëse trajnimet kanë ndihmuar në punësimin e tyre dhe nëse ndërmarrjet e vlerësojnë cilësinë e këtyre trajnimeve, rrjedhimisht nuk ekzistojnë të dhëna nëse cilësia e trajnimeve të ofruara është në shkallën e duhur. Të gjitha QAP-at janë të akredituara, ndërsa vetëm 7 nga 30 profesionet janë të validuara nga Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve. Përveç mungesës së akreditimit të profesioneve, në disa profesione, cilësia e trajnimeve mund të jetë e kufizuar edhe si rezultat i mungesës së pajisjeve dhe veglave të punës si dhe mungesës së trajnimit të vazhdueshëm të zyrtarëve për shërbime trajnimi. Kanë filluar pilotimet e para institucionale në Kosovë për përcjellje të gjendjes së kandidatëve të shërbimeve të AP pas aftësimit/certifikimit në fusha dhe profile të caktuara, me ndihmën e donatorëve (ETF, 2016). Ministria duhet të shqyrtojë mundësinë për integrimin e kësaj metodologjie dhe këtyre instrumenteve të përcjelljes së gjendjes në sistemin institucional të monitorimit që do të shërbente si bazë për politikëbërje dhe shfrytëzim racional të buxhetit.

Bashkëpunimi i pamjaftueshëm i QAP-ëve me bizneset dhe partnerët social. Bashkëpunimi me bizneset dhe partnerët social (si odat ekonomike dhe ato zejtare dhe shoqatat e sektorëve të ndryshëm) dhe përfaqësuesit tjerë të odave që funksionojnë në kuadër të marrëveshjeve bilaterale si ajo Kosovare-Gjermane, Oda Zejtare e Dortmundit, Oda Amerikane e Kosovës, e tjera, për ofrimin e aftësimin dhe ri-aftësimin profesional në ndërmarrje mbetet i kufizuar. Në vitin 2015, 244 punëkërkuar kanë marrë pjesë në trajnimin e kombinuar që mbahet në QAP dhe ndërmarrje, numër ky dukshëm më i vogël në vitin 2016 prej vetëm 95 pjesëmarrësve. Nga praktika e deritashme, pengesë kryesore për këtë formë të trajnimit është pamundësia për të paguar sigurimin në punë (€3.5 për pjesëmarrës) e që po ndikon në mungesën e interesimit të ndërmarrjeve për të pranuar të trajnuarit nga QAP-at. Përkundër faktit që në Manualin Operacional për Trajnim në Punë të vitit 2014, të hartuar nga MPMS, theksohet se Departamenti për Punë dhe Punësim i MPMS-së paguan sigurimin në punë për pjesëmarrësit e angazhuar në trajnim në punë/kompani, në praktikë ky obligim nuk është realizuar, por që në Plan të Veprimit parashihen të mbulohen, për një numër të të trajnuarve. Për të papunët dhe punëkërkuarët, kjo formë e trajnimit ju ofron mundësi të fitojnë

përvojë në vendin e punës, si dhe kjo përvojë mund të shpie në punësim në ndërmarrjet ku realizohet puna praktike. Përfitim nga kjo formë e trajnimit kanë edhe QAP-ët, duke siguruar informata të drejtpërdrejta për kërkesën e punëdhënësve në sektorë të caktuar, duke pasur qasje në makineri të kushtueshme (të cilat nuk kanë mundësi t'i blejnë ose edhe nuk është ekonomike për t'i blerë) si dhe duke kursyer materialet për prodhimin e produkteve. Në këtë Strategji, planifikohet që të gjithë QAP-at t'i nënshtrohen procesit të akreditimit për NjMP, duke filluar me profesionet më të pranishme dhe të kërkuara në tregun e punës. Po ashtu planifikohet që ky shërbim të përfshihet në listën e MATP-ve.

Mungesa e kushteve për gjenerimin e të hyrave vetanake për QAP-ët: Sipas Udhëzimit Administrativ Nr. 07/2009³¹, QAP-at kanë të drejtë të gjenrojnë të hyra vetanake përmes krijimit të produkteve dhe ofrimit të shërbimeve. Megjithatë, deri më tani gjenerimi i të hyrave vetanake ka qenë i ulët. Sipas praktikës së deritanishme, pengesa kryesore për gjenerimin e të hyrave nga shitja e produkteve dhe ofrimi i shërbimeve ka qenë mos alokimi i të hyrave të grumbulluara drejtpërdrejtë të QAP-at. Në pamundësi të qasjes në këto të hyra, QAP-at mbeten të pamotivuara dhe në pamundësi (në mungesë të materialeve për finalizimin e produkteve) për tu angazhuar në gjenerimin e të hyrave vetanake³².

3.6. Puna, Siguria dhe Shëndeti në Punë

Gjendja aktuale

Në kuadër të drejtave të punëtorëve, përkatësisht të kushteve të punës, Ligji nr. 03/L-212 i Punës, është bazë për rregullimin e marrëdhënies së punës në Kosovë. Ky ligj është miratuar në vitin 2011 ndërsa është hartuar sipas standardeve të Organizatës Ndërkombëtare të Punës dhe parimeve kryesore të Acquis së BE-se në fushën e kushteve të punës. Ligji i Punës ka rregulluar kornizën ligjore të marrëdhënies së punës deri në një masë, mirëpo nevoja për të avancuar këtë kornizë në aspektin ekonomik dhe plotësimin të standardeve ndërkombëtare, është i domosdoshëm. Shikuar në aspektin ekonomik, Ligji i Punës, konsiderohet të jetë një ligj fleksibil për punëdhënësit mirëpo kostoja e tij në disa aspekte mbetet një sfidë që duhet adresuar.

Shikuar nga aspekti i Agjendës Evropiane, kërkesa për të përafuar Ligjin e Punës me Acquis të BE-se, është vendosur në *kuadër të kërkesave të MSA-së*. Sipas neneve 82 dhe 106 të MSA-së, Kosova do të synojë mbështetjen në reformimin e politikave të punësimin. Gjithashtu do të nxisë dialogun social si një forcë kyçe në shtytjen e reformës ekonomike dhe sociale si dhe përafrimin ligjor mbi punësimin, shëndetin dhe sigurinë në punë dhe mundësitë e barabarta për gratë dhe burrat, personat me aftësi të kufizuara, pjesëtarët e minoriteteve dhe grupeve të margjinalizuara. Kjo gjithashtu duhet të përfshijë përafrimin e legjislacionit të Kosovës me *Acquis* në fushën e Ligjit të Punës me theks në kushtet për punës për gratë si dhe për të nxitur përfshirjen e politikave sociale dhe anti-diskriminuese në Kosovë. Si rrjedhojë e MSA-së, MPMS, në kuadër të PKZMSA-së 2017, ka vendosur prioritetet afatshkurta dhe afatmesme, lidhur me transpozimin konkret të direktivave të BE-se në fushën e kushteve të punës, në Ligjin e ri të Punës dhe rregulloret nga fushat specifike nga siguria dhe shëndeti në punë.

Në fushën e *sigurisë dhe shëndetit në punë*, është shënuar progres në fillimin e procesit të përafrimit të legjislacionit. Kjo fushë konsiderohet të jetë fusha më voluminoze dhe më komplekse. Ligji nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, i miratuar në vitin 2013, është përafuar me Direktivën 89/391/KEE e Këshillit Evropian e datës 12 qershor 1989 mbi paraqitjen e masave për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve në punë (Direktiva Kornizë). Ky ligj ka hapur rrugët për transpozimin e 19 direktivave

³¹ UA për Organizimin, Funkcionimin dhe Fushëveprimin e Qendrave për Aftësim Profesional.

³² MASHT, Strategjia Edukimit dhe Oreintimit në Karrierë 2015 – 2019, 2015.

individuale të cilat burojnë nga kjo direktivë. Transpozimi i Acquis se BE-se në këtë fushë, nuk nënkupton se Kosova ka përfunduar legjislacionin e saj me Acquinë e BE-së. Transpozimi, është vetëm njëri ndër hapat e procesit të përafritit, që nënkupton se Kosova, duhet të vazhdoj më tutje në përgatitjen e kushteve për zbatimin dhe fuqizimin e legjislacionit të ri të hartuar nga kjo fushë.

Në kuadër të kornizës institucionale, Inspektorati i Punës, është organi i vetëm i cili mbikëqyrë zbatimin e dispozitave nga marrëdhënia e punës dhe sigurisë dhe shëndetit në punë. Inspektorati i Punës, funksionon si organ i pavarur në kuadër të MPMS-së. Detyrat dhe përgjegjësitë e Inspektoratit të Punës, janë të përcaktuara në Ligjin mbi Inspektoratin e Punës, i viti 2002/9, i plotësuar dhe ndryshuar me Ligjin nr.02/L-133. Mandati i Inspektoratit të Punës, shtrihet në tërë Kosovën me gjithsej 49 inspektorë. Dy ligjet në fuqi, rregullojnë vetëm deri në një masë procedurat e inspektimit, procedura këto të cilat duhen avancuar konform zhvillimit të standardeve ndërkombëtare dhe kërkesave të vendit. Ky institucion, ka përgjegjësi që të inspektoj së paku një herë në vit të gjithë punëdhënësit të regjistruar në Kosovë. Inspektorati i Punës, ballafaqohet në shumë sfida dhe probleme. Mungesa e kapaciteteve profesionale dhe teknike brenda këtij institucioni, mbeten sfidat kryesore të cilat duhet adresuar.

Mekanizëm tjetër për zhvillimin e politikave nacionale të fushës së sigurisë dhe shëndetit në punë është Këshilli Nacional për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë. Këshilli është themeluar nga Qeveria e Kosovës në vitin 2016. Këshilli ka mandat në përcjelljen sistematike të gjendjes së sigurisë dhe shëndetit në punë, analizimin dhe rekomandimet e dhëna për avancimin e kësaj fushe. Sa i përket ngritjes së kapaciteteve institucionale, është shënuar progres në zhvillimin e programit të trajnimit për trajner nga i cili program janë zgjedhur 15 persona të përbërë nga institucionet, sektori privat, organizatat e punëdhënëseve dhe të punëmarrëseve të cilët do certifikohen si trajner nga fusha e sigurisë dhe shëndeti në punë. Në mungesë të një kornize/plani adekuat të trajnimeve nga kjo fushë, mbetet sfida qasja, organizimi dhe mënyra e përfshirja e tyre.

Sfidat që duhet të adresohen

Vështirësitë në zbatimin e Ligjit të Punës. Miratimi i Ligjit të Punës ka rregulluar çështjet e punës, mirëpo kostoja e lartë e zbatimit të tij paraqitet si sfida e mëtutjeshme. Si tema kryesore të diskutimit në raportet mes punëdhënësve dhe punëtorëve, mbeten Informaliteti, pushimi i lehonisë, diskriminimi gjinor, paga minimale dhe siguria në punë të cilat. Problem kryesor mbetet informaliteti i cili i detyron shumë punëtorë të operojnë pa mbrojtjen e ligjit. Një studim nga Instituti Riinvest konstaton se menaxherët dhe pronarët e intervistuar besojnë se bizneset në industrinë e tyre përkatëse raportojnë mesatarisht 63% të punëtorëve të tyre, apo 37% e fuqisë së përgjithshme punëtore nuk raportohet.³³ Problem tjetër në disa sektorë me aktivitet më të theksuar fizik mbetet ofrimi i kushteve të sigurisë në punë. Për gratë njëri ndër problemet kryesore mbetet diskriminimi në moshën riprodhuese përkundër dispozitave ligjore që duhet të sigurojnë mbrojtjen e tyre.³⁴ Sipas një raporti të Institutit të Rochesterit i cili analizon kushtet ligjore në lidhje me pushimin e lehonisë konstatohet që sipas provizioneve aktuale pushimi i aktual i lehonisë në masë të madhe dekurajon punësueshmërinë e grave, duke dëmtuar kështu mundësinë që pozita e tyre të forcohet në tregun e punës dhe në ekonomi.³⁵ Çështje tjetër e diskutueshme është ajo e pagës minimale

³³ Instituti RIINVEST: "Të paguash apo të mos paguash"

http://www.riinvestinstitute.org/uploads/files/2016/October/17/BUSINESS_INFORMALITY_5mm_bleed_no_inside_ALB_FINAL_v6139_64385731476692858.pdf

³⁴ Rrjeti i Grave të Kosovës. "Arritja e ekuilibrit Opsionet e politikave që synojnë të informojmë amendamentin e Ligjit të Punës në Kosovë." 2016

³⁵ <http://scholarworks.rit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=10206&context=theses>, faqe 11.

të cilën Kosova e ka caktuar në vitin 2011 – (170€ bruto) dhe një page minimale më të ulët për punëtorët nën moshën 35 vjet (130€ bruto). Për sindikatat, ky nivel është i ulët ndërsa një proces i rishqyrtimit të metodologjisë së caktimit të nivelit të pagës minimale është në proces e sipër.³⁶ Vështirësitë kryesore janë hasur veçmas në pushimin e lehonisë. Zbatimi i kësaj dispozite ka hasur vështirësi në praktikë e sidomos te bizneset e vogla dhe të mesme. Bizneset mendojnë se është e padrejtë që ata të paguajnë për gjashtëmuorin e parë 70% të pagës. Për bizneset e vogla, kompensimi i pagës së punëtores për gjashtë muaj paraqet vështirësi financiare, e sidomos në rastet kur gjatë asaj periudhe, e punësuar duhet të zëvendësohet me staf të ri, të cilat rezultojnë në diskriminim e vazhdueshëm si dhe pengimin e punësimit të femrave, kryesisht të moshës së re. Vështirësi tjetër nga shkeljet më të shpeshta të identifikuar nga Inspektorati i Punës, janë shkeljet lidhur me kontratat e punës në afat të caktuar, praktikantët, punën jashtë orarit dhe pagesa e pushimeve në përgjithësi. Mungesa e përcaktimit të afatit minimal të kontratës, ka ndikuar që në masë të madhe të lidhen kontrata me afate tejet të shkurtra, kryesisht, tremujore madje edhe për punëtorët profesionistë që punojnë për vite të tëra në të njëjtin vend pune. Mungesa e përcaktimit me dispozita ligjore të themelimit të kontratës së punës praktike ka krijuar mundësinë e cila shfrytëzohet nga punëdhënësit për mbajtjen e punëtoresve pa kontratë në emër të punës praktike.

Mungesa e kapaciteteve të Inspektoratit të Punës. Inspektorati përballtet me mungesë të kapaciteteve njerëzore për zbatimin dhe kontrollin efektiv të zbatimit legjislativ që lidhet me këtë fushë, ndërkohë është përgjegjësi kryesor për zbatimin e Ligjit nr. 03/L-212 të Punës, Ligjit nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë por edhe ligjet e tjera në kompetencë të tij. Numri i inspektorëve të punës mbetet i vogël, përderisa janë vetëm 49 inspektorë që mbulojnë zbatimin e këtyre ligjeve, nga ta 7 janë udhëheqës të divizioneve rajonale të koordinimit, të cilët kanë në kompetencë edhe kryerjen e inspektimeve por që kryerja e inspektimeve nuk është puna primare e tyre e përcaktuar me përshkrimin e detyrave të punës. Si sfidë mbeten, kapacitetet e pamjaftueshme në kuadër të Inspektoratit të Punës për të monitoruar zbatimin e ligjeve dhe rregulloreve, e në veçanti, luftimin e punësimit informal. Gjithashtu, fushatat vetëdijesuese për rolin dhe rëndësinë e të drejtave bazike në punë për të punësuarit dhe punëdhënësit duhet të jenë të përqendruara dhe tematike.

Zbatimi i pjesshëm i Ligjit për sigurinë dhe shëndetin në punë. Zbatimi jo i plotë i ligjit nënkupton mungesën e standardeve minimale për mbrojtjen e të punësuarve në vendin e punës. Si rrjedhojë, mos krijimi i kushteve të mirëfillta, krijon mundësinë e rritjes së shkallës së aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale. E gjithë kjo, është për arsye se në Kosovë, mungon një sistem i plotë dhe funksional i sigurisë dhe shëndetit në punë. Ndërtimi dhe funksionimi i këtij sistemi, duhet t'i paraprij disa hapave të cilat Kosova duhet t'i ndërmarrë në mënyrë që të ketë më pak apo zero lëndime në punë me pasoja të rënda, të jetë më e konkureshme në tregun e punës dhe e barabartë në vendet e BE-së. Për të krijuar një sistem të tillë, fillimisht duhet të zhvillohet dokumenti strategjik në nivel nacional, duhet të zhvillohet më shumë sistemi shëndetësor dytësor dhe tretësor nga fusha e mjekësisë së punës, legjislativoni që mbulon këtë fushë, si dhe angazhimi më shumë i partnerëve social. Kosova akoma nuk e ka të zhvilluar sigurimin e të punësuarve nga aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale. Mungesa e këtij sigurimi, shkakton pasoja negative në shëndetin e të punësuarit në rastet e lëndimeve në punë.

³⁶ IKS & S&D Consulting: “Studim mbi pagën minimale në Kosovë”, 2016.

3.6.1. Dialogu Social

Dialogu social në Kosovë është zhvilluar që nga viti 2001. Për herë të parë është nënshkruar Marrëveshja mbi themelimin e Këshillit Konsultativ Trepalësh dhe është nxjerrë Udhëzimi Administrativ nr. 2001/17 mbi strukturën dhe funksionimin e Këshillit Konsultativ Trepalësh. Baza ligjore e rregullimit të dialogut social është avancuar më Ligjin nr.03/L-212 të Punës. Në bazë të këtij ligji janë përcaktuar kushte, kriteret dhe procedurat e lidhjes së marrëveshjes kolektive nga partnerët social.

Dialogu Social funksion në nivel trepartitë dhe dypartitë. Në nivel bipartitë, dialogu zhvillohet mes organizatave të punësuarve (sindikatave ose përfaqësuesve të punësuarve) dhe organizatave të punëdhënësve, në nivel të sektorëve, degëve dhe ndërmarrjes. Në nivel nacional dialogu social zhvillohet ndërmjet organizatave të punësuarve, organizatave të punëdhënësve dhe Qeverisë së Kosovës. Qeveria e Kosovës, përkatësisht, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, në bazë të kompetencave ligjore, ka përgjegjësi që të nxitë dhe inkurajon dialogun në mes partnerëve social. Dialogu social në nivel tripartitë, përfshin të gjitha llojet e negociimit dhe konsultimit ndërmjet përfaqësuesve të qeverive, punëdhënësve dhe punësuarve për çështjet që lidhen me interes të përbashkët që përfshin politikën e nxitjes së punësimit, zbutjen e papunësisë, konkurrencën, produktivitetin e punës, çmimet, pagat dhe pagën minimale, shqyrtimin dhe vlerësimin e politikave sociale si dhe ndërmarrjen e masave për krijimin e qëndrueshmërisë sociale. Dialogu Social në nivel trepartitë është i strukturuar dhe funksionon sipas Ligjit Nr.04/L-008 për Këshillit Ekonomiko-Social i miratuar në vitin 2011. Me këtë ligj është rregulluar dhe përcaktuar organizimi, fushëveprimi, format e punës dhe funksionimi i përgjithshëm të Këshillit Ekonomiko-Social, si dhe përcaktimin e kushteve dhe kriterëve për përfaqësimin e partnerëve social në këtë organ trepalësh.

Këshilli Ekonomiko Social është organi më i lartë trepalësh, është apolitik dhe funksionon si organ i pavarur, pa ndikim të ndonjë grupi apo interesi që vjen nga jashtë. Ai është organ i nivelit nacional, i cili udhëheq konsultimet dhe i paraqet rekomandime organeve kompetente për çështjet e punës dhe punësimit, mbrojtjes sociale dhe për çështjet tjera, që kanë të bëjnë me politikën ekonomike në Republikën e Kosovës. KES-i shqyrton çështjet me interes të përbashkët të këtyre palëve me qëllim që të arrijë zgjidhje të pranueshme për partnerët social. Për zhvillimin dhe avancimin e dialogut socio-ekonomik, KES-i ka të themeluara organet e veta siç janë: komisionet profesionale të KES-it; grupet negociuese ad-hoc dhe sekretariati i KES-it. Organizata më e madhe sindikale në Kosovë është Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës (BSPK). Po ashtu, në fuqi është edhe Ligji mbi Odën Ekonomike të Kosovës (OEK) 2004/7 i miratuar nga Kuvendi i Kosovës, organizatë e cila ekziston që nga viti 1962 dhe është pjesë e këtij organi. Në kuadër të KES-it është edhe Aleanca Kosovare e Biznesit (AKB), e themeluar në vitin 2002.

Mirëmbajtjen e një dialogu me bazë formale e lehtëson edhe Ligji për Organizimin Sindikal, i vitit 2011, sipas të cilit punonjësit mund të themelojnë organizata sindikale në nivel të subjektit apo sektorit ku janë të angazhuar. Organizata më e madhe sindikale në Kosovë është Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës (BSPK).

E arritur kryesore nga KES-i, është nënshkrimi i Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive. Kjo marrëveshje është nënshkruar në vitin 2014 ndërsa, ka hyrë në fuqi nga 1 janari i vitit 2015, më kohëzgjatje deri në tri vite, e përcaktuar sipas dispozitave të Ligjit nr.03/L-212 të Punës. Me këtë marrëveshje është synuar të adresohen çështje që lidhen me marrëdhëniet e punës, orarin dhe pushimet, kompensimet, informimin e të punësuarve. Akterët në kuadër të KES-it, nuk janë pajtuar për zbatimin ose jo në tërësi të kësaj marrëveshje. Ndonëse institucionet dhe

partneret social me rastin e aprovimit të Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive me 2014, kishin hapur një shteg të ri në përmirësimin e tregut të punës dhe kushteve që ofron për punëmarrësit ky treg, ende nuk ka një analizë të mirëfilltë në bazë të së cilës do të konstatoheshin sfidat. Në nivelin dypalësh të dialogut ka pasur disa përparime që ndërlidhen me hartimin e marrëveshjeve kolektive. Është nënshkruar marrëveshja kolektive në sektorin publik të shëndetësisë, marrëveshja në sektorin e arsimit dhe marrëveshja kolektive në RTK, ndërsa në procedurë janë edhe disa marrëveshje tjera: Marrëveshja kolektive në degën e komunikacionit dhe lidhjeve, Marrëveshja Kolektive e KEDS-it, e tjera.

Në përgjithësi, gjatë këtyre viteve të angazhimit në kuadër të dialogut social, palët në KES i janë ekspozuar dialogut në fushën e zhvillimeve sociale dhe ekonomike, si diçka e re dhe për të cilën nuk është se ka pasur praktika të avancuara. Aktualisht me synim të përmirësimit të përfaqësimit, mbarëvajtjes, dhe cilësisë së dialogut social në kuadër të KES-it, MPMS është në proces të ndryshimit dhe plotësimit të Ligjit Nr. 04/L-008, përkatësisht hartimit të një ligjit të ri.³⁷ Më saktësisht legjisllacioni i ri, ka për synim që të përmirësojë kriteret e përfaqësimit në kuadër të KES-it, në mënyrë që të mundësohet përfaqësim me gjithëpërfshirës nga ana e organizatave të punëmarrësve dhe të punëdhënësve, si dhe të sigurojë pavarësi më të madhe financiare, qasje në financa, si dhe fuqizim të sekretariatit të këtij institucioni.

Sfidat që duhet adresuar

Zhvillimi i dialogut sociale në nivel bipartitë në mes punëdhënësve dhe të punësuarve, mbetet sfida kryesore në këtë fushë. Ky problem buron nga mungesa e organizatave sindikale apo përfaqësuesve të punëtorëve të themeluara në ndërmarrjet e sektorit privat. Si pasojë e mungesës së dialogut social në nivel të degëve dhe ndërmarrjeve, sfida mbetet arritja e marrëveshjeve kolektive të negociuara nga punëdhënësit dhe përfaqësuesit e punësuarve. Sipas statistikave të MPMS-së, është vetëm një marrëveshje e regjistruar, Marrëveshja kolektive e RTK-së.

Në nivel tripartit të dialogut social, sfida është mungesa e vendimmarrjes për çështjet e caktuara. Takimeve të KES nuk u paraprijnë diskutime në kuadër të trupave profesionale të këtij organi që fokusohen në raporte, të dhëna statistikore, apo evidencë në lidhje me punëmarrësit apo punëdhënësit. Në kuadër të dialogut, takimet e KES-it janë nuk janë mjaftueshëm substanciale, kjo edhe për faktin që organet e këtij trupi sikurse (i) komisionet profesionale (ii) grupet negociuese ad-hoc të cilat mund të krijohen për zgjidhjen e konflikteve të ndryshme, dhe (iii) sekretariati³⁸ janë pothuajse krejt pasive, përjashtimisht sekretariatit. Komisionet profesionale në kuadër të KES-it, konform funksionit si trupa që merren me trajtimin e temave të bazuar në evidence dhe njohuri profesionale, do të duhej të shfrytëzoheshin më shumë si instrument i cili mundëson diskutime të mirë-informuara në kuadër të dialogut social në nivel të anëtarëve të KES-it. I njëjti rregull vlen edhe për grupet negociuese të ngarkuara për gjetjen e zgjidhjeve për sfidat që dalin në kuadër të dialogut social.

Komisionet profesionale në kuadër të KES-it, konform funksionit si trupa që merren me trajtimin e temave të bazuar në evidence dhe njohuri profesionale, do të duhej të shfrytëzoheshin më shumë si mekanizëm i cili mundëson diskutime të mirë-informuara në kuadër të dialogut social në nivel të anëtarëve të KES-it. I njëjti rregull vlen edhe për grupet

³⁷ Në kuadër të takimit të KES, dhjetor 2016, u diskutua edhe procesi dhe përmbajtja e plotësimit ndryshimit të Ligjit të KES-it.

³⁸ Komisioni për legjisllacion; komisioni për punësim dhe aftësim profesional; komisioni për paga, çmime dhe pensione; komisioni për mbrojtjen shëndetësore, të ambientit dhe sigurisë në punë për të punësuarit; komisioni për financa, ekonomi dhe privatizim; komisione apo grupe punuese ad-hoc, dhe Komisione të tjera profesionale për shqyrtimin e çështjeve të cilat janë kompetence e KES-it.

negociuese të ngarkuara për gjetjen e zgjidhjeve për sfidat që dalin në kuadër të dialogut social.

Angazhimi i partnerëve social në mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve varet edhe nga kapacitetet e tyre avokuese. Dialogu Social dhe vet funksioni i KES-i është përkrahur kryesisht nga projekte të donatorëve të huaj për shkak të mungesës së kapaciteteve vendëse. Megjithatë këto projekte shpesh nuk kanë përfshirë elementin e konsultimit dhe bashkëpunimit të ngushtë me palët në kuadër të këtij institucioni, dhe veçanërisht nuk kanë marrë sa duhet në konsideratë elementin e pronësisë mbi propozime apo nisma. Organizatat e punëmarrësve dhe të punëdhënësve kanë pasur rastin të marrin pjesë në vizita të ndryshme studimore³⁹ në vende evropiane, ku kanë pasur rastin që të takojnë institucione homologe. Pavarësisht kësaj, nuk mund të konstatojmë që akteret e KES-it, i kanë përvetësuar këto dhe aplikuar mjaftueshëm mësimet e nxjerra. Sidoqoftë ka edhe shembuj të mirë kur këto projekte kanë ndihmuar procesin e konsultimeve në proces të ligj-bërjes, apo kur kanë ndihmuar KES-in që të përgatisë Planin Strategjik⁴⁰. Këta shembuj konfirmojnë që ekziston një hapësirë e konsiderueshme ku mund të intervenohet në përmirësim të Dialogut Social përmes përkrahjes së drejtpërdrejt të KES-it apo proceseve që lidhen me të.

3.7. Mirëqenia sociale

Gjendja aktuale

Sistemi i mbrojtjes sociale në Kosovë përfshin transfere monetare në formë të ndihmës së targetuar sociale, transfere monetare kategorike për grupe të caktuara dhe shërbime sociale dhe familjare. Skemat e transfereve monetare përfshijnë pensionet, pensionet për kategoritë e dala nga lufta dhe kategoritë tjera, skemën e ndihmës sociale, skemat për mbështetjen e personave me aftësi të kufizuar dhe skemën e strehimit për fëmijët pa kujdes prindëror apo të braktisur. Shërbimet sociale dhe familjare përfshijnë mbrojtjen dhe ofrimin e shërbimeve për kategoritë në vijim: fëmijët me nevoja të ndryshme sociale, viktimat e dhunës në familje, viktimat e trafikimit me qenie njerëzore, viktimat e krimeve seksuale, personat e moshuar pa përkujdesje familjare dhe personat me aftësi të kufizuara të të gjitha moshave. Lista e skemave dhe detajet e tyre janë të prezantuara në shtojcë (Tabelat 6-8).

