Strategjia e Punësimit – Kosovë

2024-2028

Tabela e Përmbajtjes

1. VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM MBI KONTEKSTIN EKONOMIK DHE SOCIAL 4

1.1. TENDENCAT MAKROEKONOMIKE 4

1.2. VARFËRIA DHE PABARAZIA 8

KAPITULLI 2 - TREGU I PUNËS **9**

2.1. TENDENCAT DEMOGRAFIKE 9

2.2. TENDENCAT NË ARSIM 11

2.3. TREGU I PUNËS 13

2.3.1. Pjesëmarrja në fuqinë punëtore 13

2.3.2. Tendencat e punësimit 13

2.3.3. Punësimi joformal 19

2.3.4. Pagat dhe kushtet e tjera të punës 19

2.3.5. Papunësia 21

2.3.6. Inaktiviteti dhe dekurajimi 23

KAPITULLI 3 – RISHQYRTIMI I POLITIKËVE DHE INSTITUCIONEVE **266**

3.1. POLITIKAT MAKROEKONOMIKE DHE SEKTORIALE 26

3.2. POLITIKA E ARSIMIT DHE TRAJNIMIT 29

3.3. POLITIKAT DHE INSTITUCIONET E TREGUT TË PUNËS 32

3.3.1. Politika e pagave 33

3.3.2. Politikat aktive të tregut të punës 33

3.3.3. Politikat pasive të tregut të punës 35

3.3.4. Dialogu social 367

KAPITULLI 4–POLITIKAT PRIORITARE PËR PUNËSIM (2022-2026) **38**

4.1. IDENTIFIKIMI I PROBLEMIT 38

4.2. PRIORITETET E POLITIKAVE 42

4.3. OBJEKTIVAT DHE OBJEKTIVAT SPECIFIKE TË PUNËSIMIT 46

4.4. REZULTATET DHE TREGUESIT KRYESORË TË POLITIKËS 47

4.5. BURIMET 54

4.6. MEKANIZMI I ZBATIMIT DHE KOORDINIMIT 54

4.7. MONITORIMI DHE VLERËSIMI 57

SHTOJCA 1 – PLANI I VEPRIMIT PËR PUNËSIMIN (2023-2024) 1

Lista e tabelave, figurave dhe kutizave

Figura 1: Rritja e BPV-së (ndryshimi në përqindje, çmime konstante) dhe BPV-ja për frymë (çmime konstante, euro)

Figura 2: Struktura e të ardhurave dhe shpenzimeve të qeverisë, përqindja e PBB-së (2014-2021)

Figura 3: Numri i personave që jetojnë në varfëri dhe varfëri ekstreme (boshti majtas) dhe koeficienti Gini (boshti djathtas), 2012-2017.

Figura 4 – Piramida e popullsisë së Kosovës, sipas grupmoshës, 2011-2021

Figura 5: Emigracioni, migrimi dhe bilanci neto i migracionit (2017-2021)

Figura 6 – Popullsia në moshë pune (15-64) sipas nivelit arsimor (%), 2016-2020

Figura 7 - Nota mesatare në PISA, Kosovë dhe vende të përzgjedhura (2018)

Figura 8 – Pjesëmarrja në fuqinë punëtore të të rinjve dhe të rriturve, sipas gjinisë, 2016-2021

Figura 09 – Raporti i punësimit kundrejt popullsisë, të rinjtë dhe popullsia 15-64 vjeç, sipas gjinisë, 2016-2021

Figura 10 – Ndryshimet në punësim, të rinjtë (15-24) dhe të rriturit (25-64), përqindja 2016-2020

Figura 11 – Punësimi sipas aktivitetit ekonomik, 2016-2021

Figura 12 – Punësimi sipas nivelit të aftësive, 2016-2020 (%)

Figura 13 – Fitimet mesatare bruto mujore sipas sektorëve ekonomikë, 2022 (EUR)

Figura 14 – Shkalla e papunësisë, të rinjtë dhe popullsia 15-64 vjeç, sipas gjinisë (2021)

Figura 15 – Normat e papunësisë, sipas moshës, gjinisë dhe nivelit të arsimit, 2020

Figura 16 - Nën-shfrytëzimi i fuqisë punëtore, Kosova dhe vendet homologe (2020)

Figura 17 – Normat e inaktivitetit, sipas gjinisë dhe grupmoshës së gjerë, 2016-2020

Figura 18 – Ndryshimet në nivelet e inaktivitetit (përqindje), 2017-2020

Figura 19 – Normat NEET (15-24) sipas gjinisë dhe arritjeve arsimore, 2020

Figura 20 – Të ardhurat, shpenzimet dhe bilanci i qeverisë qendrore (boshti i djathtë), 2016-2022

Figura 21 - Rezultatet e Ligjit për Biznesin e Vogël për Kosovën

Tabela 1 - Treguesit dhe projeksionet kryesore makroekonomike (2016-2025)

Tabela 2 - Popullsia e Kosovës sipas grupmoshës dhe vitit (variant mesatar)

Tabela 3 – Mospërputhja e aftësive, 2020 (mijëra)

Tabela 4 – Struktura e punësimit (15-64), 2020

Tabela 5 – Struktura e varfërisë në punë (15-64), 2012-2017

Tabela 6 – Përbërja e të ardhurave dhe shpenzimeve (% GDP), 2019-2023

Tabela 7 - Treguesit kryesorë për monitorimin e performancës së politikave të KDS 2030 me ndikim në punësim

Kutia 1: Përcaktuesit kryesorë të punësimit

Kutia 2: Liberalizimi i vizave dhe modelet e emigracionit: Mësime nga Polonia dhe Kroacia

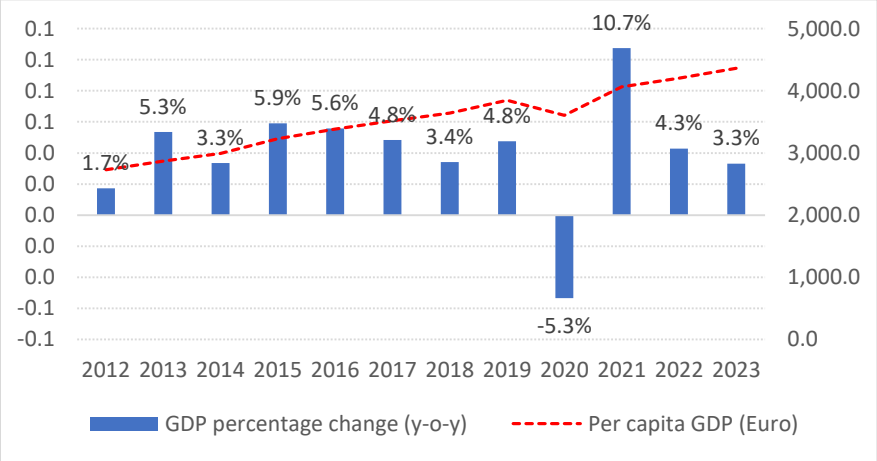
Kutia 3: Sistemet e parashikimit (parashikimit) të aftësive

1. Vështrim i përgjithshëm i kontekstit ekonomik dhe social

1.1. Tendencat makroekonomike

Në dekadën e fundit, Kosova ka pasur rritje ekonomike - një rritje mesatare të Prodhimit të Brendshëm Bruto (BPV) prej 4.2 për qind në vit – dhe gjithashtu ka pasur ulje të shkallës së varfërisë, nga 23.7 për qind në vitin 2012 në 18 për qind në vitin 2017. BPV-ja për frymë në terma realë u rrit me mbi 50 për qind në periudhën 2012-2022 (nga 2,732 në 4,170 euro), por ky nivel është i barabartë me vetëm 12.3 për qind të prodhimit për frymë të regjistruar në vendet e BE-27 në 2022 (Figura 1).[1]

Figura 1: Rritja e BPV-së (ndryshimi në përqindje, çmime konstante) dhe BPV-ja për frymë (çmime konstante, euro)



(ndryshimi në përqindje i BPV -së - BPV -ja për frymë (euro))

Burimi: Llogaritë Kombëtare, ASK, Fondi Monetar Ndërkombetar: Baza e të dhënave të Perspektives Ekonomike, Tetor 2023 (për të dhënat për BPV për koke banori).

Në periudhën 2010-2022, nxitësit kryesorë të rritjes ishin konsumi privat - i nxitur nga flukset hyrëse të remitancave të punonjësve (që mesatarisht përbënin 15 për qind të BPV-së në vit).[2] Gjatë kësaj periudhe, pjesa e sektorëve të ndryshëm ekonomikë ndaj vlerës së shtuar mbeti kryesisht e qëndrueshme, me një rënie të lehtë në sektorët e aktiviteteve të pasurive të paluajtshme, bujqësisë, minierave dhe guroreve dhe një rritje në sektorë si tregtia me shumicë dhe pakicë, energjia elektrike, prodhimi, akomodimi dhe aktivitetet e shërbimit të ushqimit.[3] Gjithashtu, kontributi i konsumit, investimeve dhe eksporteve neto në rritjen e prodhimit mbeti i qëndrueshëm gjatë gjithë dekadës (Tabela 1).

Flukset hyrëse të investimeve të huaja direkte (IHD) u ulën nga 9.1 për qind e BPV-së në vitin 2010 në 3.6 për qind në vitin 2019 për t'u rritur më pas në vitin 2020 (5.1 për qind). Në vitin 2021 dhe 2022 tendenca mbeti pozitive (me një shkallë rritjeje të barabartë përkatësisht me 5.3 për qind dhe 8.2 për qind), ndërsa në vitin 2023 IHD ishin rreth 8.5 e BPV-së.[4] Viteve të fundit është vërejtur një trend pozitiv

[1] Banka Botërore: *Treguesit e Zhvillimit Botëror*, të disponueshme në https://data.worldbank.org/
[2] Për hyrjet e remitancave shihni Bankën Botërore: *Treguesit e Zhvillimit Botëror*, e disponueshme në https://data.worldbank.org/.
[3] Agjencia e Statistikave të Kosovës: Statistikat e Llogarive Kombëtare, BPV-ja sipas aktiviteteve ekonomike dhe qasja e shpenzimeve: 2008-2022.
[4] Banka Qendrore e Kosove, Serite kohore: Te dhenat per Llogarine Financiare.

i IHD ne sektorin 'Furnizim me energji elektrike, gaz avull dhe furnizimi me ajër të kondicionuar' dhe sektorin e 'prodhimit[5].

Në vitin 2022, tregtia e mallrave (eksport dhe import) përfaqësonte 69.1 për qind të BPV-së së Kosovës, ndërsa tregtia në shërbime përbënte 40.9 për qind. Bazuar në të dhënat prliminare të ASK për llogaritë kombetare 2023, tregtia e mallrave ishte rreth 65.7% kurse ajo e shërbimeve rreth 44.5% e BPV-së. Që nga viti 2010, struktura e eksporteve është zhvendosur nga produktet metalike dhe minerale drejt produkteve bimore, ushqimeve dhe pijeve, duhanit, plastikës dhe gomës.[6] Vlen të theksohet se në periudhën 2020-2022 ka pasur një shkallë të caktuar diversifikimi, me një rritje të ndjeshme të artikujve të përpunuar.

Tabela 1 - Treguesit dhe projeksionet kryesore makroekonomike (2016-2025)

	2016	2017	2018	2019	2020	**2021**	**2022**	**2023** Preliminare	**Projeksionet**		
									2024	2025	2026
Rritja reale e BPV-së (% ndryshim)	5.6	4.8	3.4	4.8	-5.3	10.7	4.3	3.3	4.6	4.8	4.4
Konsumi (kontributi në BPV)	2.2	2.7	4.3	5.7	2.3	7.5	2.9	4.0	6.2	5.4	4.1
Investimi (kontributi në BPV)	5.0	0.2	2.4	-0.6	-2.5	3.6	-1.4	1.1	0.5	0.5	0.5
Eksportet neto (kontributi në BPV)	-1.6	1.9	-3.3	-0.4	-5.1	-0.3	2.8	-1.8	-2.1	-1.1	-0.2
Bilanci i përgjithshëm i qeverisë (% BPV)	-1.3	-1.2	-2.8	-2.9	-7.0	-1.3	-0.52	-0.23	-2.3	-2.2	-1.4
Të ardhurat	26.7	26.6	26.5	26.9	25.6	27.7	28.0	29.6	28.7	28.2	28.1
Shpenzimet	28.1	28.0	29.3	29.8	33.1	28.9	28.6	29.8	31.4	30.9	30.1
Borxhi total publik (% BPV)	14.3	16.3	17.0	17.6	22.4	21.5	19.7	17.2	18.8	20.4	21.4
Gjendja e llogarisë rrjedhëse (% BPV)	-8.0	-5.5	-7.6	-5.7	-7.0	-8.7	-10.3	-7.6	-7.9	-7.9	-7.4
Remitancat e marra (% e BPV-së)	11.4	11.8	12.0	12.1	14.5	14.5	13.7	13.9			

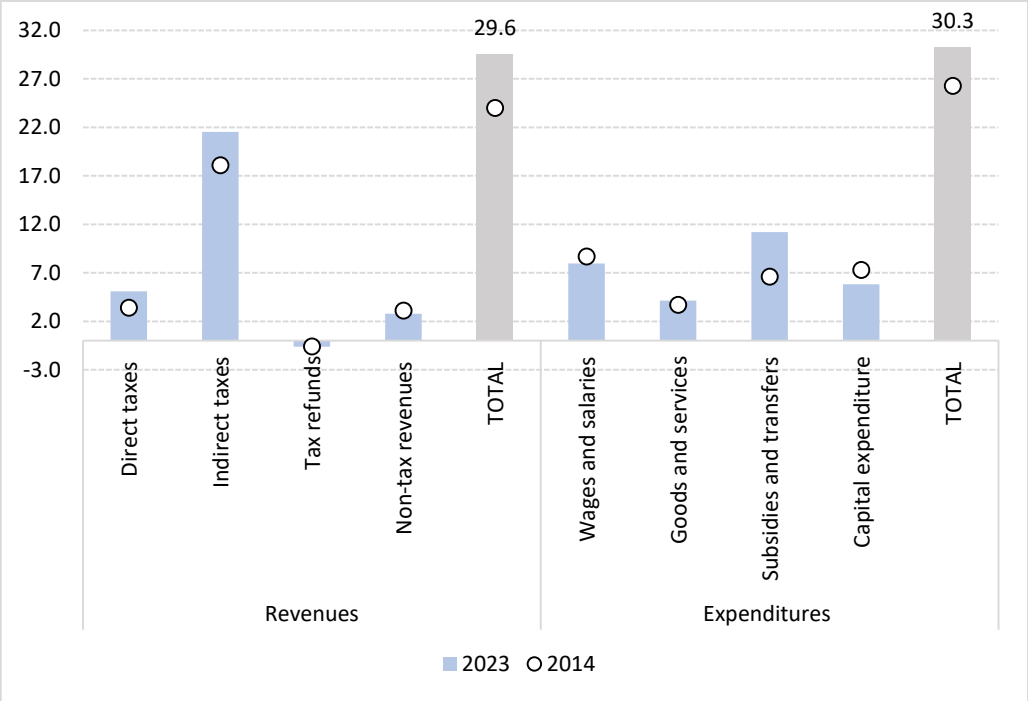
Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK): Produkti I Brendshëm Bruto (vite të ndryshme); Thesari i Kosoves, Serite fiskale; Ministria e Financave e Punës dhe Transfereve, Ligji i buxhetit 2024.

Me kalimin e kohës, ka pasur një rritje të lehtë të të ardhurave dhe shpenzimeve të qeverisë - nga 25-26 për qind në 29-30 për qind të BPV-së. Rregulli fiskal që vendos një kufi prej 2 për qind të BPV-së

[5] Banka Qendrore e Kosove, Serite kohore: Te dhenat per Llogarine Financiare.
[6] Agjencia e Statistikave të Kosovës: Statistikat e Tregtisë Ndërkombëtare të Kosovës 2019.

në bilancin e qeverisë qendrore kryesisht është ruajtur, me përjashtim të vitit 2020, kur deficiti fiskal u rrit në mbi 7 për qind për të financuar masat e marra nga politika ndaj krizës së shkaktuar nga pandemia e Covid-19. Struktura e të ardhurave të qeverisë ka mbetur e qëndrueshme gjatë periudhës 2014-2022. Në vitin 2023, taksat indirekte përbënin 72,5 për qind të të ardhurave totale, ndërsa taksat direkte shënuan 17,1 për qind. Nga ana tjetër, struktura e shpenzimeve tregon një rritje progresive të shpenzimeve për mbështetje sociale (nga 6.8 për qind e BPV-së në vitin 2014 në 11.2 për qind në vitin 2023), për shkak të rritjes së mbështetjes së ofruar nga qeveria për familjet dhe kompanitë e cenueshme për të zbutur ndikimin e mundshëm të goditjeve negative që vijnë nga zhvillimet ndërkombëtare.

Figura 2: Struktura e të ardhurave dhe shpenzimeve të qeverisë, përqindja e BPV-së (2014-2022)



(Të ardhurat: taksat direkte, taksat indirekte, rimbursimet e taksave, rimbursimet jo tatimore, totali
Shpenzimet: pagat, mallrat dhe shërbimet, subvencionet dhe transfertat, shpenzimet kapitale, totali)

Burimi: Thesari i Kosoves, Serite Fiskale dhe ASK.

Në vitin 2020, ekonomia u tkurr me 5,3 për qind për shkak të vlerës të shtuar më të ulët të sektorëve të mikpritjes (-28,9 për qind nga viti 2019 në vitin 2020), të ndërtimit (-7,5 për qind) dhe të tregtisë (-4,8 për qind).[7]

Ekonomia u rimëkëmb në vitin 2021, me një rritje prej 10.7 për qind të BPV-së, nxitur nga rritja e konsumit privat (me 6,5 për qind në vitin që pasoi), rritja rekord e eksporteve (me 50,5 për qind nga viti 2020 në 2021), flukset hyrëse të diasporës (remitancat, turizmi dhe investimet në pasuri të paluajtshme, të cilat arritën në 43 për qind të BPV-së), dhe zbatimi i Pakos së Ringjalljes Ekonomike (në masën 6 për qind të BPV-së).[8] Kjo paketë përfshin masa për mbështetjen e punësimit (50 milionë euro); promovimin e rimëkëmbjes ekonomike (108 milionë euro) dhe shërbimet publike (112 milionë euro); përmirësimin e investimeve në infrastrukturë dhe mbrojtjen e mjedisit (100 milionë euro); si dhe të ndihmojë familjet e cenueshme (50 milionë euro). Në vitin 2022, ecuria ekonomike ishte pak më poshtë se mundësitë e arritshme, me një normë reale rritjeje prej 4.3 për qind, nxitur kjo nga zgjerimi i konsumit privat dhe eksportit neto, ndërkohë që investimet paten kontribut të lehtë negativ. Të dhënat pralimirnare për vitin 2023 tregojne për një rritje reale vjetore prej 3.3% e nxitur kryesisht nga konsumi privat dhe investimet.

Pakoja e Ringjalljes Ekonomikeu zbatua edhe në vitin 2022 me qëllim të zbutjene ndikimit negativ të presioneve të inflacionit mbi familjet dhe bizneset (11.6 për qind në vitin 2022). Në kuadër të kësaj

[7]ASK: Produkti i Brendshëm Bruto (BPV) 2008 – 2021 sipas qasjes së aktiviteteve ekonomike dhe shpenzimeve, 2022.
[8]ASK: Produkti i Brendshëm Bruto (BPV) 2008 – 2021 sipas qasjes së aktiviteteve ekonomike dhe shpenzimeve, 2022. Sipas FMN-së, flukset hyrëse të diasporës (remitancat, turizmi dhe investimet në pasuri të paluajtshme) ishin mesatarisht 37.5% të BPV-së në 2018-19. Kjo ra në 31% në vitin 2020, por tejkaloi nivelin e para-pandemisë në 2021, duke arritur rreth 43% të BPV-së. Niveli i kredisë u rrit me 15.5 për qind gjatë vitit 2021 (kredia për individët me 18.6 për qind dhe për korporatat me 13.6 për qind).

pakoje, qeveria ofroi mbështetje financiare për studentët, përfituesit e ndihmës sociale, pensionistët dhe punonjësit publikë dhe ata privatë. Në vitin 2024, sipas projeksioneve te MFPT, ekonomia e vendit parashihet te rritet me një normë prej 4.6%. [9] Ndërmarrjet e vogla dhe të mesme (NVM) në Kosovë përfaqësojnë pothuajse tërësinë e kompanive (99.8 për qind në vitin 2020, viti i fundit i disponueshëm), me ndërmarrjet mikro (më pak se 10 punonjës) që përfaqësojnë 92 për qind të totalit. NVM-të kontribuuan në vitin 2020 (viti i fundit i disponueshëm) në 75.5 për qind të punësimit total. Industria dominuese për NMV-të vazhdon të jetë sektori i tregtisë, duke zënë 38.7 për qind të totalit.[10] Mbi një e treta e të gjitha ndërmarrjeve (31.7 për qind) ndodhet në Prishtinë.

1.2. Varfëria dhe pabarazia

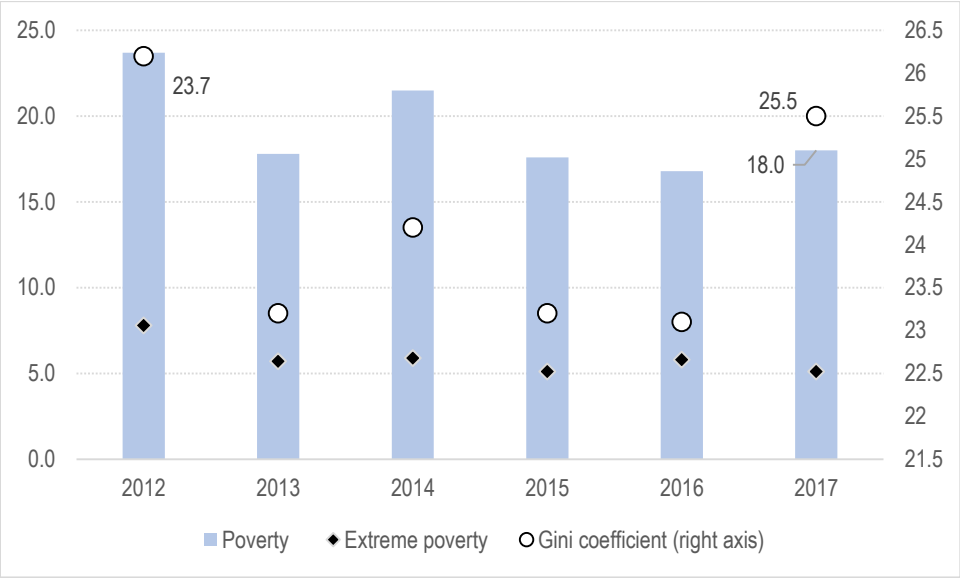
Bazuar në të dhënat e fundit të disponueshme, varfëria në Kosovë ka rënë gjatë periudhës 2012-2017 me 5.7 pikë përqindjeje (nga 23.7 për qind në 18 për qind), e nxitur nga rritja pozitive ekonomike, rritja e konsumit, flukset hyrëse të remitancave dhe shpenzimet më të larta sociale. Varfëria ekstreme ra gjithashtu gjatë kësaj periudhe, nga 7.8 për qind e popullsisë në vitin 2012 në 5.1 për qind në vitin 2017 (viti i fundit i disponueshëm). Pavarësisht këtyre përmirësimeve, mbi një e treta e popullsisë (34 për qind) jetonte me më pak se 6.85 dollarë amerikanë në ditë, dyfishi i mesatares prej 17 për qind të regjistruar në rajonin e Ballkanit Perëndimor.

Varfëria është më e lartë në zonat rurale (19.4 për qind), në familjet me shtatë anëtarë e sipër (22.4 për qind), familjet me fëmijë (26.3 për qind), familjet me kryefamiljare gra (18.9 për qind) ose me individë me aftësi të ulta (21.5 për qind). Varfëria është në shkallë më të lartë në kategorinë e të papunëve (25.5 për qind), individëve të punësuar në bazë të përkohshme (19.6 për qind) dhe në kategorinë e të vetëpunësuarve (16.6 për qind) dhe në shkallë më të ulët në kategorinë e punonjësve me kohë të plotë (9 për qind). Personat me aftësi të kufizuara dhe përfituesit e asistencës sociale janë më të rrezikuar nga varfëria, pasi 30 për qind e personave me aftësi të kufizuara dhe 80 për qind e përfituesve të ndihmës sociale konsiderohen të varfër sipas parametrave përkatës. Ndërsa pabarazia, e matur me indeksin Gini, ra nga 26.2 në vitin 2012 në 23.1 në vitin 2016 për t'u rritur më pas (në 25.5 në 2017, viti i fundit i disponueshëm)

Figura 3: Numri i personave që jetojnë në varfëri dhe në varfëri ekstreme (boshti majtas) dhe koeficienti Gini (boshti djathtas), 2012-2017.

[9] Ministria e Financave, Punes dhe Transfereve, Economic Reform Programme 2024-2026.

[10] Shihni OECD: Profili i Ekonomisë së Kosovës, në https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ec7a78a6-en/index.html?itemId=/content/component/ec7a78a6-en#section-d1e72341.



(varfëria – varfëria ekstreme – koeficienti Gini (oshti djathtas)

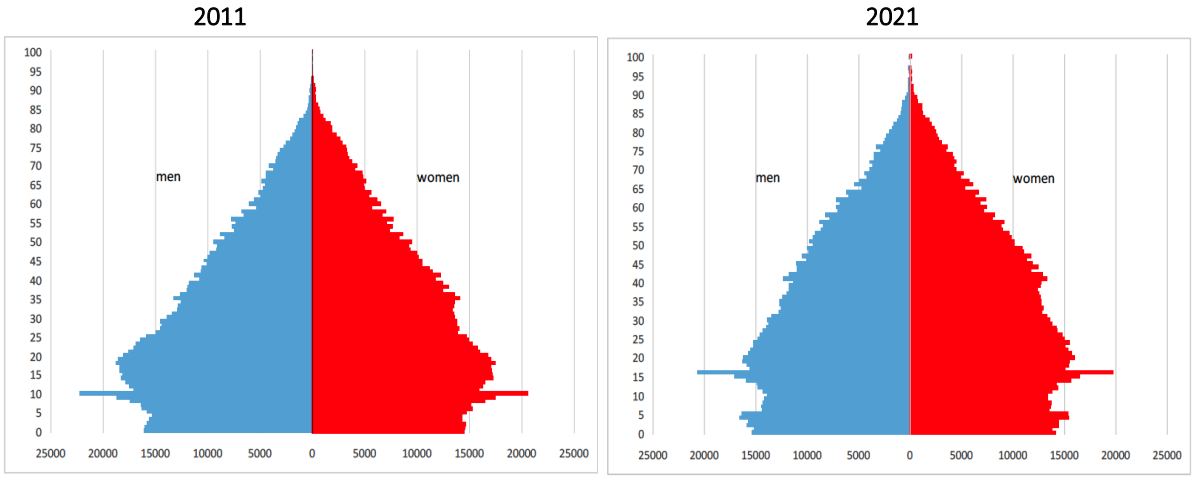
Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës*: Varfëria në Konsum në Republikën e Kosovës, 2019*

KAPITULLI 2 - TREGU I PUNËS[11]

2.1. Tendencat demografike

Sipas vlerësimeve të popullsisë të Agjencisë së Statistikave të Kosovës (ASK), vendi kishte përafërsisht 1.7 milionë banorë në fund të vitit 2021, 0.5 për qind më pak se në vitin 2011. Në vitin 2021, përqindja e grave nga numri total i popullsisë ishte 50.5 për qind.

Figura 4 – Piramida e popullsisë së Kosovës, sipas grupmoshës, 2011-2021



Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës*: Projeksioni i Popullsisë së Kosovës 2017 – 2061.*

Popullsia e Kosovës është relativisht e re, me 47.3 për qind të totalit të moshës nën 25 vjeç. Në vitin 2021 vetëm 8 për qind e popullsisë së Kosovës ishte mbi 65 vjeç – krahasuar me 19 për qind në BE-

[11]Ky kapitull shqyrton treguesit kryesorë të tregut të punës në Kosovë, të vlerësuar nga Agjencia e Statistikave të Kosovës.

27. Në pesë vitet e ardhshme rreth 150 mijë të rinj do të arrijnë moshën e punës, ndërsa 80 mijë do të dalin në pension. Projeksionet e disponueshme të popullsisë tregojnë se vetëm në vitin 2031 pjesa e të moshuarve të popullsisë do të fillojë të rritet ndjeshëm ndërsa popullsia në moshë pune (dmth. personat e moshës 15-64 vjeç) do të fillojë të bjerë (Tabela 2).[12]

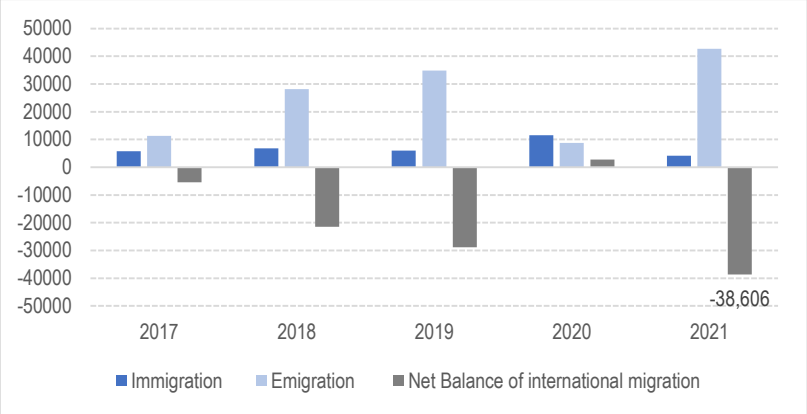
Tabela 2: Popullsia e Kosovës sipas grupmoshës dhe vitit (variant mesatar)

Popullsia sipas moshës (përqindje)			
Viti	0-14	15-64	65+
2017	25.0	67.0	8.0
2021	24.0	67.0	9.0
2031	20.0	67.0	13.0
2041	17.0	65.0	18.0
2051	15.0	63.0	22.0
2061	13.0	60.0	27.0

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës: Projektimi i Popullsisë së Kosovës 2017 – 2061,

Sipas të dhënave të mbledhura nga Agjencia e Statistikave të Kosovës gjatë regjistrimit të vitit 2011, numri i përgjithshëm i personave që emigruan jashtë vendit arriti në mbi 380 mijë individë (21.4 për qind e popullsisë). Vendet kryesore drejt të cilave emigrojnë janë Gjermania dhe Zvicra, të ndjekura nga Italia dhe Austria. Flukset e mëdha të emigracionit janë reflektuar në kontributin e remitancave të punonjësve në BPV (10-16 për qind në periudhën 2005-2020, me një rritje prej 17 për qind të regjistruar midis 2020 dhe 2021). Profili i aftësive të migrantëve tregon një mbizotërim të individëve me aftësi të ulëta dhe të mesme (arsimi i përgjithshëm fillor dhe i mesëm). Flukset neto të emigracionit të personave me arsim të lartë janë gjithashtu të konsiderueshme (dhe njëlloj si niveli i regjistruar në Shqipëri), duke treguar ekzistencën e tendencës së ikjes së trurit të të sapo diplomuarve.[13]

Figura 5: Emigracioni, emigrimi dhe bilanci neto i migracionit (2017-2021)



Burimi: Baza e të dhënave të ASK-së për migracionin ndërkombëtar.

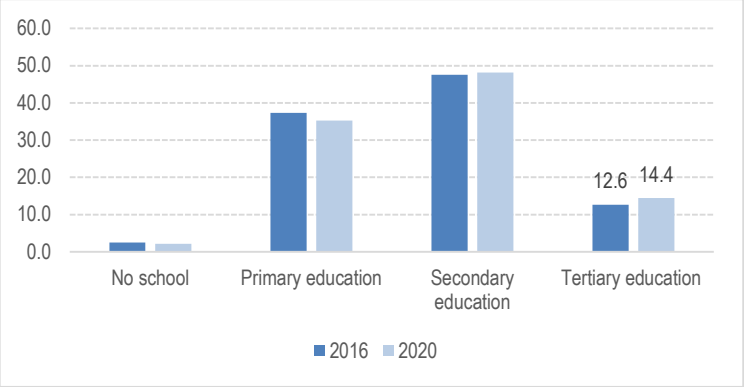
Republika e Kosovës do të filloj të punoj për integrimin në punë të punonjësve të huaj (përfshirë refugjatët, azilkërkuesit). Për momentin nuk ka të dhëna të sakta statistikore nga Agjencia e Statistikave të Kosovës për sa i takon numrit të punonjësve të huaj në Kosovë. Integrimi i tyre në tregun e punës rregullohet përmes Rregullores Nr 09 / 2019 për Integrimin e të Huajve.

[12]Agjencia e Statistikave të Kosovës: *Projektimi i Popullsisë së Kosovës 2017 – 2061.*
[13] SM Leitner: *Migrimi neto dhe përbërja e aftësive e tij në vendet e Ballkanit Perëndimor midis 2010 dhe 2019: Rezultatet nga një përqasje grupore*(Shënimet dhe raportet e politikave WIIE, Nr. 47/2021.

2.2. Tendencat në arsim

Sistemi arsimor në Kosovë tregon rritje bruto të regjistrimit në arsimin fillor (101 për qind në vitin akademik 2020-21 krahasuar me 94.7 për qind në 2015-16). Vetëm 6.2 për qind e fëmijëve të moshës 0-5 vjeç ndjekin arsimin parashkollor dhe çerdhen, shumë poshtë mesatares së OECD (mbi 87 për qind).[14] Arsimimi i popullsisë në moshë pune është rritur me kalimin e kohës (Figura 6), por është ende nën mesataren e BE-së 27, veçanërisht për sa i përket përqindjes së individëve me arsim të lartë (14.4 për qind në Kosovë krahasuar me 27.5 për qind në vendet e evropiane).