Statistikat tregojnë se varfëria mbetet në nivel të lartë. Përkundër rritjes ekonomike rreth 30% të kosovarëve jetojnë me më pak se 1.70€ në ditë (kufiri i varfërisë absolute), ndërsa 10.3% janë skajshmërisht të varfër.⁴¹ Varfëria është posaçërisht e lartë për grupet në vijim: familjet të cilat kryesohen nga gratë (40%), personat me nivel të ulët të arsimimit (36% për ata që nuk kanë të përfunduar shkollimin formal dhe 33% për personat me shkollim fillor), familjet që burim kryesor të të ardhurave e kanë ndihmën sociale (79%) apo pensionet (44%), të papunët (36%), studentët (30%), personat me aftësi të kufizuar (30%), fëmijët (33%), dhe familjet të cilat kanë më shumë se katër fëmijë (34%).⁴²

Kosova ka pësuar ulje në standardin e jetesës në vitin 2015 nga viti paraprak. Të dhënat e fundit të Anketës së Buxhetit të Ekonomive Familjare (ABEF, 2015) tregojnë se konsumi vjetor i ekonomive familjare është ulur nga mesatarisht 7,611€ në vitin 2014 në 7,503€ në vitin 2015. Shpenzimet në nevojat bazike siç janë ushqimi dhe veshmbathja përbëjnë më se 51% të konsumit të kosovarëve. Treguesit e përbalueshmërisë së shpenzimeve të ABEF (2015) e dëshmojnë standardin e ulët të jetesës. Gjysma e familjeve në vitin 2015 nuk kanë mundur të përballojnë shujtë me mish, pulë, peshk, apo perime çdo dy ditë, 55% nuk kanë

³⁹ Vizita të tilla janë organizuar në Holandë, Gjermani, Ceki, Mal të Zi, Maqedoni, etj.

⁴⁰ http://iksëeb.org/repository/docs/IKS_Booklet_2015.pdf, faqe 3.

⁴¹ Kufiri i varfërisë së skajshme: €1.20 për ekuivalent të të rriturit në ditë (2011).

⁴² Banka Botërore. (Mars, 2013). Varfëria në konsum në Republikën e Kosovës në vitin 2011. Marrë nga:

<http://documents.eorlbank.org/curated/en/145071468271575849/pdf/798630ËPOENGLI0Box0379792B00PUBLIC0.pdf>

pasur mundësi ta mbajnë ngrohtë shtëpinë apo banesën ku jetojnë dhe 43% nuk kanë qenë në gjendje të paguajnë qiranë, kredinë, tatimet, apo faturat e shërbimeve komunale dy apo më shumë herë gjatë vitit 2015⁴³.

Të dhënat e Anketës së Grupimeve të Treguesve të Shumëfishtë (MICS,2013-2014) për fëmijët nën moshën 18-vjeçare tregojnë se përveç grupeve të cenueshme të përmendura më sipër, fëmijët e komunitetit Romë, Ashkali dhe Egjiptianë janë po ashtu të privuar nga të drejtat dhe nevojat bazike, si ushqyeshmëria, shëndetësia, arsimimi, dhe kushtet adekuate të banimit.⁴⁴ Për më tepër, të dhënat e MICS tregojnë se më shumë se 11% e fëmijëve të moshës 5-17 vjeçare në Kosovë (16% e fëmijëve të komuniteteve Romë, Ashkali dhe Egjiptian) janë të angazhuar në punë.⁴⁵

Mirëqenia e qytetarëve mbetet e paqëndrueshme nga zhvillimet në sektorët e tjerë si ai i energjisë dhe shëndetësisë. Duke pasur parasysh se familjet e varfëra i shpenzojnë 8.4% të shpenzimeve mujore në energji⁴⁶ dhe ngritjet e çmimeve në këtë sektor, shumë prej tyre apo familjeve afër kufirit të varfërisë ju cenohet mirëqenia. E njëjta vlen edhe për zbatimin e sigurimit publik shëndetësor, i cili mund të mos i lirojë shumë familje të varfëra nga pagesat për shkak se nuk i përmbushin kriteret e përzgjedhjes.⁴⁷

MPMS e ka të konsoliduar strukturën qendrore për menaxhimin e skemave të mbrojtjes sociale. Mandati për menaxhimin, monitorimin dhe inspektimin e skemave të mbrojtjes sociale është në kompetencë të Departamentit për Politika Sociale dhe Familjare (DPSF). Departamenti në strukturën e vet organizative përfshinë: Divizionin për Politika Sociale⁴⁸, Divizionin për Planifikim dhe Përfshirje Sociale⁴⁹, Divizionin për Shërbime Sociale,⁵⁰ Divizionin për Ndhim Social⁵¹ dhe Divizionin për Aftësinë e Kufizuar dhe

⁴³ Agjencia e Statistikave të Kosovës. (Qershor, 2016). Rezultatet e Anketës së Buxhetit të Ekonomive Familjare 2015. Marrë nga:

<http://ask.rks-gov.net/media/1514/rezultatet-e-anketes-se-buxhetit-te-ekonomive-familjare-2015.pdf>

⁴⁴ Agjencia e Statistikave të Kosovës. (Tetor, 2014). Komunitetet Romë, Ashkali dhe Egjiptianë në Republikën e Kosovës: Anкета e Grupimeve të Treguesve të Shumëfishtë 2013-2014. Gjetjet kryesore. Marrë nga: <http://ask.rks-gov.net/media/1886/komunitetet-rom%C3%AB-ashkali-dhe-egjiptian%C3%AB-n%C3%AB-republik%C3%ABn-e-kosov%C3%ABs-2013-2014-gjetjet-kryesore.pdf>

⁴⁵ Agjencia e Statistikave të Kosovës. (Tetor, 2014). Anкета e Grupimeve të Treguesve të Shumëfishtë në Republikën e Kosovës 2013-2014. Gjetjet kryesore. Marrë nga: <http://ask.rks-gov.net/media/1886/komunitetet-rom%C3%AB-ashkali-dhe-egjiptian%C3%AB-n%C3%AB-republik%C3%ABn-e-kosov%C3%ABs-2013-2014-gjetjet-kryesore.pdf>

⁴⁶ Banka Botërore. (Qershor, 2014). Republika e Kosovës: Shqyrtim i Financave Publike: Politika Fiskale për Kombin e Ri. Marrë nga: <https://openknowledge.eorlbank.org/bitstream/handle/10986/20756/ACS93510EP0P130IC00Final0Kosovo0PFR.pdf?sequence=1&isAlloed=y>

⁴⁷ Sipas Nenit 61 të Ligjit për Shëndetësi (Nr. 04/L-125), kategoritë në vijim lirohen nga bashkë pagesat: i) personat që kanë të ardhura më të ulëta se niveli zyrtar i ndjeshmërisë sociale i përcaktuar nga Qeveria, në kategoritë e individëve të regjistruar si të ndjeshëm në aspektin social ose si të varfër; ii) viktimat e trafikimit gjatë vitit të parë, pas regjistrimit; iii) banorët e përhershëm të vendbanimeve joformale në Republikën e Kosovës që nuk janë të regjistruar ose të cilët janë në proces të regjistrimit deri në përfundim të procesit të regjistrimit, iv) personat e ri-atdhesuar bazuar në marrëveshjet bilaterale të Republikës së Kosovës me shtetet tjera, në vitin e parë pas ri-atdhesimit; v) të burgosurit të cilët janë në mbajtje të dënimit; vi) personat e zhvendosur me dhunë jashtë shtepive të tyre si viktimat të dhunës familjare, gjatë vitit të parë pas regjistrimit në MPMS, në pajtim me ligjin; vii) dhuruesit e gjakut që posedojnë dëshminë e lëshuar nga Enti i Kosovës për Transfuzionin e Gjakut se kanë dhënë gjak së paku pesë herë në dy vitet e fundit.

⁴⁸ Divizioni i Politikave Sociale (DPS) ka për detyrë hulumtimin në fushën e shërbimeve sociale dhe familjare si dhe efektin e skemave të pagesave në reduktimin e varfërisë. DPS po ashtu hulumton dukuri të ndryshme sociale, përmbledh të arriturat në fushën e politikave sociale dhe përgatit rekomandime për fushën e politikave sociale.

⁴⁹ Divizioni për Planifikim dhe Përfshirje Sociale (DPPS) identifikon prioritetet e DPSF-së konform Planit Strategjik dhe Planit të Punës së DPSF/MPMS, dokumenteve strategjike, punon në realizimin dhe koordinimin e ngushtë me të gjitha divizionet dhe institucionet tjera të cilat menaxhohen nga DPSF. DPPS po ashtu përgatit hartimin e planit buxhetor vjetor të DPSF-së, prioritetet për MSA-në, dokumentet strategjike, mban kontakte me institucionet vendore dhe organizata të ndryshme ndërkombëtare për përfitim dhe donacioneve për të ndihmuar financimin e shërbimeve sociale dhe ndihmave sociale, si dhe licencimin e OJQ-ve.

⁵⁰ Divizioni për Shërbime Sociale (DSHS) është përgjegjës për planifikimin dhe monitorimin e shërbimeve sociale, duke filluar nga mbrojtja e fëmijëve deri tek mbrojtja e të rriturve dhe e të moshuarve. Divizioni është po ashtu përgjegjës për mbikëqyrjen profesionale të institucioneve dhe ofruesve të shërbimeve sociale. Divizioni i Aftësisë së Kufizuar dhe Personave të Moshuar (DAKPM) monitoron dhe vlerëson implementimin e politikave të planifikuara në sferën e përkujdesjes rezidenciale-institucionale për personat e moshuar pa përkujdesje familjare, fëmijët e braktisur dhe me aftësi të kufizuara, dhe personat e rritur me aftësi të kufizuara mendore-ngecje në zhvillim mendor.

⁵¹ Divizioni i Ndhimave Sociale (DNS) është përgjegjës për planifikimin, organizimin, dhe monitorimin e Skemës së Ndhimës Sociale (ndihma sociale, ndihmat emergjente dhe subvencionet tjera për të ndihmuar familjet në nevojë sociale dhe ekonomike). DNS bën po ashtu monitorimin dhe mbikëqyrjen e punës profesionale të nëpunësve të Skemës së Ndhimës Sociale (SNS) dhe Qendrave për Punë Sociale (QPS).

Personat e Moshuar⁵², dhe është po ashtu përgjegjës për mbikëqyrjen e Qendrave për Punë Sociale (QPS) të cilat që nga decentralizimi (2009) janë përgjegjëse për ofrimin e shërbimeve sociale dhe familjare.

DPSF, gjatë viteve të fundit, ka shënuar disa arritje në përmirësimin e cilësisë së ofrimit të shërbimeve sociale dhe familjare. Gjatë viteve 2015 dhe 2016 janë hartuar 22 standarde minimale për ofrimin e shërbimeve sociale, janë licencuara rreth 800 persona për ofrim të shërbimeve sociale (që nga fillimi i procesit), si dhe janë licencuar 20 OJQ të cilat ofrojnë shërbime sociale dhe familjare.

Me Ligjin për Shërbime Sociale dhe Familjare Nr.02/L-17, është e përcaktuar dhe rregulluar roli dhe përgjegjësitë e MPMS, Komunës, QPS, Sektorit Jo-Qeveritar dhe Këshillit të Përgjithshëm për Shërbime Sociale dhe Familjare.

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale është përgjegjëse e gjithmbarshme për organizimin e ofrimit të shërbimeve sociale dhe familjare në Kosovë dhe siguron që të gjithë banorët e Kosovës të kenë qasje të barabartë në shërbimet sociale dhe familjare pa dallim.

Ministria është përgjegjëse për zhvillimin e politikave, hartimin e legjislacionit, standardeve, planeve strategjike për ofrimin e shërbimeve sociale dhe familjare për popullatën e Kosovës si dhe siguron zbatimin e duhur nga ana e komunave dhe organizatave të tjera që ofrojnë shërbime sociale dhe familjare.

Bazuar në Ligjin për Shërbime Sociale dhe Familjare nr. 02/L-17, Ministria ka formuar Njësinë për Monitorim/Inspektim (NJMI) të Shërbimeve Sociale dhe Familjare, që ka mandat të bëjë vlerësimin e cilësisë të ofrimit të shërbimeve sociale dhe familjare në sektorin qeveritar dhe joqeveritar, përputhshmërinë e aktiviteteve dhe veprimtarin e punës në pajtueshmëri me legjislacionin ekzistues vendor dhe ndërkombëtar, standardet minimale për shërbime sociale dhe familjare dhe respektimin e Kodit të Etikës për Ofruesit e Shërbimeve Sociale.

Shërbimet sociale ofrohen kryesisht në nivel lokal. Komponentët kryesorë të sistemit të ofrimit të shërbimeve sociale dhe familjare në nivel lokal përfshijnë Drejtoritë Komunale të Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale, Qendrat për Punë Sociale (QPS), institucionet rezidenciale, si dhe rrjetin e OJQ-ve të zhvilluara për të mbështetur grupet e cënueshme.

QPS-të, përveç tjerave, bëjnë vlerësimin e situatës ekonomike të familjeve pas pranimit të kërkesës për asistencë sociale. Gjithsej 40 QPS-të e shpërndara nëpër 38 komunat e Kosovës sigurojnë mbulimin gjeografik të tërë vendit. Gjithashtu, përmes programeve të donatorëve për asistencë teknike janë mbajtur trajnime për përmirësimin e menaxhimit dhe planifikimit të burimeve në nivelin lokal

Mandati për ofrimin e shërbimeve sociale nga ana e komunave përcaktohet me Ligjin për Vetëqeverisjen Lokale (LVL). Neni 17 i LVL-së radhitë kompetencat vetanake të komunave, duke përfshirë edhe ofrimin e shërbimeve familjare dhe shërbimeve të tjera të mirëqenies sociale, siç është përkujdesi për të cënueshmit, strehimin familjar, përkujdesi ndaj fëmijëve, përkujdesi ndaj të moshuarve, duke përfshirë regjistrimin dhe licencimin e këtyre qendrave përkujdesëse, punësimin, pagesën e pagave dhe trajnimin e profesionistëve të mirëqenies sociale.

Disa nga detyrat dhe përgjegjësitë kryesore të QPS-ve përfshijnë punën e drejtpërdrejtë sociale me grupet e cënueshme, këshillimin, referimin në institucionet rezidenciale,

⁵²Divizioni i Aftësisë së Kufizuar dhe Personave të Moshuar (DAKPM), është përgjegjës për planifikimin dhe monitorimin e implementimit të politikave në sferën e përkujdesjes rezidenciale-institucionale për personat e moshuar pa përkujdesje familjare, fëmijët e braktisur dhe me aftësi të kufizuara dhe personat e rritur po ashtu me aftësi të kufizuara mendore-ngecje në zhvillim mendor.

marrëveshjet për miratim, kujdestari dhe birësimin e fëmijëve, pjesëmarrjen në seanca të gjykatës të (divorcit, kujdestarisë, delikucencë të të miturve, e tjera).

Mirëmbajtja, respektimi dhe zbatimi i standardeve si dhe i disiplinës profesionale në fushën e shërbimeve sociale dhe familjare është përgjegjësi e Këshillit të Përgjithshëm për Shërbime Sociale dhe Familjare (KPSHSF). Ky organ gjithashtu është përgjegjës edhe për licencimin dhe ngritjen e kapaciteteve profesionale për ofruesit e shërbimeve sociale dhe familjare të sektorit qeveritar dhe jo-qeveritar.

Komunat ose organizatat e tjera mund të ofrojnë shërbime sociale dhe familjare, por MPMS rezervon të drejtën për të përcaktuar se ku, si dhe nga kush do të ofrohen këto shërbime, duke përfshirë të drejtën për të ofruar këto shërbime drejtpërdrejt apo përmes kontraktimit të OJQ-ve. Disa prej këtyre shërbimeve përfshijnë kujdesin rezidencial për të moshuar, për personat me aftësi të kufizuara mendore, dhe strehimin e viktimave të trafikimit dhe të dhunës në familje.

Sistemi i kujdesit rezidencial ka të bëjë me ofrimin e shërbimeve 24-orësh për personat e moshuar pa përkujdesje familjare dhe personat me aftësi të kufizuara mendore. Këtë sistem e përbëjnë dy institucione të mëdha: Shtëpia për Personat e Moshuar pa Përkujdesje Familjare (SHPMPF) në Prishtinë dhe Instituti Special në Shtime (ISSH). Gjithashtu në kuadër të këtij sistemi hyjnë edhe tri (3) Shtëpitë me bazë në Komunitet për personat e moshuar (Skenderaj, Istog dhe Graçanicë), shtatë (7) Shtëpitë me bazë në komunitet për personat e rritur me aftësi të kufizuara mendore (Shtime, Ferizaj, Vushtrri, Lipjan, Deçan, Dardanë dhe në Graçanicë), si dhe Shtëpia e fëmijëve me bazë në komunitet për fëmijët e braktisur me aftësi të kufizuara (Shtime). SHPMPF-ja, ISSH-ja dhe Shtëpia e Fëmijëve në Shtime, janë me karakter kombëtar dhe menaxhohen nga niveli qendror, ndërsa dhjetë (10) shtëpitë e tjera me bazë në komunitet që nga janari i vitit 2016 menaxhohen nga niveli lokal.

Format themelore për mbrojtjen e fëmijëve pa kujdes prindëror janë: kujdestaria, strehimi familjar, strehimi rezidencial dhe adoptimi. Në praktikën kosovare strehimi familjar aplikohet në dy forma: strehimi familjar brenda familjes (familjet strehuese janë nga rrethi familjar, të afërm të fëmijës) dhe strehimi familjar alternativ (familjet strehuese nuk kanë asnjë lidhje farefisnore, nuk janë të afërm të fëmijës). Programi qeveritar, përveç menaxhimit të procesit të strehimit familjar, përfshinë edhe pagesat e rregullta mujore të strehimit familjar, të cilat kanë për qëllim mbulimin e shpenzimeve të kujdesit për fëmijët pa kujdes prindëror të strehuar në familjet strehuese në nivel vendi.

Strehimoret për viktimat e trafikimit dhe viktimat e dhunës në familje kryesisht drejtohen nga OJQ-të, përveç një strehimoreje, e cila financohet dhe menaxhohet plotësisht nga MPMS-ja. Strehimoret që drejtohen nga OJQ-të, marrin subvencione nga MPMS-ja në bazë të projekteve, ndërsa një pjesë të fondeve e sigurojnë nga bashkëfinancimet me komuna dhe donatorë. Tabelat 6 dhe 7 përmbledhin skemat dhe shërbimet sociale dhe familjare të këtij nën-sektori të mbrojtjes sociale.

Përfshirja e ulët e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian në skemat e mirëqenies sociale dhe shfrytëzimi i pamjaftueshëm i shërbimeve sociale vështirëson zbutjen e varfërisë në mesin e këtyre komuniteteve dhe kjo paraqet sfida shumë serioze. Shumica e pjesëtarëve të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian jetojnë në varfëri ekstreme⁵³ dhe vazhdojnë të ndeshen me kushte të vështira të jetesës⁵⁴. Situata është posaçërisht e vështirë për 20% të më

⁵³ World Bank, Kosovo Country Snapshot, 2015.

⁵⁴ Agjencia e Statistikave të Kosovës, Komunitetet Rom dhe Ashkali në Republikën e Kosovës, Anketat e Grupimeve të Treguesve të Shumëfishtë 2013-2014; Komisioni Evropian, Raporti i Progresit për Kosovën, 2015; Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (UNDP), Raporti i Zhvillimit Njerëzor, 2010.

të varfërve të këtyre komuniteteve dhe familjeve që jetojnë në zonat rurale⁵⁵. Studimi i vitit 2013⁵⁶ në komunën e Fushë Kosovës dhe Obiliqit ka gjetur se dy të tretat e familjeve të komunitetit rom dhe afër gjysma e komunitetit ashkali hasin vështirësi në plotësimin e nevojave për ushqim dhe nevoja të tjera elementare.

Sipas të dhënave të MPMS-së, 1,961 familje të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian kanë pranuar ndihma sociale gjatë vitit 2015⁵⁷, e që përbëjnë 8% të numrit të përgjithshëm të familjeve përfituese në Kosovë. Të dhënat tregojnë se numri i familjeve të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian që kanë përfituar ndihma sociale ka shënuar rënie nga viti në vit ndërsa vlera e përfituar monetare ka shënuar rritje, si rezultat i rritjes së ndihmës sociale.

Sfidat që duhet të adresohen

Kufizimet buxhetore janë pengesë për zbutjen e varfërisë dhe përfshirjen sociale përmes skemave dhe shërbimeve sociale. Sfida kryesore e mbrojtjes sociale në Kosovë në zbutjen e varfërisë dhe përfshirjen sociale janë kufizimet buxhetore. Posaçërisht gjatë viteve të fundit me zbatimin e skemave të reja kategorike (shih Tabelën 12 dhe Tabelën 13 për numrat e përfituesve dhe shpenzimet në skemat e mbrojtjes sociale 2010-2015 në Aneks). Si rrjedhojë, të gjitha skemat dhe programet për mbrojtjen dhe mbështetjen e personave në nevojë sociale janë të kufizuara në veprimtarinë e tyre.

Pamjaftueshmëria e transfereve sociale në përmbushjen e nevojave bazike të përfituesve. Vlera mujore e Ndihmës Sociale është rritur vetëm dy herë që nga themelimi i skemës: në vitin 2009 dhe në vitin 2015 për 25%, përkundër dispozitave legislative që parashohin përshtatje të përfitimit me shportën minimale të konsumit në baza vjetore.

Megjithatë, shuma prej 50€ në muaj (vlera minimale e Ndihmës Sociale aktualisht) është më e ulët edhe se kufiri i varfërisë së skajshme të vitit 2012 (63€).⁵⁸ Edhe shumat mujore të skemave tjera nuk i janë përshtatur ngritjes së çmimeve në shportën minimale për t'i plotësuar nevojat e kategorive në nevojë.

Pabarazia në vlerat mujore të transfereve sociale në mes të grupeve të cenueshme. Sistemi i mbrojtjes sociale karakterizohet me mospërputhje dhe pabarazi në mes të skemave në aspektin e mjaftueshmërisë së përfitimeve materiale. Shuma mujore e Skemës së Ndihmës Sociale për person është me e ulët në krahasim me të gjitha skemat tjera. Më pastaj, me themelimin e skemave për kompensimin e Personave të Verbër dhe Personave Paraplegjikë dhe Tetraplegjikë, sistemi i mbështetjes së personave me aftësi të kufizuar (PAK) është segmentuar dhe vendos në situatë më të pafavorshme grupet e aftësisë së kufizuar që nuk i përkasin grupeve të cekura më lartë.

Mbulueshmëria e kufizuar e familjeve të varfëra nga Skema e Ndihmës Sociale. Plotësim-ndryshimet në Ligjin për Skemën e Ndihmës Sociale të vitit 2012, posaçërisht kriteret e përzgjedhjes në Kategorinë e II-të kanë ndikuar që numri i përfituesve të bie në mënyrë drastike, përkundër faktit se parametrat e varfërisë dhe papunësisë nuk tregojnë përmirësime. Numri i përfituesve të Ndihmës Sociale ka shënuar rënie të dukshme, nga 36,129 familje (2010) në 25,943 në vitin 2015⁵⁹. Posaçërisht kriteri i së paku një fëmije 5-vjeç për po të njëjtën kategori të përfituesve paraqet problem në mbulimin e familjeve të

⁵⁵ Agjencia e Statistikave të Kosovës, Komunitetet Rom, Ashkali dhe Egjiptian në Republikën e Kosovës, Anketa e Grupimeve të Treguesve të Shumëfishitë 2013-2014.

⁵⁶ Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (UNDP), Community Vulnerability Assessment Report, 2013.

⁵⁷ MPMS, Departamenti i Politikave Sociale dhe Familjare, Shtator 2016.

⁵⁸ Duke përdorur shportën minimale të konsumit (e përcaktuar për matje të varfërisë në vitin 2002-2003) dhe vlerat vjetore të Indeksit të Çmimeve të Konsumit (2002-2013) për kategoritë ushqimore, studimi i UNDP-se (2014) "Vlera Reale e Ndihmës Sociale në Kosovë" vlerëson se vlera minimale e Ndihmës Sociale do të duhej të ishte 63eur (për familjet 1-anëtarëshe) (UNDP, 2014, f.17).

⁵⁹ ASK, (Qershor, 2016). Statistikat e Mirëqenies Sociale 2015. Marrë nga: <http://ask.rks-gov.net/media/2648/statistikat-e-mir%C3%ABqenies-sociale-2015.pdf>

varfëra nga skema duke marrë parasysh se gjendja financiare e ekonomive familjare përkeqësohet me vijimin e shkollimit të fëmijës. Raporti i UNICEF-it mbi “Varfërinë e fëmijëve” (2009) tregon se vetëm 19% e familjeve të cilat jetojnë në varfëri përfitojnë nga Skema e Ndihmës Sociale pikërisht për shkak të këtij kriteri.⁶⁰ Edhe pse shënon numrin më të madh të përfituesve në tërë sistemin e mbrojtjes sociale, shpenzimet në Skemën e Ndihmës Sociale ishin më pak se 9% në vitin 2015 (shih Tabelën 12 në Aneks për shpenzimet sipas skemave).

Mungesa e qëndrueshmërisë së ofrimit të shërbimeve sociale dhe familjare. Mbështetja e grupeve më të cenueshme në Kosovë karakterizohet me shumë sfida për shkak të mungesës së vullnetit politik për të siguruar model të qëndrueshëm të financimit dhe menaxhimit të shërbimeve sociale dhe investimeve të paketa në përmirësimin e infrastrukturës fizike të ofrimit të shërbimeve dhe zhvillimit të kapaciteteve njerëzore. Si rezultat, gama e shërbimeve të ofruara është shumë e ngushtë dhe e pamjaftueshme dhe cilësia e shërbimeve të ofruara është e ulët. Mungesa e Grantit Specifik për financimin e shërbimeve në nivel komunal ka rezultuar në paqartësi lidhur me buxhetin komunal në dispozicion për shërbime sociale, familjare dhe burime të pamjaftueshme. Kjo ka pasur ndikim negativ si në sasi të shërbimeve të ofruara, ashtu edhe në pabarazi në përfshirjen sociale të qytetarëve nëpër komuna. Gjatë vitit 2015 komunat kanë arritur të ndajnë rreth €2.6 milion të mjeteve të tyre për këto shërbime nga Granti i Përgjithshëm dhe të Hyrat Vetanake, me të cilat janë mbuluar kryesisht kostot e stafit dhe shpenzimeve operative të QPS-ve, përderisa shumat për bashkëfinancim të projekteve të OJQ-ve për ofrim të shpenzimeve ishin minimale.

Boshllëku i ofrimit të shërbimeve që nga decentralizimi është mbushur kryesisht nga OJQ-të, mirëpo ofrimi i shërbimeve nga këto të fundit ka qenë kryesisht në baza ad-hoc, i paregjistruar dhe i pakoordinuar, veçanërisht në rastet e mbështetjes nga familja dhe komuniteti, gjë që ndikon në paqëndrueshmëri dhe cilësi të ulët të shërbimeve të ofruara.

Cilësia e ulët e shërbimeve sociale dhe familjare në nivel lokal. Cilësia e shërbimeve sociale dhe familjare ballafaqohet me një sërë sfidash administrative dhe financiare si rrjedhojë e decentralizimit të paqartë të kompetencave dhe funksioneve nga niveli qendror në atë lokal dhe mungesës së përkushtimit politik për ofrimin e shërbimeve sociale dhe familjare.

- **Mungesa e kapaciteteve për ofrim të shërbimeve në nivel lokal.** Së pari, numri i ofruesve të shërbimeve në relacion me numrin e shërbimeve të ofruara është shumë i vogël. Pastaj, shkathtësitë e punëtorëve për ofrimin e shërbimeve nuk janë adekuate në asnjë nivel, përfshirë atë menaxhues. Shumica e drejtorëve të drejtorive të Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale në nivel lokal kanë përvojë në shëndetësi dhe jo në menaxhim apo ofrim të shërbimeve sociale.
- **Probleme me monitorim të ofrimit të shërbimeve sociale.** Transferi dhe mos bartja e qartë e kompetencave gjatë decentralizimit po shkakton po ashtu probleme në monitorim të shërbimeve për shkak të problemeve në nivelet e shumta të raportimit.
- **Mungesa e informatave mbi grupet e cenueshme në nivel komunal.** Komunat po ashtu hasin në sfida në planifikimin dhe zhvillimin e aktiviteteve për ofrim të shërbimeve në mungesë të të dhënave të sakta mbi popullsinë dhe personat në nevojë për mbrojtje sociale, posaçërisht sipas grup moshave, etnisë, aftësisë, etj.