Figura 6 – Popullsia në moshë pune (15-64) sipas nivelit arsimor (%), 2016-2020



(pa arsim – arsim fillor – arsim i mesëm – arsim i lartë)

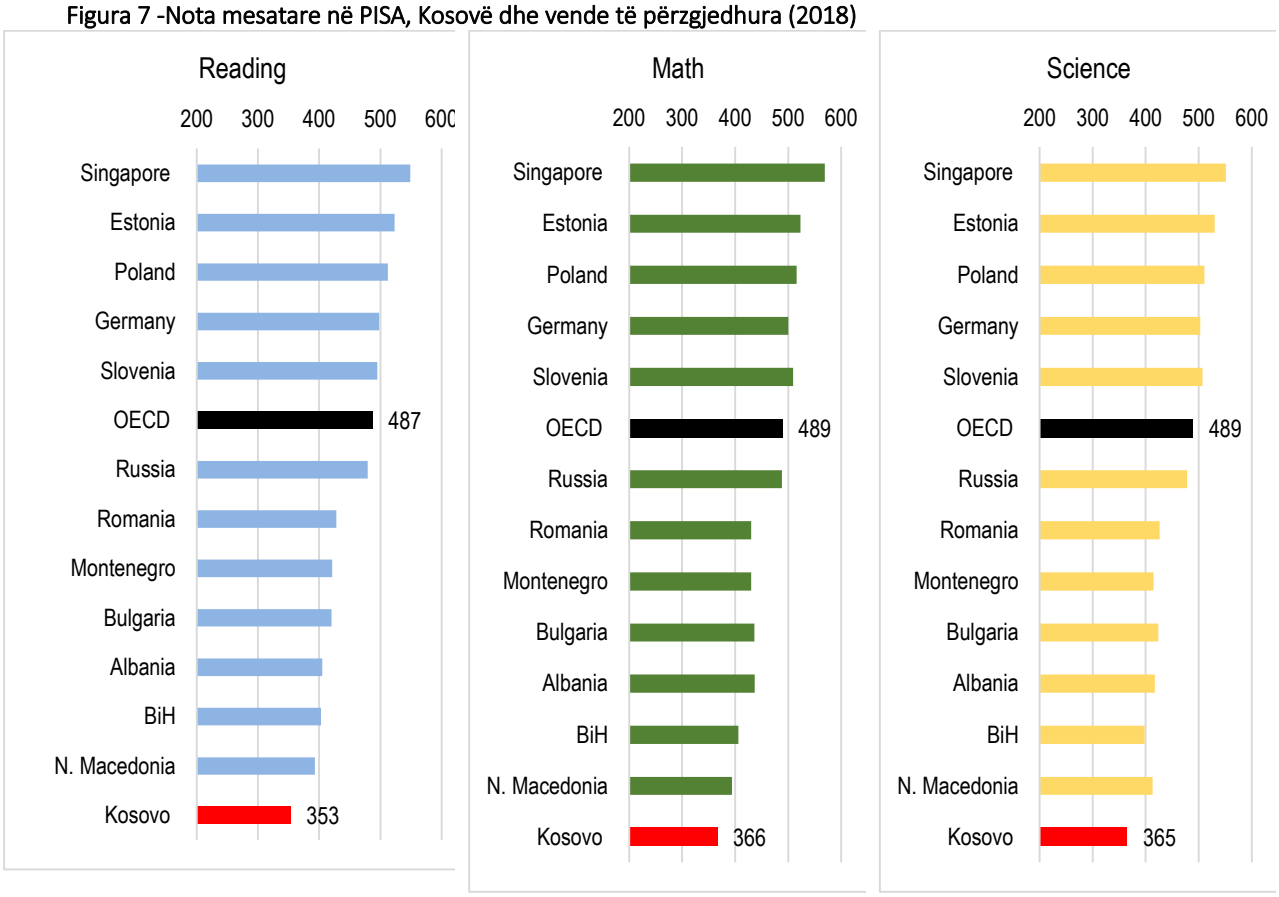
Burimi: ASK: Anketa e Fuqisë Punëtore, 2016-2020

Në vitin 2020, rreth 59.1 për qind e burrave kishin përfunduar arsimin e mesëm, krahasuar me 37.2 për qind të grave. Përqindja e grave me arsim të lartë mbetet më e ulët se e burrave (përkatësisht 13.8 për qind dhe 15 për qind). Mbi gjysma e të gjithë nxënësve të arsimit të mesëm të lartë ndjekin arsimin profesional (53.8 për qind), ku djemtë priren të regjistrohen në drejtime profesionale krahasuar me vajzat (përkatësisht 58.4 për qind dhe 41.6 për qind). Mbi dy të tretat e vajzave (62.8 për qind) që ndjekin shkollat profesionale janë regjistruar në programet e studimet të biznesit, administratës, drejtësisë, shëndetësisë dhe mirëqenies, ndërsa mbi 43 për qind e djemve janë regjistruar në inxhinieri, prodhim dhe ndërtim.

Pavarësisht tendencave të përmirësimit të arsimimit të popullsisë, cilësia e rezultateve arsimore – e matur nga Programi i Vlerësimit Ndërkombëtar të Studentëve (PISA) – nuk ka pasur asnjë progres të matshëm të regjistruar nga viti 2015 në vitin 2018. Nota mesatare e arritjeve të nxënësve të Kosovës ishte 365 pikë (353 pikë në lexim, 366 në matematikë dhe 365 në shkencë). Rezultatet tregojnë se nxënësit e moshës 15 vjeçare në Kosovë janë përafërsisht katër vjet mbrapa në krahasim me bashkëmoshatarët e tyre në vendet e OECD-së. Një çështje specifike shqetësuese është fakti që mbi 77 për qind e studentëve nuk arrijnë nivelin minimal të aftësive në të tre lëndët, krahasuar me vendet fqinje (më pak se 50 për qind) dhe mesataren e OCED-së (përafërsisht 22 për qind).[15] Të njëjtat të dhëna tregojnë se 5 për qind e ndryshimit në performancën e nxënësve në matematikë shpjegohet në bazë të formimit socio-ekonomik (dmth., nxënësit me formim të pafavorizuar kanë rezultate më të ulëta se bashkëmoshatarët e tyre). Megjithatë, ky variacion është më i ulët se ai i regjistruar në vendet e OECD-së (14 për qind).

[14] ARISE (Aksioni për zvogëlimin e pabarazive në arsim): Përmbledhje e politikave në Kosovë (janar 2021).
[15] K. Bajrami: *Vlerësimi i Zbatimit të Planit Strategjik të Arsimit të Kosovës 2017-2021. Arritje e pamjaftueshme,* op.cit.

Figura 7 -Nota mesatare në PISA, Kosovë dhe vende të përzgjedhura (2018)



(Lexim – Singapori, Estonia, Polonia, Gjermania, Sllovenia, OECD-ja, Rusia, Rumania, Mali i Zi, Bullgaria, Shqipëria, Bosnjë-Hercegovina, Maqedonia e Veriut, Kosova.
Matematika - Singapori, Estonia, Polonia, Gjermania, Sllovenia, OECD-ja, Rusia, Rumania, Mali i Zi, Bullgaria, Shqipëria, Bosnjë-Hercegovina, Maqedonia e Veriut, Kosova.
Shkencat - Singapori, Estonia, Polonia, Gjermania, Sllovenia, OECD-ja, Rusia, Rumania, Mali i Zi, Bullgaria, Shqipëria, Bosnjë-Hercegovina, Maqedonia e Veriut, Kosova)

Burimi: OECD: Rezultatet e PISA 2018. Foto e performancës së studentëve në lexim, matematikë dhe shkencë,https://www.oecd.org/pisa/PISA-results_ENGLISH.png.

Në vitin 2020, niveli i shpenzimeve publike në arsim ishte 4.7 për qind e BPV-së (11.3 për qind e totalit të shpenzimeve të qeverisë). Megjithëse shuma e investuar në arsim si përqindje e BPV-së është e ngjashme me atë të vendeve të BE-27, shpenzimet për student janë dukshëm më të ulëta për shkak të bazës së ulët të BPV-së dhe numrit më të madh të nxënësve nga numri i popullsinë totale krahasuar me vendet e BE-së (përkatësisht 22,5 për cent dhe 17.8 për qind).

Në vitin 2019 (viti i fundit i disponueshëm), pjesëmarrja e të rriturve (25-64) në mësimnxënie ishte 2.7 për qind, gjashtë herë më e ulët se shkalla e regjistruar në nivel BE-je në të njëjtin vit (16.8 për qind).[16] Gratë kanë shumë më pak mundësi të marrin pjesë në mësimnxënien e të rriturve krahasuar me burrat, pasi ato përfaqësonin më pak se një të tretën e totalit të pjesëmarrësve (28.4 për qind) në vitin akademik 2020/2021.

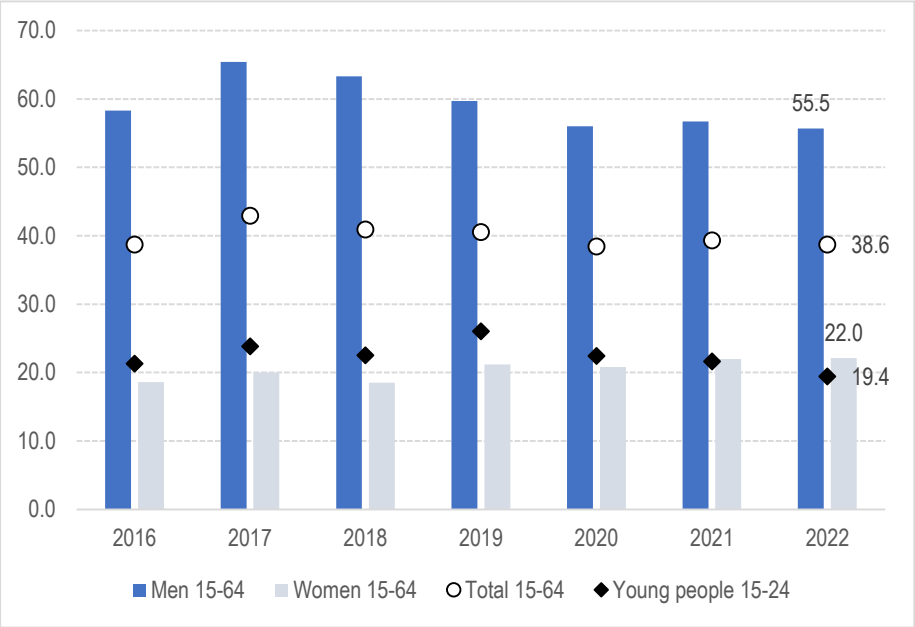
[16]ETF (2022): Kosova: Zhvillimet në Arsim, Trajnim dhe Punësim për vitin 2021.

2.3. Tregu i punës

2.3.1. Pjesëmarrja në fuqinë punëtore[17]

Në vitin 2022, niveli i pjesëmarrjes në fuqinë punëtore të popullsisë së moshës 15-64 vjeç ishte 38,6 për qind – 55,5 për qind për burrat dhe 22 për qind për gratë – që rezulton përsëri nën nivelin e BE-27 (74,5 për qind e popullsisë që i përkasin moshës 15-64 vjeç në 2022). Nivelet e ulëta të pjesëmarrjes vijnë si rezultat i niveleve shumë të ulëta të aktiviteteve të grave dhe të rinjve 15-24 vjeç (19.4 për qind).

Figura 8 – Pjesëmarrja në fuqinë punëtore të të rinjve dhe të rriturve, sipas gjinisë, 2016-2022



(Burrat 15-64; Gratë 15-64; Totali 15-64; Të rinjtë 15-24)

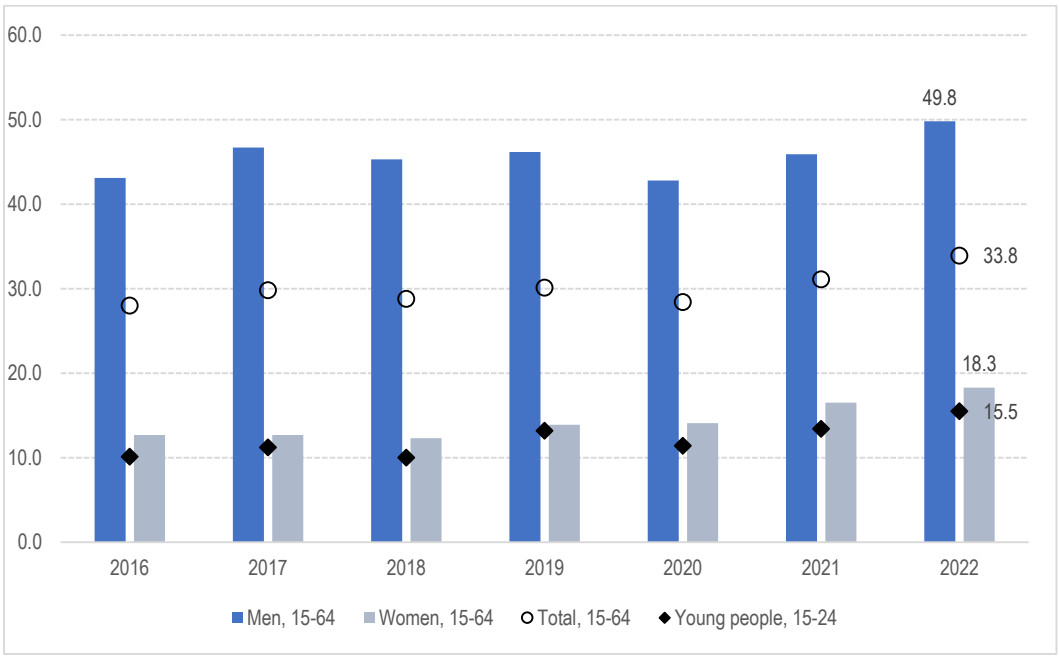
Burimi: Përpunimi i të dhënave të Anketës së Fuqisë Punëtore, vite të ndryshme

2.3.2. Tendencat e punësimit

Raportet e punësimit kundrejt popullsisë në Kosovë kanë qenë të qëndrueshme që nga viti 2016 me rreth 28-30 për qind të grupmoshës 15-64 vjeç, me një rritje në vitin 2022 të barabartë me 33.8 për qind.

[17] Agjencia e Statistikave të Kosovës, Anketa e Fuqisë Punëtore 2022.

Figura 09 – Raporti i punësimit kundrejt popullsisë, të rinjtë dhe popullsia 15-64 vjeç, sipas gjinisë, 2016-2022



(Burrat 15-64; Gratë 15-64; Totali 15-64; Të rinjtë 15-24)

Burimi: Përpunimi i të dhënave të ASK-së të Anketës së Fuqisë Punëtore, vite të ndryshme

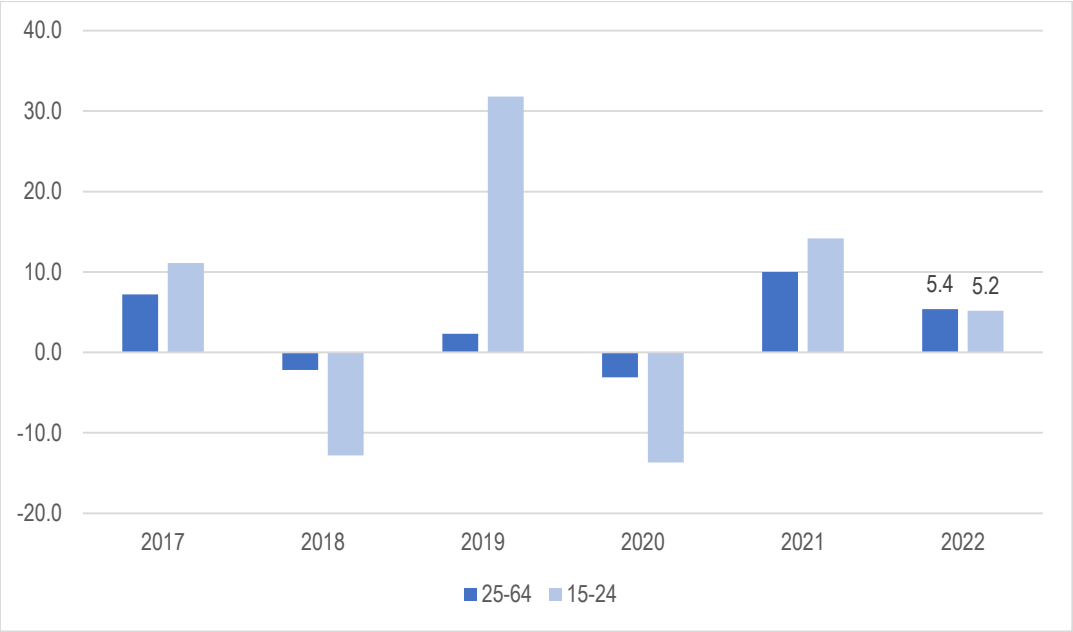
Raporti i punësimit kundrejt popullsisë është veçanërisht i ulët tek të rinjtë e moshës 15-24 vjeç (15.4 për qind në 2022, krahasuar me 34.1 për qind në vendet e BE-së) dhe tek gratë (15-64) (18.4 për qind në Kosovë dhe 64.9 për qind në vendet e BE-së 27). Në vitin 2022, burrat (15-64) kishin gati tre herë më shumë mundësi për t'u punësuar (49.4 për qind) krahasuar me gratë (18.4 për qind), me një hendek gjinor në punësim prej mbi 30 pikë përqindje. Megjithatë, ky hendek gjinor është ngushtuar që nga viti 2017 ku u regjistrua niveli më i lartë (34 pikë përqindje) për shkak të rritjes së punësimit të grave (me 6 pikë përqindje) nga viti 2018 në vitin 2022.[18]

Gjatë periudhës 2016-2022 nivelet e punësimit për të rriturit (25-64) u rritën ndjeshëm (me 21,7 për qind), ku punësimi i grave u rrit shumë më tepër se i burrave (përkatësisht 48,6 për qind dhe 13,9 për qind). Nivelet e punësimit të të rinjve (15-24) u rritën me mbi 32 për qind gjatë kësaj periudhe, e nxitur kjo nga një rritje e shpejtë e numrit të grave të reja që punojnë (me mbi 96 për qind), ndërsa nivelet e punësimit të të rinjve u rritën me gati 16 për qind në gjashtë vjet. Përbërja sektoriale e punësimit tregon se rritjet e regjistruara ndërmjet viteve 2022 dhe 2021 vijnë si rezultat i rritjes së rekrutimit të njerëzve në arsim, ndërtim, transport dhe magazinim, akomodim dhe shërbime ushqimore.[19]

Figura 11 më poshtë tregon se kriza e tregut të punës që erdhi si rezultat i pandemisë Covid-19 ndikoi më shumë në punësimin e të rinjve se sa të të rriturve, ku nivelet e punësimit të të rinjve ranë me gati 14 për qind, krahasuar me uljen e punësimit të të rriturve prej 3 për qind.

[18] Të dhënat e ASK-së për Tregun e Punës - Punësimi dhe raportin e punësimit kundrejt popullsisë; shkalla e punësimit, sipas gjinisë dhe grupmoshës, 2012 – 2022.
[19] Të dhënat e ASK-së për Tregun e Punës – Punësimi dhe raporti punësim kundrejt popullsisë; shkalla e punësimit, sipas gjinisë dhe grupmoshës, 2012 – 2022.

Figura 10 – Ndryshimet në punësim, të rinjtë (15-24) dhe të rriturit (25-64), ndryshimi në përqindje vjetore 2016-2020



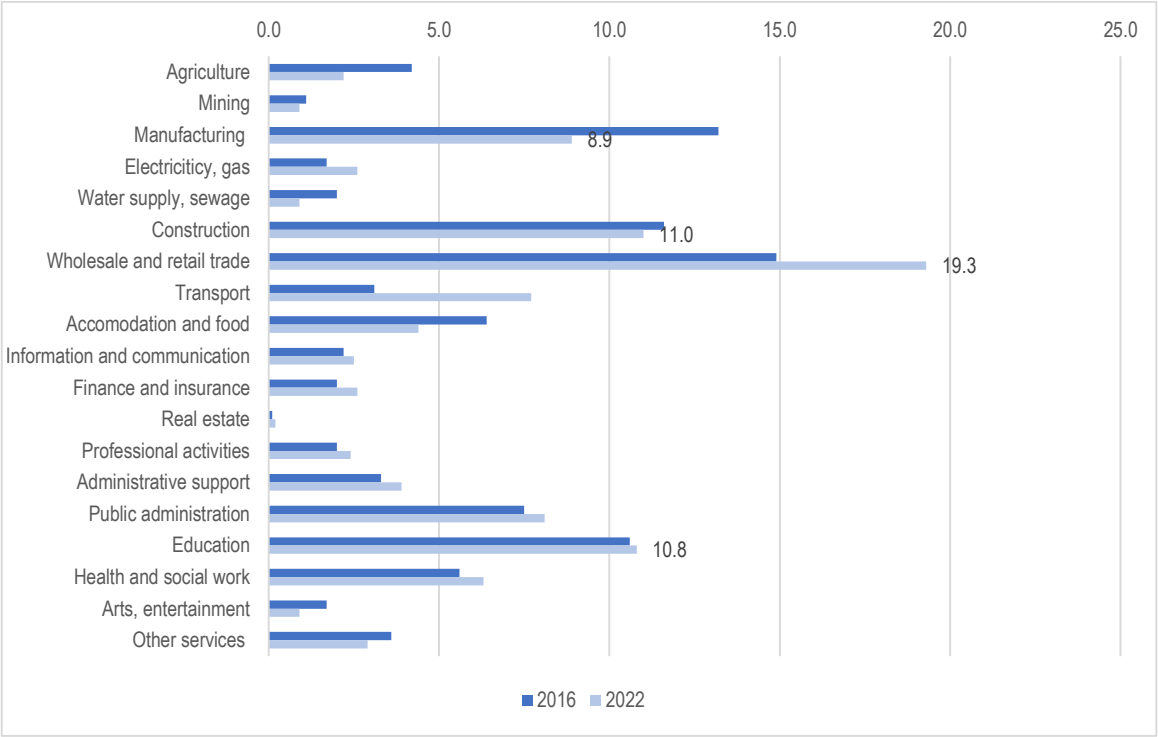
Burimi: Përpunimi i të dhënave të ASK-së të Anketës së Fuqisë Punëtore, vite të ndryshme

Individët me arsim të lartë kanë më shumë se pesë herë mundësi për t'u punësuar në krahasim me individët me aftësi të ulëta. Në vitin 2022, raporti i punësimit kundrejt popullsisë së individëve me arsim fillor ishte 12,1 për qind, krahasuar me 64,8 për qind për personat me arsim të lartë. Hendeku gjinor në punësim nuk ndryshon shumë në nivelet më të larta të arritjeve arsimore. Në vitin 2022, hendeku i punësimit për gratë me aftësi të ulëta (15-64) krahasuar me burrat ishte afërsisht 22 pikë përqindje (përkatësisht 4.2 për qind dhe 26 për qind raportet punësim kundrejt popullsisë), ndërsa ishte gati 16 pikë përqindje në niveli universitar (me raportin e punësimit të grave kundrejt popullsisë me 57 për qind dhe raportin e burrave me 72,8 për qind). Kjo do të thotë se kategoria e grave me arsimi të lartë paguhet më shumë gjatë punësimit - ku gratë me arsim të lartë kanë pothuajse pesëmbëdhjetë herë më shumë mundësi për t'u punësuar në krahasim me ato me aftësi të ulëta - por jo aq shumë në krahasim me kolegët e tyre burra.[20]

Struktura e punësimit në vitin 2022 tregon se punonjësit janë të përqendruar më së shumti në tregtinë me shumicë dhe pakicë (19,3 për qind e punësimit total), ndërtim (11 për qind), arsim (10,8 për qind) dhe prodhim (8,9 për qind).[21]

[20]Të dhënat e ASK-së për Tregun e Punës – Punësimi dhe raporti punësim kundrejt popullsisë; shkalla e punësimit, sipas arritjeve arsimore dhe grupmoshës gjinore 15-64, 2012 – 2022.
[21]Të dhënat e ASK-së për Tregun e Punës - Punësimi sipas aktivitetit dhe gjinisë në mijë ('000), mosha 15 vjeç e lart, 2012 – 2022.

Figura 11– Punësimi sipas aktivitetit ekonomik, 2016-2022



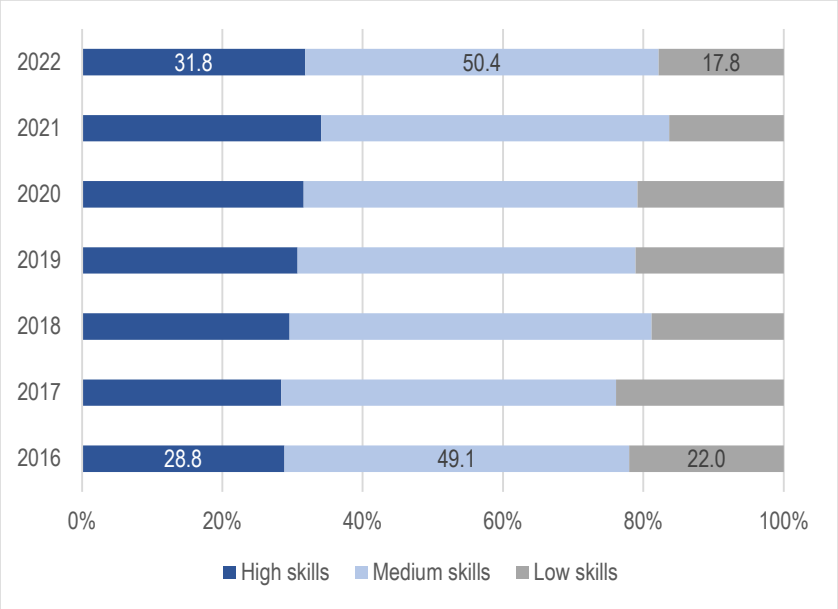
(Bujqësia, minierat, prodhimi, energjia elektrike – gazi, furnizimi me ujë – kanalizimet, ndërtimi, tregtia me shumicë dhe pakicë, transporti, akomodimi dhe ushqimi, informacioni dhe komunikimi, financat dhe sigurimi, pasuritë e patundshme, aktivitetet profesionale, mbështetja administrative, administrimi publik, arsimi, shëndetësia dhe puna sociale, artet – argëtimi, shërbime të tjera)

Burimi: Përpunimi Përpunimi i të dhënave të ASK-së të Anketës së Fuqisë Punëtore, vite të ndryshme

Shpërndarja e punësimit sipas kategorive të gjëra të profesioneve (Figura 13) tregon se vitet e fundit ka pasur një zhvendosje të lehtë drejt profesioneve me kualifikim të mesëm dhe të lartë dhe një rënie të atyre me aftësi të ulëta. Në vitin 2022, profesionet me aftësi të larta dhe të mesme (kategoria 1 deri në 8 e Klasifikimit Standard Ndërkombëtar të Profesioneve, ISCO 2008) përbënin mbi 82 për qind të punësimit total, ndërsa profesionet elementare përfaqësonin rreth 17.8 për qind.[22]

[22]Të dhënat e ASK-së për Tregun e Punës: Punësimi sipas profesionit dhe gjinisë, mosha 15 vjeç e lart, 2012 – 2022.

Figura 12 – Punësimi sipas nivelit të aftësive, 2016-2022 (%)



(aftësitë e larta – aftësitë e mesme – aftësitë e ulta)

Burimi: Përpunimi i të dhënave të ASK-së të Anketës së Fuqisë Punëtore, vite të ndryshme

Polarizimi i aftësive është më i theksuar tek gratë, pasi punësimi është i përqendruar në profesione me aftësi të larta (pothuajse 50 për qind e nivelit të punësimit total të grave), ndërsa mbi 71.5 për qind e nivelit të punësimit të burrave është në profesione me aftësi të mesme dhe të ulëta (përkatësisht 53.4 për qind dhe 18.1 për qind).

Bazuar në analizën e fundit të bërë në vitin 2020, mospërputhjet vertikale të aftësive arritën në 42.2 për qind të numrit total të punësimit (42.6 për qind për burrat dhe 40 për qind për gratë). Mbi-kualifikimi (22.2 për qind, qelizat me ngjyrë gri në Tabelën 3) bazohet kryesisht te numri i të diplomuarve në arsimin e mesëm të lartë që punojnë në profesionet elementare dhe te numri i të diplomuarve në arsimin e lartë që punojnë si punonjës shërbimi. Në të dyja këto kategori, burrat janë më të përfaqësuar se gratë. Nën-kualifikimi përfaqëson 20.2 për qind të nivelit të punësimit të përgjithshëm (qelizat me ngjyrë blu) dhe kryesisht përfshijnë individë me kualifikim të ulët. Krahasuar me vitin 2016, vihet re një ndryshim në mospërputhjen vertikale të aftësive, ku mbi-kualifikimi rezulton në rritje (nga 20.4 për qind e nivelit total të punësimit në 22.2 për qind), ndërsa nën-kualifikim në rënie (nga 22.6 për qind në 20.2 për qind). Në kategorinë e punonjësve të rinj (15-24), mospërputhjet e aftësive janë më të larta (46.3 për qind), kryesisht për shkak të mbi-kualifikimit (29.7 për qind) dhe si rezultat i numrit të madh të të rinjve të arsimuar të mesëm që punojnë në profesione elementare.

Tabela 3 – Mospërputhja e aftësive, 2020 (mijë)

	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-8
Ligjvënësit, zyrtarët e lartë dhe menaxherët	1420	15,451	14743
Profesionistët	269	12634	46,125
Teknikët dhe profesionistët e asociuar	1311	12903	7545
Nëpunësit	488	10,503	11879
Punonjësit e shërbimit dhe punonjësit e shitjeve në dyqane dhe tregje	9851	59,535	12077
Punonjës të kualifikuar në fushën e bujqësisë dhe peshkimit	4575	3965	419
Artizanët dhe zanatçinjtë e zanateve të ngjashme	7911	24,386	2572

Profesionet e tjera	3862	14,896	944
Profesionet elementare	19666	46,089	3856

Burimi: Përpunimi i të dhënave të ASK-së të Anketës së Fuqisë Punëtore, 2020

Struktura e punësimit në Kosovë ka ndryshuar me kalimin e kohës. Numri i punonjësve 15-64 vjeç me pagë në nivelin total të punësimit u rrit në periudhën 2016-2022, nga 69,9 për qind në 79 për qind, ndërkohë që numri i punonjësve që kontribuojnë në familje dhe të vetëpunësuarve ra në mënyrë progresive (nga 22,9 për qind e numrit total të punësimit në 2016 në 13.3 për qind në 2022). Gratë kanë më shumë gjasa se burrat të punësohen si punonjëse me pagë (përkatësisht 89.3 për qind dhe 75.1 për qind), ndërsa burrat kanë më shumë gjasa se gratë të jenë punonjës të vetëpunësuar.

Niveli i punësimit të cenueshëm në vitin 2022 (dmth, shuma e punonjësve të vetëpunësuar pa punonjës të tjerë dhe e anëtarëve që kontribuojnë në familje krahasuar me numrin total të të gjithë punonjësve) ishte afërsisht 13 për qind, nga 22,9 për qind e regjistruar në vitin 2016. Punësimi i cenueshëm prek kryesisht burrat në krahasim me gratë (përkatësisht 15.7 për qind dhe 6.9 për qind), punonjësit e shërbimeve dhe artizanatit (punonjësit në këta sektorë përfaqësojnë 47.5 për qind të punësimit total të cenueshëm në vitin 2022) dhe individët me arsim të mesëm gjimnaz (kjo kategori përfaqëson 39.9 për qind të të gjithë punësimit të cenueshëm në të njëjtin vit). Siç pritej, punësimi i cenueshëm ulet në nivelet më të larta të arsimit - ku individët me arsim fillor kanë dy herë më shumë gjasa të punësohen në punësim të cenueshëm krahasuar me të diplomuarit e arsimit të lartë (përkatësisht 22.8 për qind dhe 11.8 për qind në vitin 2022).[23]

Në vitin 2022, rënia e nivelit të punës me kohë të pjesshme të punonjësve të moshës 15-64 vjeç ishte rreth 5 për qind, me një tendencë të ngjashëm që nga viti 2016 (6.1 për qind). Dallimi midis burrave dhe grave në punësimin me kohë të pjesshme është i papërfillshëm (përkatësisht 5.9 për qind dhe 4.3 për qind). Puna me kohë të pjesshme në mënyrë të pavullnetshme (dmth, individët që punojnë me kohë të pjesshme sepse nuk mund të gjejnë punë me kohë të plotë) prek 51.9 për qind të të gjithë punonjësve me kohë të pjesshme, ku burrat angazhohen më shumë me kohë të pjesshme në mënyrë të pavullnetshme në krahasim me gratë (57.3 për qind të numrit total të punësimit e zënë punonjësit burra me kohë të pjesshme dhe 34.9 për qind punonjëset gra me kohë të pjesshme). Punësimi me kohë të pjesshme në mënyrë të pavullnetshme arriti kulmin në vitin 2018 (me 80.3 për qind të të gjithë punonjësve me kohë të pjesshme), çka erdhi si rezultat i rritjes së numrit të punonjësve burra me kohë të pjesshme në mënyrë të pavullnetshme (nga më pak se 7,000 burra me punësim me kohë të pjesshme në mënyrë të pavullnetshme në vitin 2016 në mbi 15,000 në vitin 2019).[24]

Punësimi i përkohshëm prek gati dy të tretat e të gjithë punonjësve (57.5 për qind), ku burrat kanë më shumë mundësi për t'u punësuar përkohësisht krahasuar me gratë (58.9 për qind dhe 53.9 për qind). Shumica dërrmuese e punonjësve me punësim të përkohshëm nuk mund të gjenin një punë të përhershme (89.6 për qind), ku dallimi mes burrave dhe grave ishte shumë i vogël (90.4 për qind për burrat dhe 87.2 për qind për gratë).

Tabela 4 – Struktura e punësimit (15-64), 2020

	Të [illegible]	Burrat	Gratë
Statusi në punësim			
Punonjësit	74.3%	70.9%	85.0%
Punonjësit e vetëpunësuar, me punonjës	7.2%	10.9%	4.1%
Punonjës e vetëpunësuar, pa punonjës	11.9%	13.8%	5.9%

[23]ASK, Anketa e Fuqisë Punëtore 2022, op.cit.

[24] Të dhënat e ASK-së për Tregun e Punës - Arsyet e punës me kohë të pjesshme sipas gjinisë në përqindje (%), grupmosha 15-64, 2012 - 2022

Punonjësit kontribuues në familje	4.6%	4.5%	5.0%
Lloji i kontratës			
Me kohë të plotë	92.5	92.4	92.7
Me kohë të pjesshme	7.5	7.6	7.3
Në mënyrë të pavullnetshëm me kohë të pjesshme	66.6	72.9	45.1
Kontratë e përhershme	42.5	41.1	46.1
Kontratë e përkohshme	57.5	58.9	53.9
Punë e përkohshme në mënyrë të pavullnetshme	89.6	90.4	87.2

Burimi: Përpunimi i të dhënave të ASK-së të Anketës së Fuqisë Punëtore, 2020

2.3.3. Punësimi joformal

Punësimi joformal në Kosovë është vlerësuar në vitin 2017 në 35 për qind të punësimit të përgjithshëm, por kjo normë nuk llogaritet për punonjësit që i marrin pagat në zarf.[25] Sipas të dhënave të mbledhura nga Anketa e Fuqisë Punëtore, afërsisht 8.5 për qind e të gjithë punonjësve ishin të angazhuar pa kontratë (15 për qind në vitin 2017), dhe shumica dërrmuese e punonjësve (93 për qind) nuk përfitonin nga skema e sigurimeve shoqërore.[26] Komisioni Evropian, në vlerësimin e tij për Programin e Reformës Ekonomike 2022 deklaroi se ka rreth 45,000 punonjës me kohë të plotë të angazhuar në sektorin informal, kryesisht në bujqësi, ndërtim dhe shitje me pakicë. Pavarësisht vështirësive për vlerësimin e nivelit të punësimit joformal në Kosovë, të dhënat tregojnë informalitet më të lartë tek burrat (38 për qind), punonjësit e rinj 15-24 (50 për qind), punonjësit me arritje të ulëta arsimore (65 për qind) dhe të punonjësve në zonat rurale (40 për qind) krahasuar me punonjësit urbanë (30 për qind).