⁶⁰ UNICEF. (Maj, 2010). Varfëria e Fëmijëve në Kosovë. Marrë nga: https://www.unicef.org/socialpolicy/files/Kosovoa_Child_Poverty_ENG.pdf

Mungesa e ndërlidhjes mes skemave dhe shërbimeve sociale me programet në sektorë të tjerë për përfshirje sociale. Mos-integrimi i skemave të ndryshme sociale me shërbime sociale është po ashtu sfidë në përfshirjen sociale në Kosovë. Shërbimet sociale dhe të punësimit të ofruara nga niveli komunal, qendror dhe sektori i OJQ-ve funksionojnë të pavarura, duke pamundësuar zbutjen afatgjatë të varfërisë. Gjatë vitit 2015 nga skemat e punës publike kanë përfituar vetëm 134 persona nga Skema e Asistencës Sociale, prej të cilëve vetëm 3 kanë qenë gra, shifër kjo e cila tregon se këto programe duhen përmirësuar targetimin e grupeve më të cenueshme siç janë gratë, pjesëtarët e komuniteteve Rom, Ashkali dhe Egjiptian, personat me aftësi të kufizuara dhe të papunët afatgjatë. Gjithashtu, përfshirja sociale e fëmijëve me nevoja të veçanta mbetet ende e kufizuar për shkak të mungesës së infrastrukturës adekuate në institucionet shkollore, mungesës së mësimdhënësve të trajnuar për të punuar me këta fëmijë, si dhe problemit rrënjësor me identifikimin e tyre. Në vazhden e përpjekjeve për ngritjen e mirëqenies sociale në mënyrë gjithëpërfshirëse, MPMS ka hartuar Ligjin për Ndërmarrje Sociale i cili synon tre qëllime: qëndrueshmërinë financiare të ofrimit të shërbimeve sociale; ngritjen e cilësisë së shërbimeve sociale; dhe punësimin e personave në nevojë sociale, i cili pritet të aprovohet gjatë gjysmës së parë të këtij viti. Objektivi kryesor i këtij ligji, është që të kontribuojë në zhvillimin e ekonomisë sociale, përmes krijimit të ndërmarrjeve sociale të cilat adresojnë çështje sociale, duke përfshirë punësimin dhe ofrimin e shërbimeve dhe të mirave në interes të shoqërisë.

3.8. Pensionet

Gjendja aktuale

Sistemit pensional në Kosovë është i organizuar në tre shtylla (të prezantuara më hollësisht në aneks në Tabelën 10). Shtylla e parë përfshin pensionin bazë të moshës, pensionin kontribut-pagues deri më 01.01.1999, pensionet e parakohshme dhe të veçanta për kategoritë të cilat nuk kanë kontribuar në fondin pensional. Kjo shtyllë financohet nga buxheti i rregullt i shtetit. Shtylla e dytë përfshinë kursimet e obligueshme pensionale në llogari individuale në Fondin Pensional të Kosovës ku punëdhënësit dhe punëmarrësit kontribuojnë me nga 5% të pagës. Kjo shtyllë administrohet nga Trusti Pensional i Kosovës. Shtylla e tretë përfshin kursimet plotësuese vullnetare, pjesë kjo e liberalizuar për fondet private në Kosovë (aktualisht vetëm një).

Gjatë tre viteve të fundit janë bërë shumë përpjekje për konsolidimin, harmonizimin dhe unifikimin e skemave pensionale që financohen nga shteti. Synimi ka qenë që të përcaktohen kriteret dhe procedurat administrative për njohjen e së drejtës në pension njëkohësisht. Në vitin 2014, ka filluar zbatimi i Ligjit për Skemat Pensionale të Financuara nga Shteti. Po ashtu, gjatë vitit 2016 ka filluar kategorizimi i pensioneve në bazë të stazhit pensional sipas nivelit të arsimimit.

Sistemi pensional dhe invalidor për personat mbi moshën 18-vjeçare menaxhohen dhe administrohen nga Departamenti i Pensioneve i Ministrisë. Ky departament është i organizuar në pesë (5) divizione, shtatë (7) zyra rajonale të pensioneve dhe zyra komunale me shtrirje në tërë Kosovën. Tabela 10 në Aneks paraqet përmbledhje të karakteristikave kryesore të skemave pensionale, përfshirë kriteret e kualifikimit dhe shumën mujore të pensionit. Përderisa të gjitha skemat tjera tashmë janë në zbatim, gjatë vitit 2017 ka filluar edhe zbatimi i skemave në vijim: Skema e Pensioneve Invalidore të Punës, Skema e Pensioneve Familjare, dhe Skema për Kompensimin e Personave Paraplegjikë dhe Tetraplegjikë.

Skemat e pensioneëve për Kategoritë e Dalura nga Lufta e viteve 1998-1999 administrohen nga Departamenti i Familjeve të Dëshmorëve, Invalidëve të Luftës dhe Viktimave Civile. Departamenti përbëhet nga tre divizione: Divizioni i Skemave për Kategoritë e Luftës, Divizioni për Realizimin e të Drejtave dhe Divizioni i Monitorimit dhe Kontrollit, dhe shtatë (7) zyra komunale. Tabelat në Aneks paraqesin përmbledhje të karakteristikave kryesore të skemave pensionale për kategoritë e dalura nga lufta, përfshirë kriteret e kualifikimit dhe shumën mujore të pensionit.⁶¹

Në vitin 2016 vetëm 160 pjesëtarë të komunitetit rom dhe 146 të atij ashkali kanë pranuar pensionet bazë e që përbëjnë vetëm 0.2% të numri të përgjithshëm të përfituesve nga ky pension (të dhënat nuk raportohen veçmas për komunitetin egjiptian). Një sqarim i ofruar⁶² për këtë numër të vogël është theksuar të jetë jetëgjatësia e shkurtër e këtyre komuniteteve, e cila llogaritet të jetë, mesatarisht, 60 vjet⁶³. Numri i vogël i përfituesve nga pensioni kontributiv mund të lidhet me faktin se punësimi tek këto komunitetet ka qenë, vazhdimisht, i ulët. Vetëm 1.1% e fëmijëve me aftësi të kufizuara për të cilët familjet marrin mbështetje financiare janë pjesëtarë të komuniteteve rom dhe ashkali (88 dhe 132 fëmijë respektivisht)⁶⁴.

Sfidat që duhet të adresohen

Buxheti i pamjaftueshëm për realizimin e të drejtave në pensione dhe beneficione. Sfidat kryesore me fushën e pensioneëve në shtyllën e parë ndërlidhen me kufizimet buxhetore dhe sfidat administrative për zbatimin e skemave përkatëse. Skema e Pensionit Bazik të Moshës dhe Pensionit Kontributiv pagues janë dy nga skemat më të kushtueshme të Ministrisë dhe së bashku përbëjnë më shumë se 65% të shpenzimeve të ministrisë në transfere sociale dhe 3.3% të Bruto Produktit Vendor (BPV). Dy prej faktorëve të cilët kanë ndikuar në rritjen e shpenzimeve në këto dy skema gjatë pesë viteve të fundit janë rritja e shumës mujore të pensioneëve gjatë periudhës 2011-2014 si dhe rritja e numrit të përfituesve (FMN, 2016).⁶⁵ Për shkak të kufizimeve buxhetore, Skema e Pensionit Invalidor në Punë dhe Skema e Pensionit Familjar kanë filluar të zbatohen në fillim të vitit 2017 përkundër që kjo ligjërisht ishte obligueshme që nga viti 2014 me hyrjen në fuqi të Ligjit të Pensioneëve të Financuara nga Shteti. Edhe zbatimi i skemave pensionale për Kategoritë e Dalura nga Lufta përballet me kufizimet buxhetore. Numri i përfituesve të këtyre skemave arrin afërsisht 7% të të gjithë përfituesve të mbrojtjes sociale dhe 15% të shpenzimeve të përgjithshme në këtë sektor. Megjithatë, shpenzimet në këtë kategori pritet të rriten në vazhdimësi për disa arsye. Së pari, numri i përfituesve pritet të rritet edhe më tej me zbatimin e Skemës së Pensioneëve për Veteranët e Luftës së UÇK-së. Kjo skemë ka aktualisht 28,562 përfitues, mirëpo verifikimi i listave nga Komisioni Qeveritar për njohjen e statusit të kategorive të luftës ka konstatuar se janë njohur mbi 40,000 veteranë si luftëtarë të cilët mund ta gëzojnë të drejtën në këtë pension. Këto skema parashihet të krijojnë presion fiskal në ardhmen si pasojë e dizajnit të tyre për shkak se shumica përfshijnë familjet dhe jo vetëm individët. Gjithashtu, skemat e invalidëve të luftës pamundësojnë azhurnimin e listave të përfituesve në bazë të gjendjes së tyre për shkak se kjo e fundit vlerësohet vetëm në fillim, në fazën e aplikimit.

Mos-harmonizimi i skemave pensionale. Mos-harmonizimi ka bërë që disa pensionistë të përfitojnë nga më shumë se një skemë pensionale, duke krijuar kështu pabarazi në sistem dhe

⁶¹ Përshkrimi për Skemën e Viktimave të Dhunës Seksuale të Luftës mungon në tabelë sepse skema nuk ka filluar të zbatohet ende.

⁶² Ushtrues Detyre i Udhëheqësit të Departamentit të Pensioneëve, MPMS, gusht 2016.

⁶³ Sigurimi i ri shëndetësor do të shpëtojë jetë: Jetëgjatësia dhe shëndeti në komunitetet Rome, Ashkali, dhe Egjiptian të Kosovës. Balkan Sunflowers. 2016.

⁶⁴ Të dhënat për komunitetin egjiptian, Ministria i përfshin tek grupi “të tjerët” andaj nuk ekziston e dhëna veçmas për këtë komunitet.

⁶⁵ FMN. (Mars, 2016). Rritja e Benefiteve në Para të Mbrojtjes Sociale. Marrë nga: <https://ëëë.imf.org/external/pubs/ft/scr/2016/cr16123.pdf>

presion fiskal. Disa prej skemave per kategorite e dalura nga lufta si dhe pensionet e TMK-së dhe FSK-së lejojnë përfitim edhe nga Pensioni Bazik i Moshës njëkohësisht.

Pabarazia dhe segmentimi në skemat pensionale të aftësisë së kufizuar. Skemat e ndryshme të aftësisë së kufizuar ngërthejnë në vete kriteret të cilat rezultojnë në pabarazi në mbrojtjen sociale të këtyre grupeve. Së pari, Pensioni i Paaftësisë së Përhershme dhe Pensioni Invalidor i Punës (grupi i përfituesve të pas vitit 1999) kanë kriter paaftësinë e përhershme (100%), përderisa pensionet për kategoritë e luftës që lidhen me aftësi të kufizuar ofrojnë pensione edhe për persona/familje me aftësi të kufizuar të pjesshme. Si rezultat, shumë persona në nevojë mbeten jashtë sistemit të mbrojtjes sociale përkundër që janë grup i cenueshëm. Së dyti, përfituesit e Pensionit të Paaftësisë së Përhershme e kanë të domosdoshme rivlerësimin e aftësisë së kufizuar çdo 1, 3 dhe 5 vite (në përputhje me vendimin e Komisionit Mjekësor), përderisa skemat e kategorive të dalura nga lufta që lidhen me aftësi të kufizuar parashohin përcaktimin e paaftësisë vetëm një herë, në fazën e aplikimit. Së treti, shuma prej 75€ nuk i merr parasysh nevojat për personat me aftësi të kufizuara dhe është më e ulët se shumata e garantuara me skemat për mbështetjen e personave të verbër dhe personave paraplegjikë dhe tetraplegjikë. Së katërti, sistemi pensional nuk ka rregulla të qarta dhe të harmonizuara për vlerësimin e shkallës së aftësisë së kufizuar. Së fundi, përveç Pensionit të Invaliditetit në Punë që ofron mbështetje për familjet anëtarët e të cilave vdesin nga aksidentet/lëndimet në punë, pjesa tjetër e popullsisë mbetet e pambuluar nga rreziku i humbjes së anëtarit të familjes për dallim prej familjeve të kategorive të dalura nga lufta.

Mosazhurnimi i listave të Pensionit Bazë të Moshës. Gjatë viteve të fundit, Ministria ka shënuar rezultate pozitive në azhurnimin e listave të pensionistëve të skemës së Pensionit Bazik të Moshës përmes zbatimit të Memorandumit të Bashkëpunimit me Agjencinë e Regjistrimit Civil dhe Bashkësitë Fetare për identifikimin e rasteve të vdekjes. Megjithatë, ky aktivitet vazhdon të jetë sfidë për shkak të mos-lajmërimit të familjarëve në rastin e vdekjes së pensionistëve dhe kriterit ligjor për lajmërimin e pensionistëve çdo gjashtë muaj.⁶⁶

Mungesa e dëshmive të kontributit dhe përfitimeve nga sistemi i kaluar pensional. Sistemi i sigurimit pensional dhe invalidor i Kosovës deri në vitin 1990 ka funksionuar si sistem i mëvetshëm organizativ, funksional dhe legjitim. Konflikti në Kosovë në fund të viteve të 90-ta rezultoi në shkatërrimin rrënjësor të sistemit pensional, duke përfshirë këtu edhe shkatërrimin e dokumenteve/formularëve të kontributeve. Si rrjedhojë, në Skemën e Pensioneve Kontribut-pagues verifikimi i stazhit të punës mbetet problematik, përderisa skema e Pensionit Invalidor has në vështirësi me paraqitjen e dëshmive të përfitimeve në sistemin paraprak. Përfituesit e Skemës së Pensioneve të Parakohshme (punonjësit e Trepçës dhe minierave tjera) ballafaqohen me sfidën e njëjtë për shkak të mungesës së dokumentacionit adekuat për të plotësuar kriterin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës pa fajin e të punësuarit. Ligji aktual po ashtu nuk e sqaron qartë periudhën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës. Për shkak të këtyre vështirësive, nga viti 2015 zbatohet Udhëzimi Administrativ nr. 09/2-15 për Kategorizimin e Shfrytëzuesve të Pensionit Kontribut-pagues sipas Strukturës Kualifikuese. Ky akt ligjor ka për qëllim kategorizimin e pensioneve në bazë të nivelit të arsimimit si tregues i përafërt (alternativ) me vitet e kontributeve.

Pamjaftueshmëria e Pensionit Bazik të Moshës për të plotësuar nevojat bazike të pensionistëve. Përkundër rritjeve gjatë viteve të fundit, vlera e Pensionit Bazë të Moshës është e pamjaftueshme për përmbushjen e nevojave bazike të pensionistëve dhe zbutjen e varfërisë, qëllim kryesor ky i kësaj skeme si pension social. Prandaj, identifikimi dhe zbatimi

⁶⁶ Për këtë arsye, DAP aplikon forma të ndryshme të verifikimit, përfshirë Sistemin Integruar Informativ të lajmërimit çdo gjashtë muaj të pensionistëve, hetime të lajmërimeve dhe përkujtimeve të vdekjes nëpër gazeta, si dhe së voni ka filluar marrëveshje me bashkësitë fetare.

i mekanizmave për indeksimin e këtij pensioni në përputhje me legjislacionin dhe treguesit përkatës është esencial.

Dekurajimi i përfituesve të disa skemave të pensioneve për pjesëmarrje në tregun e punës. Struktura e disa skemave nuk përfshin kriterin e aktivitetit ekonomik për përfitim nga skema, siç është rasti me Skemën e Pensionimit të Parakohshëm, pensionet familjare, dhe Pensionin e Veteranëve të Luftës, duke nxitur kështu rritjen e ekonomisë joformale dhe rritjen e numrit të përfituesve në vazhdimësi dhe duke krijuar presion fiskal në sistem. Diskutimet e shumta me shoqatat e veteranëve dhe invalidëve kanë ardhur në përfundim se numri i lartë i përfituesve të kësaj kategorie është rezultat i paqartësisë së kriterit të “aktivitetit ekonomik”, që krijon hapësirë për interpretim dhe përfshirje të personave të cilët nuk i plotësojnë kriteret. Për të zgjidhur këtë problem, Ministria tashmë ka marrë iniciativën për plotësim-ndryshimin e Ligjit për Veteranët e UÇK-së, ndryshime këto që do të adresojnë çështjet në vijim: i) Përcaktimi i statusit të veteranit dhe ii) Ridefinimi i përfitimeve në pension për veteranët luftëtarë. Vlera e lartë e shumës mujore, posaçërisht për Skemën e Veteranëve të Luftës, supozohet të ketë ndikim në pjesëmarrje në treg të punës në ekonominë formale.

Numri i vogël i kontribut-paguesve në shtyllën e dytë. Në shtyllën e dytë të pensioneve sfidë e vazhdueshme mbetet numri tejet i vogël i kontribut-paguesve për shkak të shkallës së lartë të papunësisë dhe punësimit jo-formal, gjë që paraqet sfidë në përfshirjen sociale të qytetarëve të moshës së pensionit në të ardhmen.

Vështirësitë në realizimin e të së drejtës në pensionet e jashtme. Kosova në të kaluarën si pjesë e ish-Jugosllavisë ka qenë nënshkruese e një numri të marrëveshjeve bilaterale në fushën e sigurimit social, siç është rasti me Austrinë, Gjermaninë, Francën, Belgjikën, Italinë, Britaninë e Madhe, e tjera. Megjithatë, me shpërbërjen e sistemit pensional në fund të viteve të 90-ta, realizimi i të drejtave të pensionistëve të cilët kanë punuar në vende jashtë Kosovës gjatë karrierës së tyre mbetet sfidë për shkak se marrëveshjet bilaterale me këto shtete janë bërë plotësisht apo pjesërisht të pazbatueshme.

Sfidat institucionale të Ministrisë për zbatimin e skemave të pensioneve dhe beneficioneve. Departamenti i Pensioneve ballafaqohet me një sërë problemesh përfshirë edhe kushtet e rënda të punës në mungesë të objektit dhe mjeteve të pamjaftueshme të cilat pamundësojnë kryerjen e detyrave dhe përgjegjësi në fushëveprimtari. Më pastaj, në nivelin e Zyrave Regjionale të Pensioneve, zbatimi i legjislacionit dhe skemave sfidohet nga mungesa e kapaciteteve profesionale (në përgjithësi, por veçanërisht në fushën e teknologjisë informative), stafit të pamjaftueshëm, si dhe decentralizimit të pjesshëm të vendimmarrjes. Stafi i pamjaftueshëm dhe mungesa e mundësive për ngritje të kapaciteteve janë po ashtu evidente edhe në nivelin e departamentit. Mos-integrimi dhe avancimi sporadik i moduleve të skemave në platformën e teknologjisë informative si dhe mungesa e dixhitalizimit të plotë të dosjeve të pensionistëve kontribut pagues paraqesin sfidë të madhe në ruajtjen, menaxhimin, dhe përdorimin e të dhënave nga sistemi pensional. Disa prej sfidave me të cilat ballafaqohet DFDIL në aspektin e zbatimit, menaxhimit dhe administrimit të skemave përfshijnë: 1) Vendimi i Qeverisë (2011) për ndërprerjen e aplikacioneve të reja në Skemat e Familjeve të Dëshmorëve, Viktimave Civile, Invalidëve Civil, Invalidëve të Luftës dhe Kujdestarëve të Invalidëve; 2) Rifunksionalizimi i Komisionit Mjekësor për vlerësimin e shkallës së invaliditetit për invalidët e luftës dhe invalidët civil të luftës; 3) Infrastruktura joadekuate e teknologjisë informative (mosfunksionimi i rrjetit në tërë strukturën organizative të departamenteve; 4) Mungesa e menaxhimit qendror të sistemeve të TI-së), si dhe 5) Mungesa e kapaciteteve njerëzore.

Mungesa e ndarjes së funksioneve institucionale në hartimin dhe zbatimin e politikave të pensioneve dhe beneficioneve si dhe mungesa e koordinimit në zbatim. Siç është cekur më herët, skemat e ndryshme pensionale dhe për kategoritë e dalura nga lufta zbatohen dhe administrohen nga dy departamente të ndryshme, DP dhe DFDIL, përkundër faktit se disa prej përfituesve të të dyja skemave janë individët e njëjtë. Mungesa e koordinimit të të gjitha këtyre skemave nën një institucion të vetëm, ka pasur ndikim negativ në ofrimin e shërbimeve për realizim të së drejtës në pensione dhe beneficione, si në aspektin e shpejtësisë ashtu edhe atë cilësisë. Sfidë institucionale është po ashtu mos-ndarja e funksionit të hartimit të politikave nga ai i zbatimit të skemave të pensioneve dhe beneficioneve. Të dyja këto aktivitete janë përgjegjësi e DP dhe DFDIL përderisa vendimet për zbatimin e skemave të reja si dhe për rritjen e shumës së përfitimeve merren nga Ministria e Financave në bashkëpunim me grupet e interesit dhe organizatat ndërkombëtare si Banka Botërore dhe Fondi Monetar Ndërkombëtar, për shkak të implikimeve makroekonomike të reformave të tilla.

4. Vizioni dhe objektivat strategjike

Qëllimi kryesor i intervenimeve të kësaj strategjie është përmirësimi i politikave dhe shërbimeve publike në fushën e punësimit dhe mirëqenies së qytetarëve, si parakusht për zhvillimin gjithëpërfshirës dhe integrimin e Kosovës në Bashkimin Evropian.

Strategjia e Punësimit dhe Mirëqenies Sociale është strategji sektoriale që synon të udhëzojë dhe koordinojë veprimet e institucioneve dhe palëve të ndryshme me interes në fushën e punësimit dhe mirëqenies sociale. Përmes këtyre veprimeve, institucionet e Kosovës do të kontribuojnë në:

- arritjen e objektivave zhvillimore të parapara në Strategjinë Kombëtare për Zhvillim;
- uljen e nivelit të papunësisë dhe jo aktivitetit ekonomik, me fokus të veçantë te gratë, të rinjtë dhe kategoritë shoqërore më të marginalizuara;
- forcimin e shkathësive të fuqisë punëtore dhe përputhjen e tyre me nevojat e tregut të punës;
- rritjen e drejtësisë shoqërore përmes transferimit më të drejtë dhe efikas të burimeve publike drejt kategorive shoqërore në nevojë;
- transpozimin dhe zbatimin e acquis në fushën e punësimit dhe mirëqenies sociale dhe, kështu, përshpejtimin e procesit të integritit në Bashkim Evropian.

Për ta realizuar vizionin e kësaj strategjie, dhe synimet politike të Qeverisë së Kosovës, Strategjia për Përmirësimin e Planifikimit dhe Koordinimit të Politikave përfshinë katër objektiva, të cilat mbulojnë fushën e përgjegjësisë së Ministrisë.

Objektivi strategjik 1: Ulja e inaktivitetit, rritja e punësimit, zhvillimi i shkathësive në përputhje me kërkesat e tregut të punës dhe administrimi më i mirë i tregut të punës.

Objektivi strategjik 2: Përmirësimi i kushteve të punës dhe zvogëlimi i punësimit informal përmes fuqizimit të mekanizmave të mbikëqyrjes dhe forcimit të dialogut social.

Objektivi strategjik 3: Rritja e mirëqenies sociale përmes zgjerimit dhe ngritjes së cilësisë së mbrojtjes dhe shërbimeve sociale e familjare, me fokus të veçantë në grupet në nevojë dhe barazinë gjinore.

Objektivi strategjik 4: Realizimi i të drejtave në përfitime për pensionistët dhe pensionistet dhe kategoritë e luftës përmes zhvillimit të sistemit të qëndrueshëm pensional, harmonizimit të kornizës ligjore dhe ngritjes së kapaciteteve institucionale, njerëzore dhe teknologjike.

5. Intervenimet kryesore të strategjisë

5.1. Rritja e nivelit të punësimit

Objektivi strategjik 1: Ulja e inaktivitetit, rritja e punësimit, zhvillimi i shkathtësive në përputhje me kërkesat e tregut të punës dhe administrimi më i mirë i tregut të punës

Ky objektivi ka për qëllim që të mundësojë rritje të punësimit në Kosovë duke i adresuar sfidat e shkathtësive të fuqisë punëtore dhe mospërputhjeve mes nevojave të tregut dhe ofertës. Kjo do të realizohet përmes forcimit të kapaciteteve të shërbimeve publike të punësimit, zgjerimit të gamës së shërbimeve dhe përmirësimit të cilësisë së tyre. Në fushën e aftësimit profesional, përqendrimi do të jetë te përmirësimi i cilësisë së programeve dhe përputhja e tyre më e mirë me tregun e punës.

Objektivi specifik 1.1: Forcimi i kapaciteteve të shërbimeve publike të punësimit

Synimi kryesor i këtij objektivi specifik është të sigurohet që shërbimet publike të punësimit janë në gjendje të ofrojnë shërbime (shërbime të punësimit dhe këshillimit në karrierë dhe MATP, përfshirë aftësim profesional) moderne dhe cilësore, në përputhje me nevojat e klientëve. Për të siguruar këtë, duhet disponuar me kuadër të përgatitur profesionalisht dhe me infrastrukturë të duhur. Ngritja e kapaciteteve të stafit është posaçërisht e rëndësishme në këtë fazë të ndryshimeve institucionale, me rastin e funksionalizimit të APRK-së. Prandaj, në vitet e ardhshme parashihet: (i) ngritje e kapaciteteve të stafit të APRK-së dhe DPP-së në përputhje me detyrat e punës, me përkrahje të donatorëve (përfshirë fonde të IPA-së) dhe (ii) riorganizim/ristrukturim dhe trajnim i stafit për të mundësuar rritjen e numrit të këshilltarëve të punësimit.

Reformimi dhe modernizimi i ShPP-ve (që përfshin mënyra të reja të ofrimit të shërbimeve, funksionalizimin e APRK-së, sistemin e performancës, etj.) do të përfshijë edhe një Sistem të Brendshëm të Trajnimit (SBT) i cili do të ofrojë trajnime për stafin i ri dhe për atë ekzistues me rastin e zgjerimit të gamës së shërbimeve dhe cilësisë së tyre. Gjithashtu, do të zgjerohet dhe përmirësohet infrastruktura fizike me ndërtim dhe renovim të ZP-ve dhe QAP-ve, dhe me rastin e fillimit të punës së APRK-së, korniza ligjore nga fusha e punësimit dhe aftësimit profesional duhet të përditësohet me hartim të akteve ligjore të reja dhe plotësim dhe ndryshim të atyre ekzistuese.

Nga perspektiva e politikëbërjes, gjatë periudhës së zbatimit të kësaj strategjie do të bëhet analiza e fizibilitetit për themelimin e skemës së përfitimeve të papunësisë, në përputhje me përkushtimin e vendit për të përafruar legjislacionin e sigurimit social me atë të BE-së (Rregulloren 883/04) dhe zbatuar Kodin e BE-së për Siguri Sociale.

Objektivi specifik 1.2: Zgjerimi i shërbimeve të punësimit dhe MATP-ve, si dhe ngritja e efikasitetit dhe cilësisë së tyre

Synimi kryesor i këtij objektivi specifik është të sigurohet që ZP-të mund të rrisin qasjen e klientëve (të papunëve, punëkërkuësve, punëdhënësve) në shërbime të punësimit dhe MATP, ndërkohë që paralelisht rritet numri dhe cilësia e shërbimeve dhe masave të ofruara, si dhe efikasiteti dhe shpenzimeve publike.

Për të rritur qasjen në shërbime të klientëve, APRK është duke zhvilluar një strategji të vizibilitetit e cila pritet të kontribuojë në informimin e klientëve potencialë dhe ngritjen e besimit tek shërbimet publike të punësimit. Paralelisht, do të ngritet numri i përfituesve nga shërbimet e punësimit (ndërmjetësim në punë dhe këshillim për karrierë) dhe MATP-të, aktivitete të cilat do të përkrahen edhe nga donatorët (nga fondet e IPA-së, Qeveria Gjermane, etj.). Përveç promovimit të punësimit, këto aktivitete pritet të ndikojnë edhe në

zbutjen e inaktivitetit, duke qenë se dekurajimi i punëkërkuessve (besimi se nuk do të gjejnë punë) është ndër shkaktarët kryesorë të inaktivitetit.

Ndërkohë, efienca ofrimit të shërbimeve do të rritet përmes: (i) ofrimit të shërbimeve dhe informatave përmes faqes së internetit të APRK-së (*p.sh. regjistrimi i punëkërkuessve dhe vendeve të lira të punës, publikimi i vendeve të lira të punës të regjistruara, etj.*), duke kursyer një pjesë të kohës që zyrtarët për shërbime të punësimit aktualisht e kalojnë në kontakt të drejtpërdrejtë me klientët, dhe (ii) profilizimi i punëkërkuessve që do të evitohet shfrytëzim të madh të kapaciteteve të APRK-së për punëkërkuess me rrezikshmëri të ulët për t'u bërë të papunë afatgjatë. Mënyra e ofrimit të shërbimit në formë të “one stop shop” ku i njëjti zyrtar për shërbime të punësimit i ofron të gjitha shërbimet do plotësohet më tej duke zgjeruar llojin e shërbimeve dhe informatave të ofruara dhe cilësinë e tyre, me theks të veçantë ofrimin e këshillimit dhe orientimit në karrierë dhe migrimit për punë. Për të arritur këtë, do të ketë nevojë për trajnim të stafit të ZP-ve dhe, në rastin e këshillimit dhe orientimit në karrierë, edhe informata mbi nevojat e tregut të punës.