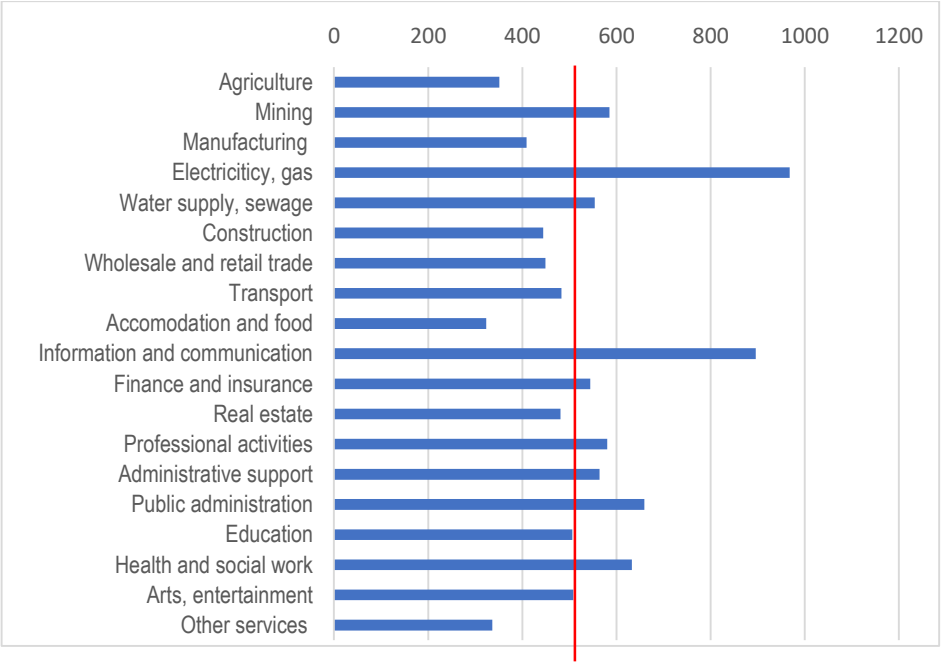
2.3.4. Pagat dhe kushtet e tjera të punës

Paga mesatare bruto është rritur me 23 për qind në periudhën 2016-2022. Një rritje e tillë është nxitur nga rritja e pagave bruto si në sektorin publik, ashtu edhe në atë privat (përkatësisht një rritje prej 15 për qind dhe 39.1 për qind).

Paga mesatare më e lartë paguhet në industrinë e energjisë elektrike, gazit dhe avullit, ndërsa paga mesatare më e ulët gjendet në sektorin e hotelerisë (Figura 14). Sektorë të tjerë që paguajnë mbi pagën mesatare kombëtare janë administrata publike, shëndetësia dhe puna sociale, teknologjitë e informacionit dhe komunikimit, si dhe minierat dhe furnizimi me ujë. Sektorët ekonomikë, që në vitin 2022 përbënin afro 58 për qind të punësimit total (bujqësi, industri, ndërtim, tregti, hoteleri dhe shërbime të tjera), paguanin më pak se paga mesatare.

Figura 13 – Fitimet mesatare bruto mujore sipas sektorëve ekonomikë, 2022 (EUR)

[25]Banka Botërore, Diagnostikimi i Punëve në Kosovë, Banka Botërore, Uashington DC, 2017. Në këtë hulumtim, përkufizimi i punësimit joformal përfshin punonjësit e papaguar të familjes, punonjësit e vetëpunësuar në kompani të vogla, të vetëpunësuarit në profesione joprofesionale, punonjësit në kompani me më pak se pesë të punësuar.
[26]ASK, Anketa e Fuqisë Punëtore 2020, op.cit.



(Bujqësia, minierat, prodhimi, energjia elektrike – gazi, furnizimi me ujë – kanalizimet, ndërtimi, tregtia me shumicë dhe pakicë, transporti, akomodimi dhe ushqimi, informacioni dhe komunikimi, financat dhe sigurimi, pasuritë e patundshme, aktivitetet profesionale, mbështetja administrative, administrimi publik, arsimi, shëndetësia dhe puna sociale, artet – argëtimi, shërbime të tjera)

Burimi: Përpunimi i të dhënave të ASK-it: Nivelet e pagave në Kosovë, 2022

Orët mesatare të punës për popullsinë e moshës 15-64 vjeç ishin mesatarisht 42 orë në javë, ku burrat ishin më të prirur se gratë për të punuar me orë më të gjata (përkatësisht 43 dhe 39 orë mesatare). Përqindja e individëve që punojnë me orar të zgjatur (48+) ishte 15.7 për qind e punësimit total, ku burrat rezultuan me dy herë më shumë gjasa se gratë për t'u ekspozuar ndaj orëve të tepërta të punës (përkatësisht 18.8 për qind dhe 7.6 për qind).[27]

Në vitin 2017 (viti i fundit i disponueshëm), varfëria në punë preku 15.2 për qind të punësimit total, me një tendencë në rënie krahasuar me vitin 2012 (22 për qind). Burrat, të rinjtë e moshës 18-24 vjeç dhe individët me aftësi të ulëta kanë më shumë gjasa të punojnë në varfëri krahasuar me grupet e tjera (Tabela 5).

Tabela 5 – Struktura e varfërisë në punë (15-64), 2012-2017

	2012	2023	2014	2015	2016	2017	Ndryshimi 2012/2017
Shkalla e varfërisë në punë, të gjithë	**22.0**	**19.1**	**14.5**	**17.8**	**19.5**	**15.2**	**-6.8**
Burrat	22.0	19.2	14.5	17.9	19.6	15.3	-6.7
Gratë	21.7	14.9	19.3	15.4	6.3	11.0	-10.7
Të rinjtë (18-24)	100.0	17.9	45.2	41.8	…	58.5	-41,5
Mosha kryesore (25-54)	24.2	21.5	15.0	19.6	21.3	19.0	-5.2
Punonjësit e moshuar (55-64)	14.8	12.3	12.2	13.1	15.2	7.0	-7.8
Arsimi fillor	41.6	33.5	30.9	34.0	33.9	24.6	-17.0
Arsimi i mesëm	18.6	18.3	11.8	17.3	19.0	16.6	-1.8
Arsimi i lartë	3.0	2.7	1.7	2.6	…	…	-0.4

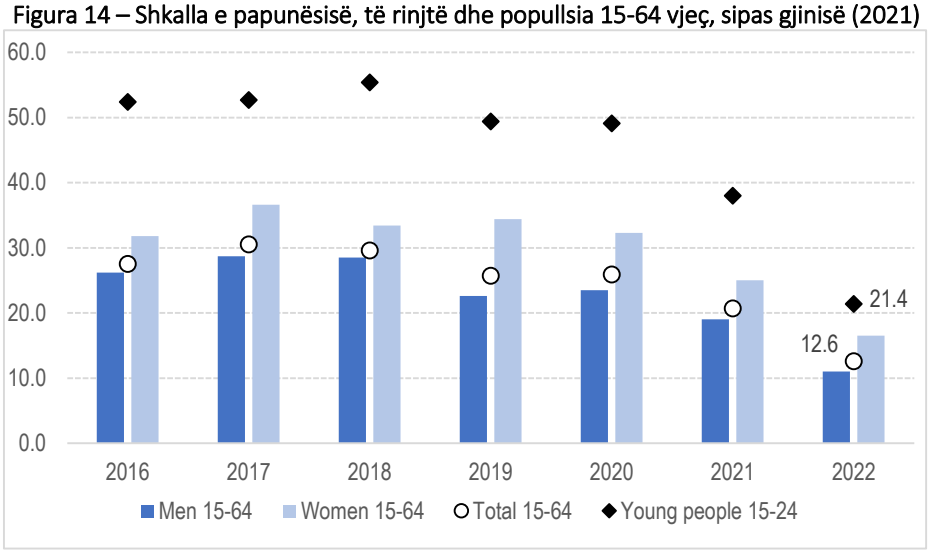
[27]ASK, Anketa e Fuqisë Punëtore 2022, op.cit.

Burimi: Haxhikadrija, Amir; Mustafa, Artan; Loxha, Artan (2019). *Raporti Tematik i ESPN për varfërinë në punë – Kosovë, Rrjeti Evropian i Politikave Sociale (ESPN)*, Bruksel.

2.3.5. Papunësia

Deri në vitin 2022 shkalla e papunësisë arriti nivelin 12.6 për qind të fuqisë punëtore (11 për qind për burrat dhe 16.5 për qind për gratë). Të rinjtë (15-24) kanë gati dy herë më shumë gjasa të jenë të papunë në krahasim me popullsinë e përgjithshme, ku shkalla e papunësisë të të rinjve arrin në nivelin 21.4 për qind në vitin 2022. Gratë e reja kanë më shumë gjasa të jenë të papuna në krahasim me burrat e rinjë (përkatësisht 27 për qind dhe 18.6 për qind). Megjithatë, shkalla e papunësisë nuk është një tregues i mirë i tregut të punës në Kosovë, pasi ky tregues ndikohet nga shkalla e ulët e pjesëmarrjes së popullsisë në moshë pune.[28]

Figura 14 – Shkalla e papunësisë, të rinjtë dhe popullsia 15-64 vjeç, sipas gjinisë (2021)



(Burrat 15-64; Gratë 15-64; Totali 15-64; Të rinjtë 15-24)

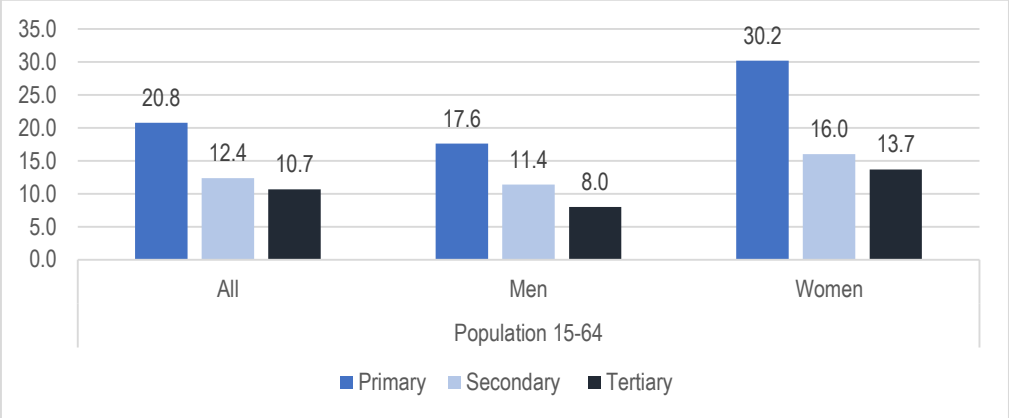
Burimi: Përpunimi i të dhënave të ASK-së të Anketës së Fuqisë Punëtore, vite të ndryshme

Për sa i përket niveleve të papunësisë, periudha 2021-2022 shënoi një rënie prej 42 për qind, si rezultat i rënies së lartë të numrit të të rinjve të papunë 15-24 vjeç (me 53,3 për qind). Përveç kësaj ra dhe niveli i papunësisë për të rriturit me rreth 38 për qind.

Një nivel më i lartë arsimimi i mbron individët nga papunësia - meqenëse shkalla e papunësisë zvogëlohet nga 20.8 për qind vetëm për ata me arsim fillor, në 10.7 për qind për ata me arsim të lartë - por kjo nuk reflektohet te të rinjtë (Figura 16). Po ashtu, një ndikim të theksuar e kanë pasur edhe masat mbështetëse për punësimin e të rinjve.

[28]Të dhënat e ASK-së për Tregun e Punës- Papunësia dhe shkalla e papunësisë sipas gjinisë dhe grupmoshës, 2012 - 2022

Figura 15 – Normat e papunësisë, gjinia dhe niveli arsimor, 2022

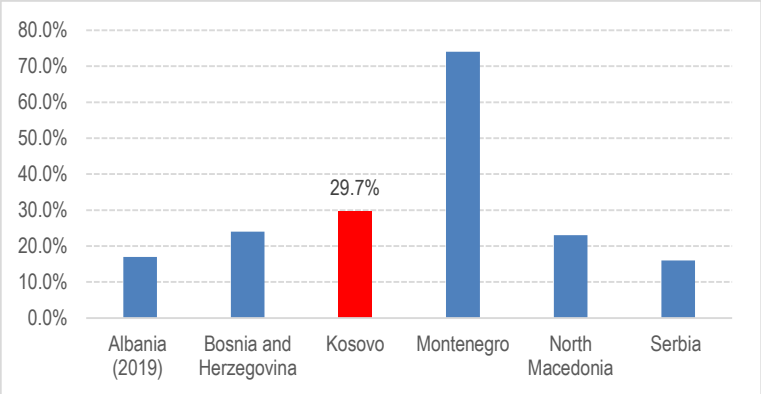


(të gjithë – burrat – gratë
Popullsia 15-64
Fillor – I mesëm – i Lartë)

Burimi: Përpunimi i të dhënave të ASK-së të Anketës së Fuqisë Punëtore, 2022

Papunësia afatgjatë (mbi 12 muaj) përbënte 65.1 për qind të papunësisë totale (popullsia 15-64)në vitin 2022 e shpërndarë pothuajse në mënyrë të barabartë midis burrave dhe grave (përkatësisht 69.2 për qind dhe 58.4 për qind). Gjashtë nga dhjetë të rinj të papunë kanë kërkuar punë për më shumë se një vit në vitin 2020 (61.6 për qind), ku në këtë grup përfshihen më shumë gratë e reja se sa burrat e rinj (përkatësisht 63.4 për qind dhe 60.6 për qind). Shkalla e përbërë e nën-shfrytëzimit të fuqisë punëtore (dmth., një masë që numëron papunësinë, nën-punësimin e lidhur me kohën dhe fuqinë punëtore të mundshme) në Kosovë ishte 29.7 për qind në vitin 2020 (Figura 17), më e lartë se vendet fqinje dhe veçanërisht për burrat (33.6 për qind) krahasuar me gratë (25.9 për qind).

Figura 16: Nën-shfrytëzimi i fuqisë punëtore, Kosova dhe vendet homologe (2020)



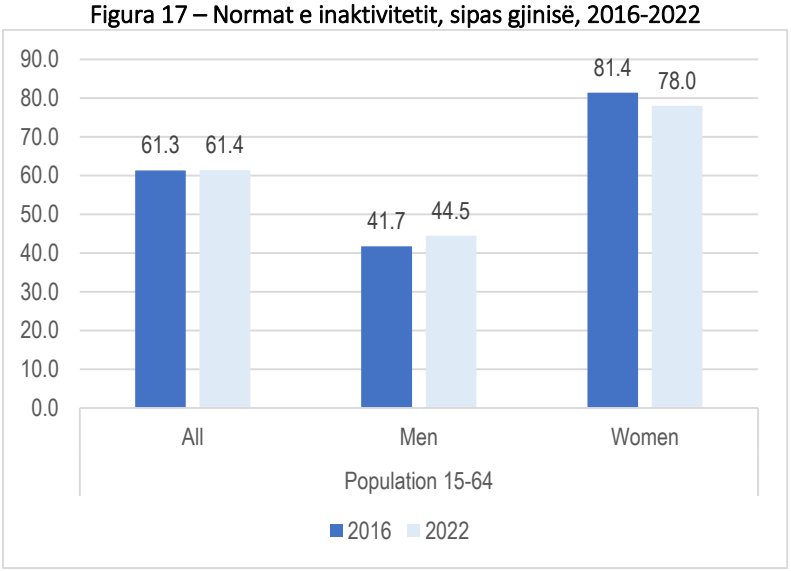
(Shqipëria, Bosnja dhe Hercegovina, Kosova, Mali i Zi, Maqedonia e Veriut, Serbia)

Burimi: ILOSTAT: *Statistikat e papunësisë dhe masat shtesë të nën-shfrytëzimit të fuqisë punëtore (në* https://ilostat.ilo.org/topics/unemployment-and-labour-underutilization/*)* dhe përpunimi i të dhënave të veta për Kosovën, bazuar në ASK-së, anketa e fuqisë punëtore.

2.3.6. Inaktiviteti dhe dekurajimi

Nga viti 2016 deri në vitin 2019, shkalla e inaktivitetit të popullsisë 15-64 vjeç u ul lehtë (nga 61,3 për qind në 59,5 për qind). Inaktiviteti u rrit në vitin 2020 (61.6 për qind) dhe ra përsëri më pas në vitin 2021 (60.7 për qind), ndërsa në vitin 2022 ishte pothuajse në nivelin që ishte dy vjet më parë (61.4 për qind). Këto norma të inaktivitetit janë dyfishi i atyre të regjistruara në BE (25.5 për qind e popullsisë në moshë pune në vitin 2022). Normat e larta të inaktivitetit vijnë si rezultat i niveleve të larta të inaktivitetit tek gratë (78 për qind në 2022).

Figura 17 – Normat e inaktivitetit, sipas gjinisë, 2016-2022

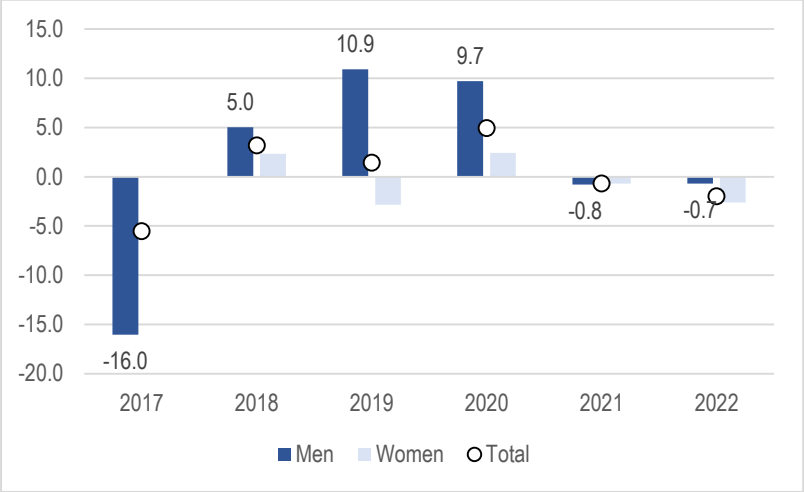


(të gjithë -burrat – gratë
Popullsia)

Burimi: Përpunimi i të dhënave të ASK-së të Anketës së Fuqisë Punëtore, vite të ndryshme

Gjatë periudhës 2016-2022, normat e përgjithshme të inaktivitetit mbetën të qëndrueshme. Megjithatë, ndryshimet në nivelet e inaktivitetit të burrave kanë qenë mjaft të theksuara nga viti në vit, ndërsa nivelet e inaktivitetit të grave kanë mbetur kryesisht të qëndrueshme gjatë gjithë periudhës (Figura 19). Për shembull, nga viti 2016 deri në vitin 2017, numri i burrave joaktivë ra me 16 për qind, ndërsa nivelet e inaktivitetit të grave mbetën të pandryshuara. E njëjta gjë vlen edhe për dy vitet në vijim 2018-2019, ku inaktiviteti i burrave shënoi rritje me afro 11 për qind (dhe një rënie në nivelin e inaktivitetit të grave), dhe gjatë periudhës 2019-2020, u vu re një rritje prej afro 10 për qind të numrit të burra joaktivë. Kjo tregon se, te burrat, ka më shumë mundësi të kalojnë midis aktivitetit (me shumë gjasa papunësisë) dhe inaktivitetit, ku burrat në moshë pune kalojnë nga papunësia në inaktivitet dhe anasjelltas në baza vjetore, në bazë të performancës së PBB-së. Kjo nënkupton faktin që një ulje me 4-5 për qind e rritjes së prodhimit solli rënie të punësimit dhe rritje të inaktivitetit, dhe veçanërisht te burrat duke pasur parasysh mbizotërimin e tyre në fuqinë punëtore (në vitin 2020 burrat përbënin 73 për qind të të gjithë individëve aktivë). Vitin e fundit, nivelet e inaktivitetit ranë me rreth 2 për qind në numrin total individëve inaktivë (me rënie më të lartë te gratë (2.6 për qind).

Figura 18– Ndryshimet në nivelet e inaktivitetit (përqindje), 2017-2022



(burrat – gratë – totali)

Burimi: Përpunimi i të dhënave të ASK-së të Anketës së Fuqisë Punëtore, vite të ndryshme

Arsyeja kryesore e inaktivitetit tek të rinjtë (15-24) ishte pjesëmarrja në sistemin arsimor dhe dekurajimi. Inaktiviteti i individëve të moshës kryesore (25-64) tregon se ky status pune është kryesisht për shkak të përgjegjësive familjare dhe dekurajimit.

Në vitin 2022, numri i të rinjve (15-24) të papunë, të paarsimuar dhe të pa trajnuar (NEET) ishte 33 për qind e popullsisë së përgjithshme të të rinjve (mbi 98 mijë të rinj). Gratë dhe burrat kanë të njëjtat gjasa për të qenë të papunë, të paarsimuar dhe të pa trajnuar (përkatësisht 33.8 për qind dhe 32.2 për qind).

Figura 19 – Normat NEET (15-24) sipas gjinisë, 2022

(totali – burrat – gratë gjinia)

Burimi: Përpunimi i të dhënave të ASK-së, mbi Anketën e Fuqisë Punëtore, 2020

Gjatë periudhës 2016-2021, norma NEET u rrit nga 30.1 për qind në 33 për qind. Kjo rritje ishte mjaft progresive tek të rinjtë (nga 26,5 për qind në vitin 2016 në 32,2 për qind në vitin 2022, me një

nivel të ulët në vitin 2017 në 23,8 për qind). Për gratë e reja, progresi ka qenë i pabarabartë. Shkalla e NEET-it mes grave të reja ishte 34.2 për qind në vitin 2016, më pas, në dy vitet e ardhshme, ajo ra duke arritur nivelin më të ulët prej 30 për qind, dhe u rrit më pas në vitin 2019 me 34.2 për qind dhe më pas ka pasur rënie përsëri në vitin 2022. E njëjta gjë vlen edhe për grupin 15-29: niveli më i ulët u regjistrua për burrat në vitin 2017 (27,8 për qind), ndërsa për gratë shkalla më e ulët u regjistrua në vitin 2018 (në 40,6 për qind).

*****

Shifrat e disponueshme mbi tendencat ekonomike dhe tendencat e tregut të punës për 2021-2022 tregojnë një rikthim domethënës të rritjes së BPV-së (10.5 për qind rritje për vitin 2021 dhe 3.5 për qind në vitin 2022). Kjo rritje erdhi si rezultat i rritjes së tregtisë me shumicë dhe pakicë me kontribut në rritje me 2.4 pikë përqindje në vitin 2021 dhe 1 pikë përqindje në vitin 2022 si dhe e sektorit të prodhimit me kontribut prej 1.4 pikë përqindje në vitin 2021 dhe 1.1 pikë përqindje në vitin 2022. Kontribute pozitive kanë pasur edhe sektorë të tjerë si transporti dhe aktivitetet financiare.[29] Rritja e lartë e prodhimit pati ndikim në tregun e punës duke sjellë rritjen e aktivitetit dhe normave të punësimit dhe uljen e papunësisë.

Efekti pozitiv i rritjes së lartë të prodhimit ndikoi gjithashtu në tregun e punës për të rinjtë në raportin e punësimit kundrejt popullsisë për punonjësit e rinj që u rrit nga 13.4 për qind në 15.4 për qind dhe papunësia u ul nga 38 për qind në vitin 2021 në 21.4 për qind në vitin 2022.

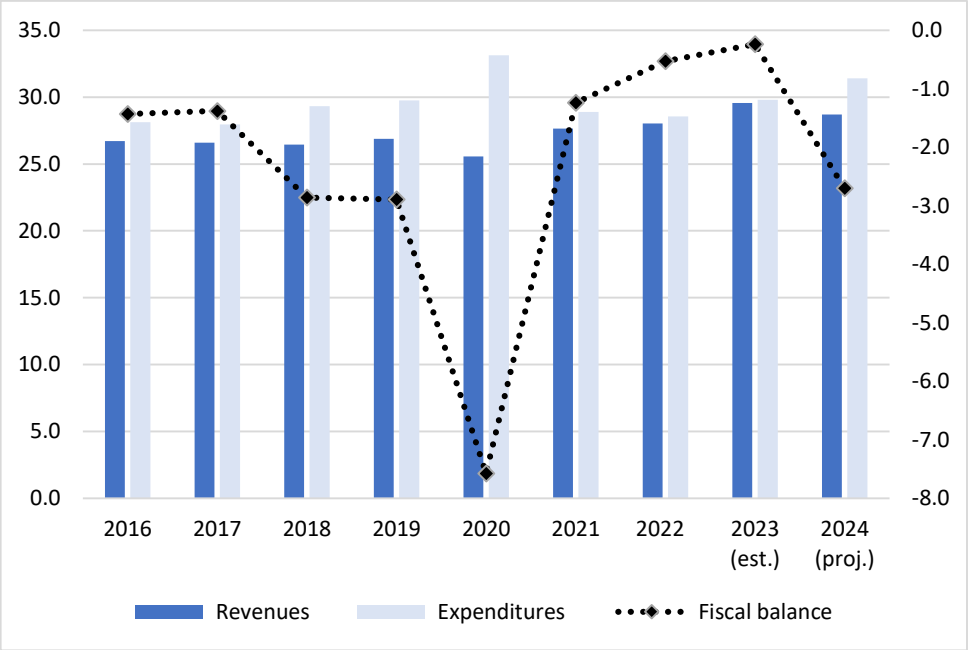
[29]ASK: Prodhimi i Brendshëm Bruto (PBB) sipas qasjes së shpenzimeve dhe prodhimit, 2008-2022.

KAPITULLI 3 – RISHQYRTIMI I POLITIKËVE DHE INSTITUCIONEVE

3.1.Politikat makroekonomike dhe sektoriale

Kosova ka mbajtur një deficit të ulët fiskal që nga viti 2014 (viti i miratimit të rregullit fiskal prej dy për qind), me përjashtim të vitit 2020 kur deficiti i përgjithshëm arriti në mbi 7 për qind për shkak të masave zbutëse të ndërmarra nga qeveria për të zbutur krizën e shkaktuar nga pandemia Covid 19 (Figura 21). Deficiti u ul me shpejtësi në vitin 2021 brenda rregullit fiskal të deficitit nën 2 për qind, ndërsa në vitin 2022 pati një suficit modest prej 0.1%, për shkak të konsolidimit fiskal. Në vitin 2023 bilanci ishte pozitiv (0.54% sipas rregulles fiskale) dhe deficiti i përgjithshëm fiskal ishte -0.23%për qind i BPV-së.

Figura 22 – Të ardhurat, shpenzimet dhe bilanci balance i qeverisë qendrore (boshti i djathtë), 2016-2024



Burimi: Thesari i Kosoves, Serite Fiskale.

Siç është përmendur edhe më lart, të ardhurat dhe shpenzimet kanë pësuar një rritje të lehtë gjatë periudhës 2016-2023. Në këtë periudhë të ardhurat patën një tendencë pozitive rritëse, me një rritje të theksuar në dy vitet e fundit. Përbërja e të ardhurave tregon se taksat indirekte japin kontributin më të madh (72.5 për qind të të ardhurave totale në vitin 2023), ku Tatimi mbi Vlerën e Shtuar (TVSH) arrin në rreth 48 për qind të të ardhurave totale ose 14.1 për qind të BPV-së në vitin 2023, ndërsa të ardhurat personale dhe taksat e korporatave arritën përkatësisht 2.7 dhe 1.9 për qind të PBB-së.

Tabela 7 – Përbërja e të ardhurave dhe shpenzimeve (% BPV), 2019-2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (pr.)
Të ardhurat, *nga të cilat*	26.9	25.6	27.7	28.0	29.6	28.7
TVSH-ja	12.0	11.4	13.0	13.7	14.1	14.1
Tatimi mbi të ardhurat e korporatave	1.3	1.3	1.4	1.8	1.9	2.1
Tatimi mbi të ardhurat personale	2.3	2.3	2.4	2.4	2.7	2.5

Taksa e pronësisë	0.4	0.3	0.5	0.4	0.5	0.5
Shpenzimet, *nga të cilat*	29.8	33.1	28.9	28.5	30.3	31.4
Pagat	8.7	9.8	8.4	7.3	7.9	7.6
Shpenzimet kapitale	7.6	5.7	5.3	4.8	5.8	8.1
Subvencionet dhe transfertat	8.9	12.8	10.6	12.0	11.2	10.1

Burimi: Thesari i Kosoves, Serite Fiskale; Ligji i buxhetit 2024

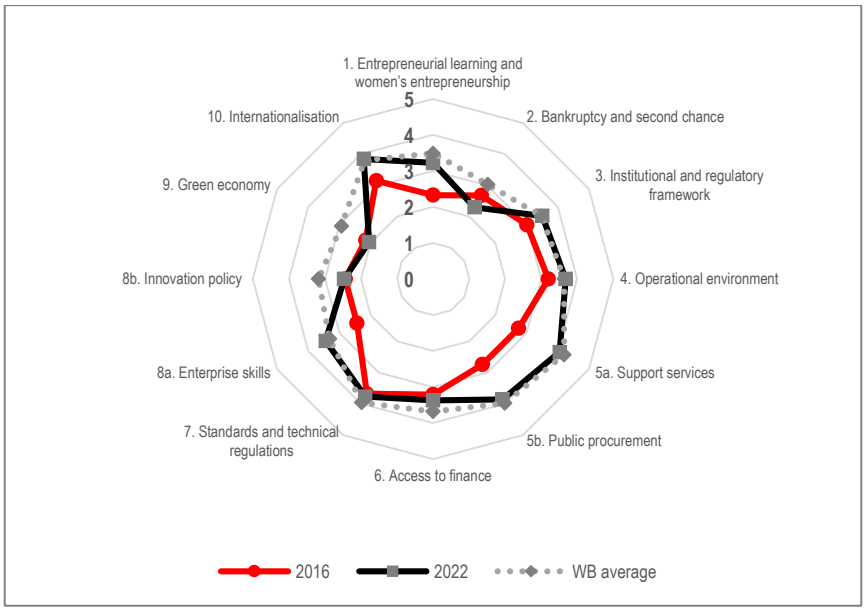
Për sa i përket shpenzimeve, ka pasur rritje të shpenzimeve për subvencionet dhe transferet e kryera për ekonomitë familjare (kryesisht pensionet dhe asistenca sociale), për shkak të pakos për menaxhimin e krizave të viteve të fundit, ndërkohë që shpenzimet në investime kanë mbetur në nivel të qëndrueshëm gjatë kësaj periudhe. Sfida kryesore për sa i përket investimeve kapitale mbetet realizimi i tyre në kohë.

Sistemi tatimor në vend përfshin një taksë progresive me tre nivele mbi të ardhurat personale (që varion nga 4 për qind për të ardhurat vjetore deri në 3,000 euro, në 8 për qind për të ardhurat deri në 5,400 euro dhe 10 për qind për të ardhurat mbi 5,400 euro në vit) dhe një taksë mbi të ardhurat e korporatave prej 10 për qind (për qarkullim mbi 30,000 euro). Shuma e të ardhurave të përjashtuara nga tatimi mbi të ardhurat personale është vendosur në 960 euro në vit. Kjo pritet të ndryshojë me ligjin e ri për pagën minimale që parashikon rritjen e shumës së të ardhurave të përjashtuara nga tatimi mbi të ardhurat personale. Ligji është në proces të rregullt ratifikimi. Norma e TVSH-së është vendosur në dy norma të ndryshme, 8 për qind për mallrat dhe shërbimet elementare dhe 18 për qind për mallrat dhe shërbimet e tjera.

Përveç tatimit mbi të ardhurat personale, punonjësit janë subjekt i kontributeve për pension (ku 5 për qind paguhet nga punëmarrësi dhe 5 për qind nga punëdhënësi). Barra e përgjithshme tatimore për punën është më e ulët se në vendet fqinje. Për punonjësit që marrin pagë minimale, pyka tatimore është 11 për qind, 14 për qind për punonjësit që marrin pagë mesatare dhe 18 për qind për punonjësit që fitojnë më shumë se 1,800 euro në vit.

Të dhënat e disponueshme tregojnë se gjatë periudhës 2016-2020, Kosova ka bërë progres të lehtë në zhvillimin e një mjedisi të favorshëm investues për ndërmarrjet e vogla dhe të mesme (NVM). Kornizat e politikave dhe mekanizmat qeverisës, të krijuara në fillim të viteve 2000, janë forcuar ndjeshëm. Ngritja e qendrave *one-stop shop* në kuadër të Agjencisë Kosovare për Regjistrimin e Bizneseve reduktoi procedurat burokratike dhe pakësoi barrierat për regjistrimin e sipërmarrësve. Krijimi i Ministrisë për Inovacion dhe Sipërmarrje në vitin 2017 ka forcuar kuadrin institucional për riorganizimin e inovacionit në politikëbërje. Ligjet e reja për falimentimin dhe shoqëritë tregtare, të miratuara në vitin 2016 dhe 2018, hodhën bazën për procedura efikase të falimentimit. Qeveria përforcoi kapacitetin institucional të Agjencisë për Investime dhe Përkrahjen e Ndërmarrjeve në Kosovë (KIESA), e cila rezultoi në përmirësimin e cilësisë dhe gamës së shërbimeve të saj. Kërkesa e aftësive është rritur përmes zhvillimit të tre barometrave statistikorë (tregu i punës, arsimi dhe trajnimi profesional dhe raportimi i barometrit të aftësive për nevojat aktuale dhe të ardhshme për zhvillimin e aftësive). Vendi bëri përparime të konsiderueshme në digjitalizimin e shërbimeve për nxitjen e eksportit duke u mundësuar NVM-ve të aplikojnë online për mbështetje për eksportin, gjë që riorganizon në masë të madhe procedurat, duke ulur më tej barrën administrative (Figura 22).

Figura 21: Rezultatet e Ligjit për Biznesin e Vogël në Kosovë



(1. të mësuarit e sipërmarrjes dhe sipërmarrja e grave, 2. Falimentimi dhe shanset e dyta, 3. Korniza institucionale dhe rregullatore, 4. Mjedisi operacional, 5a. Shërbimet e mbështetjes, 5b. Prokurimi publik, 6. Qasja në financë, 7. Standardet dhe rregulloret teknike, 8a. Aftësitë e sipërmarrjes, 8b. Politika e inovacionit, 9. Ekonomia e gjelbër, 10. Ndërkombëtarizimi).