Për të përmirësuar informatat mbi nevojat e tregut të punës do të ndërmerren këto intervenime: (i) do të funksionalizohet Sistemi i Informatave të Tregut të Punës (SITP), dhe avancimin e tij në ofrimin e shërbimeve për orientim në karrierë, në bashkëpunim me akterët tjerë relevantë, dhe (ii) në mënyrë të rregullt nga APRK-ja do të bëhen analizat e nevojave të tregut të punës.

Do të ofrohen MATP të reja (p.sh. promovimi i ndërmarrësisë sociale dhe njohja e mësimit paraprak), dhe njëkohësisht do të rritet numri i pjesëmarrësve në MATP (duke rritur buxhetin e dedikuar për këtë) dhe do të përmirësohen rezultatet e MATP-ve (duke bërë monitorim dhe vlerësim të rregullt të efekteve në punësim të qëndrueshëm të pjesëmarrësve). Për këtë qëllim do të zhvillohet edhe moduli për monitorim dhe vlerësim brenda Sistemit Informativ të Menaxhimit të Punësimit (SIMP). Po ashtu, do të zhvillohet baza ligjore dhe mekanizmat që mundësojnë forma të ndryshme të bashkëpunimit të ShPP-ve me ofrues publikë dhe jo-publikë të shërbimeve të punësimit (përfshirë kontraktimin e tyre), dhe do të funksionalizohet monitorimi i ofruesve jo-publikë të licencuar.

Në kuadër të kësaj strategjie, përmirësimi i punësimit të grave synohet të bëhet përmes përfshirjes më të lartë të tyre në MATP. Gjithashtu do të bëhet një analizë e gjendjes në bazë të së cilës do të zhvillohen MATP në përputhje me nevojat e grave.⁶⁷

Objektivi specifik 1.3: Ofrimi i shërbimeve cilësore të aftësisë profesionale në përputhje me kërkesat e tregut të punës

Synimi kryesor i kësaj objektivit specifik është të sigurohet ofrimi i trajnimeve cilësore në profesionet e kërkuara nga tregu i punës. Për të arritur këtë synim, parakusht është zhvillimi i një sistemi të rregullt monitorues/përcjellës dhe vlerësues që do të informonte Ministrinë për profesionet e kërkuara dhe ato të cilat kërkojnë modifikim. Për të siguruar rritjen e cilësisë së trajnimeve është e domosdoshme që të zhvillohen dhe validohen standardet e profesionit si dhe të zhvillohen dhe përditësohen kurrikulat e trajnimeve të reja dhe atyre ekzistuese. Të gjitha këto do të përcillen me ngritjen e vazhdueshme të kapaciteteve të zyrtarëve për shërbime trajnimi.

Për të rritur shfrytëzimin e QAP-ave do të hapen profesione të reja (të kërkuara në tregun e punës), do të bashkëpunohet me shkollat e mesme profesionale, Qendrat e Kompetencës dhe OJQ-të. Do të realizohet një studim fizibiliteti për zhvillimin e partneriteteve publiko-private

⁶⁷ Duke punësimi dhe aktivizimi të grave në treg të punës është çështje komplekse dhe ndërsektoriale, Qeveria e Kosovës është në proces të hartimit të Programit Kombëtar për Barazi Gjinore 2018-2022, në të cilin adresohen pengesat dhe parashikohen aktivitete për aktivizimin ekonomik dhe punësimin e grave.

në ofrimin e aftësimin profesional. Punësimi i zyrtarëve të rinjë për shërbime trajnimi mbetet pengesë për zgjerimin e ofertës së shërbimeve të QAP-ave, e që kërkon zgjidhje në të ardhmen. Një modalitet efikas për ta zgjidhur këtë pengesë mund të jetë angazhimi i trajnerëve përmes kontratave me afat të caktuar ose me honorar, që do të lehtësonte përshtatjen e QAP-ave me ndryshimet në tregun e punës. Duke pasur parasysh përparësitë që karakterizojnë ofrimin e trajnimit të kombinuar të QAP-ave dhe ndërmarrjeve, do të adresohet problemi i sigurimit në punë për të trajnuarit. QAP-ëve do t’ju krijohen mundësitë për ofrimin me pagesë të shërbimit të njohjes së mësimin paraprak dhe trajnimit të të punësuarve.

Objektivi specifik 1.4: Rritja e punësimit të të rinjve

Sfidat për punësimin e të rinjve janë më komplekse dhe ndërsektoriale, prandaj do të trajtohen me një plan të veçantë të aktiviteteve për punësimin e të rinjve, ku do të përfshihen edhe institucionet tjera relevante.

Objektivi specifik 1.5: Përmirësohet niveli i punësimit të pjesëtarëve të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian (aktivitetet e planifikuara në Strategjinë për Përfshirjen e Komuniteteve Rom, Ashkali dhe Egjiptian në Shoqërinë Kosovare 2017-2021)

Synimi kryesor i këtij objekti specifik është të sigurohet hulumtimi, përcaktimi i treguesve të ndjeshëm gjinor dhe raportimi mbi gjendjen e tregut të punës të pjesëtarëve të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian dhe mbi përfitimin e tyre nga shërbimet/masat e ofruara nga MPMS. Ndërkohë, statistikave të rregullta të MPMS duhet të raportohen në nivel të komuniteteve specifike. Për secilin nga këto komunitete nga Sistemi i Informatave për Menaxhimin e Punësimit duhet të raportohen informatat bazike për numrin dhe përqindjen e punëkërkuesve të regjistruar, numrin dhe përqindjen e punëkërkuesve për të cilën është ndërmjetësuar punësimi, numrin e pjesëmarrësve në trajnime profesionale dhe masa aktive të tregut të punës. Duhet të analizohen masat potenciale të aksionit afirmativ për punësimin e komuniteteve rom, ashkali e egjiptian për bizneset dhe organizatat jofitimprurëse që punësojnë pjesëtarë të këtyre komuniteteve, me fokus të veçantë në realizueshmërinë e tyre në mënyrë të drejtë (definimi i masës; kriteret për përfitim; procedurat e vlerësimit të kriterëve, përfshirë verifikimin e etnisë së të punësuarit). Kuotat si masë e aksionit afirmativ duhet të vazhdojnë të përdoren për skemat e MATP (përfshirë në trajnimet profesionale), dhe këto duhet të përcaktohen për këto komunitete në mënyrë specifike. Ligji mbi Ndërmarrjet sociale, i cili garanton pjesëmarrje prej së paku 30 për qind të komuniteteve të cënueshme në ndërmarrje sociale gjithashtu mund të shfrytëzohet për të promovuar punësimin e këtyre komuniteteve. Po ashtu do të organizohen fushata të informimit për shërbimet e punësimit dhe MATP, përfshirë trajnimet profesionale.

Treguesit dhe rezultatet kryesore				
Treguesit	Treguesi bazë (2016)	Rezultati i synuar (2020)	Rezultati i synuar (2022)	Referenca
Objektivi specifik 1.1: Forcimi i kapaciteteve të Shërbimeve Publike të Punësimit				
1. Përqindja e stafit të ShPP-ve të trajnuar nga SBT	0	100%	100%	Raporti vjetor i DPP
2. Numri i objekteve të ZP-ve dhe QAP-ve të renovuar dhe ndërtuar	NA	6	/	Raporti vjetor i DPP
3. Numri i akteve ligjore nga fusha e punësimit dhe aftësimin	NA	5	/	Raporti vjetor i

profesional të hartuara si dhe ndryshuara dhe plotësuara				DPP
Objektivi specifik 1.2: Rritja e punësimit përmes zgjerimit të shërbimeve të punësimit dhe MATP-ve, si dhe ngritjes së efikasitetit dhe cilësisë së tyre				
1. Norma e punësimit	28.0%	31.6%	33.6%	Anketa e Fuqisë Punëtore e ASK
2. Numri i të papunëve të regjistruar që përfitojnë prej shërbimeve të këshillimit për orientim në karrierë	NA	20,000	20,000	SIMP dhe Raporti vjetor i APRK
3. Numri i të papunëve të regjistruar që marrin pjesë në MATP (përveç aftësimit profesional)	2732 (948 F, 1784 M) ⁶⁸	8000 (3200, F 4800 M)	8000 (4000 F; 4000 M)	SIMP dhe Raporti vjetor i APRK
4. Numri i të papunëve që ndërmjetësohen në punësim të rregullt ⁶⁹	4022 (1550 F, 2742 M) ⁷⁰	4164 (1643 F, 2521 M)	4470 (1846 F, 2623 M)	SIMP dhe Raporti vjetor i APRK
5. Përqindja e përfituesve të MATP-se që janë të punësuar, 6, 9 dhe 12 muaj pas përfundimit të angazhimit në masat aktive të tregut të punës	Nuk ka të dhëna	Baza (2017) + 5 pikë të përqindjes	Baza (2017) + 15 pikë të përqindjes	SIMP dhe Raporti vjetor i APRK
Objektivi specifik 1.3: Ofrimi i shërbimeve cilësore të aftësimit profesional në përputhje me kërkesat e tregut të punës				
1. Përqindja e të papunëve dhe punëkërkuarve të trajnuar në QAP-a	6.6% (6,736) ⁷¹	10%	15%	Raporti i punës dhe punësimit
2. Përqindja e përfituesve nga trajnimi i kombinuar QAP dhe kompani	1.4% ⁷²	5%	15%	Raporti i punës dhe punësimit
3. Përqindja e të trajnuarve në QAP-a që janë punësuar, 3, 9 dhe 12 muaj pas përfundimit të trajnimit, në profesionin ku janë trajnuar	Nuk ka të dhëna	10%	30%	Raporti i punës dhe punësimit
Rezultatet kryesore				
<p>1. ShPP-të kanë kapacitete më të mëdha njerëzore, infrastrukturore dhe ligjore.</p> <p>2. Shërbimet e punësimit dhe MATP-të kanë numër më të madh të përfituesve dhe ofrohen në mënyrë më efeciente.</p> <p>3. APRK ka gamë më të gjerë shërbimesh dhe cilësi më të lartë të tyre.</p>				

⁶⁸ SIMP

⁶⁹ Përqindjet e llogaritura nën supozimet në vijim: numri i punëkërkuarve mbetet i njëjtë.

⁷⁰ SIMP

⁷¹ MPMS, 2017, Puna dhe Punësimi 2016: Në vitin 2016, 6,636 të papunë të regjistruar në Zyrat e Punësimit, kanë marrë pjesë në trajnim në të trajnuar në QAP-a.

⁷² MPMS, 2017, Puna dhe Punësimi 2016: Në vitin 2016, 95 të trajnuar në QAP-a, kanë ndjekur trajnimin edhe në kompani.

4. Shërbimet e punësimit identifikojnë numër më të madh të vendeve të punës
5. APRK publikon analiza të hollësishme mbi tregun e punës të bazuara në SITP.
6. MATP-të zbatojnë sistem të monitorimit dhe vlerësimit të rregullt të punës.
7. Analizohet dhe trajtohet problematika e gjendjes aktuale në punësimin e grave.
8. Sistemi për vlerësimin e rregullt të kërkesës për shkathtësi në tregun e punës është zhvilluar dhe QAP-ët e përshtatin ofertën në përputhje me kërkesën.
9. Sistemi funksional për vlerësimin e cilësisë së trajnimeve të ofruara nga QAP-ët është zhvilluar.
10. Kapacitetet e Ministrisë për monitorim dhe vlerësim të efektivitetit të punës janë forcuar.
11. QAP-ët janë më efeciente në ofrimin e shërbimeve.
12. Shërbimet e trajnimeve përshtaten më shpejtë për të ju përgjigjur nevojave të tregut të punës.
13. Bashkëpunimi mes QAP-ave dhe sektorit privat dhe institucionet arsimore është përmirësuar.
14. Të papunët dhe punëkërkuarit kanë shkathtësi më të mëdha.
15. QAP-at kanë të hyra vetanake më të mëdha që do të shërbejnë për furnizim të mjaftueshëm me material pune, pajisje dhe vegla pune.

5.2. Realizimi i të drejtave të punëtorëve

Objektivi Strategjik 2: Përmirësimi i kushteve të punës dhe zvogëlimi i punësimit informal përmes fuqizimit të mekanizmave të mbikëqyrjes dhe forcimit të dialogut social.

Ky objektivi strategjik nënkupton përmirësimin e kushteve të punës dhe adresimin e çështjes së punësimit informal. Këtë synon që ta arrijë duke e zhvilluar dhe forcuar kapacitetet e Inspektoratit të Punës si institucioni i vetëm ekzekutiv për monitorim të zbatueshmërisë së legjislacionit me qëllim të adresimit të fenomenit të punësimit informal dhe garantimit të standardeve minimale të sigurisë dhe shëndetit në punë si dhe duke përfunduar dialogun me partnerët social përmes zhvillimit të strukturave dhe sistemit të punës së KES-it.

Objektivi specifik 2.1: Përmirësimi i të drejtave të punëtorëve dhe garantimi i standardeve minimale të sigurisë dhe shëndetit në punë, konform standardeve ndërkombëtare nëpërmjet avancimit të kornizës ligjore.

Ky objektivi përqendrohet në dy fusha kryesore, në (1) përmirësimin e të drejtave të punëtorëve në Kosovë, dhe (2) garantimin e sigurisë minimale të shëndetit në punë. Të dy sferat e lartcekura mëtohet të përmirësohen në kuadër të avancimit të kornizës ligjore sipas standardeve të Bashkimit Evropian. Po ashtu është kërkesë specifike në MSA që ligjet aktuale që e mbulojnë këtë linjë të harmonizohen me standardet e Bashkimit Evropian. Marrëdhëniet e punësimit në Kosovë rregullohen me Ligjin nr. 03/L-212 të Punës, ndërsa raportin e sigurisë dhe shëndetit në punë e mbulon Ligji nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë. Përkundër progresit të shënuar në përafrimin e këtyre ligjeve mbetet akoma punë në mënyrë që të krijohen kushtet për zbatimin e këtyre ligjeve. Kosova e klasifikuar si vend i varfër, e ka të ngritur normën e papunësisë, dhe keqpërdorimi i punëtorëve në vendin e tyre të punës është pasojë e konkurrencës së lartë të fuqisë punëtorëve dhe vendeve jo të mjaftueshme të punës. Po ashtu, kjo situatë e pafavorshme vazhdon edhe për faktin e mos zbatimit efikas dhe jo të plotë të ligjeve në fuqi, për shkak të mungesës së burimeve të mjaftueshme njerëzore në kuadër të Inspektoratit të Punës. Meqenëse të drejtat dhe kushtet e punës së punëmarrësve sigurohen përmes zbatimit të ligjit dhe kontrollit, qëllimi i objektivit është që të përmirësojë gjendjen në fushat ku identifikohej mangësitë.

Nuk janë të rralla rastet e lëndimeve të rënda në vendin e punës apo edhe të sëmundjeve profesionale për të për të cilat punëdhënësit jo formal nuk marrin ndonjë përgjegjësi në raport me punëtorët që kanë angazhuar. Janë evidentuar edhe raste të rralla të humbjes së jetës së punëtorëve në vendin e tyre të punës në mungesë të mjeteve të sigurisë bazike në vendin e punës. Në mënyrë që të mund të përcillet trendi i përmirësimit të drejtave dhe kushteve të punës dhe sigurisë minimale të shëndetit, janë caktuar dy tregues kryesorë, përmes të cilëve do të bëhet matja e progresit në këtë drejtim e me ç' rast do të krijohet edhe konsistencë në evidentimin dhe zbatimin e ligjeve dhe akteve të tjera nënligjore si dhe direktivave të transpozuar nga Bashkimi Evropian.

Objektivi specifik 2.2. Përforcimi i mekanizmave mbikëqyrës për zvogëlimin e punësimit informal.

Sikurse që është shtruar më herët punësimi informal shkakton dëmtime zingjirore si në aspektin individual ashtu edhe në atë kolektiv. Luftimi i punësimit informal mund të bëhet vetëm përmes kontrollit rigoroz dhe konsistent. Ky objektivi ka për qëllim fuqizimin e institucioneve përkatëse të cilat janë përgjegjëse për përcaktimin e mekanizmave kontrollues dhe njëherit zbatimin të ligjeve përkatëse në këtë fushë. Përkundër përpjekjeve dhe progresit që është shënuar në këtë fushë, vazhdojnë të mbetën zbrastësi për plotësim, dhe zbatimi i ligjeve të harmonizuara me ligjet ndërkombëtare nuk ka zënë vend plotësisht në mungesë të rrethanave adekuate. Përmes këtij objektivi synohet ngritja e kapaciteteve njerëzore, logjistike dhe infrastrukturore të Inspektoratit të Punës me qëllim të krijimit të kushteve të nevojshme që të zbatohet ligji.

Objektivi Specifik 2.3: Zhvillimi dhe përforcimi i dialogut me partnerët social, në veçanti, dialogu social me organizatat e punëdhënësve dhe të punëmarrësve, nëpërmjet zhvillimit të strukturave dhe sistemit të punës së KES-it.

Qëllimi primar i këtij objektivi specifik është fuqizimi i rolit të dialogut social përmes fuqizimit të strukturave të KES-it. Në kuadër të KES-it dialogojnë, organizatat e punëmarrësve dhe organizatat e punëdhënësve. Ky institucion i dialogut social ka për qëllim që të vendos dialogun social mes të punësuarve dhe punëdhënësve, në lidhje me të drejtat ekonomike, sociale, përfshirë edhe adresimin e kontesteve. Me përfaqësim të Qeverisë në KES, ky organ është paraparë të jetë organi më i lartë trepalësh.

Sistemi i punës së KES-it duhet përafruar me standardet e dialogut social në Bashkimin Evropian, prandaj si synim konsistent në kuadër të Dialogut Social mbetet harmonizimi i proceseve të cilat shpijnë në realizimin e këtij qëllimi. Meqenëse takimeve të KES-it, duhet të ju paraprijnë diskutimet në kuadër të trupave profesionale, objektivi specifik ka për qëllim fuqizimin e rolit të këtyre trupave me qëllim të arritjes së rezultateve konkrete dhe vitalizimit të komisioneve të cilat operojnë në kuadër të KES-it. Me qëllim të fuqizimit të sistemit të punës së KES-it, po ashtu duhet evidentuar marrëveshjet kolektive të nënshkruara.

Treguesit dhe rezultatet kryesore				
Treguesit	Treguesi bazë (2017)	Rezultati i synuar (2020)	Rezultati i synuar (2022)	Referenca
Objektivi specifik 2.1: Përmirësimi i të drejtave të punëtorëve dhe garantimi i standardeve minimale të sigurisë dhe shëndetit në punë, konform standardeve ndërkombëtare nëpërmjet avancimit të kornizës ligjore				
1. Numri i ligjeve dhe akteve nënligjore të aprovuara	2 ligje pjesërisht të përafuara me legjislacionin e BE-së (Ligji i Punës dhe Ligji për sigurinë dhe shëndetin në punë) 7 rregullore të aprovuara nga siguria dhe shëndeti në punë	Draft i Ligjit të ri të Punës i përafuar plotësisht me legjislacionin e BE-së 9 Rregullore nga fusha e sigurisë dhe shëndetit në punë;	Ligji i ri i Punës i përafuar plotësisht me legjislacionin e BE-se	
2. Numri i direktivave të BE-së të transpozuar	7 direktiva të transpozuar plotësisht;	12 direktiva të transpozuar plotësisht;	17 direktiva të transpozuar plotësisht në Ligjin e ri të Punës.	Direktivat e transpozuar
3. Përqindja e ankesave të punëtorëve të trajtuara	456 ankesa të shqyrtuara nga Inspektorati i Punës	100 ankesa të paraqitura dhe trajtuara nga Inspektorati i Punës	150 ankesa të paraqitura dhe trajtuara nga Inspektorati i Punës	Raportet e Inspektoratit të Punës
Objektivi specifik 2.2: Përforsimi i mekanizmave mbikëqyrës për zvogëlimin e punësimit informal				
1. Norma e zvogëlimit të punësimit joformal për çdo vit, shprehur në përqindje	15% ⁷³	10%, çdo vit 5%	8%	Raporti i ASK mbi punësimin joformal
2. Përqindja e ngritjes së numrit të inspektimeve për çdo vit	7285 inspektime	Rritet për 10% numri i shqyrtimit të ankesave	Rritet për 10% numri i shqyrtimit të ankesave	Raportet e Inspektoratit të Punës
Objektivi Specifik 2.3: Zhvillimi dhe përforsimi i dialogut me partnerët social, në veçanti, dialogu social me organizatat e punëdhënësve dhe të punëmarrësve, nëpërmjet zhvillimit të strukturave dhe sistemit të punës së KES-it				
1. Numri i rekomandimeve të bëra nga KES-i dhe komisioneve profesionale të tij	10 rekomandime	7 rekomandime (3 në vitin 2017, 4 në vitin 2018)	12 rekomandime (4 në vitin 2019, 4 në vitin 2020, 4 në vitin 2021)	Raportet e KES
2. Numri i marrëveshjeve kolektive, të nënshkruara, në nivel sektorial dhe të ndërmarrjes	7 marrëveshje të nënshkruara	1 marrëveshje e re e përgjithshme kolektive 2 marrëveshje të reja sektoriale	2 marrëveshje të reja sektoriale 4 marrëveshje të reja në nivel të ndërmarrjes	Regjistri i marrëveshjeve të regjistruara në MPMS; Raportet vjetore të Inspektoratit të Punës;

⁷³ ASK

		2 marrëveshje të reja në nivel të ndërmarrjes		
3. Numri i partnerëve social të përfshirë në KES	3 partnerë me nga 5 anëtar secili	3 partnerë social, me përfshirje më të gjerë të organizatave të punëdhënësve dhe të punëmarrësve	Tre partnerë social, me përfshirje më të gjerë të organizatave të punëdhënësve dhe të punëmarrësve	Raportet e KES
Rezultatet kryesore				
<p>1. Korniza ligjore në fushën e të drejtave në punë, standardeve të sigurisë dhe shëndetit ka përparuar.</p> <p>2. Punësimi joformal në ekonominë e Kosovës ka shënuar rënie.</p> <p>3. Politikat dhe ligjet krijojnë kushte më të favorshme të punës për shkak të rritjes së profesionalizmit të KES-it dhe marrëveshjeve mes partnerëve social dhe qeverisë.</p>				

5.3. Rritja e mirëqenies sociale

Objektivi Strategjik 3: Rritja e mirëqenies sociale përmes zgjerimit dhe ngritjes së cilësisë së mbrojtjes sociale, arritjes së barazisë gjinore dhe ngritjes së cilësisë së shërbimeve sociale e familjare, me përqendrim të veçantë në grupet e cënueshme

Ky objektivi ka për qëllim rritjen e mbulueshmërisë së grupeve të cënueshme nga sistemi i mbrojtjes sociale përmes integritimit të skemave të përfitimeve sociale dhe shërbimeve sociale dhe familjare, zhvillimit të sistemit të qëndrueshëm për ofrimin e shërbimeve, dhe ngritjes së cilësisë së tyre. Përveç rritjes në mbulueshmëri, zbutja e varfërisë synohet të arrihet edhe përmes përmbushjes së nevojave bazike të këtyre grupeve si dhe ofrimit të shërbimeve të integruara sociale dhe të punësimit. Fusha e shërbimeve sociale dhe familjare përfshin disa intervenime. Fillimisht, synohet të bëhen ndryshime legjislative dhe administrative, si dhe të zhvillohen kushtet dhe të avancohen standardet të cilat do të mundësojnë ofrimin e shërbimeve cilësore në forma alternative dhe inovative nga sektori publik dhe jopublik. Për të siguruar qëndrueshmërinë financiare të ofrimit të shërbimeve në nivel komunal do të zhvillohen mekanizma të financimit të cilat bazohen në nevojat sociale të komunave dhe koston e ofrimit të shërbimeve. Së fundi, për rritje të cilësisë synohet ngritja e kapaciteteve të ofruesve dhe monitoruesve të ofrimit të shërbimeve sociale dhe familjare në të gjitha nivelet.

Objektivi Specifik 3.1: Zvogëlimi i varfërisë dhe përjashtimit social duke ofruar shërbime dhe përfitime të integruara për gratë dhe burrat në nevojë sociale dhe për grupet tjera të cënueshme.

Skema e Ndhmës Sociale është programi i vetëm social i cili i dedikohet specifikisht zbutjes së varfërisë në Kosovë. Përkundër targetimit efektiv, 54% e shpenzimeve totale të skemës shkojnë tek familjet më të varfëra, ndërsa vetëm 3% familjeve me të ardhurat më të larta në vend – mbulueshmëria e kësaj skeme është e kufizuar dhe shuma mujore e përfitimit e pamjaftueshme për të mbuluar nevojat bazike⁷⁴. Edhe pse ligji që rregullon këtë skemë parasheh përshtatjen e shumës mujore të përfitimit me rritjen e çmimeve në baza vjetore, shuma mujore e Ndhmës Sociale është ngritur vetëm dy herë, në vitin 2009 dhe 2015, dhe ende është nën kufirin e varfërisë, e pamjaftueshme për të përmbushur nevojat bazike të

⁷⁴ FMN. (Mars, 2016). Avancimi i përfitimeve të mbrojtjes sociale. Marrë nga: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2016/cr16123.pdf>

përfituesve. Për më tepër, shumta mujore e kësaj skeme është më e ulëta në krahasim me të gjitha skemat tjera të përfitimeve tjera sociale.

Për të mundësuar zbutjen e varfërisë – arritjen e qëllimit primar të kësaj skeme, është esenciale që vlera e shumës mujore t'i përshtatet kostos së shportës së ushqimit (nevojave bazike), analiza e së cilës duhet të jetë pikënisje e plotësimit të këtij objekti. Ndërkaq, për të rritur mbulueshmërinë e familjeve të varfëra dhe cenueshme duhen bërë ndryshime legjislative në kriteret e përzgjedhjes të cilat konsiderohen se rezultojnë në përjashtim të këtyre grupeve. Përveç përfitimit mujor nga skema, është e nevojshme të planifikohen dhe buxhetohen edhe forma tjera të mbështetjes si subvencionet për energji elektrike dhe shërbimet tjera komunale si dhe strehimi (për përfituesit e Ndihmës Sociale të cilët nuk e kanë të zgjidhur këtë çështje), secila prej të cilave janë të papërbalueshme nga familjet e varfëra dhe rrezikojnë mirëqenien e tyre sociale. Për të siguruar përfshirjen sociale të këtyre grupeve duhen identifikuar po ashtu nevojat e tyre specifike dhe t'u ofrohen shërbime të integruara sociale, familjare, shëndetësore, dhe të punësimit.

Objektivi Specifik 3.2: Zhvillimi i mekanizmave për financim në komuna dhe krijimi i infrastrukturës fizike për qëndrueshmëri të ofrimit të shërbimeve sociale nga sektori publik dhe joqeveritar.

Decentralizimi dhe mungesa e vullnetit politik për financim dedikuar specifikisht ofrimit të shërbimeve sociale në nivel komunal është sfida kryesore në këtë fushë e cila rezulton në përjashtim social dhe pabarazi në ofrim të shërbimeve në mes të komunave. Përveç kësaj, ofrimi i shërbimeve sociale nga ofruesit publik dhe jo-publik kufizohet edhe nga mungesa e infrastrukturës fizike. Aktualisht, sistemi i kujdesit rezidencial përbëhet nga dy institucione rezidenciale (një për persona të moshuar dhe një për persona me aftësi të kufizuara mendore) dhe 11 shtëpi me bazë në komunitet.

Për të siguruar qëndrueshmëri në ofrimin e shërbimeve sociale dhe familjare është esenciale të dizajnohet formula e financimit të këtyre shërbimeve për komunat (Granti Specifik). Për të mundësuar këtë të fundit duhen dizajnuar kriteret për alokimin e buxheteve për këto shërbime si dhe të llogaritet kostoja për ofrimin e secilit shërbim për njësi (klient). Krijimi i mundësive për strehim në qendra rezidenciale dhe ditore është po ashtu i nevojshëm për ofrimin e shërbimeve nga sektori publik dhe jo-publik.