Burimi: OECD: *Indeksi i Politikës së NVM-ve: Vendet partnere lindore (OECD, Paris, 2016 dhe 2022)*

Sektori karakterizohet ende nga mikro-ndërmarrjet, të cilat janë më pak produktive dhe kanë qarkullim neto më të lartë, norma më të ulëta mbijetese dhe rritje më të ulët të punësimit. Në dekadën e fundit, norma mesatare vjetore neto e krijimit të kompanive në Kosovë ishte afër zeros, një tregues i mungesës së dinamizmit.[30] Në vitin 2020, vendi u rendit në vendin e 57-të nga 190 vende ekonomike në *Raportin e të Bërit Biznes* të Bankës Botërore, krahasuar me vitin 2012, kur u rendit në vendin e 117-të. Rezultatet e prapambetura të konkurrencës lidhen me inovacionin, ekonominë e gjelbër, lejet e ndërtimit, mbrojtjen e investitorëve të vegjël, zbatimin e kontratave dhe falimentimin.[31] Në vitin 2019 ndërmarrjet raportuan si sfidën kryesore për bizneset konkurrencën e pandershme, gjetjen e punonjësve të kualifikuar dhe emigrimin e fuqisë punëtore.[32]

Politika fiskale – e bazuar që nga viti 2012 në rregullin 2 për qind mbi bilancin e qeverisë qendrore – ka ruajtur stabilitetin makroekonomik dhe financiar dhe ka shërbyer për të mbajtjen e nivelit të borxhit publik nën kufirin prej 40 për qind të BPV-së. Përgjigjja e qeverisë ndaj krizës së shkaktuar nga pandemia Covid-19 – e barabartë me 4.3 për qind të BPV-së – mundi të zbuste goditjen që pësuan ndërmarrjet, punonjësit dhe familjet dhe mbështeti rimëkëmbjen e regjistruar në vitin 2021. Pakoja e Ringjalljes Ekonomike 2021 zgjeroi shumicën e masave të miratuara gjatë pandemisë (mbështetjen për familjet, punonjësit dhe kompanitë), por shtoi gjithashtu masa të reja, si mbështetjen për punësimin e grave, të rinjve, personave me aftësi të kufizuara, anëtarëve të komuniteteve jo shumcë, shtesat për fëmijët dhe lehonat, mbështetjen për kompanitë prodhuese dhe përpunuese për të përmirësuar operacionet e tyre, kthimin në punë e atyre që kanë humbur punën gjatë pandemisë, mbështetje për vetëpunësimi një fond rezervë për FGKK që garanton shpenzimet kapitale shtesë. Pasiguritë kryesore në lidhje me ecurinë ekonomike në planin afatshkurtër vijnë si pasojë e rritjes së çmimeve të energjisë dhe rritjes së inflacionit, gjë që do të ndikojë në të ardhurat e disponueshme të familjeve. Nga ana tjetër, rritja e

[30]Banka Botërore: Rritja e produktivitetit të firmave (Banka Botërore, Uashington DC 2019).
[31] Banka Botërore: Të Bërit Biznes 2022: Krahasimi i Rregullores së Biznesit në 190 ekonomi (Banka Botërore, Uashington DC, 2020).
[32] Instituti Riinvest: Analiza e punësimit dhe tregut të punës (Prishtinë, 2019), në https://www.riinvestinstitute.org%2Fuploads%2Ffiles%2F2021%2FOctober%2F05%2FEmployment-and-Labour-Market-Analysis-ENG1633434888.pdf&usg=AOvVaw325S8KdhplnR1F0kD8.

flukseve hyrëse të diasporës e regjistruar në vitin 2021 mund të rezultojë e qëndrueshme me kalimin e kohës dhe të rezultojë në një aktivitet më të konsoliduar.[33]

Në planet afatmesme ka disa sfida që vendi duhet të adresojë për të nxitur rritjen e prodhimit, për të rritur sasinë dhe cilësinë e punësimit dhe për të përshpejtuar konvergjencën me nivelet e të ardhurave të rajonit., aftësitë e fuqisë punëtore dhe kapacitetet institucionale. Adresimi i këtyre sfidave do të rriste investimet e brendshme dhe të huaja, duke çuar në rritje më të lartë të prodhimit. Sfida e dytë është diversifikimi i faktorëve të cilët ndikojnë në rritjen ekonomike. Sfida e tretë është manaxhimi i tranzicionit digjital, ekonomia e gjelbër të cilat rezultojnë me vende të reja të punës. Së fundi, niveli i lartë i informalitetit ndikon negativisht në konkurrencë, kushtet e punës dhe madhësinë e kompanisë, duke e lënë ekonominë poshtë potencialit të mundshëm.

Strategjia Kombëtare për Zhvillim e Kosovës 2030 është e strukturuar rreth katër qëllimeve kryesore për zhvillim, përkatësisht: (i) zhvillimi i qëndrueshëm ekonomik; (ii) zhvillimi i barabartë njerëzor; (iii) siguria dhe sundimi i ligjit; dhe (iv) qeverisja e mirë. Strategjia parashikon një sërë veprimesh të politikave që synojnë reduktimin e varfërisë përmes qasjes më të mirë dhe synimit të mbrojtjes sociale dhe shërbimeve sociale; përmirësimit të cilësisë së arsimit duke zhvilluar kompetenca të përafruara me nevojat e tregut të punës; zhvillimit të një ekonomie konkurruese duke përmirësuar mjedisin e biznesit, duke përshpejtuar inovacionin e NVM-ve, duke përmirësuar produktivitetin e bujqësisë; dhe promovimin e një pune dinjitoze dhe një tregu gjithëpërfshirës të punës duke rritur pjesëmarrjen dhe punësimin e fuqisë punëtore (veçanërisht për gratë dhe të rinjtë), duke adresuar punësimin joformal dhe duke fuqizuar kapacitetet e Agjencisë së Punësimit të Kosovës.

3.2.Politika e arsimit dhe trajnimit

Sistemi arsimor në Kosovë përbëhet nga arsimi parashkollor njëvjeçar (klasa 0) për fëmijët nga mosha pesë deri në gjashtë vjeç; nëntë vjet të arsimit bazë të detyrueshëm, i cili përfshin pesë vjet të arsimit fillor (klasat 1-5) dhe katër vjet arsimin e mesëm të ulët (klasat 6-9); pasuar nga tre vjet arsim i mesëm i lartë jo i detyrueshëm (klasat 10-13); dhe arsimin e kartë.

Në vitin 2020, vetëm 6,7 për qind e fëmijëve deri në katër vjeç ndoqën të gjitha format e edukimit dhe përkujdesit gjatë fëmijërisë së hershme, ndërsa përqindja e fëmijëve 5 dhe 6 vjeç që morën pjesë në arsimin parashkollor ishte 88,1 për qind.[34] Fëmijët në zonat rurale kanë më pak mundësi për të marrë pjesë në arsimin e ofruar gjatë fëmijërisë së hershme krahasuar me bashkëmoshatarët e tyre në zonat urbane (përkatësisht 7,9 për qind dhe 25,5 për qind).[35]

Arsimi i mesëm i lartë organizohet në gjimnaz (katërvjeçar) dhe arsim profesional (trevjeçar). Arsimi dhe formimi profesional (AFP) është i organizuar në tre nivele: (i) klasat 10 dhe 11 që përmbyllen me ofrimin e certifikatës së zejtarit; (ii) klasa e 12, që përmbyllet me certifikatën e punonjësit të kualifikuar; dhe (iii) klasa e 13, e cila mund të jetë një kurs që të mundëson një kualifikim të nivelit tekniko-menaxherial ose një kurs njëvjeçar që mundëson përparimin në arsimin e lartë.[36]

[33] Fondi Monetar Ndërkombëtar (FMN), *Raporti i Stafit për Konsultimin e Nenit IV të vitit 2014,*2022

[34]Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit: Strategjia e Arsimit 2022-2026, f. 32 e në vazhdim. Shihni gjithashtu: Banka Botërore: Një Analizë e Situatës së Shërbimeve të Zhvillimit në Fëmijërisë së Hershme (ECD) në Kosovë, Grupi i Bankës Botërore, 2021. Komisioni Evropian raporton një normë regjistrimi prej 8.5 për qind në edukimin dhe kujdesin në fëmijërinë së hershme në vitin 2020. Shihni Dokumentin e Punës së Stafit të Komisionit, Raporti për Kosovën 2021.

[35]Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit: Strategjia e Arsimit 2022-2026, op.cit.

[36]Safet Krasniqi. Arsimi dhe Formimi Profesional në Kosovë, objektiv dhe sfidë e shekullit të 21-të. Jilin Daxue Xuebao (Gongxueban)/ Revistë e Universitetit Jilin (Botimi i Inxhinierisë dhe Teknologjisë), ISSN： 1671-5497. Vëllimi: 40 Numri: 09-2021.

Të dhënat e disponueshme tregojnë se mbi gjysma e nxënësve të arsimit të mesëm të lartë janë të regjistruar në shkollat e arsimit profesional. Nuk ka kritere për t'u regjistruar në shkollat profesionale dhe shpesh ato janë një zgjedhje e dytë për nxënësit që nuk mund të regjistrohen në gjimnaz.[37] Profilet më të kërkuara janë inxhinieri, prodhim dhe ndërtim (mbi 13,000 studentë) si dhe biznes, administratë dhe drejtësi (mbi 10,000 studentë). Një hulumtim i kryer në vitin 2019 zbuloi se 77 për qind e profileve të AFP-së të ofruara nga shkollat profesionale nuk bazohen në standardet profesionale dhe për rrjedhojë, ato nuk përputhen me nevojat e tregut të punës.[38] Vazhdimi i studimeve nga AFP-ja në arsimin universitar është relativisht i lartë, ndërsa shkalla e përfundimit të studimeve në nivelin terciar është shumë nën mesataret e BE-së.[39] Gjatë periudhës 2017-2020, nëntë Qendra të Karrierës të ngritura nëpër shkolla janë krijuar në partneritet me komunat dhe me Agjencinë për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsim të të Rriturve. Këto Qendra u shërbejnë nxënësve të dhjetë shkollave të AFP-së, dhe dhjetë qendra të tjera që do të krijohen gjatë periudhën 2022-2023. Funksioni kryesor i këtyre qendrave të ngritura në shkolla është pajisja e studentëve të AFP-së me aftësitë e gatishmërisë për punë, ofrimi i informacionit për tregun e punës dhe lehtësimi i lidhjes me tregun e punës përmes praktikave, mësimit të bazuar në punë dhe punësimit. Megjithatë, cilësia e shërbimeve të ofruara vazhdon të ndryshojë mes shkollave dhe varet kryesisht nga zhvillimi dhe efikasiteti i institucionit dhe përvoja dhe iniciativa e personelit.[40]

Financimi i arsimit profesional në kuadër të buxhetit të përgjithshëm për arsimin nuk ka shënuar ndonjë rritje të ndjeshme vitet e fundit. Rritja e shpenzimeve për arsimin profesional i është kushtuar pothuajse tërësisht shpenzimeve për pagat e mësuesve. Investimet e qeverisë në kategoritë e tjera të shpenzimeve të AFP-së si investimet kapitale, investimet e mallrave dhe shërbimeve si dhe shpenzimet e tjera të nevojshme kanë rënë gradualisht. Ndarja e buxhetit për shkollat profesionale nuk merr parasysh nevojat e veçanta të profileve të ofruara nga shkolla të ndryshme (shpenzimet llogariten për nxënës dhe jo sipas profilit). Korniza ligjore që rregullon sistemin e AFP-së është mjaft e fragmentuar, me një sërë ligjesh të legjislacionit kryesor (arsimin, AFP-në, decentralizimin, Kornizën e Kualifikimeve për Kosovën) dhe një kornizë në zhvillim të legjislacionit dytësor. Zhvillimi i kurrikulës bërthamë për AFP-në ka qenë në agjendën e politikave për disa vite me radhë, por puna në këtë drejtim ende nuk ka filluar. Janë hartuar kurrikula të reja për disa profile të AFP-së, por ato vazhdojnë të ofrohen në baza pilotimi. Mungesa e materialeve mësimore mbetet ende një sfidë, pjesërisht për shkak të fragmentimit të sistemit të AFP-së në shumë profile dhe fitimeve të ulëta të shtëpive botuese. Edhe mësimdhënia me fokus punën praktike në kompani të ndryshme është e integruar në kurrikulën e AFP-së, ajo nuk ofrohet sistematikisht. Kryesisht mësimi në vendet e punës organizohet në formën e një sistemit bllok vetëm për nxënësit e klasës së 12-të, ndërsa për klasat e ulëta ka vetëm mësim praktik në shkollë. Vitet e fundit ka pasur progres në krijimin e partneriteteve ndërmjet shkollave të AFP-së dhe punëdhënësve, por mësimdhënia e bazuar në punën praktike në kompani mbetet tepër e kufizuar për të përmirësuar ndjeshëm perspektivat e studentëve në tregun e punës.

Dokumenti më i fundit i politikave që synon përmirësimin e sasisë dhe cilësisë së arsimit dhe trajnimit është Strategjia e Arsimit (2023-2027). Kjo Strategji përqendrohet në pesë objektiva të gjera, ku secila lidhet me një fushë specifike të sistemit arsimor: (i) rritja e përfshirjes dhe qasjes së barabartë në edukim në fëmijërinë e hershme (përshtatja e objekteve ekzistuese dhe ndërtimi i atyre të reja; konsolidimi i kuadrit ligjor për edukimin në fëmijërinë e hershme, koordinimi i politikave dhe ngritja e ndërgjegjësimit); (ii) përmirësimi i cilësisë së arsimit parauniversitar përmes konsolidimit të

[37]Shihni K. Bajrami: Vlerësimi i Zbatimit të Planit Strategjik të Arsimit të Kosovës 2017-2021. Arritje e pamjaftueshme, op.cit.

[38] ALLED2- EIPP: Gjendja aktuale në Arsimin dhe Aftësimin Profesional në Kosovë, 2019, në http://alled.eu/wp-content/uploads/2019/12/Vocational-Edu-AL-Final-Print.pdf.

[39]Fondacioni Evropian i Trajnimeve: Politikat për zhvillimin e kapitalit njerëzor në Kosovë (ETF, 2019); L. Barnhardt e të tjerë, "Suksesi arsimor në një demokraci të re: Modeli i këmbënguljes dhe përfundimit të studimeve to studentëve universitarë në Kosovë" në arsimin e lartë, 2021

[40]ILO: Shërbimet e orientimit në karrierë në Kosovë. Një vlerësim fillestar (ILO, mimeo, 2022).

mekanizmave për sigurimin e cilësisë dhe ofrimit të mësimdhënies cilësore (forcimi i kapaciteteve institucionale; sistemi i sigurimit të cilësisë; rritja e pjesëmarrjes së fëmijëve të margjinalizuar; përmirësimi i mjedisit shkollor; rritja e besueshmërisë së mekanizmit kombëtar të testimit; zbatimi i të gjithë elementëve të kurrikulës; sigurimi i materialeve dhe mjeteve mësimore cilësore; zbatimi i sistemit të licencimit të mësuesve; përmirësimi i trajnimit të mësuesve; promovimi i multi-kulturalizmit dhe diversitetit) (iii) harmonizimi i arsimit dhe aftësimit profesional me zhvillimet në teknologji dhe tregun e punës (përmirësimi i sistemit të qeverisjes, financimit dhe menaxhimit të informacionit të AFP-së dhe arsimit të të rriturve; forcimi i mekanizmave të sigurimit të cilësisë; finalizimi i kurrikulës në përputhje me nevojat e tregut të punës; zbatimi i mësimit praktik dhe ofrimi i shërbimeve të orientimit në karrierë; përmirësimi i ofertës së mësimit të të rriturve); (iv) Përmirësimi i cilësisë së arsimit të lartë (rishikimi i programeve të studimit, promovimi i ekselencës në mësimdhënie; nxitja e kërkimit dhe zhvillimit; përmirësimi i qeverisjes, financimit dhe shërbimeve për studentët; rritja e lidhjeve me tregun e punës dhe biznesin; promovimi i shkëmbimeve ndërkombëtare); (v) digjitalizimi i arsimit (përdorimi i teknologjisë digjitale për të përmirësuar shërbimet dhe cilësinë në arsim; zhvillimi i materialeve mësimore digjitale; nxitja e kompetencës digjitale; krijimi institucional për zbatimin e proceseve të digjitalizimit).

Sistemi i zhvillimit të mësuesve u krijua ndërmjet viteve 2017 dhe 2020. Në vitin 2017 u miratua Kuadri Strategjik për Zhvillimin e Mësuesit, i cili përcakton standardet për profesionin e mësuesit, duke përfshirë trajnimin e mësuesve para shërbimit, fazën fillestare të ushtrimit të profesionit dhe zhvillimin e karrierës. Modeli i zhvillimit profesional të mësuesve bazohet kryesisht në programet e trajnimit të ofruara nga institucione dhe ofrues të ndryshëm, të cilat përzgjidhen në bazë të kritereve të përcaktuara nga Ministria e Arsimit. Ministria publikon rregullisht një katalog të programeve të akredituara dhe të miratuara për zhvillimin profesional të mësimdhënësve, por kurset e akredituara janë të disponueshme vetëm për profilet e arsimit (dhe jo për profilet specifike të AFP-së). Për rrjedhojë, mësuesit e AFP-së nuk kanë mundësi zhvillimi për zbatimin e kurrikulave sektoriale.

Ligji i Kosovës për Arsimin e Lartë i vitit 2011 rregullon aktualisht arsimin e lartë, megjithëse që nga viti 2014 po bëhen rishikime të ligjit në fjalë. Ligji siguron përafrimin themelor me objektivat e Zonës Evropiane të Arsimit të Lartë (EHEA) dhe Bolonjës duke përafruar cilësinë, akreditimin dhe praktikat e licencimit me rregulloret kombëtare. Në Kosovë janë të akredituara 32 institucione të arsimit të lartë, nga të cilat nëntë janë institucione publike dhe 23 janë private.