Objektivi Specifik 3.3: Rritja e vëllimit dhe cilësisë së shërbimeve sociale përmes zhvillimit të formave alternative dhe inovative për promovimin e përfshirjes sociale dhe licensimit e monitorimit të të gjithë ofruesve.

Sistemi i shërbimeve sociale dhe familjare karakterizohet me mbulueshmëri të kufizuar dhe cilësi të ulët për shkak të sfidave të shumta, përfshirë ato financiare, administrative, dhe të kapaciteteve njerëzore. Edhe pse ky boshllëk plotësohet kryesisht nga OJQ-të, ofrimi i shërbimeve nga këto të fundit ka qenë kryesisht ad-hoc, i paregjistruar, dhe i pakoordinuar, duke pamundësuar ofrimin e shërbimeve në mënyrë të qëndrueshme dhe me cilësi adekuate. Përkundër që Ministria ka shënuar rezultate në këtë drejtim gjatë viteve të fundit me hartimin e legjislacionit primar për ndërmarrjet sociale, hartimin e standardeve minimale për ofrimin e shërbimeve sociale si dhe licensimin e ofruesve (OJQ-ve dhe punëtorëve social), sfidat në sistemin e shërbimeve duhen adresuar përmes disa intervenimeve.

Përmes këtij objekti specifik synohet të plotësohen parakushtet legjislative dhe financiare për ofrimin e shërbimeve sociale nga partneritetet lokale (komunë-OJQ-komunitet), OJQ-të dhe ndërmarrjet sociale. Ndërkaq, cilësia e shërbimeve planifikohet të rritet përmes hartimit të standardeve minimale për ofrimin e shërbimeve, licensimit të punëtorëve social dhe jo-

qeveritar, si dhe monitorimit dhe inspektimit të vazhdueshëm të të gjithë ofruesve të shërbimeve sociale dhe familjare.

Objektivi Specifik 3.4: Përmirësimi i cilësisë së shërbimeve sociale dhe familjare përmes ngritjes së kapaciteteve njerëzore të ofruesve publik dhe jo-qeveritar.

Duke pasur parasysh rëndësinë e kapaciteteve njerëzore në cilësinë e shërbimeve të ofruara sociale dhe familjare, intervenimet janë të nevojshme në të gjitha nivelet dhe duhet të përfshijnë ofruesit dhe monitoruesit. Ky objektivi parasheh vlerësimin e nevojave për trajnim të punëtorëve social, hartimin e standardeve të profesionit për punëtorët social, trajnimin e tyre, si dhe ngritjen e kapaciteteve për zyrtarët e lartë që merren me hartim dhe monitorim në fushën e politikave dhe shërbimeve sociale dhe familjare.

Objektivi Specifik 3.5. Përmirësimi i pjesëmarrjes së familjeve të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian në skemat e mbrojtjes dhe shërbime sociale (aktivitetet e planifikuara në Strategjinë për Përfshirjen e Komuniteteve Rom, Ashkali dhe Egjiptian në Shoqërinë Kosovare 2017-2021)

Me qëllim të përmirësimit të mirëqenies ekonomike dhe sociale të këtyre komuniteteve, skema e ndihmës sociale duhet plotësuar me shërbime shtesë. Përveç vlerësimit për plotësimin e kriterëve për të pranuar ndihmën sociale, për të cilën kanë aplikuar kandidatët, zyrtarët e QPS-ve po ashtu duhet të vlerësojnë se cila kategori e ndihmës sociale është më e përshtatshme dhe adekuate për familjen aplikuese. Për më tepër, zyrtarët e QPS-ve duhet t'i informojnë këto familje lidhur me programet e aftësisimit profesional dhe skemat e punësimit që ofrohen nga Ministria edhe institucionet e organizatat e tjera. Po ashtu, duhet organizuar fushata informuese për llojet e skemave të mbrojtjes sociale dhe kriteret për qasje në këto skema. Përmes fushatave pjesëtarët e këtyre komuniteteve duhet të informohen qartë për shërbimet sociale të ofruara nga Qendrat për Punë Sociale. Duhet ngritur kapacitetet e zyrtarëve të QPS-ve për vlerësimin e duhur të gjendjes dhe të nevojave të këtyre komuniteteve, si dhe për ofrimin e shërbimeve cilësore dhe në kohë. Është me rëndësi që zyrtarët të aftësohen për të regjistruar të dhënat për shërbimet e ofruara, regjistrimin dhe arsyetimin për shërbimet e reja që duhet ofruar dhe për ato që nuk tregojnë efekt në mirëqenien e këtyre komuniteteve. Po ashtu, zyrtarët e QPS-ve duhet të trajnohen për të informuar familjet përfituese të ndihmave sociale lidhur me masat aktive të tregut të punës të ofruara nga MPMS dhe institucionet e tjera.

Treguesit dhe rezultatet kryesore				
Treguesit	Treguesi bazë (2017)	Rezultati i synuar (2020)	Rezultati i synuar (2022)	Referenca
Objektivi Specifik 3.1: Zvogëlimi i varfërisë dhe përjashtimit social duke ofruar shërbime dhe përfitime të integruara për gratë dhe burrat në nevojë sociale dhe për grupet tjera të cenueshme				
1.Shkalla e varfërisë	17.6% ⁷⁵	15%	13%	Raportet e Agjencisë së Statistikave të Kosovës.

⁷⁵ Bazuar në kufirin e varfërisë (2015): 1.82 EUR në ditë për ekuivalentin për të rritur. Llogaritur me të dhënat e Anketës së Buxhetit të Ekonomive Familjare nga Agjencia e Statistikave të Kosovës. KAS (Prill, 2017). Marrë nga: <http://ask.rks-gov.net/media/3186/stat-e-varferise-2012-2015.pdf>

2. Shkalla e mbulueshmërisë së familjeve të varfëra nga Skemat e Ndhmës Sociale	45% ⁷⁶	50%	70%	1.Raportet e Agjencisë së Statistikave të Kosovës. 2.Raportet vjetore të Skemës së Ndhmës Sociale (DPSF).
Objektivi Specifik 3.2: Zhvillimi i mekanizmave për financim në komuna dhe krijimi i infrastrukturës fizike për qëndrueshmëri të ofrimit të shërbimeve sociale nga sektori publik dhe joqeveritar				
1. Zbatimi i Grantit Specifik për Shërbime Sociale	Shërbimet sociale në nivel lokal financohen nga Granti i Përgjithshëm ⁷⁷	Shërbimet sociale në nivel lokal financohen nga Granti Specifik për Shërbime Sociale	Shërbimet sociale në nivel lokal financohen nga Granti Specifik për Shërbime Sociale	Gazeta zyrtare e Republikës së Kosovës dhe buxhetet e komunave
2. Numri dhe lloji i shërbimeve sociale për të cilat është llogaritur kostoja për njësi (klient)	5 ⁷⁸	10	20	Raportet vjetore të DPSF-së
3. Numri i qendrave rezidenciale dhe ditore të ndërtuara për ofrimin e shërbimeve sociale	10 ⁷⁹	15	20	Raportet vjetore të DPSF-së
Objektivi Specifik 3.3: Rritja e vëllimit dhe cilësisë së shërbimeve sociale përmes zhvillimit të formave alternative dhe inovative për promovimin e përfshirjes sociale dhe licencimit e monitorimit të të gjithë ofruesve				
1. Numri i ofruesve joqeveritar të licencuar	20 ⁸⁰	50	100	Raportet vjetore të DPSF-së
2. Numri i ndërmarrjeve sociale të regjistruara	10 ⁸¹	50	100	Raportet vjetore të DPSF-së
3. Numri i partneriteteve lokale (komunë-sektor joqeveritar-komunitet) të themeluara	5 ⁸²	15	30	Raportet vjetore të DPSF-së
Objektivi Specifik 3.4: Përmirësimi i cilësisë së shërbimeve sociale dhe familjare përmes ngritjes së kapaciteteve njerëzore të ofruesve publik dhe jo-qeveritar				

⁷⁶ Llogaritur duke pjesëtuar numrin e përfituesve të Skemës së Ndhmës Sociale (25,943 familje në vitin 2015) – (10% që supozohet se janë përfitues por nuk janë familje të varfëra) me numrin total të familjeve që jetojnë nën kufirin e varfërisë së skajshme. Numri i familjeve që jetojnë nën kufirin e varfërisë së skajshme është llogaritur duke shumëzuar shkallën e varfërisë së skajshme për vitin 2015 (5.2%) me numrin total të ekonomive familjare në Kosovë në bazë të Regjistrimit të Popullsisë (2011), përfaqësimisht 295,000 familje. Përderisa të dhënat mbi shkallën e varfërisë së skajshme janë marrë nga raportit i fundit i Varfërisë në Konsum 2012-2015 (KAS, 2017), të dhënat për numrin e përfituesve të Skemës së Ndhmës Sociale janë marrë nga të dhënat administrative të DPSF-së.

⁷⁷ Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës dhe buxhetet e komunave

⁷⁸ Të dhënat administrative të DPSF-së

⁷⁹ Të dhënat administrative të DPSF-së

⁸⁰ Të dhënat administrative të DPSF-së

⁸¹ Të dhënat administrative të DPSF-së

⁸² Të dhënat administrative të DPSF-së

1. Numri i standardeve të aprovuara të profesionit	3 ⁸³	5	8	Raportet vjetore të DPSF-së
2. Numri i moduleve të validuara të trajnimit për ofruesit e shërbimeve sociale dhe familjare	5 ⁸⁴	7	10	Raportet vjetore të DPSF-së
3. Numri i punëtorëve social nga sektori publik dhe joqeveritar të trajnuar	150 ⁸⁵	500	1,000	Raportet vjetore të DPSF-së
Rezultatet kryesore				
<p>1. Varfëria është zbutur për shkak të rritjes së mbulueshmërisë së Skemës së Ndhmës Sociale, përshtatjes së përfitimeve me koston e nevojave bazike, dhe ofrimit të shërbimeve dhe përfitimeve të integruara për grupet e cenushme;</p> <p>2. Ofrimi i shërbimeve sociale dhe familjare është bërë i qëndrueshëm për shkak të dizajnit të formulës së financimit të këtyre shërbimeve për komunat e cila bazohet në treguesit e përcaktuar për alokim të buxhetit dhe koston për njësi (klient) sipas llojit të shërbimeve, si dhe përmirësimit të infrastrukturës fizike;</p> <p>3. Shërbimet sociale dhe familjare kanë mbulueshmëri më të madhe për shkak të zhvillimit të formave alternative dhe inovative të ofrimit të shërbimeve nga sektori publik dhe joqeveritar;</p> <p>4. Shërbimeve sociale dhe familjare janë më cilësore për shkak të ngritjes së kapaciteteve të ofruesve dhe monitoruesve të shërbimeve, hartimit të standardeve për shërbimet dhe ofruesit e shërbimeve dhe licencimit të ofruesve.</p>				

5.4. Realizimi i të drejtave në pensione

Objektivi strategjik 4: Realizimi i të drejtave në përfitime për pensionistët dhe pensionistet dhe kategoritë e dalura nga lufta përmes zhvillimit të sistemit të qëndrueshëm pensional, harmonizimit të kornizës ligjore dhe ngritjes së kapaciteteve institucionale, njerëzore dhe teknologjike

Ky objektivi strategjik synon realizimin e të drejtave të pensionistëve dhe pensionistëve si dhe kategorive të dalura nga lufta përmes ndryshimeve në kornizën ligjore dhe harmonizimit të të gjitha skemave si dhe përmes aktiviteteve për përmirësimin e administrimit dhe menaxhimit të skemave. Këto ndryshime parashihet të kenë ndikim në rritjen e barazisë në mes të kategorive të ndryshme të përfituesve në aspektin e përfshirjes sociale. Ndryshimet legjislative dhe administrative në kriteret e përzgjedhjes së përfituesve dhe kontrollin e monitorimit të skemave do të mundësojnë edhe uljen e presionit fiskal në buxhet që është njëra nga sfidat kryesore të sistemit pensional. Intervenimet në zhvillimin dhe avancimin e sistemit të integruar të teknologjisë informative dhe aktiviteteve për ngritjen e kapaciteteve synojnë përmirësimin e menaxhimit dhe administrimit të skemave dhe zbatimin e politikave dhe skemave të pensioneve dhe beneficioneve.

⁸³ Të dhënat administrative të DPSF-së

⁸⁴ Të dhënat administrative të DPSF-së

⁸⁵ Të dhënat administrative të DPSF-së

Objektivi specifik 4.1: Rishikimi, harmonizimi dhe zbatimi i plotë i kornizës ligjore për realizimin e së drejtës në pensione dhe beneficione

Disa prej sfidave me të cilat ballafaqohet sistemi i pensioneve dhe beneficioneve burojnë nga korniza aktuale legjislative, duke shkaktuar kështu presion fiskal në buxhet dhe pabarazi në mbrojtjen sociale të kategorive të ndryshme të përfitimeve. Mos-harmonizimi i kornizës ligjore për pensione dhe beneficione mundëson përfitime nga më shumë se një skemë, duke favorizuar kështu disa grupe të përfituesve dhe krijuar presion fiskal në buxhet. Në skemat e kategorive të invalidëve të luftës numri i përfituesve vazhdon të mbetet i njëjtë për shkak se ligji parasheh vlerësimin e shkallës së aftësisë së kufizuar vetëm në fazën e aplikimit. Në anën tjetër, hyrja në fuqi e ligjeve për kompensimin e personave të verbër dhe atyre tetraplegjikë dhe paraplegjikë si dhe skema e Pensionit për Aftësi të Kufizuar të Përhershme, kanë rezultuar në pabarazi të mbrojtjes sociale të personave të kësaj kategorie. Trajtimi i aftësisë së kufizuar nga legjislacioni aktual përfshin këto sfida: mundësi për përfitime vetëm për personat me aftësi të kufizuar të përhershme, përfitime jo-të-barabarta varësisht nga lloji i aftësisë së kufizuar dhe standarde të pa unifikuara për vlerësimin e shkallës së aftësisë së kufizuar.

Për t'i adresuar këto çështje, ky objektivi fillimisht synon rishikimin e kornizës ligjore të fushës së pensioneve dhe beneficioneve të menaxhuara nga DP dhe DFDIL, i cili do t'i paraprijë hartimit të koncept dokumenteve dhe legjislacionit primar dhe sekondar për pensionet që administrohen nga DP, DFDIL, si dhe trajtimin e aftësisë së kufizuar nga sistemi pensional. Për skemën e Pensionit Bazik të Moshës parashihen po ashtu ndryshime në procedurat administrative të cilat do të adresonin azhurnimin e listave të përfituesve si dhe analiza e nevojave bazike të pensionistëve për përshtatjen e shumës mujore me kostot e jetesës, siç parashihet me ligjin aktual.

Për skemat e kategorive të dalura nga lufta, ndryshimet legjislative planifikohet t'u paraprijnë aktiviteteve për rivlerësimin e rasteve dhe gjendjes së përfituesve me qëllim të azhurnimit të listave e cila pritet të ndikojë në uljen e presionit fiskal në sistem pensional.

Objektivi Specifik 4.2: Realizimi i së drejtës në pensione dhe beneficione për kategoritë e dalura nga lufta përmes zbatimit të plotë të kornizës ligjore dhe rifunksionalizimit të mekanizmave administrativë

Zbatimi i skemave për kategoritë e dalura nga lufta në mes tjerash ballafaqohet nga një sërë sfidash legjislative, administrative, dhe financiare. Në vitin 2011, Qeveria e Kosovës nxjerri vendim për ndërprerjen e aplikacioneve të reja, në për të gjitha skemat e kategorive të luftës, duke e ndaluar kështu zbatimin e këtyre skemave dhe duke ndërprerë funksionimin e Komisionit Mjekësor për Invalidët e Luftës dhe Invalidët Civil të Luftës. Deri më tani, vetëm skema e përfitimeve për kategorinë e të zhdururve është rifunksionalizuar (në vitin 2013).

Për t'u mundësuar kategorive të dalura nga lufta realizimin e së drejtës në pensione dhe beneficione, ky objektivi synon rifunksionalizimin dhe zbatimin e të gjitha skemave të parapara me ligj si dhe mekanizmave administrative që mundësojnë vlerësimin e kriterëve të përzgjedhjes së përfituesve për këto skema. Objektivi po ashtu parasheh aktivitete që kanë për qëllim ngritjen e mirëqenies sociale të përfituesve të këtyre skemave, përfshirë identifikim e nevojave të tyre për strehim dhe krijimin e mundësive për punësim.

Objektivi Specifik 4.3: Realizimi i së drejtës në pensione të jashtme përmes avansimit dhe koordinimit të sigurimeve sociale me zbatimin e marrëveshjeve bilaterale ekzistuese dhe negocimin e marrëveshjeve të reja

Realizimi i së drejtës në pensione të jashtme dhe koordinimi i sigurimeve sociale me shtetet tjera mbetet sfida për Ministrinë si rezultat i pazbatueshmërisë së plotë apo të pjesshme të

marrëveshjeve bilaterale pas rënies së sistemit pensional të ish-Jugosllavisë. Megjithatë, është shënuar progres në këtë drejtim gjatë viteve të fundit duke filluar procesin e negociimit të marrëveshjeve me disa shtete. Përveç zbatimit të marrëveshjeve ekzistuese, hartimit dhe negociimit të marrëveshjeve të reja, ky objektivi parasheh edhe ngritjen e kapaciteteve për koordinim, hartim, negociim, zbatim, dhe monitorim të pensioneve të jashtme.

Objektivi Specifik 4.4: Avancimi i menaxhimit dhe administrimit të skemave të pensioneve dhe beneficioneve përmes ngritjes së kapaciteteve institucionale, njerëzore dhe teknologjike

Përveç sfidave legislative, financiare, dhe administrative në zbatimin e skemave dhe politikave pensionale, DP dhe DFDIL pengohen në zhvillimin e aktivitetit të tyre edhe nga infrastruktura joadekuata fizike. Këtu përfshihet niveli i departamentit dhe Zyrat Regjionale të Pensioneve dhe Beneficioneve të cilave ju mungojnë hapësirat e mjaftueshme dhe pajisjet për zbatimin e legjislacionit. Në aspektin e ruajtjes, shfrytëzimit, shkëmbimit dhe menaxhimit të të dhënave të skemave – për administrim efektiv – DP dhe DFDIL kanë nevojë për investime në dizajnimin e moduleve për skemat e reja pensionale dhe avancimin e atyre ekzistuese, si dhe ndërlidhjen e të gjitha skemave në një sistem të vetëm. Duhet veçuar edhe nevoja për dixhitalizimin e dëshmive mbi kontributet e paguara në sistemin e vjetër pensional të ish-Jugosllavisë të cilat janë ende në kopje fizike dhe rrezikojnë dëmtimin apo humbjen. Për të siguruar funksionalizimin e plotë të sistemit të teknologjisë informative, këto investime duhen plotësuar me ngritjen e kapaciteteve të zbatuesve të skemave në Zyrat e Pensioneve dhe Beneficioneve si dhe e monitoruesve të zbatimit të skemave dhe politikave sociale.

Me qëllim të plotësimit të këtyre nevojave, ky objektivi specifik parasheh aktivitete për përmirësimin e infrastrukturës fizike si dhe një sërë investimesh në sistemin e teknologjisë informative: zhvillimin dhe avancimin e sistemit të integruar informativ të të gjitha skemave të pensioneve dhe beneficioneve të DP dhe DFDIL (përfshirë dixhitalizimin e rekordeve të pensioneve të sistemit të kaluar) dhe zhvillimin e moduleve të bazës së të dhënave për pensionet e botës së jashtme dhe për skemat e përfituesve për kategoritë e dalura nga lufta. Të gjitha këto planifikohet të komplementohen me trajnime për përdoruesit e të dhënave dhe zyrtarët përgjegjës për monitorimin e zbatimit të skemave dhe politikave pensionale.

Treguesit dhe rezultatet kryesore				
Treguesit	Treguesi bazë (2017)	Rezultati i synuar (2020)	Rezultati i synuar (2022)	Referenca
Objektivi specifik 4.1: Rishikimi, harmonizimi dhe zbatimi i plotë i kornizës ligjore për realizimin e së drejtës në pensione dhe beneficione				
1. Numri i Skemave Pensionale të menaxhuara nga DP dhe DFDIL të përfshira në Ligjin për Pensionet e Financuara nga Shteti	6 skema pensionale ⁸⁶	Të gjitha skemat në zbatim të përfshira në ligj	N/A	Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës
2. Numri i kërkesave për skema pensionale të reja të shqyrtuara, sipas skemave	Numri i kërkesave, sipas skemave pensionale ⁸⁷ 1) Pensioni Invalidor i Punës: 0 përfitues 2) Pensioni Familjar: 0 përfitues	Numri i kërkesave për skemat pensionale ((1) - (6)), më i lartë se 0	Numri i kërkesave për skemën (), më i lartë se 0	Raportet vjetore të DP-së

⁸⁶ Pensioni bazik i moshës, Pensioni kontribut-pagues i moshës, Pensioni i paafëtisë së përhershme, Pensioni i parakohshëm (për minororët e kompleksit Trepça dhe minororët e punësuar në minierat tjera të Kosovës), Pensioni invalidor i punës, Pensioni familjar. Ligji nr.04/L-131 për Skemat Pensionale të Financuara nga Shteti.

⁸⁷ Të dhënat administrative nga DP

	3) Kompensimi për Personat Paraplegjikë dhe Tetraplegjikë: 0 përfitues 4) Kompensimi për ish-deputetët e Kaçanikut			
Objektivi Specifik 4.2: Realizimi i së drejtës në pensione dhe beneficione për kategoritë e dalura nga lufta përmes zbatimit të plotë të kornizës ligjore dhe rifunksionalizimit të mekanizmave administrative				
1. Numri i kërkesave të reja të pranuar, sipas skemave⁸⁸	Zero (që nga viti 2011, përveç skemës së të zhdukurve)	Numri i kërkesave të reja të pranuar, sipas skemave është më i lartë se 0	Numri i kërkesave të reja të pranuar, sipas skemave është më i lartë se 0	Raportet vjetore të DFDIL-së
2. Numri i vlerësimeve të gjendjes së përfituesve aktual dhe rasteve të reja nga Komisioni Mjekësor për Skemën e Invalidëve të Luftës dhe Skemën e Invalidëve Civil të Luftës⁸⁹	N/A	11,500 (6,500 përfitues aktual dhe të gjithë aplikuesit e rinj + aplikuesit e rinj 5,000)	N/A	Raportet vjetore të DFDIL-së
3. Numri i përfituesve nga Skema e Viktimave të Dhunës Seksuale të Luftës⁹⁰	Zero (0)	20,000 përfitues	N/A	Raportet vjetore të DFDIL-së
Objektivi Specifik 4.3: Realizimi i së drejtës në pensione të jashtme përmes avancimit dhe koordinimit të sigurimeve sociale me zbatimin e marrëveshjeve bilaterale ekzistuese dhe negocimin e marrëveshjeve të reja				
1. Numri i marrëveshjeve të reja bilaterale të nënshkruara⁹¹	2 marrëveshje (Maqedonia, Mali i Zi)	4 marrëveshje	7 marrëveshje	Raportet vjetore të DP-së
2. Numri i kërkesave për pensione të jashtme, sipas marrëveshjeve⁹²	400 (gjithsej, që nga viti 2014)	Rritje prej 15%	Rritje prej 30%	Raportet vjetore të DP-së
Objektivi Specifik 4.4: Avancimi i menaxhimit dhe administrimit të skemave të pensioneve dhe beneficioneve përmes ngritjes së kapaciteteve institucionale, njerëzore dhe teknologjike				
1. Numri i skemave të pensioneve dhe beneficioneve të integruara në sistemin e TI-së	skemat pensionale + të gjitha skemat e kategoritë të dalura nga lufta	skemat e reja pensioneve + skemat e kategorive të luftës	Të gjitha skemat	Raportet vjetore të DP-së dhe DFDIL-së
2. Përqindja e zyrtarëve (në nivel të departamentit dhe Zyrave të Pensionit) të trajnuar për sistemin e TI-se⁹³	0/150	Stafi teknik 28/150	56/150	Raportet vjetore të DP-së dhe DFDIL-së

⁸⁸ Të dhënat administrative nga DFDIL

⁸⁹ Të dhënat administrative nga DFDIL

⁹⁰ Të dhënat administrative nga DFDIL

⁹¹ Të dhënat administrative nga DP

⁹² Të dhënat administrative nga DP

⁹³ DP dhe DFDIL

3. Numri i zyrave / objekteve me kushte të përmirësuara të infrastrukturës fizike⁹⁴	18 zyre	18 zyre	16 zyre	Raportet vjetore të DP-së dhe DFDIL-së
4. Institucionet përgjegjëse për menaxhimin dhe administrimin e skemave të pensioneve dhe beneficioneve⁹⁵	Skemat e pensioneve dhe beneficioneve menaxhohen dhe rregullohen nga DP dhe DFDIL	Skemat e pensioneve dhe beneficioneve menaxhohen dhe rregullohen nga agjencitë përkatëse	Skemat e pensioneve dhe beneficioneve menaxhohen dhe rregullohen nga agjencitë përkatëse	Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës dhe raportet vjetore të MPMS-së
Rezultatet kryesore				
<p>1. Sistemi pensional ka qëndrueshmëri më të madhe fiskale për shkak të rishikimit dhe harmonizimit të kornizës ligjore që pamundëson përfitimim nga më shumë se një skemë pensionale si dhe përmes rivlerësimit të rasteve të përfituesve të skemave të pensioneve dhe beneficioneve për kategoritë e dalura nga lufta;</p> <p>2. Ligjet në fuqi zbatohen dhe institucioneve relevante administrative për skemat e pensioneve dhe beneficioneve për kategoritë e dalura nga lufta janë funksionale;</p> <p>3. Numri i qytetarëve që përfitojnë nga skemat e pensioneve të jashtme është më i madh për shkak të zbatimit të marrëveshjeve aktuale bilaterale dhe negocimit dhe zbatimit të marrëveshjeve me shtete tjera;</p> <p>4. Personat me aftësi të kufizuara përfitojnë mbrojtje sociale më barabartë për shkak të trajtimit të njëtrajtshëm të të gjitha llojeve të aftësisë së kufizuar dhe harmonizimit të kriterëve për përcaktimin e aftësisë së kufizuar në sistem;</p> <p>5. Skemat menaxhohen më mirë përmes zhvillimit dhe avancimit të sistemit të integruar të teknologjisë informative i cili përfshin të gjitha skemat e zbatuara nga DP dhe DFDL, si dhe përmes ngritjes së kapaciteteve njerëzore në të gjitha nivelet.</p>				

⁹⁴ DP dhe DFDIL

⁹⁵ Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës dhe të dhënat administrative të MPMS

6. Monitorimi dhe vlerësimi i zbatimit të strategjisë

Strategjia Sektoriale në shtojcën e saj përfshin planin e veprimit që mbulon periudhën 2018-2020. Plani i veprimit i përfshin të gjitha të dhënat përkatëse si aktivitetet, treguesit, institucionet përgjegjëse për zbatim dhe buxhetin e planifikuar.

Ky plan i veprimit do të vlerësohet dy herë gjatë periudhës së vlefshmërisë së strategjisë në bazë të treguesve të cilët janë të vendosur në nivel të objektivave specifike. Objektivat specifike në disa raste përmbajnë më shumë se një tregues, të cilët janë të shumtën e rasteve tregues numerik, por ka edhe të atillë që janë cilësor. Treguesit janë vendosur si caqe afatmesme dhe afatgjata, ndërkohë që për secilin tregues është vendosur edhe baza fillestare (viti 2017).

Monitorimi i progresit të zbatimit dhe arritjet e strategjisë, do t'i komunikohen instancave përkatëse në baza të rregullta dhe sipas nevojës edhe opinionit publik. Për monitorimin e zbatimit të Strategjisë do të jetë përgjegjës Grupi Drejtues i udhëhequr nga Ministri. Grupi do të koordinohet teknikisht nga Sekretari i Përgjithshëm dhe do t'i ketë në përbërje drejtorët e departamenteve përkatëse. Detyra kryesore e këtij grupi është që të kryejë shqyrtimin afatmesëm të zbatimit të strategjisë dhe shqyrtimin afatgjatë (përfundimtar), si dhe t'i ofrojë përgjigje Zyrës për Planifikim Strategjik (ZPS) në kuadër të Zyrës së Kryeministrit të Republikës së Kosovës mbi zbatimin e strategjisë.

7. Ndikimi financiar i zbatimit të strategjisë

Plani i Veprimit ka një kosto totale të zbatimit prej **31,650,310 EUR** për tri vite të zbatimit 2017-2019. Tabela 6 jep një përmbledhje të buxhetit për zbatimin e planit sipas prioriteteve dhe viteve, ndërsa kjo bazohet në llogaritje të hollësishme të shpenzimeve për secilin aktivitet të planifikuar, i cili është në dispozicion të Ministrisë.

Tabela 6. Përmbledhja e buxhetit të strategjisë sipas viteve

Objektivi strategjik	Shpenzime totale			
	2018	2019	2020	Total:
1. Punësimi dhe aftësimi profesional	5,524,850 €	6,024,100 €	5,277,500 €	16,826,450 €
2. Puna, Siguria dhe Shëndeti në Punë	309,000 €	202,500 €	177,500 €	689,000 €
3. Mirëqenia sociale	1,952,000 €	2,127,750 €	1,919,250 €	5,999,000 €
4. Pensionet	2,475,600 €	2,846,600 €	2,813,660 €	8,135,860 €
Total:	9,901,450 €	10,900,950 €	9,887,910 €	31,650,310 €

Tabela 7. Përmbledhja e buxhetit të strategjisë sipas kategorive ekonomike

Objektivi strategjik	Shpenzime totale				
	Pagat dhe mëditjet	Mallra dhe shërbime	Subvencione dhe transfere	Shpenzime Kapitale	Total:
1. Punësimi dhe Aftësimi profesional	57,600 €	1,618,850 €	13,800,000 €	1,350,000 €	16,826,450 €
2. Puna, Siguria dhe Shëndeti në Punë	0 €	689,000 €	0 €	0 €	689,000 €
3. Mirëqenia Sociale	0 €	1,054,000 €	3,445,000 €	1,500,000 €	5,999,000 €
4. Pensionet	11,560 €	3,549,300 €	4,500,000 €	75,000 €	8,135,860 €
Total:	69,160 €	6,911,150 €	21,745,000 €	2,925,000 €	31,650,310 €

Tabela 8. Struktura e shpenzimeve sipas fushave prioritare dhe burimit të financimit

Fusha prioritare	Shpenzime totale		
	BK-MPMS	Donatorët	Total:
1. Punësimi dhe aftësimi profesional	9,399,950 €	7,426,500 €	16,826,450 €
2. Puna, Siguria dhe Shëndeti në Punë	171,000 €	518,000 €	689,000 €
3. Mirëqenia sociale	2,685,000 €	3,314,000 €	5,999,000 €
4. Pensionet	7,842,060 €	293,800 €	8,135,860 €
Total:	20,098,010 €	11,552,300 €	31,650,310 €

Shtojca 1: Plani i Veprimit dhe Buxheti

Objektivi strategjik 1: Rritja e punësimit, zhvillimi i shkathtësive në përputhje me kërkesat e tregut të punës dhe administrimi më i mirë i tregut të punës						
Objektivi specifik 1.1	Indikatori (-ët) për matjen e arritjes së objektivit			Baza	Caku 2020	Caku 2022
Forcimi i kapaciteteve të Shërbimeve Publike të Punësimit	1. Përqindja e stafit të ShPP-ve të trajnuar nga SBT			0	100%	100%
	2. Numri i objekteve të ZP-ve dhe QAP-ve të rinovuar dhe ndërtuar			NA	6	/
	3. Numri i akteve ligjore nga fusha e punësimit dhe aftësisimit profesional të hartuara si dhe ndryshuara dhe plotësuara			NA	5	/
Aktiviteti	Afati i zbatimit	Kostoja totale	Burimi i financimit	Institucioni udhëheqës	Institucioni mbështetës	Produkti
1.Trajnimi i stafit për ofrim të shërbimeve të migrimit në kuadër të Sistemit të Brendshëm të Trajnimeve (SBT)	TM4 2018	7000 EUR	BRK	APRK		Stafi i ShPP ofrojnë shërbime të migrimit (raportuar në raportin vjetor të APRK)
2.Trajnimi i stafit për ofrim të shërbimeve të këshillimit dhe orientimit në karrierë në kuadër të SBT	TM1 2019	11,000 EUR	Donatorët	APRK		Stafi i ShPP ofrojnë shërbime të këshillimit dhe orientimit në karrierë (raportuar në raportin vjetor të APRK)
3.Trajnimi i stafit dhe pilotimi i qasjes së këshillimit drejt punësimit dhe sipërmarrjes	TM4 2018 - 2020	Realizohet në kuadër të Marrëveshjes së Bashkëpunimit për zbatimin e projektit “Këshillimi drejt punësimit dhe sipërmarrjes” – Swisscontact		APRK	Swisscontact	Kapacitetet e ngritura të stafit për pilotim të qasjes së këshillimit drejt punësimit dhe sipërmarrjes
4.Përmirësimi i infrastrukturës fizike të ZP-ve dhe QAP-ve	TM4 2020	850,000 EUR	BRK	APRK		Objektet e ndërtuara/rinovuar
5.Ngritja e kapaciteteve të APRK dhe DPP në përputhje me mandatin e ri pas funksionalizimit të APRK-së	TM2 2018 TM3 2018 TM 1 2019	1,029,000 EUR	BRK 29,000 EU Donatorët (fondet IPA) 1,000,000 EUR	APRK dhe DPP		Stafi i DPP bën zhvillimin dhe monitorimin e zbatimit të politikave të punësimit

6.Hartimi/rishikimi i ligjeve dhe akteve nënligjore	TM3 2018 - TM1 2019	21,750 EUR	BRK	DPP	APRK	Aktet nënligjore të hartuara
Objektivi specifik 1.2.	Indikatori (-ët) për matjen e arritjes së objektivit			Baza	Caku 2020	Caku 2022
Zgjerimi i shërbimeve të punësimit dhe MATP-ve, si dhe ngritja e efikasitetit dhe cilësisë së tyre	1. Shkalla e punësimit			28.0%	31.6%	33.6%
	2. Numri i të papunëve të regjistruar që përfitojnë nga këshillimi për karrierë			Nuk ka të dhëna	20,000	20,000
	3. Numri i të papunëve të regjistruar që marrin pjesë në MATP (përveç aftësimin profesional)			2732 (948 F, 1784 M) ⁹⁷	8000 (3200, F 4800 M)	8000 (4000, F 4000 M) 4470 (1846 F, 2623 M)
	4. Numri i të papunëve që ndërmjetësohen në punësim të rregullt ⁹⁶			4022 (1550 F, 2742 M) ⁹⁸	4164 (1643 F, 2521 M)	Baza (2017) + 15 pikë të përqindjes
	5. Përqindja e përfituesve të MATP-se që janë të punësuar 6 muaj pas përfundimit të angazhimit në masat aktive të tregut të punës			Nuk ka të dhëna	Baza (2017) + 5 pikë të përqindjes	
Aktiviteti	Afati i zbatimit	Kostoja totale	Burimi i financimit	Institucioni udhëheqës	Institucioni mbështetës	Produkti
1.Zhvillimi i analizës së nevojave të tregut të punës	TM3 2018 - 2020	60,000 EUR	BRK	APRK	DPP	Analiza e publikuar
2.Monitorimi dhe vlerësimi i efekteve të MATP-ve (përfshirë aftësimin profesional) në punësim të qëndrueshëm	TM1 2019	32,000 EUR	Donatorët	APRK	DPP	Rezultatet e publikuara në raportin vjetor të APRK
3.Ofrimi i MATP (në përputhje me rezultatet e vlerësimit)	TM3 2018 - TM4 2020	13,800,000 EUR	BRK 7,800,000 EUR (2.6 mil. Në vit) Donatorët (EU-IPA 2016) 6,000,000 EUR	APRK	/	Numri i përfituesve të MATP-ve publikohet në raportin vjetor të APRK
4.Ofrimi i MATP-ve të dedikuara për gratë	TM1 2019 - TM4 2020	/	/	APRK	/	Numri i grave që përfitojnë nga MATP-të

⁹⁶ Përqindjet e llogaritura nën supozimet në vijim: numri i punëkërkuarve mbetet i njëjtë.

⁹⁷ SIMP

⁹⁸ SIMP

						publikohet në raportin vjetor të APRK
5.Themelimi i bashkëpunimit me institucione publike dhe ofrues jo-publikë për aftësim profesional dhe promovim të punësimit (përfshirë kontraktimin)	TM1 2019 - TM4 2020	12,000 EUR	BRK	APRK dhe DPP	/	Format e bashkëpunimit të pilotuara publikohen në raportin vjetor të APRK
6.Funksionalizimi i SITP	TM4 2018 – TM1 2019	40,000 EUR	BRK	APRK	/	SITP funksional (raportohet në raportin vjetor të APRK)
7.Monitorimi i ofruesve jo-publikë të licencuar për promovimin e shërbimeve të punësimit	TM4 2018 - TM4 2020	/	/	APRK	/	Raporti vjetor i APRK
8.Licencimi dhe monitorimi i ndërmarrjeve sociale	TM4 2018 - TM4 2020 TM1 2019 - TM4 2020	/	/	DPP	DPSF	Raporti vjetor i DPP Numri klientëve të shërbyer/regjistruar raportohen në raportin vjetor të APRK
9.Promovimi i punës së QAP-ve dhe ZP-ve, duke adresuar përfshirjen e grave dhe segregimin profesional në baza gjinore	TM3 2018 - TM4 2020	58,000 EUR	BRK	APRK	DPP	Raporti vjetor i APRK
Objektivi specifik 1.3.	Indikatori (-ët) për matjen e arritjes së objektivit			Baza	Caku 2020	Caku 2022
Ofrimi i shërbimeve cilësore të aftësimin profesional në përputhje me kërkesat e tregut të punës	1. Përqindja e të papunëve dhe punëkërkesve të trajnuar në QAP-a			6.6% (6,736) ⁹⁹	10%	15%
	2. Përqindja e përfituesve nga trajnimi i kombinuar QAP dhe kompani			1.4% ¹⁰⁰	5%	15%
	3. Përqindja e të trajnuarve në QAP-a që janë punësuar, tre muaj pas përfundimit të trajnimit, në profesionin ku janë trajnuar			Nuk ka të dhëna	10%	30%
Aktiviteti	Afati i zbatimit	Kostoja totale	Burimi i financimit	Institucioni udhëheqës	Institucioni mbështetës	Produkti
1.Analiza e shkallës së shfrytëzimit të QAP-ave, për secilin profesion, duke përfshirë një kost-benefit analizë për profesionet e ofruara (çdo vit, një numër i	TM3 2018	27,000 EUR	Donatorët	APRK	DPP	Analiza e publikuar

⁹⁹ MPMS, 2017, Puna dhe Punësimi 2016: Në vitin 2016, 6,636 të papunë të regjistruar në Zyrat e Punësimit, kanë marrë pjesë në trajnim në të trajnuar në QAP-a.

¹⁰⁰ MPMS, 2017, Puna dhe Punësimi 2016: Në vitin 2016, 95 të trajnuar në QAP-a, kanë ndjekur trajnimin edhe në kompani.

profesioneve)						
2.Realizimi i studimit të fizibilitetit lidhur me zhvillimin e partneriteteve publiko-private në ofrimin e aftësimit profesional	TM3 2018	7,500 EUR	Donatorët	APRK	DPP	Studimi i publikuar
3.Pilotimi i 2 modeleve në bazë të rekomandimeve të studimit të fizibilitetit	TM1 2019	/	/	APRK	Ofruesit privatë të trajnimeve	Raporti vlerësues
4.Zhvillimi i standardeve të profesionit (bazuar në rezultatet e të nxënit) për profesionet e kërkuara në tregun e punës,	TM2 2019 - 2022	101,000 EUR	7,000 EUR BRK 94,000 EUR Donatorët	APRK	AKK	Standardet e profesionit të validuara nga AKK Profesionet e validuara
5.Hartimi i kurikulave për profesionet e reja në përputhje me standardet e profesionit dhe rifreskimi i kurikulave ekzistuese, duke përdorur qasjen e bazuar në rezultatet e të nxënit.	TM2 2019-2022	52,200 EUR	22,200 EUR BRK 30,000 EUR Donatorët	APRK	DPP	Kurikulat e zhvilluara në harmoni me standardet e profesionit Pakot mësimore të shtypura
6.Furnizimi i punëtorëve të QAP-ave me pajisje dhe vegla pune: për profesionet e reja dhe ato ekzistuese	TM4 2018 TM1 2019- 2022	500,000 EUR	370,000 EUR BRK 130,000 EUR Donatorët	APRK	/	Raporti vlerësues Pajisjet dhe veglat e punës në shfrytëzim
7.Ngritja e kapaciteteve të trajnerëve (për profesionet e reja dhe ato ekzistuese) - bashkëpunim potencial GIZ	TM1 2019- 2022	90,000 EUR	20,000 EUR BRK 70,000 EUR Donatorët	APRK	Ofruesit privatë të trajnimeve	Numri i trajnerëve të trajnuar, sipas profesioneve
8.Angazhimi i trajnerëve të rinj të përkohshëm për profesionet e reja	TM4 2019- 2022	57,600 EUR	BRK	APRK	/	Numri i trajnerëve të angazhuar, sipas profesioneve dhe kohëzgjatjes së angazhimit të tyre
9.Financimi i shpenzimeve për sigurinë në punë në ndërmarrje, për të trajnuarit në QAP-a	TM1 2019 TM2 2019- 2022	18,000 EUR	BRK	APRK	MF	Baza ligjore e aprovuar Buxheti i ndarë
10.Forcimi i bashkëpunimit të QAP-ave me ndërmarrje, shkollat e mesme profesionale, Qendrat e Kompetencës dhe OJQ-të, dhe vazhdimi i bashkëpunimit me qendrat	TM1 2019 TM2 2019	15,000 EUR	Donatorët	APRK	Shkollat profesionale, Odat ekonomike dhe	Raporti i publikuar Raporti me sqarime

korrektuese					Shoqatat Sektoriale	Raporti mbi ecurinë dhe suksesin e bashkëpunimit të pilotuar
11.Krijimi i kushteve për rritjen e të hyrave vetanake për QAP-at	TM1 2019 TM3 2019	/	/	APRK	MF	Kërkesa e parashtruar Baza ligjore e aprovuar dhe buxheti i siguruar
12.Organizimi i fushatave të informimit për trajnimet e ofruara nga QAP-at, duke adresuar segregimin profesional në baza gjinore	TM1 2019	26,000 EUR	16,000 EUR BRK 10,000 EUR Donatorët	APRK	/	Materialet promovuese të shtypura Videot e realizuara dhe raporti rreth emetimit
13.Akreditimi i QAP-ave për Njohjen e Mësimin Paraprak	TM1 2018 TM4 2019	11,400 EUR	11,400 EUR BRK	APRK		QAP-at të akredituar për Njohjen e Mësimin Paraprak për 19 profesione

Realizimi i të drejtave të punëtorëve						
Objektivi Strategjik 2: Përmirësimi i kushteve të punës dhe zvogëlimi i punësimit joformal përmes fuqizimit të mekanizmave të mbikëqyrjes dhe forcimit të dialogut social.						
Objektivi specifik 2.1	Indikatori (-ët) për matjen e arritjes së objektivit		Baza		Caku 2020	Caku 2022
Përmirësimi i të drejtave të punëtorëve dhe garantimi i standardeve minimale të sigurisë dhe shëndetit në punë, konform standardeve ndërkombëtare nëpërmjet avancimit të kornizës ligjore	1. Numri i ligjeve dhe akteve nënligjore të aprovuara 2. Numri i direktivave të BE-së të transpozuar 3. Përqindja e ankesave të punëtorëve të trajtuara		2 ligje pjesërisht të përafuara me legjislacionin e BE-së (Ligji i Punës dhe Ligji për sigurinë dhe shëndetin në punë); 7 rregullore të aprovuara nga siguria dhe shëndeti në punë 7 direktiva të transpozuar plotësisht 456 ankesa të shqyrtuara nga Inspektorati i Punës		Draft i Ligjit të ri të Punës i përafuar plotësisht me legjislacionin e BE-së; 9 Rregullore nga fusha e sigurisë dhe shëndetit në punë 12 direktiva të transpozuar plotësisht; 100 ankesa të paraqitura dhe trajtuara nga Inspektorati i Punës	Ligji i ri i Punës i përafuar plotësisht me legjislacionin e BE-se 17 direktiva të transpozuar plotësisht në Ligjin e ri të Punës. 150 ankesa të paraqitura dhe trajtuara nga Inspektorati i Punës
Aktiviteti	Afati i zbatimit	Kostoja totale	Burimi i financimit	Institucioni udhëheqës	Institucioni mbështetës	Produkti
1.Hartimi i legjislacionit në fushën e marrëdhënieve të punës sipas direktivave të BE-së	TM1, TM2, TM3 dhe TM4 (2018 – 2019-2020)	100,000 EUR	Projekti i BE-së	DPP	ZKM, ABGJ, MF, MSH, MASHT, MAP, MIE, KES, Inspektorati i Punës	17 direktiva të BE-së nga marrëdhënia e punës të transpozuar deri në vitin 2020
2.Hartimi i akteve nënligjore nga fusha e sigurisë dhe shëndetit në punë sipas direktivave të BE-së	TM1, TM2, TM3, TM4 2018	100,000 EUR	Projekti i BE-së	DPP	ZKM, MSH, MF, MIE, MMPH, MZHE, Inspektorati i Punës	12 direktiva nga fusha e sigurisë dhe shëndetit në punë të transpozuar deri në vitin 2019
3.Zhvillimi i dokumenteve të politikave mbi sigurinë dhe shëndetin në punë të punësuarve	TM2 2020	31,000 EUR	Projekti II - BE	DPP	MSH, MF, MIE, KES, Këshilli nacional për sigurinë dhe shëndetin në punë (KNSSHP), Inspektorati i Punës	Analizat e politikave të zhvilluara deri në vitin 2019
4.Organizimi i fushatave vetëdijësuese dhe lansimi i fushatave për të drejtat e të	TM2 2018	100,000 EUR	20,000 EUR BRK	DPP	KES, Inspektorati i Punës	Minimum 4 fushata të organizuara deri në vitin

punësuarave lidhur me kornizën e re ligjore	TM2 2019 TM1-4 2020		50,000 EUR Projekt i I-rë i BE 30,000 EUR Projekt i II-të BE			2019
5.Trajnimi dhe certifikimi i personave që kryen aktivitete nga siguria dhe shëndeti në punë	TM 1, TM2, TM3 TM4 - 2018 TM2 2019 TM3, TM4 2020	15,000 EUR	BRK	Inspektorati i Punës	/	Minimum 200 persona të certifikuar deri në vitin 2019
6.Funksionalizimi i procesit të licencimit të kompanive / bizneseve që kryejnë aktivitete nga siguria dhe shëndeti në punë	TM 4 2018 TM1, TM2, TM3, TM4 2019 - 2020	10,000 EUR	BRK	Inspektorati i Punës	MF	Minimum 10 kompani të licencuara deri në vitin 2019
7.Përgatitja e vlerësimit të ndikimit rregullativ për sigurimet e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale	TM 3 2020	10,000 EUR	BRK	DPP	MF, Inspektorati i Punës	VNR i përfunduar deri në vitin 2020
Objektivi specifik 2.2	Indikatori (-ët) për matjen e arritjes së objektivit		Baza	Caku 2020	Caku 2022	
Përforcimi i mekanizmave mbikëqyrës për zvogëlimin e punësimit joformal	1. Norma e zvogëlimit të punësimit joformal për çdo vit, shprehur në përqindje 2. Përqindja e ngritjes së numrit të inspektimeve për çdo vit		15% ¹⁰¹ 7285 inspektime	10%, çdo vit 5% Rritet për 10% numri i shqyrtimit të ankesave	8% Rritet për 10% numri i shqyrtimit të ankesave	
Aktiviteti	Afati i zbatimit	Kostoja totale	Burimi i financimit	Institucioni udhëheqës	Institucioni mbështetës	Produkti
1.Forcimi i kapaciteteve të Inspektoratit të Punës	TM 2 2018 TM2, TM3 TM4 2017- 2019-2020	50,000 EUR	BRK	Inspektorati i Punës	MF	Rritja e numrit të inspektimeve për 10% në çdo vit

¹⁰¹ ASK

2.Forcimi i mekanizmave mbikëqyrës të inspektoratit të punës	TM2, TM3 TM4 2017-2019-2020	5,000 EUR	BRK	Inspektorati i Punës	MF,MSH	Rritja e bashkëpunimit ne mes të mekanizmave dhe inspektorateve
3.Përforcimi i mekanizmave dhe bashkërendimi i veprimeve institucionale për zvogëlimin e punësimit joformal	TM2, TM3 TM4 2017-2019-2020	5,000 EUR	BRK	Inspektorati i Punës	/	Rritja e mbikëqyrjes së punës të inspektorëve nga ana e eprorëve
4.Angazhimi i palëve të interesit dhe publikut të gjerë në adresimin e punësimit joformal	TM 3 2019 TM4 2019 TM3 2020	6,000 EUR	BRK	Inspektorati i Punës	MF, MTI, ATK, TRUSTI, KES	Konkluzionet dhe rekomandimet e hartuara pas 3 takimeve të zhvilluara
5.Forcimi i kapaciteteve të inspektoratit të punës për adresimin e punësimit joformal	TM 1, TM2, TM3, TM4 2019-2020	150,000 EUR	50,000 EUR Projekti i I-rë BE 100,000 EUR Projekti i II-të BE	Inspektorati i Punës	MF, MAP, IKAP	Programi i trajnimit i zbatuar dhe inspektorët e trajnuar
6.Shkëmbimi i të dhënave me institucionet relevante dhe partnerët social për adresimin e punësimit joformal	TM2, TM3, TM4 2019-2020	20,000 EUR	10,000 EUR BRK 10,000 EUR Donatorët	Inspektorati i Punës	APRK, ATK, TRUSTI	Sistemi informativ i krijuar dhe i përdorur nga inspektorët gjatë inspektimeve
Objektivi specifik 2.3	Indikatori (-ët) për matjen e arritjes së objektivit		Baza		Caku 2020	Caku 2022
Zhvillimi dhe përforcimi i dialogut me partnerët social, në veçanti, dialogu social me organizatat e punëdhënësve dhe të punëmarrësve, nëpërmjet zhvillimit të strukturave dhe sistemit të punës së KES-it	1. Numri i rekomandimeve të bëra nga KES-i dhe komisioneve profesionale të tij 2. Numri i marrëveshjeve kolektive, të nënshkruara, në nivel sektorial dhe të ndërmarrjes 3. Numri i partnerëve social të përfshirë në KES		10 rekomandime 7 marrëveshje të nënshkruara 3 partnerë me nga 5 anëtar secili		7 rekomandime (3 në vitin 2017, 4 në vitin 2018) 1 marrëveshje e re e përgjithshme kolektive; 2 marrëveshje të reja sektoriale; 2 marrëveshje të reja në nivel të ndërmarrjes 3 partnerë social, me përfshirje më të gjerë të organizatave të punëdhënësve dhe të	12 rekomandime (4 në vitin 2019, 4 në vitin 2020, 4 në vitin 2021) 2 marrëveshje të reja sektoriale; 4 marrëveshje të reja në nivel të ndërmarrjes Tre partnerë social, me përfshirje më të gjerë të organizatave të punëdhënësve dhe të punëmarrësve

Aktiviteti	Afati i zbatimit	Kostoja totale	Burimi i financimit	Institucioni udhëheqës	punëmarrësve	
					Institucioni mbështetës	Produkti
1. Rifreskimi i kornizës ligjore nga fusha e dialogut social	TM2 2018 TM3 2019	10,000 EUR	5,000 EUR BRK 5,000 EUR Donatorët	Departamenti ligjor	KES, MF	Ligji i ri për KES-in Aktet nënligjore për zbatimin e ligjit për KES
2. Hartimi i strategjisë dhe planit të punës së KES-it	TM4 2018 TM1 2019	15,000 EUR	5,000 EUR BRK 10,000 EUR Donatorët	KES	MF, Partnerët Social	Strategjia e hartuar dhe plani i punës i aprovuar
3. Angazhimi i palëve të interesit dhe publikut të gjerë në punën e KES-it	TM 1, TM2, TM3, TM4 - 2019 TM 1, TM2, TM3, TM4 - 2020	27,000 EUR	5,000 EUR BRK 22,000 EUR Donatorët	KES	Partnerët Social	Plani i komunikimit i zhvilluar Përfshirja më e lartë e palëve me interes në takimet e KES-it Fushata e organizuar
4. Funkcionalizimi i plotë i komisioneve profesionale nga KES-i	TM 1, TM2, TM3, TM4 - 2019 TM 1, TM2, TM3, TM4 - 2020	20,000 EUR	BRK	KES	MPMS	Prodhime të analizave dhe rekomandimeve të bazuara në të dhëna
5. Forcimi i kapaciteteve të partnerëve social për negocimin, hartimin dhe zbatimin e marrëveshjeve kolektive (në nivel të ndërmarrjes, degës dhe nacional)	TM 1, TM2, TM3, TM4 - 2019 TM 1, TM2, TM3, TM4 - 2020	15,000 EUR	5,000 EUR BRK 10,000 EUR Donatorët	KES	MPMS	Kapacitetet e partnerëve social për hartimin e marrëveshjeve janë përmirësuar

Objektivi strategjik 3: Rritja e mirëqenies sociale përmes zgjerimit dhe ngritjes së cilësisë së mbrojtjes sociale, arritjes së barazisë gjinore dhe ngritjes së cilësisë së shërbimeve sociale e familjare, me përqendrim të veçantë në grupet e cenueshme

Objektivi specifik 3.1	Indikatori (-ët) për matjen e arritjes së objektivit		Baza	Caku 2020	Caku 2022	
Zvogëlimi i varfërisë dhe përjashtimit social duke ofruar shërbime dhe përfitime të integruara për gratë dhe burrat në nevojë sociale dhe për grupet tjera të cenueshme	1. Shkalla e varfërisë		17.6% ¹⁰²	15%	13%	
	2. Shkalla e mbulueshmërisë së familjeve të varfëra nga Skema e Ndhmës Sociale		45% ¹⁰³	50%	70%	
Aktiviteti	Afati i zbatimit	Kostoja totale	Burimi i financimit	Institucioni udhëheqës	Institucioni mbështetës	Produkti
1. Analiza për koston e shportës së ushqimit për caktimin e vlerës së ndihmës sociale për një familje	TM4 2018 TM4 2019 TM4 2020	30,000 EUR	10,000 EUR BRK 10,000 EUR UNDP 10,000 EUR UNICEF	DPSF	ASK,ZKM-MF-ZKM	Raporti vjetor i koston së shportës së ushqimit
2. Trajnimi i përfituesve të kategorive sociale dhe angazhimi i tyre në programet e punësimit	I vazhdueshëm	900,000.00 EUR	400,000 EUR BRK 500,000 EUR Donatorët	DPSF	Komunat QPS-et	Përfshirja e përfituesve të Ndhmës Sociale në programe të punësimit
3. Rishikimi dhe plotësim-ndryshimi i kornizës ligjore për Skemën e Ndhmës Sociale	TM3 2019 TM3 2020	37,500 EUR	Donatorët	DPSF	Departamenti Ligjor i MPMS, ZKM, MF, Komunat	Ligji i plotësuar i Skemës së Ndhmës Sociale
4. Përfshirja e familjeve fëmijët e të cilëve janë të angazhuar në punë të rënda dhe rrezikshme në programe të punësimit	I vazhdueshëm	165,000 EUR	100,000 EUR BRK 65,000 EUR Donatorët	DPSF	Komunat QPS-ët, APRK, Inspektorati i Punës	Zvogëlimi i numrit të fëmijëve të angazhuar në punë të rënda dhe të rrezikshme

¹⁰² Bazuar në kufirin e varfërisë (2015): 1.82eur në ditë për ekuivalentin për të rritur. Llogaritur me të dhënat e Anketës së Buxhetit të Ekonomive Familjare nga Agjencia e Statistikave të Kosovës. KAS. (Prill, 2017). Marrë nga: <http://ask.rks-gov.net/media/3186/stat-e-varferise-2012-2015.pdf>

¹⁰³ Llogaritur duke pjesëtuar numrin e përfituesve të Skemës së Ndhmës Sociale (25,943 familje në vitin 2015) – (10% që supozohet se janë përfituese por nuk janë familje të varfëra) me numrin total të familjeve që jetojnë nën kufirin e varfërisë së skajshme. Numri i familjeve që jetojnë nën kufirin e varfërisë së skajshme është llogaritur duke shumëzuar shkallën e varfërisë së skajshme për vitin 2015 (5.2%) me numrin total të ekonomive familjare në Kosovë në bazë të Regjistrimit të Popullsisë (2011), përafërsisht 295,000 familje. Përderisa të dhënat mbi shkallën e varfërisë së skajshme janë marrë nga raportit i fundit i Varfërisë në Konsum 2012-2015 (KAS, 2017), të dhënat për numrin e përfituesve të Skemës së Ndhmës Sociale janë marrë nga të dhënat administrative të DPSF-së.

5. Ndërtimi i njërive të banimit për familjet në asistencë sociale që nuk e kanë të zgjidhur çështjen e strehimit	I vazhdueshëm	500,000 EUR	BRK	DPSF	MMPH, Komunat	Strehimi i 30-50 familjeve përfituese të Ndhmës Sociale
6. Studimi dhe analiza për rishikimin e skemës së ndihmës sociale	TM3 2018	30,000 EUR	UNICEF	DPSF	ASK, ZKM-ASK Komunat	Raporti dhe analiza e hartuar
7. Avancimi i softuerit të asistencës sociale për regjistrimin e të dhënave dhe hartimin e raporteve periodike	TM4 2018 TM4 2020	70,000 EUR	30,000 EUR BRK 40,000 EUR Donatorët	DPSF	MAP, ASHI, Komunat	Monitorimi i vazhdueshëm i Skemës së Ndhmës Sociale dhe avancimi i politikë-bërjes së bazuar në të dhëna
Objektivi specifik 3.2.	Indikatori (-ët) për matjen e arritjes së objektivit			Baza	Caku 2020	Caku 2022
Zhvillimi i mekanizmeve për financim në komuna dhe krijimi i infrastrukturës fizike për qëndrueshmëri të ofrimit të shërbimeve sociale nga sektori publik dhe joqeveritar	1. Zbatimi i Grantit Specifik për Shërbime Sociale 2. Numri dhe lloji i shërbimeve sociale për të cilat është llogaritur kostoja për njësi (klient) 3. Numri i qendrave rezidenciale dhe ditore të ndërtuara për ofrimin e shërbimeve sociale			Shërbimet sociale në nivel lokal financohen nga Granti i Përgjithshëm ¹⁰⁴ 5 ¹⁰⁵ 10 ¹⁰⁶	Shërbimet sociale në nivel lokal financohen nga Granti Specifik për Shërbime Sociale 10 15	Shërbimet sociale në nivel lokal financohen nga Granti Specifik për Shërbime Sociale 20 20
Aktiviteti	Afati i zbatimit	Kostoja totale	Burimi i financimit	Institucioni udhëheqës	Institucioni mbështetës	Produkti
1. Dizajnimi i formulës së financimit (grantit specifik) dhe kriterëve për alokimin e buxheteve për shërbime sociale nga komunat	TM1 2019	20,000 EUR	Projekti BE-se	DPSF	MF,MAPL, Komunat	Formula e financimit të shërbimeve sociale (Granti Specifik) në nivel komunal
2. Përgatitja e kostove për njësi (klient) për llojet e shërbimeve sociale dhe koston e standardeve minimale	TM4 2018 TM4 2019 TM4 2020	42,500 EUR	Projekti BE-së	DPSF	MF, Komunat QPS	Buxhetimi i ofrimit të shërbimeve sociale në nivel komunal
3. Ndërtimi i qendrave rezidenciale dhe ditore për	I vazhdueshëm:	500,000 EUR	BRK	DPSF	Komunat	Ofrimi i shërbimeve

¹⁰⁴ Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës dhe buxhetet e komunave

¹⁰⁵ Të dhënat administrative të DPSF-së

¹⁰⁶ Të dhënat administrative të DPSF-së

ofrimin e shërbimeve për personat e moshuar dhe pa përkujdesje familjare	TM4 2018 – 1 qendër TM4 2019 – 1 qendra TM4 2020 – 1 qendra					rezidenciale dhe ditore për personat e moshuar dhe pa përkujdesje familjare
4. Ndërtimi i qendrave rezidenciale ditore, për ofrimin e shërbimeve për personat me aftësi të kufizuar	I vazhdueshëm TM4 2018 – 1 qendër TM4 2019 – 1 qendra TM4 2019 – 1 qendra	500,000 EUR	BRK	DPSF	Komunat	Ofrimi i shërbimeve rezidenciale dhe ditore për personat me aftësi të kufizuar
Objektivi specifik 3.3.	Indikatori (-ët) për matjen e arritjes së objektivit			Baza	Caku 2020	Caku 2022
Rritja e vëllimit dhe cilësisë së shërbimeve sociale përmes zhvillimit të formave alternative dhe inovative për promovimin e përfshirjes sociale dhe licencimit e monitorimit të të gjithë ofruesve	1. Numri i ofruesve joqeveritar të licencuar			20 ¹⁰⁷	50	100
	2. Numri i ndërmarrjeve sociale të regjistruara			10 ¹⁰⁸	50	100
	3. Numri i partneriteteve lokale (komunë-sektor joqeveritar-komunitet) të themeluara			5 ¹⁰⁹	15	30
Aktiviteti	Afati i zbatimit	Kostoja totale	Burimi i financimit	Institucioni udhëheqës	Institucioni mbështetës	Produkti
1. Licencimi i punëtorëve social për ofrimin e shërbimeve sociale dhe familjare	I vazhdueshëm TM4 2018 – 500 punëtorë social të licencuar TM4 2019 – 500 punëtorë social të licencuar	15,000 EUR	BRK	KPSHSF	MPMS	Ngritja e cilësisë së shërbimeve sociale dhe familjare

¹⁰⁷ Të dhënat administrative të DPSF-së

¹⁰⁸ Të dhënat administrative të DPSF-së

¹⁰⁹ Të dhënat administrative të DPSF-së

	TM4 2020 – 500 punëtorë social të licencuar					
2. Licencimi i OJQ-ve dhe regjistrimi i ndërmarrjeve sociale	I vazhdueshëm TM4 2018 – 30 ofrues TM4 2019 – 50 ofrues TM4 2020 – 100 ofrues	50,000 EUR	15,000 EUR BRK 35,000 EUR Projekti EYE-SDC	DPSF	MTI, MAP, ZKM	Sigurimi i qëndrueshmërisë së ofrimit të shërbimeve sociale dhe familjare
3. Krijimi i partneriteteve lokale për ofrimin e shërbimeve sociale	TM4 2018 – 5 partneritete TM4 2019 – 5 partneritete TM4 2020 – 5 partneritete	90,000 EUR	Projekti BE-së	DPSF	MAPL, Komunat	Rritja e mbulueshmërisë së grupeve sociale nga shërbimet sociale dhe familjare
4. Funksionalizmi i skemës së granteve për financimin e projekteve nga sektori joqeveritar dhe ndërmarrjet sociale	TM 2 2018 – 20 grante TM 1 2019 – 20 grante TM 1 2020 – 20 grante	2,500,000 EUR	500,000 EUR BRK 2,000.000 EUR Donatorët (BE, EYE, GIZ)	DPSF	Komunat	Qëndrueshmëria e ofrimit të shërbimeve sociale dhe familjare
5. Monitorimi dhe inspektimi i ofruesve publik dhe jopublik të shërbimeve sociale dhe familjare	I vazhdueshëm TM4 2018 – 5 raporte monitorimi TM4 2019 – 5 raporte monitorimi	50,000 EUR	BRK	DPSF	Komunat	Sigurimi i cilësisë së shërbimeve sociale dhe familjare të ofruara

	TM4 2020 – 5 raporte monitorimi					
6. Avancimi i softuerit të shërbimeve sociale për regjistrimin e të dhënave dhe hartimin e raporteve periodike	TM3 2018 TM3 2019 TM3 2020	100,000 EUR	50,000 EUR BRK 50,000 EUR Donatorët	DPSF	MAP, ASHI, Komunat	Monitorimi i vazhdueshëm i shërbimeve sociale dhe familjare dhe avancimi i politikë-bërjes së bazuar në të dhëna
Objektivi specifik 3.4.	Indikatori (-ët) për matjen e arritjes së objektivit			Baza	Caku 2020	Caku 2022
Përmirësimi i cilësisë së shërbimeve sociale dhe familjare përmes ngritjes së kapaciteteve njerëzore të ofruesve publik dhe jo-qeveritar	1. Numri i standardeve të aprovuara të profesionit			3 ¹¹⁰	5	8
	2. Numri i moduleve të validuara të trajnimit për ofruesit e shërbimeve sociale dhe familjare			5 ¹¹¹	7	10
	3. Numri i punëtorëve social nga sektori publik dhe joqeveritar të trajnuar			150 ¹¹²	500	1,000
Aktiviteti	Afati i zbatimit	Kostoja totale	Burimi i financimit	Institucioni udhëheqës	Institucioni mbështetës	Produkti
1. Rishikimi dhe plotësim-ndryshimi i kornizës ligjore për Shërbime Sociale dhe Familjare	TM4 2018 TM4 2019 TM2 2020	50,000 EUR	Donatorët	DPSF	MAPL, MD, Komunat	Koncept dokumenti i aprovuar; Ligji për Shërbime Sociale i aprovuar; Udhëzimet Administrative të aprovuara;
2. Hartimi i standardeve të profesionit për punëtorët social dhe validimi moduleve të trajnimit	TM3 2018 TM2 2019 TM2 2020	45,000 EUR	Donatorët	DPSF	MASHT, AKK	5 standarde të profesionit të aprovuara 10 module të akredituara
3. Vlerësimi i nevojave për trajnim dhe hartimi i programit të trajnimit	TM1 2018 TM1 2020	30,000 EUR	Donatorët (Projekti BE-së, Banka Botërore)	DPSF	MAPL, Komunat	Raporti VNT dhe Programi i Trajnimit i hartuar
4. Trajnimi i punëtorëve social për zbatimin e standardeve minimale të shërbimeve sociale	TM4 2018	70,000 EUR	Donatorët (Projekti BE-së,	DPSF	MAPL, Komunat	Ngritja e cilësisë së ofrimit të shërbimeve përmes trajnimit

¹¹⁰ Të dhënat administrative të DPSF-së

¹¹¹ Të dhënat administrative të DPSF-së

¹¹² Të dhënat administrative të DPSF-së

	TM2 2019		UNICEF, GIZ)			dhe certifikimit të 500 punëtorëve social
	TM2 2020					
5. Sensibilizimi dhe trajnimi i ofruesve jopublik të shërbimeve sociale dhe familjare për aplikim për fonde publike dhe fonde të BE-së	TM3 2018 TM2 2019	50,000 EUR	Projekti BE-së	DPSF	MAPL, Komunat	Ngritja e qëndrueshmërisë së ofrimit të shërbimeve sociale përmes trajnimit të 30 OJQ-ve në hartimin e projekt-propozimeve
6. Ngritja e kapaciteteve profesionale për zyrtarët e lartë që merren me hartimin dhe monitorimin e politikave sociale	I vazhdueshëm	44,000 EUR	Donatorët	DPSF	ZKM, MAP- IKAP, MAPL, MF	Avancimi i hartimit, monitorimit dhe zbatimit të politikave sociale përmes trajnimit të 20-30 zyrtarëve të MPMS-së
7. Zhvillimi i kapaciteteve të anëtarëve të Këshillimit e Përgjithshëm për Shërbime Sociale dhe Familjare (KPSHSF)	TM4 2018	20,000 EUR	Donatorët	DPSF	MAP- IKAP	Ngritja e kapaciteteve të KPSHSF për ofrimin e trajnimeve përmes trajnimit dhe certifikimit të 10 Trajnerëve për Trajner
8. Shkëmbimi i përvojave me vendet e rajonit dhe BE-së në fushën e politikave sociale dhe shërbimeve sociale	I vazhdueshëm	90,000 EUR	15,000 EUR BRK 75,000 EUR Donatorët	DPSF	ZKM	Avancimi i hartimit, monitorimit dhe zbatimit të politikave dhe shërbimeve sociale përmes pjesëmarrjes në 5 vizita studimore dhe 5 konferenca ndërkombëtare apo rajonale

Objektivi Strategjik 4: Realizimi i të drejtave në përfitime për pensionistët dhe pensionistet dhe kategoritë e dalura nga lufta përmes zhvillimit të sistemit të qëndrueshëm pensional, harmonizimit të kornizës ligjore dhe ngritjes së kapaciteteve institucionale, njerëzore dhe teknologjike

Objektivi specifik 4.1	Indikatori (-ët) për matjen e arritjes së objektivit	Baza			Caku 2020	Caku 2022
Rishikimi, harmonizimi, dhe zbatimi i plotë i kornizës ligjore për realizimin e së drejtës në pensione dhe beneficioneve	1. Numri i Skemave Pensionale të menaxhuara nga DP dhe DFDIL të përfshira në Ligjin për Pensionet e Financuara nga Shteti 2. Numri i kërkesave për skema pensionale të reja të shqyrtuara, sipas skemave	6 skema pensionale ¹¹³ Numri i kërkesave, sipas skemave pensionale ¹¹⁴ 1. Pensioni Invalidor i Punës: 0 përfitues 2. Pensioni Familjar: 0 përfitues 3. Kompensimi për Personat Paraplegjikë dhe Tetraplegjikë: 0 përfitues 4. Kompensimi për ish-deputetët e Kaçanikut 5.			Të gjitha skemat në zbatim të përfshira në ligj Numri i kërkesave për skemat pensionale ((1)-(6)), më i lartë se 0	N/A Numri i kërkesave për skemën (7), më i lartë se 0
Aktiviteti	Afati i zbatimit	Kostoja totale	Burimi i financimit	Institucioni udhëheqës	Institucioni mbështetës	Produkti
1. Rishikimi i kornizës ligjore të fushës së pensioneve dhe beneficioneve (skemat e menaxhuara nga DP dhe DFDIL)	TM1 – TM4 2018	19,000 EUR	Donatorët (potencialisht Banka Botërore, FMN)	DP dhe DFDIL	Departamenti Ligjor i MPMS-së	Dokumenti analitik i rishikimit të kornizës ligjore të fushës së pensioneve dhe beneficioneve
2. Hartimi i koncept dokumentit për rregullimin dhe menaxhimin e fushës së pensioneve dhe beneficioneve	TM2 2018	15,000 EUR	BRK	DP	Departamenti Ligjor i MPMS-së	Koncept dokumenti i skemave të shtyllës së parë të DP të harmonizuara
3. Hartimi i koncept dokumentit për pensione dhe beneficione për kategoritë e dalura nga lufta që administrohen nga DFDIL	TM1 2018	15,000 EUR	BRK	DFDIL	Departamenti Ligjor i MPMS-së	Koncept dokumenti i skemave të DFDIL-së të harmonizuara

¹¹³ Pensioni bazik i moshës, Pensioni kontribut pagues i moshës, Pensioni i paaftësisë së përhershme, Pensioni i parakohshëm (për minatorët e kompleksit Trepça dhe minatorët e punësuar në minierat tjera të Kosovës), Pensioni invalidor i punës, Pensioni familjar. Ligji nr.04/L-131 për Skemat Pensionale të Financuara nga Shteti.

¹¹⁴ Të dhënat administrative nga DP.

4. Hartimi i legjislacionit primar dhe sekondar për rregullimin dhe menaxhimin e fushës së pensioneve dhe beneficioneve	TM1-TM4 2019	25,000 EUR	BRK	DP	Departamenti Ligjor i MPMS-së	Ligji dhe aktet nënligjore për fushën e pensioneve
5. Hartimi i legjislacionit primar dhe sekondar për pensione dhe beneficione që administrohen nga DFDIL	TM2-TM4 2019	25,000 EUR	BRK	DFDIL	Departamenti Ligjor i MPMS-së	Ligji dhe aktet nënligjore për fushën e pensioneve dhe beneficioneve për kategoritë e dalura nga lufta
6. Hartimi i legjislacionit primar dhe sekondar për trajtimin e aftësisë së kufizuar	TM2 2018	25,000 EUR	BRK	DP	Departamenti Ligjor i MPMS-së	Ligji dhe aktet nënligjore për aftësinë e kufizuar
7. Ngritja e resurseve profesionale për zbatimin dhe monitorimin e politikave pensionale	TM1 2018 – TM4 2019 (e vazhdueshme)	42,300 EUR	Donatorët	DP dhe DFDIL	Ministria e Administratës Publike	Trajnimet profesionale
8. Azhurnimi i listave të pensionistëve përmes marrëveshjeve të bashkëpunimit me bashkësitë fetare katolike dhe ortodokse	TM1-TM4 2018	18,000 EUR	BRK	Kabineti i Ministrisë (MPMS)	DP, MPB, bashkësitë fetare katolike dhe ortodokse	Listat e azhuruara të përfituesve të skemave pensionale
Objektivi specifik 4.2	Indikatori (-ët) për matjen e arritjes së objektivit			Baza	Caku 2020	Caku 2022
Realizimi i së drejtës në pensione dhe beneficione për kategoritë e dalura nga lufta përmes zbatimit të plotë të kornizës ligjore dhe rifunksionalizimit të mekanizmave administrative	<ol style="list-style-type: none"> 1. Numri i kërkesave të reja të pranuar, sipas skemave¹¹⁵ 2. Numri i vlerësimeve të gjendjes së përfituesve aktual dhe rasteve të reja nga Komisioni Mjekësor për Skemën e Invalidëve të Luftës dhe Skemën e Invalidëve Civil të Luftës¹¹⁶ 3. Numri i përfituesve nga Skema e Viktimave të Dhunës Seksuale të Luftës¹¹⁷ 			<p>Zero (që nga viti 2011, përveç skemës së të zhdururve)</p> <p>N/A</p> <p>Zero (0)</p>	<p>Numri i kërkesave të reja të pranuar, sipas skemave është më i lartë se 0</p> <p>11,500 (6,500 përfitues aktual dhe të gjithë aplikuesit e rinj + aplikuesit e rinj 5,000)</p>	<p>Numri i kërkesave të reja të pranuar, sipas skemave është më i lartë se 0</p> <p>N/A</p> <p>N/A</p>

¹¹⁵ Të dhënat administrative nga DFDIL

¹¹⁶ Të dhënat administrative nga DFDIL

¹¹⁷ Të dhënat administrative nga DFDIL

					20,000 përfitues	
Aktiviteti	Afati i zbatimit	Kostoja totale	Burimi i financimit	Institucioni udhëheqës	Institucioni mbështetës	Produkti
1. Rifunksionalizimi i Skemave të Familjeve të Dëshmorëve, Viktimave Civile, Invalidëve Civil, Invalidëve të Luftës, Kujdestarëve të Invalidëve	TM1 2018	Varet nga numri i përfituesve dhe shuma mujore për kategorinë e caktuar	BRK	Kabineti i Ministrat (MPMS)	DFDIL	Të gjitha kategoritë e dalura nga lufta realizojnë të drejtën në pensione dhe beneficione në përputhje me legjislacion
2. Zbatimi i Skemës së Viktimave të Dhunës Seksuale të Luftës	TM1 2018-TM4 2019 (i vazhdueshëm)	3,000,000 EUR (1.mil çdo vit)	BRK	MPMS (Grup i posaçëm)	DFDIL (kryerja e pagesave për pension)	Mbulueshmëria e viktimave të dhunës seksuale të luftës nga sistemi i pensioneve dhe beneficioneve
3. Rifunksionalizimi i Komisionit Mjekësor për Invalidët e Luftës dhe Invalidët Civil të Luftës	TM1 2018 (puna e Komisionit Mjekësor është e vazhdueshme ndër vite)	2,500,000 EUR	BRK	DFDIL	/	Realizimi i se drejtës në pensione për Invalidët e Luftës dhe Invalidët Civil të Luftës
4. Kategorizimi i invalidëve dhe veteranëve të luftës në përputhje me legjislacion	TM1 2018	70,000 EUR (për komisionin)	BRK	DFDIL	MEF	Listat përfundimtare për kategorinë e veteranëve, dëshmorëve dhe invalidëve të luftës
Objektivi specifik 4.3	Indikatori (-ët) për matjen e arritjes së objektivit			Baza	Caku 2020	Caku 2022
Realizimi i së drejtës në pensione të jashtme përmes avancimit dhe koordinimit të sigurimeve sociale me zbatimin e marrëveshjeve bilaterale ekzistuese dhe negocimin e marrëveshjeve të reja	1. Numri i marrëveshjeve të reja bilaterale të nënshkruara ¹¹⁸ 2. Numri i kërkesave për pensione të jashtme, sipas marrëveshjeve ¹¹⁹			2 marrëveshje (Maqedonia, Mali i Zi) 400 (gjithsej, që nga viti 2014)	4 marrëveshje Rritje prej 15%	7 marrëveshje Rritje prej 30%
Aktiviteti	Afati i zbatimit	Kostoja totale	Burimi i financimit	Institucioni udhëheqës	Institucioni mbështetës	Produkti

¹¹⁸ Të dhënat administrative nga DP

¹¹⁹ Të dhënat administrative nga DP

1. Zbatimi i marrëveshjeve ekzistuese në mes të ish-Jugosllavisë dhe shteteve tjera deri në hartimin, nënshkrimin, dhe fillimin e zbatimit të marrëveshjeve të reja me këto shtete	TM1 2018 – TM4 2019 (e vazhdueshme)	1,500,000 EUR	BRK	DP – Divizioni i Pensioneve për Boten e Jashtme	MPMS	Mbulueshmëria e pensionistëve që kanë kontribuar në shtete tjera
2. Negocimi, përgatitja dhe hartimi i Marrëveshjeve Bilaterale dhe Multilaterale për Sigurimet Sociale (Zvicër, Belgjikë, Gjermania, Austria, Kroacia, Sllovenia dhe vende tjera)	TM1 2018-TM4 2020	225,000 EUR	75,000 EUR BRK 150,000 EUR Donatorët	DP dhe Kabineti i Ministrit (MPMS)	MSH, MF, MPJ, MPB, MIE, Zyra e Kryeministrit	Marrëveshjet e nënshkruara bilaterale dhe multilaterale
3. Ngritja e kapaciteteve njerëzore për negocimin dhe zbatimin e marrëveshjeve bilaterale	TM1 2018 - TM4 2020	82,500 EUR	Donatorët	DP dhe Kabineti i Ministrit (MPMS)	MF, MSH	Zyrtarët negociojnë dhe zbatojnë marrëveshje të reja pa mbështetje nga jashtë

Objektivi specifik 4.4	Indikator (-ët) për matjen e arritjes së objektivit	Baza	Caku 2020	Caku 2022
Avancimi i menaxhimit dhe administrimit të skemave të pensioneve dhe beneficioneve përmes ngritjes së kapaciteteve institucionale, njerëzore dhe teknologjike	<ol style="list-style-type: none"> 1. Numri i skemave të pensioneve dhe beneficioneve të integruara në sistemin e TI-së 2. Përqindja e zyrtarëve (në nivel të departamentit dhe Zyrave të Pensionit) të trajnuar për sistemin e TI-se¹²⁰ 3. Numri i zyrave/objekteve me kushte të përmirësuara të infrastrukturës fizike¹²¹ 4. Institucionet përgjegjëse për menaxhimin dhe administrimin e skemave të pensioneve dhe beneficioneve ¹²² 	<p>skema pensionale + të gjitha skemat e kategoritë të dalura nga lufta</p> <p>0/150</p> <p>18 zyre</p> <p>Skemat e pensioneve dhe beneficioneve menaxhohen dhe rregullohen nga DP dhe DFDIL</p>	<p>skemat e reja pensionale + skemat e kategorive te luftës</p> <p>Stafi teknik 28/150</p> <p>18 zyre</p> <p>Skemat e pensioneve dhe beneficioneve menaxhohen dhe rregullohen nga agjencitë përkatëse</p>	<p>Të gjitha skemat</p> <p>56/150</p> <p>16 zyre</p> <p>Skemat e pensioneve dhe beneficioneve menaxhohen dhe rregullohen nga agjencitë përkatëse</p>

Aktiviteti	Afati i zbatimit	Kostoja totale	Burimi i financimit	Institucioni udhëheqës	Institucioni mbështetës	Produkti
1. Zhvillimi dhe avancimi i Sistemit të Integruar Informativ për të gjitha skemat e pensioneve dhe beneficioneve (DP dhe DFDIL)	TM4 2018	300,000 EUR	BRK	DP dhe DFDIL	MAP	Sistemi i TI-së i skemave të pensioneve dhe beneficioneve është web-based dhe përfshin dhe ndërlidh të gjitha skemat e pensioneve dhe beneficioneve të DP dhe DFDIL
2. Zhvillimi i modulit të bazës së të dhënave për	TM4 2018	100,000 EUR	BRK	DP	MAP	Menaxhimi i

¹²⁰ DP dhe DFDIL

¹²¹ DP dhe DFDIL

¹²² Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës dhe të dhënat administrative të MPMS

pensionet e botës së jashtme						pensioneve nga bota e jashtme përmes sistemit të TI-së
3. Ngritja e kapaciteteve të stafit në nivel lokal dhe qendror për përdorimin e sistemit të TI-së	TM1 2018 – TM4 2020 (i vazhdueshëm)	84,000 EUR	BRK	DP, DFDIL	/	Zyrtarët në të gjitha nivelet (lokal, regjional dhe qendror) e përdorin sistemin e TI-së
4. Dixhitalizimi i të dhënave për përvojën e punës Skemën e Pensioneve Kontribut-paguese	TM3 2018 – TM4 2019	15,060 EUR	BRK	DP	MPMS	Skema e Pensioneve Kontribut-paguese para vitit 1999 elektronike dhe e përfshire në sistemin e TI-së
5. Përmirësimi i infrastrukturës fizike për Zyrat e Pensioneve	TM2 2018 – TM4 2019	75,000 EUR	BRK	DP, DFDIL	/	Kushtet e përmirësuara të punës

Shtojca 2: Tabelat

Tabela 5. Punëkërkuessit e regjistruar sipas gjinisë

	2015		2016*	
Gra	48,960	43.6%	45,061	44.3%
Burra	63,219	56.4%	56,712	55.7%
Total	112,179	100.0%	101,773	100.0%

*Të dhënat nuk janë të krahasueshme me vitin 2015 për shkak të mënyrës së re të kategorizimit e te papunëve te regjistruar sistemit informativ.

Tabela 6. Punëkërkuessit e regjistruar sipas nivelit të arsimit

	2015		2016	
Të pakualifikuar	68,395	61.0%	37,950	37.3%
Shkolla fillore	17,500	15.6%	24,062	23.6%
Shkolla e mesme	21,006	18.7%	31,534	31.0%
Bachelor	5,052	4.5%	7,826	7.7%
Master	226	0.2%	401	0.4%
Total	112,179	100.0%	101,773	100.0%

Tabela 7. Punëkërkuessit e regjistruar sipas regjionit

	2015		2016	
Ferizaj	13,723	12.2%	9,628	9.5%
Gjakovë	12,394	11.0%	13,146	12.9%
Gjilan	14,050	12.5%	10,445	10.3%
Mitrovicë	16,441	14.7%	15,535	15.3%
Pejë	10,738	9.6%	11,880	11.7%
Prishtinë	24,966	22.3%	24,727	24.3%
Prizren	19,867	17.7%	16,412	16.1%
Total	112,179	100.0%	101,773	100.0%

Tabela 9. Skemat e mbrojtjes sociale (programet monetare/në kesh)

Skema/Programi	Përshkrimi dhe kriteret	Shuma mujore	Beneficionet tjera
Skema e Ndihmës Sociale <i>Ligji nr. 04/L-096 për Ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit nr. 2003/15 për Skemën e Ndihmës Sociale në Kosovë</i>	<p>Kategoria I: Familjet në të cilat të gjithë anëtarët janë të varur dhe asnjëri prej tyre nuk është i punësuar</p> <p>Kategoria II: Familjet në të cilat vetëm njëri anëtar i familjes është i aftë për punë dhe i regjistruar në Qendrën për Punësim, me së paku një fëmijë nën moshën 5-vjeç apo që ka nën përkujdesje të përhershme jetim nën moshën 15-vjeç dhe të gjithë anëtarët tjerë janë të varur.</p> <p>Testi i të ardhurave dhe asetëve të llogaritshme</p>	<p>Minimale: 50€ në muaj (familjet 1-anëtarëshe)</p> <p>Maksimale: 150€ në muaj (familjet 15-anëtarëshe)</p> <p>Shuma varet nga numri i anëtarëve të familjes dhe pikat në testin e të hyrave dhe asetëve të llogaritshme</p>	<p>5€ në muaj për çdo fëmijë 0-18 vjeç</p> <p>Lirim nga pagesat e shërbimeve primare të kujdesit mjekësor</p> <p>Subvencionim i një pjese të shpenzimeve në energji elektrike – deri në 400KWh në muaj</p> <p>Lirim nga pagesat në arsim të lartë</p>
Skema për Përkrahje Materiale Fëmijëve me Aftësi të Kufizuar të Përhershme ¹²³	Ndihmë materiale familjeve që kanë fëmijë (1-18 vjeç) me aftësi të kufizuara të përhershme	100€ në muaj për fëmijë	

¹²³Me hyrjen në fuqi të Ligjit mbi Kompensimin për Personat e Verbër dhe Ligjin mbi Kompensimin për personat Paraplegjik dhe Tetraplegjik, familjet mund të zgjedhin të aplikojnë për ndonjërin prej këtyre skemave në qoftë se fëmijët e tyre i përkasin ndonjëris prej kategorive të lartpërmendura të aftësisë së kufizuar.

<i>Ligji nr. 03/L-022 për Përkrahje Materiale Familjeve të Fëmijëve me Aftësi të Kufizuar të Përhershme</i>			
Strehimi familjar	<p>Mbrojtja e fëmijëve të braktisur pa kujdes prindëror, fëmijëve të braktisur, të rrezikuar, të lënë pas dore, të keqtrajtuar, pa strehim, apo të prindërve të cilëve ju është penguar detyra për kujdes prindëror.</p> <p>Dy lloje të strehimit: 1. Strehimi familjar tek farefisi ose tek të afërmit; 2. Strehimi familjar jashtë familjes</p>	<p>75-150€ në muaj, varësisht nga lloji i strehimit</p> <p>250€ për fëmijët e braktisur me nevoja të veçanta</p>	<p>Në muajin e parë të vendosjes së fëmijës në strehim familjar, aplikohet edhe pagesë e ashtuquajtur fillestare prej 75€</p>
Shërbimet sociale dhe familjare <i>Ligji nr. 02/L-17 për Shërbime Sociale dhe Familjare</i> <i>Ligji nr. 04/L-081 për Ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit Nr.02/L-17 për Shërbime Sociale dhe Familjare</i> <i>Ligji nr.03/L-182 për Mbrojtje nga Dhuna në Familje</i> <i>Ligji nr. 04/L-218 për Parandalimin dhe Luftimin e Trafikimit me Njerëz dhe Mbrojtjen e Viktimave të Trafikimit</i>	<p>Shërbimet profesionale për grupet e cenushme të përmendura më lart si dhe ofrimin e ndihmës për personat në nevojë sociale në lidhje me punët e shtëpisë, kujdesin personal, lëvizshmërinë, komunikimin dhe mbikëqyrjen.</p> <p>Shërbimet ofrohen në shtëpinë e vet personit, në familje tjetër, qendër të specializuar të qëndrimit ditor ose institucion rezidencial (Shtëpia e Personave të Moshuar dhe pa Përkujdesje Familjare në Prishtinë, Instituti Special i Shtimes, dhe Shtëpitë me Bazë në Komunitet)</p>		

Burimi: Legjislacioni përkatës dhe Agjencia e Statistikave të Kosovës (Statistikat Sociale, 2015)

Tabela 10: Shërbimet sociale dhe familjare të ofruara nga DPSF

Kategoria e përfituesve	Përshkrimi i përfituesve	Shërbimet sociale	Numri i përfituesve (viti 2016)
Fëmijët pa kujdes prindëror	<p>Fëmijët, e braktisur, prindërit e të cilëve nuk janë gjallë, janë të panjohur, të zhdukur, apo nëse për çfarëdo arsye nuk janë në gjendje të përkujdesen për fëmijët e tyre, në kohë të përkohshme apo përhershme</p>	<ul style="list-style-type: none"> Kujdestaria Bashkimi familjar Strehimi familjar (brenda dhe jashtë farefisit) Strehimi rezidencial (afatshkurtër dhe afatmesëm) Adoptimi 	<ul style="list-style-type: none"> Fëmijët e braktisur: 37 raste të reja të evidentuara (33 raste të reja) Fëmijët nën përkujdesje: 110 fëmijë (73 raste të bartura, 37 raste të reja), 10 prej tyre me nevoja të veçanta Bashkimi familjar: 10 raste Kujdestaria: 1,112 fëmijë nën kujdestari (prej tyre, 81 raste të reja) Strehimi familjar: 84 fëmijë (60 raste të bartura nga viti paraprak, 24 raste të reja) Strehimi familjar te farefisi: 557 gjithsej (38 raste të reja gjatë vitit) Strehimi rezidencial: 22 fëmijë Adoptimi: 20 raste të aprovuara
Fëmijët e prindërve të penguar në kryerjen e detyrës prindërore dhe fëmijët e keqtrajtuar	<p>Fëmijët, prindërve të të cilëve iu është marrë e drejta prindërore pasi që për arsye shëndetësore apo për arsye juridike nuk mund t'i kryejnë detyrat e tyre prindërore</p> <p>Fëmijët e keqtrajtuar – fëmijët që kanë prindër, që nuk janë të braktisur, mirëpo prindërit e tyre nuk i kryejnë obligimet e tyre ligjore për përkujdesjen ndaj fëmijëve</p>	<p>Strehimi i përkohshëm i fëmijëve të rrezikuar derisa të krijohen kushtet e favorshme për bashkim familjar ose kthim në komunitet</p>	<ul style="list-style-type: none"> Numri i fëmijëve të strehuar: 60 Numri i fëmijëve të keqtrajtuar: 41 fëmijë, prej të cilëve 22 janë strehuar, 5 bartur nga viti i kaluar, ndërsa 17 raste të reja janë vendosur në strehim

Fëmijët në konflikt me ligjin e pa përgjegjësi penale dhe fëmijët me sjellje asociale	Janë fëmijët te cilët kanë kryer vepra penale , por për shkak te moshës se tyre (nën 14 vjeç) nuk përgjigjen penalisht.	Organi i kujdestarisë ofron shërbime sociale me qëllim te risocializimit të tyre dhe vetëdijesimit të tyre për mos të përsërit të njëjtat.	<ul style="list-style-type: none"> • Numri i fëmijëve delinkuent: 624 • Numri i fëmijëve asocial: 140
Fëmijët në punë të rënda	Janë ata fëmijë që identifikohen që kryejnë punë të rënda e të përcaktuara me listën e punëve të rënda, udhëzimin administrativ dhe konventën ndërkombëtare.	<ul style="list-style-type: none"> • Shërbime këshilluese dhe vetëdijesim për fëmijë • Inkuadrim në shkollim të rregullt • Punësim në format e lejuara për fëmijë • Përkrahje në shkollim/mësim plotësues • Aplikim i masave mbrojtëse • Shërbime shëndetësore • Skema e Asistencës Sociale • Shërbime tjera të mbështetjes materiale 	Numri i fëmijëve të evidentuar që merren me punë të rënda: 61
Fëmijët viktimë të dhunës në familje¹²⁴	Trajtohen fëmijët viktimë të dhunës: fizike e emocionale	<ul style="list-style-type: none"> • Parandalimi dhe mbrojtja e viktimave të dhunës në familje • Strehimi, trajtimi, përkrahja dhe fuqizimi i viktimave të dhunës në familje 	Numri i rasteve të strehuara: 423, prej të cilëve 237 gra dhe 186 fëmijë (77 djem, 109 vajza)
Viktimat e trafikimit dhe fëmijët në rrezik për t'u trafikuar	Trajtohen fëmijët e identifikuar si viktimë ose në rrezik për trafikim	<ul style="list-style-type: none"> • Mbrojtja e viktimave të trafikimit dhe fëmijëve në rrezik për trafikim, përfshirë ri-integrimin e tyre • Përmeshja e nevojave imediate të fëmijëve, strehimi, rehabilitimi, puna me familjen, bashkimi familjar, riadhesimi, dhe ri-integrimi afatgjatë 	<ul style="list-style-type: none"> • Numri i viktimave të trafikuar dhe strehuara: 29 (11 të moshës madhore, 18 të moshës së mitur) • Viktimat e trafikimit me nivel të mesëm dhe të lartë të rrezikshmërisë të strehuara në Strehimoren e Përkohshme në Lipjan: 13 raste • Viktimat e trafikimit e nivel të ulët të rrezikshmërisë: 12 të strehuara, dhe 37 viktimave potenciale u janë ofruar shërbime ditore
Fëmijët viktimë të krimeve seksuale	Fëmijët e identifikuar ose të dyshuar për krime seksuale	<ul style="list-style-type: none"> • Koordinimi për ofrim të shërbimeve shëndetësore • Ofrimi i shërbimeve psiko-sociale • Puna me familje • Puna me komunitetin 	Numri i viktimave: 18 (16 femra, 2 meshkuj)
Të miturit që dëshirojnë të hynë në martesë para moshës 18-vecare	Janë fëmijët që dëshirojnë të hynë në martesë para moshës 18 vjeçare. Trajtohen ata mes moshës 16 – 18 vjeç.	Shërbimet sociale bazuar në ekspertizën mjekësore, deklaratat e prindërve, të miturve përgatisin raport dhe japin pëlqim për gjykatë për të miturit që dëshirojnë të hynë në martesë mes moshës 16 – 18 vjet	Numri i kërkesave të proceduara: 30 (prej të cilave 98% femra)
Fëmijët e prindërve me probleme bashkëshortore apo në proces të shkurorëzimit	Fëmijët prindërit e të cilëve kanë probleme bashkëshortore, familjare, janë në procesin e shkurorëzimit ose janë shkurorëzuar	Punohet në sanimin e marrëdhënieve bashkëshortore e familjare dhe përgatitet ekspertiza sociale për gjykatë e që përfshin edhe mendimin për besimin e fëmijëve.	Numri i rasteve: 293 me 365 fëmijë
Përkujdesja rezidenciale-institucionale	Personat e moshuar pa përkujdesje familjare, fëmijët e braktisur dhe me aftësi të kufizuara, dhe personat e rritur me aftësi të kufizuara mendore-ngecje në zhvillim mendor	<ul style="list-style-type: none"> • Shërbime 24 orë: i) në shtëpinë për persona të moshuar dhe pa përkujdesje familjare në Prishtinë, ii) në Institutin Special në Shtime për persona të rritur me aftësi mendore-ngecje në zhvillim mendor; dhe iii) në shtëpinë për fëmijët e braktisur dhe me aftësi të kufizuara • Shtëpitë me bazë në komunitet: i) Për të moshuarit: Gurrakoc, Skenderaj, Graçanicë; ii) Për personat me aftësi të kufizuara: Shtime, Vushtrri, Deçan, Ferizaj, Lipjan, Kamenicë, dhe Graçanicë 	<ul style="list-style-type: none"> • Qëndrimi në Shtëpinë e Personave të Moshuar dhe pa Përkujdesje Familjare në Prishtinë: 66 persona • Qëndrimi në ISSH: 60 • Shtëpia e komunitetit në shtëpi të fëmijëve: 10 • Shtëpitë e komunitet për persona të moshuar dhe pa përkujdesje familjare: 41 • Shtëpitë në komunitet për personat me aftësi të kufizuara: 67

Burimi: Të dhënat administrative nga departamentet përkatëse të DPSF-së (2016)

¹²⁴ Shërbimet ofrohen përmes 7 OJQ-ve në nivel regional të kontraktuara nga MPMS.

Tabela 11. Numri i përfituesve të skemave të mbrojtjes sociale, 2010-2015

Numri i përfituesve të Skemave të Mbrojtjes Sociale	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Pensionet bazike të moshës	109,585	107,145	113,043	117,042	125,883	132,000
Pensionet kontributpaguese të moshës	30,641	32,415	34,772	36,015	38,651	40,365
Pensionet e personave me aftësi të kufizuara	19,392	18,594	18,427	17,672	18,318	19,056
Pensionet e Trepçës	4,018	4,096	3,913	3,821	3,580	3,217
Pensionet e Forcave të Sigurisë të Kosovës	-	-	64	105	134	171
Pensionet e Trupave Mbrojtëse të Kosovës	558	655	728	801	844	882
Skema e të verbërve	-	-	-	-	3,144	3,387
Pensionet e familjeve të dëshmorëve dhe invalidëve të luftës	12,994	13,109	13,232	13,196	13,097	12,951
Skema e veteranëve të luftës	-	-	-	-	-	17,635
Skema e ndihmës sociale (numri i familjeve)	36,129	34,867	31,111	29,688	27,389	25,943
Skema për përkrahje financiare familjeve që kanë fëmijë me aftësi të kufizuara	2,581	2,903	2,963	3,013	2,922	2,751

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës. (2016). Statistikat Sociale 2015

Tabela 12. Shpenzimet e skemave të mbrojtjes sociale 2010-2015

Skemat e mbrojtjes sociale	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Përqindja e shpenzimeve të mbrojtjes sociale	Përqindja e BPV
Pensionet bazike të moshës	€ 63,640,875	€ 61,183,400	€ 69,204,080	€ 87,340,090	€ 108,312,220	€ 120,456,558	41.3%	2.07%
Pensionet kontributpaguese të moshës	€ 30,899,760	€ 31,670,450	€ 42,037,781	€ 49,412,649	€ 61,865,918	€ 68,237,577	23.4%	1.18%
Pensionet e personave me aftësi të kufizuara	€ 11,446,870	€ 11,151,240	€ 11,558,210	€ 14,272,440	€ 16,821,950	€ 18,220,360	6.2%	0.31%
Pensionet e Trepçës	€ 2,471,860	€ 3,068,540	€ 3,197,090	€ 3,058,270	€ 3,959,125	€ 4,424,825	1.5%	0.08%
Pensionet e Forcave të Sigurisë të Kosovës			€ 25,042	€ 234,577	€ 424,189	€ 591,961	0.2%	0.01%
Pensionet e Trupave Mbrojtëse të Kosovës	€ 901,075	€ 1,100,676	€ 1,471,055	€ 1,781,911	€ 2,212,995	€ 2,451,475	0.8%	0.04%
Skema e të verbërve					€ 5,440,580	€ 5,724,945	2.0%	0.10%
Pensionet e familjeve të dëshmorëve dhe invalidëve të luftës	€ 23,509,062	€ 29,249,970	€ 30,610,216	€ 30,433,044	€ 35,988,761	€ 37,694,371	12.9%	0.65%
Skema e veteranëve të luftës						€ 5,416,073	1.9%	0.09%
Skema e ndihmës sociale	€ 28,577,179	€ 28,257,596	€ 27,351,228	€ 27,454,426	€ 26,613,491	€ 25,285,400	8.7%	0.44%
Skema për përkrahje financiare familjeve që kanë fëmijë me aftësi të kufizuara	€ 3,306,500	€ 3,656,600	€ 3,630,300	€ 3,737,200	€ 3,402,800	€ 3,458,900	1.1%	0.06%

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës (2016). Statistikat Sociale 2015.

Tabela 13. Përmbledhje e skemave pensionale

Skema	Kriteret	Shuma mujore
Pensionet e rregulluara me Ligjin Nr.04/L-131 për Skemat Pensionale të Financuara nga Shteti		
Skema e Pensioneve Bazë	Mosha 65 vjeçare; Vendbanimi i përhershëm në Kosovë; Shtetësia e Kosovës; Paraqitja në MPMS çdo 6 muaj	75€
Pensioni Kontributpagues i Moshës	Mosha 65 vjeçare; Vendbanimi i përhershëm Kosova; Paraqitja në MPMS çdo 6 muaj; Së paku 15 vite kontribut në sistemin pensional në ish-Jugosllavi para vitit 1999; Njohja e stazhit të punës në periudhën 1989-1999 punëtorëve të arsimit, shëndetësisë, etj.; Kategorizimi i shfrytëzuesve sipas strukturës kualifikuese: 1) Pensionistet me përgatitje shkollë te ulet; 2) Pensionistet me përgatitje shkollë te mesme; 3) Pensionistet me përgatitje shkollë te larte; 4) Pensionistet me përgatitje shkollë superiore.	158€ 172€ 186€ 230€
Skema e Pensioneve të Paafhtësisë së Përhershme	Mosha 18-65 vjeç; Dëshmi për paafhtësi të përhershme (100%); Vendbanimi i përhershëm në Kosovë; Pas 1, 3, apo 5 viteve (varësisht nga vlerësimi), përfituesi paraqitet te Komisioni Mjekësor për rivlerësim mjekësor	75€
Skema e Pensioneve të Parakohshme të Kompleksit “Trepça“	Vendbanimi i përhershëm në Kosovë; Mosha 50-65 vjeç; Kontribut i dëshmuar së paku 10 vite në sektorin e minierës (përfshinë periudhën e largimit nga puna gjatë viteve të 90'ta); Aftësi e kufizuar deri në 50% e shkaktuar nga puna; Të mos ketë të ardhura nga punësimi apo vetëpunësimi.	105€
Skema e Pensioneve të Pjesëtareve të Trupave të Mbrojtjes së Kosovës (TMK-së) <i>Ligji nr.03/L-100 për Pensionet e Pjesëtarëve të Trupave të Mbrojtjes të Kosovës</i>	Mosha minimale: 45-vjeç; Shërbim në TMK minimum 5 vite; Pensionet paguhen pas moshës 65-vjeç, bashkë me pensionin bazë të moshës dhe pensionin kontributdhënës.	Mosha 45-vjeç – 50% e pagës së fundit nga TMK; Mosha 50-vjeç – 70% e pagës së fundit nga TMK; Të mbijetuarit (familja) mund të përfitojnë: bashkëshorti/ja 60% dhe fëmijët 20% (pa marrë parasysh numrin, deri në moshën 18-vjeç të fëmijës, përkatësisht 26, nëse ky i fundit vazhdon shkollimin) të pensionit që i është paguar pensionistit të TMK-së.
Skema e Pensioneve për Pjesëtarët e Forcës së Sigurisë së Kosovës (FSK-së) <i>Ligji nr. 04/L-084 për Pensionet e Pjesëtarëve të Forcës së Sigurisë së Kosovës</i>	Mosha minimale: 50 apo 55-vjeç (në rastin e oficerëve); Minimum 20 vite kontribut; Ish-pjesëtarët e TMK-së që vazhdojnë shërbimin në FSK mund të pensionohen pas 3 viteve shërbim në të fundit;	60% e pagës së fundit, 40% e pagës së fundit deri në moshën 50-vjeç dhe pastaj 60% (në rastin e shërbimit paraprak në TMK); Të mbijetuarit (familja) mund të përfitojnë: bashkëshorti/ja 60% dhe fëmijët 10% (deri në 40%, pa marrë parasysh numrin, deri në moshën 18-vjeç të fëmijës, gjegjësisht 26 nëse ky i fundit vazhdon shkollimin) të pensionit që i është paguar pensionistit të FSK-së.
Skema e Pensioneve për Personat e Verbër <i>Ligji nr. 04/L-092 për Personat e Verbër</i>	Përfitues: personat e verbër pavarësisht nga mosha	Jo më pak se 125€, (+125€) për asistentin personal në qoftë se Komisioni e vlerëson si të nevojshëm); Shuma të vendoset në bazë të pagës minimale.

Skema tjera pensionale – fillojnë zbatimin në vitin 2017		
Pensioni Invalidor i Punës <i>Ligji Nr.04/L-131 për Skemat Pensionale të Financuara nga Shteti</i> <i>(ende nuk zbatohet)</i>	Përfitues: 1. Personat nën moshën 65 vjeç që kanë pranuar pensionin e njëjtë para vitit 1999; 2. Personat që pësojnë lëndim në punë që rezulton në paaftësi të përhershme (100%) <i>(kriter për përfitim për lëndimet në punë pas vitit 1999)</i>	75€
Pensioni Familjar <i>Ligji Nr.04/L-131 për Skemat Pensionale të Financuara nga Shteti</i> <i>(ende nuk zbatohet)</i>	Përfitues: 1. Personat të cilët kanë pranuar pensione familjare para vitit 1999; 2. Familjeve të cilave ju vdes anëtar i familjes i cili ka qenë i siguruar dhe ka kontribuar në sistem para vitit 1999 për minimum 15 vite; 3. Familjeve të personave të cilët vdesin nga aksidenti në vendin e punës apo sëmundje profesionale, pa marrë parasysh kontributet në sistem para vitit 1999. Marrja e pensionit gjatë punësimit ose vetëpunësimit është e ndaluar.	75€ + 20% për çdo fëmijë nën 18-vjeç apo edhe 26-vjeç në rast të studimeve
Skema e Pensioneve për Personat Tetraplegjikë dhe Paraplegjikë <i>Ligji nr. 05/L-067 për Statusin dhe të Drejtat e Personave Paraplegjikë dhe Tetraplegjikë</i>	Përfitues: personat paraplegjikë dhe tetraplegjikë	170€ (+170€ kompensim për kujdestarin/en + 50% të kompensimit shtesë varësisht prej gjendjes së paaftësisë)
Skema për ish të Dënuarit dhe Përndjekurit Politik <i>(ende nuk ka filluar zbatimin)</i>	Kategoritë e përfituesve: i. Ish të dënuarit politik; ii. Ish të burgosurit politik; iii. Ish të përndjekurit politik	Rregullohen me akt të veçantë – <i>ende nuk ka hyrë në fuqi</i>
Shtylla e dytë dhe e tretë e sistemit pensional		
Kursimet Pensionale të Obligueshme për Punëtorët (shkalla e dytë) <i>Rregullorja nr. 2001/35 mbi Pensionet në Kosovë</i>	Punëtorët dhe personat tjerë aktiv në tregun e punës; Kontributet: 5% punonjësi – 5% punëdhënësi; Moshë 65-vjeç (tërheqjet e hershme të mundshme vetëm në rast se kontribuuesi pëson paaftësi prej 100%)	Jo më pak se 150€
Pensionet plotësuese vullnetare <i>Rregullorja nr. 2001/35 mbi Pensionet në Kosovë</i>		

Burimi: Legjislacioni përkatës për secilën skemë dhe Statistikat Sociale 2015 (ASK, 2016)

Tabela 14: Kategoritë e pensioneve për kategoritë e dalura nga lufta

Skema	Kriteret	Shuma mujore
<p>Për Veteranët e Luftës së UÇK-së</p> <p><i>Ligji nr. 04/L-261 për Veteranët e Luftës së Ushtrisë Çlirimtare të Kosovës</i></p>	<p>Veterani luftëtar i UCK-së – qytetari i Kosovës dhe shtetasi i huaj i cili është radhitur në radhët e UCK-së dhe është regjistruar si ushtar i armatosur dhe i uniformuar nga komandat, shtabet dhe zonat operative të UCK-së, dhe i cili ka qenë aktiv deri në përfundimin e luftës;</p> <p>Mosha nën 65-vjec;</p> <p>Veteranët e punësuar në sektorin publik dhe privat nuk kanë të drejtë në pension;</p> <p>Në rast shërbimi në TMK, mund të për zgjedh pensionin në mes të TMK-së apo veteranit luftëtar;</p> <p>Bashkëshorti/ja e papunësuar, fëmijët e mitur dhe prindërit nëse nuk përfitojnë pensione nga sigurimet shoqërore;</p>	<p>170€ (vlera e pagës minimale); pas arritjes së moshës ligjore të pensionimit ka të drejtë në shtesë për barazim me pensionin e veteranit luftëtar.</p> <p>Familja e veteranit, pas vdekjes së veteranit: 70% e pensionit për bashkëshortin/en apo fëmijun (deri në moshën 18 apo 26-vjec, varësisht prej vazhdimit të arsimimit): 119€.</p>
<p>Statusi dhe të Drejtat e Dëshmorëve, Invalidëve, Veteranëve, Pjesëtarëve të UCK-së, Viktimave të Dhunës Seksuale të Luftës, Viktimave Civile dhe Familjarëve të Tyre (Ligji nr. 04/L-172 për Ndryshimet dhe Plotësimin e Ligjit Nr.04/L-054 për Statusin dhe të Drejtat e Dëshmorëve, Invalidëve, Veteranëve, Pjesëtarëve të Ushtrisë Çlirimtare të Kosovës, Viktimave të Dhunës Seksuale të Luftës, Viktimave Civile dhe Familjeve të Tyre)</p>		
<p>Pensionet e Familjeve të Dëshmorëve</p>	<p>Anëtarët e ngushtë të familjes;</p> <p>Fëmijët e familjeve të dëshmorëve pa përkujdesje prindërore janë përfitues të pensionit familjar dhe të drejtën e gëzojnë deri në moshën 18-vjec apo 26-vjec nëse janë duke vijuar shkollim të rregullt;</p>	<p>Familja që ka dhënë një dëshmor: 448.13€</p> <p>Familja që ka dhënë dy dëshmorë: 537.76€</p> <p>Familja që ka dhënë tre dëshmorë: 582.57€</p> <p>Familja që ka dhënë katër dëshmorë: 627.39€</p> <p>Familja që ka dhënë më shumë se katër dëshmorë: 672.19€</p>
<p>Pensionet e Familjeve të Zhdukurve të UCK-se</p>	<p>Anëtarët e ngushtë të familjes;</p> <p>Fëmijët e të zhdukurve të UCK-së pa përkujdesje prindërore janë përfitues të pensionit familjar dhe të drejtën e gëzojnë deri në moshën 18-vjec apo 26-vjec nëse janë duke vijuar shkollim të rregullt;</p>	<p>Familja me një të zhdukur të UCK-së: 448.13€</p> <p>Familja me dy të zhdukur të UCK-së: 537.76€</p> <p>Familja me tre të zhdukur të UCK-së: 582.57€</p> <p>Familja me katër të zhdukur të UCK-së: 627.39€</p> <p>Familja me më shumë se katër të zhdukur të UCK-së: 672.19€</p>
<p>Pensionet e Familjeve të Viktimave dhe të të Zhdukurve Civil të Luftës</p>	<p>Shfrytëzues të pensionit sipas radhës janë: bashkëshorti/ja, fëmijët, fëmijët jashtëmartesor, fëmijët e adoptuar, prindërit, thjeshtri, thjeshtra;</p> <p>Bashkëshorti/ja që lidh martesë të re i humb të drejtat e parapara me këtë ligj;</p> <p>Fëmijët e viktimës apo të të zhdukurit civil pa përkujdesje prindërore janë përfitues të pensionit familjar dhe të drejtën e gëzojnë deri në moshën 18-vjec apo 26-vjec nëse janë duke vijuar shkollim të rregullt;</p>	<p>Familja me një viktimë/të zhdukur: 168.75€</p> <p>Familja me dy viktima/të zhdukur: 202.50€</p> <p>Familja me tre viktima/të zhdukur: 219.38€</p> <p>Familja me katër viktima/të zhdukur: 236.25€</p> <p>Familja me katër e më shumë viktima/të zhdukur: 253.13€</p>
<p>Pensioni i Invalidëve të UCK-se</p>	<p>Invalidët me 20-100% të dëmtimit trupor e gëzojnë të drejtën në pension</p>	<p>Invalidi me dëmtim trupor mbi 80%: 448.13eur</p> <p>Invalidi me dëmtim trupor 71-80%: 412.5€</p> <p>Invalidi me dëmtim trupor 61-70%: 393.75€</p> <p>Invalidi me dëmtim trupor 51-60%: 375€</p> <p>Invalidi me dëmtim trupor 41-50%: 376.25€</p> <p>Invalidi me dëmtim trupor 31-40%: 318.75€</p> <p>Invalidi me dëmtim trupor 21-30%: 225€</p>
<p>Pensionet e Invalidëve Civil të Luftës</p>	<p>Invalidët civil të luftës me shkallë të invaliditetit 40-60%</p>	<p>Invalidi me dëmtim trupor mbi 80%: 152.5€</p> <p>Invalidi me dëmtim trupor 61-80%: 136.25€</p> <p>Invalidi me dëmtim trupor 40-60%: 120€</p> <p>+ kujdestari për invalidin me dëmtim trupor mbi 80%: 50.13€</p>

Pensionet e Invalidëve të UCK-se pas Vdekjes së Invalidit	<p>Bashkëshorti/ja që lidh martesë të re pas vdekjes së invalidit e humb të drejtën mbi pension dhe beneficione;</p> <p>Fëmijët e invalidit të UCK-së pa përkujdesje prindërore janë përfitues të pensionit familjar dhe të drejtën e gëzojnë deri në moshën 18-vjec apo 26-vjec nëse janë duke vijuar shkollim të rregullt;</p> <p>Familjet e invalidëve të UCK-së të plagosur në luftë të cilët vdesin si pasojë e këtyre plagëve (brenda 3 viteve pas luftës) kanë të drejtë në pension familjar në lartësi prej 100% të invaliditetit;</p>	<p>Invalidi me dëmtim trupor mbi 80%: 385.50€</p> <p>Invalidi me dëmtim trupor 71-80%: 330€</p> <p>Invalidi me dëmtim trupor 61-70%: 315€</p> <p>Invalidi me dëmtim trupor 51-60%: 300€</p> <p>Invalidi me dëmtim trupor 41-50%: 285€</p> <p>Invalidi me dëmtim trupor 31-40%: 255€</p> <p>Invalidi me dëmtim trupor 21-30%: 180€</p>
Pensionet e kujdestarëve të Invalidëve të UCK-së	<p>Për invalidët me shkallë invaliditeti prej 81-100%</p>	<p>225€</p>
Fëmijët e Invalidëve Civil të Luftës pas Vdekjes së Invalidit		<p>Invalid me dëmtim trupor mbi 80%: 123.25€</p> <p>Invalid me dëmtim trupor 61-80%: 110.25€</p> <p>Invalid me dëmtim trupor 40-60%: 97.25€</p>

Burimi: Legjislacioni përkatës për secilën skemë dhe Statistikat Sociale 2015 (ASK, 2016)