Norma bruto e regjistrimit në arsimin e lartë ishte 56,7 për qind në vitin akademik 2019/2020.[41] Numri i studentëve të regjistruar ka rënë në tre vitet e fundit (nga mbi 133,000 studentë në vitin 2017 në pak më shumë se 95,300 në vitin 2021) dhe kjo tendencë pritet të vazhdojë edhe në vitet e ardhshme. Procesi i akreditimit, i menaxhuar nga Agjencia e Kosovës për Akreditim (AKA) zbatohet në bazë të qasjes së sigurimit të cilësisë ose përmbushjes së kritereve minimale të cilësisë të përcaktuara në legjislacionin vendor. Megjithatë, në mungesë të burimeve njerëzore, AKA nuk është në gjendje të monitorojë rregullisht nëse institucioni vazhdon të mbajë standardet e cilësisë në bazë të të cilave është akredituar fillimisht.[42]

Hulumtimet e fundit mbi studentët e nivelit terciar të regjistruar në universitetet publike tregojnë se shkalla mesatare e përgjithshme e përfundimit të diplomës Bachelor është 22 për qind.[43] Në vendet

[41]K. Bajrami: Vlerësimi i Zbatimit të Planit Strategjik të Arsimit të Kosovës 2017-2021. Arritje e pamjaftueshme, në http://kec-ks.org/wp-content/uploads/2021/06/Evaluation-of-the-Implementation-of-KESP-2017-2021.pdf.

[42]K. Bajrami: Vlerësimi i Zbatimit të Planit Strategjik të Arsimit të Kosovës 2017-2021. Arritje e pamjaftueshme, op.cit.

[43]Kjo u referohet atyre të cilët i përfunduan studimet në 100 për qind të kohës së lejuar ose 133 për qind, Barnhardt, CL, Halilaj, F., Bytyqi, H. e të tjerë. "Suksesi arsimor në një demokraci të re: Modelimi i këmbënguljes dhe përfundimit të studentëve universitarë në Kosovë" në Arsimin e Lartë 2021, op.cit.

evropiane shkalla e përfundimit të studimeve Bachelor varion nga 46 për qind (Itali) deri në 80 për qind (Danimarkë). Modeli i ndjekjes së studimeve nga studentët në Kosovë është në mënyrë të vazhdueshme në rënie, ku regjistrimi i studentëve në semestrin e dytë është 87.7 për qind, 63.2 për qind në vitin e dytë, 50.7 për qind në vitin e tretë dhe 17.6 për qind në vitin e katërt. Gratë kanë më shumë gjasa se burrat për të përfunduar programin e tyre të studimit (përkatësisht 28.8 për qind dhe 15.1 për qind). Për sa i përket drejtimeve akademike, shkalla e përfundimit të studimeve në fushën e arteve është 42 për qind (edhe pse studentët e kësaj dege përfaqësojnë vetëm 2 për qind të totalit të studentëve). Studentët e lëndëve shkencore, të teknologjisë, inxhinierisë dhe matematikës (STEM) përfaqësojnë 34 për qind të numrit total to studentëve të universitetit, me shkallë përfundimi të studimeve prej 17,4 për qind.

Arsimi dhe aftësimi i të rriturve – pjesë e sistemit arsimor – u drejtohet të gjithë atyre personave që kanë humbur statusin e studentit të rregullt dhe nuk e kanë ushtruar të drejtën e tyre për arsim. Me pak fjalë, sistemi i arsimit të të rriturve ofron edhe një herë mundësinë e dytë për arsimim (arsim kompensues), si edhe mundësinë që të rriturit të marrin mësime shtesë. Arsimi shtesë mund të ofrohet si nga institucionet publike, ashtu edhe nga ofruesit privatë (të licencuar), në bazë të programeve të miratuara nga Ministria e Arsimit. Këto programe janë të bazuara në tarifa. Sipas të dhënave të siguruara nga Menaxhimi i Sistemit Informativ të Arsimit (MSIA), në vitin akademik 2019/2020 arsimin e mesëm profesional e kanë ndjekur 1869 të rritur. Megjithatë, nuk ka të dhëna të disponueshme për format e tjera të arsimit joformal të të rriturve. Në vitin 2020 ishin 74 institucione të akredituara të arsimit të të rriturve, kryesisht duke ofruar kurse të nivelit III dhe IV të Kornizës Kombëtare të Kualifikimeve.

3.3.Politikat dhe institucionet e tregut të punës

Në periudhën 2018-2022, politika e punësimit të Kosovës është udhëhequr nga parimet e përcaktuara nga Strategjia Sektoriale e Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale, e cila kishte në qendër: (i) punësimin (uljen e inaktivitetit, rritjen e punësimit, zhvillimin e aftësive në përputhje me nevojat e tregut të punës, reduktimin e informalitetit dhe përmirësimin e kushteve të punës); (ii) mirëqenien sociale (uljen e varfërisë, rritjen e mbulimit të grupeve të cenueshme në skemat sociale dhe ofrimin e shërbimeve të integruara sociale dhe punësimin) dhe (iii) sistemin e pensioneve (zhvillimin e një sistemi të qëndrueshëm pensionesh, rritjen e kapaciteteve menaxhuese dhe nxitjen e barazisë). Krijimi i një sistemi për përfitimin e të ardhurave nga papunësia u propozua, por nuk u miratua dhe vendi edhe sot e kësaj dite i ka nevojë për mbulimin e sigurimeve shoqërore ndaj dëmtimeve në punë.

Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve po ndërmerr një sërë reformash, të cilat targetojnë ndër të tjera edhe Agjencinë e Punësimit të Kosovës dhe pritet të kenë impakt pozitiv në punësimin e grupeve të disavantazhuara. Këto reforma konsistojnë në rishikimin e strukturës së Agjencisë së Punësimit, shtimin e numrit të stafit, dhe ofrimin e trajnimit të vazhdueshëm, hartimin e ligjit për promovimin e punësimit, hartimin e një rregullorje të re për masat aktive të tregut të punës, si dhe zbatimin e Garancisë Rinore.

Vlerësimi i kryer për zbatimin e strategjisë së sipërpërmendur (2018-2019) zbulon progres të ngadalshëm në arritjen e objektivave, veçanërisht në ato fusha ku nevojiteshin veprime legjislative (legjislacioni i ri për ndihmën sociale, Kodi i Punës, legjislacioni tjetër për mbrojtjen sociale, legjislacioni për Agjencinë e Punësimit) dhe reforma sistematike.[44]

[44] *Zbatimi i Strategjisë Sektoriale të MPMS-së në vitin 2018 dhe 2019. Raporti i vlerësimit.*

3.3.1. Politika e pagave

Kosova miratoi një pagë minimale në vitin 2011. Shuma - e propozuar nga Këshilli Ekonomik dhe Social (KES) – u caktua në 130 euro për punonjësit e rinj (15-34 vjeç) dhe 170 euro për punonjësit e rritur (35-64 vjeç). Niveli i pagës minimale - i pa indeksuar me inflacionin ose produktivitetin - mbeti i pandryshuar me kalimin e kohës. Kjo është për shkak të hezitimit të Qeverisë për të rritur bazën mbi të cilën llogariten shpenzimet sociale (kryesisht pensionet e veteranëve të luftës).[45]

Nga ana tjetër, paga mesatare bruto është rritur për 36 për qind (nga 383 euro në 521 euro) nga viti 2012 deri në vitin 2022. Kjo rritje ka ardhur kryesisht nga rritja e pagave në sektorin publik (me 48 për qind gjatë periudhës në fjalë). Raporti i pagës minimale kundrejt pagës mesatare në Kosovë – i cili është një përafrues i zakonshëm që përdoret për të matur kufizimin e pagave minimale – është pak më i ulët se niveli i vërejtur në shumicën e vendeve të BE-së (0.38 në vitin 2018 për individët e moshës 15-34 vjeç dhe 0.40 për individët e moshës 35-64).[46]

Programi i Qeverisë 2021-2025 parasheh rritjen e pagës minimale në 264 euro. Kjo do të prekte 30 për qind të punësimit total (afërsisht 105 mijë të punësuar), shumica e të cilëve janë punonjës të sektorit privat.[47] Në të njëjtën kohë, përjashtimi nga tatimi mbi të ardhurat personale do të mbulonte të ardhurat deri në 250 euro. Pritet që kombinimi i këtyre dy masave të reduktojë stimujt e punësimit informal.

3.3.2. Politikat aktive të tregut të punës

3.3.2.1. Shërbimi publik i punësimit (SHPP)

Agjencia e Punësimit e Kosovës është themeluar në vitin 2014 si Agjenci e pavarur në kuadër të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale. Roli dhe përgjegjësitë e Agjencisë janë të përfshira në Ligjin Nr. 04/L-205 të vitit 2015 (*Për Agjencinë e Punësimit të Republikës së Kosovës*) dhe Ligjin Nr. 05/L-077 (*Për regjistrimin dhe ofrimin e shërbimeve për të papunët, punëkërkuesit dhe punëdhënësit*). Sipas këtyre dy instrumenteve ligjore, Agjencia është e mandatuar të regjistrojë punëkërkuesit akivë dhe pasivë, individët e papunë dhe vendet e lira të punës; të ofrojë shërbime këshillimi dhe udhëzimi; të kryejë ndërmjetësimin për vendin e punës; të zbatojë programe aktive të tregut të punës; dhe të nxjerrë leje pune afatshkurtër për të huajt. Agjencia gjithashtu menaxhon një rrjet prej tetë Qendrash Rajonale të Aftësimit Profesional (QAP), të cilat ofrojnë trajnime profesionale të bazuara në institucione.

Në fund të vitit 2021 në Agjencinë e Punësimit të Kosovës u regjistruan rreth 82 mijë persona, gjysma e numrit të regjistruar në fund të vitit 2020 (169 mijë). Kjo rënie vjen si rezultat i rimëkëmbjes së tregut të punës të regjistruar në vitin 2021 dhe përfundimit të paketës së emergjencës për Covid-19 (e cila kërkonte që punëkërkuesit të regjistroheshin në Agjenci për mbështetje financiare). Depërtimi i Agjencisë në treg arrin në 66 për qind.[48] Në Kosovë vetëm rreth 17 për qind e vendeve të punës në

[45]Shumë përfitime të tjera janë gjithashtu të lidhura me pagën minimale, të tilla si: përfitimet për personat e verbër dhe personat paraplegjikë dhe tetraplegjikë.

[46]Banka Botërore: *Vlerësimi ex-ante i ndikimit të rritjes së pagave minimale në rezultatet e tregut të punës në Kosovë* (Banka Botërore, Uashington DC, 2019)

[47] Nga numri i të punësuarit që do të preken nga rritja e pagës minimale në 264 euro, rreth 28 për qind janë të punësuar në sektorin e tregtisë; 15 për qind në industrinë përpunuese; dhe 11% për qind në industrinë ushqimore. Rreth 49 për qind do të jenë punonjës të moshës 15 deri në 34 vjeç, shifër e shpërndarë në mënyrë të barabartë mes burrave dhe grave. Instituti GAP: *Kush preket nga rritja e pagës minimale në Kosovë?*, Prishtinë 2022.

[48]Depërtimi në treg llogaritet si numri i të papunëve të regjistruar në Shërbimin Publik të Punësimit dhe numri i të Papunëve të regjistruar nga Anketa e Fuqisë Punëtore.

sektorin privat plotësohen përmes SHPP-së dhe agjencive private të punësimit, ndërsa vendet e lira të punës të pa plotësuara plotësohen përmes rrjeteve dhe lidhjeve familjare.[49]

Modeli i ofrimit të shërbimeve të Agjencisë bën dallimin midis punëkërkuesve dhe individëve të papunë. Punëkërkuesit regjistrohen përmes sistemit elektronik të Agjencisë dhe marrin shërbime online, ndërsa individët e papunë duhet të vizitojnë Zyrën e Punësimit dhe të regjistrohen personalisht. Ky grup i fundit ka qasje në gjithë gamën e shërbimeve dhe programeve të punësimit, bazuar në profilin e tyre individual të rrezikut (pa rrezik, me rrezik mesatar dhe me rrezik të lartë).[50.] Çdo kategori rreziku e klienteve korrespondon me një listë shërbimesh. Individët me rrezik të ulët drejtohen në vetë-shërbime, bazën e të dhënave të vendeve të lira të punës, listën e vendeve të punës në internet, ndërsa ata në kategorinë me rrezik të mesëm mund të kenë qasje në informacionin e tregut të punës, trajnimin e bazuar në institucione (QFP), trajnimin për kërkimin e punës dhe ndërmjetësimin e punës. Klientëve me rrezik të lartë u ofrohet këshillim intensiv për punësim, udhëzime për karrierë, planifikim individual të punësimit dhe qasje në masa aktive dhe trajnime motivuese. Shërbimet me intensitet të ulët dhe të lartë (informacioni për tregun e punës, ndihma për kërkimin e punës, caktimi në punë, këshillimi i individualizuar, referimi ndaj masave aktive të tregut të punës)i ofrohen individit drejtpërdrejt dhe nuk zhvillohen seanca këshillimi në grup që do të ulnin ngarkesën e punës së këshilltarëve. Shërbimet e përputhjes me kërkesat e punës parashikojnë një procedurë me dy hapa: (i) platforma e IT ofron një listë të kandidatëve të mundshëm për një vend të lirë pune bazuar në kodin katërshifror të profesionit; dhe (ii) punonjësi përgjegjës për çështjen zgjedh manualisht klientët që do t'i referohen punëdhënësit.

Agjencia përballet me disa sfida në menaxhimin e biznesit të saj kryesor. Së pari, kuadri ligjor që rregullon shërbimet e punësimit dhe politikat e tregut të punës do të garantonte ushtrimin e konsolidimit për të shmangur dispozitat kontradiktore dhe për të përfshirë fushat e politikave të pambuluara (p.sh., strategjitë e aktivizimit).. Ekzistojnë funksione kyçe të shërbimeve publike moderne të punësimit që aktualisht nuk mbulohen nga Agjencia (analiza, planifikimi, monitorimi dhe vlerësimi; auditimi i brendshëm; prokurimi publik), ndërkohë që niveli vendor do të përfitonte nga një ndarje më e mirë e detyrave ndërmjet individëve këshillues; ndarjen e funksioneve administrative dhe këshilluese; dhe vendosjen e një linje shërbimi që synon punëdhënësit. Së treti, raporti i personelit kundrejt individit të regjistruar në Agjenci është mbi 1:1000, mbi dhjetëfishi i standardit të përdorur për përcaktimin e ofrimit të shërbimeve cilësore.[51] Struktura e burimeve njerëzore të Agjencisë së Punësimit është e prirur drejt pozicioneve drejtuese dhe administratës dhe personelit që nuk përballet direkt me klientin, ndërkohë që nevojitet staf shtesë në vijën e parë për të menaxhuar ofrimin e shërbimeve të individualizuara.[52] Detyrat që u caktohen këshilltarëve variojnë nga detyrat administrative (regjistrimi, çregjistrimi) deri te këshillimi dhe udhëzimi i individëve të regjistruar, kërkimi i vendeve të lira të punës, referimi i masave aktive dhe monitorimi i rrugëve individuale të tranzicionit. Nuk ofrohet specializim për këshilltarët dhe Agjencia nuk ka një program trajnimi gjatë shërbimit për zhvillimin e stafit, duke u mbështetur kryesisht në ngritjen e kapaciteteve të përfshira në projektet e financuara nga donatorët.

3.3.2.2. Programet e integrimit në tregun e punës

Deri në vitin 2022, Kosova ka investuar 0.1 për qind të Prodhimit të Brendshëm Bruto në shërbimet e punësimit dhe programet aktive të tregut të punës, pesë herë më pak se mesatarja e vendeve fqinje. Që nga viti 2022, investimi u rrit në 0.4 për qind të BPV-së (20 milionë euro). Në vitin

[49]Banka Botërore (2019): Raporti për Kosovën: Gjetjet nga anketa e aftësive drejt punësimit dhe produktivitetit

[50]Kjo detyrë bazohet në rezultatet e tendencave të mëparshme të tregut të punës, në vend të një modeli probabiliteti.

[51] Raporti personel kundrejt klientit llogaritet mbi numrin total të personave që janë regjistruar në Agjencinë e Punësimit, pasi edhe "punëkërkuesit e regjistruar" marrin shërbime punësimi dhe mund të kenë akses në trajnime me bazë institucionale.

[52] Në vitin 2019, vetëm 43 për qind e stafit total u caktuan për t'iu shërbyer klientëve, ndërsa pjesa tjetër e stafit ishte përgjegjës për detyra që nuk lidheshin drejtpërdrejt me klientin.

2021, rreth 7.8 për qind e të papunëve të regjistruar morën pjesë në një masë aktive të tregut të punës, kryesisht në trajnim profesional (45 për qind e numrit total të përfituesve) dhe në stazh (43 për qind).

Portofoli i programeve aktive të tregut të punës të ofruara nga Agjencia për të papunët e regjistruar përfshin: (i) programet e formimit profesional të të rriturve (jashtë pune dhe në punë); (ii) stimujt e rekrutimit; (iii) praktika pune; (iv) skemat e vetëpunësimit dhe (v) punët publike. Programi më i madh i ofruar nga Agjencia (dy të tretat e referimeve) është trajnimi i bazuar në institucione i ofruar nga rrjeti i Qendrave Rajonale të Formimit Profesional (QFP), kryesisht i drejtuar nga kërkesa. Pjesëmarrësit janë kryesisht individë 25 deri në 39 vjeç me arsim të mesëm. Pjesëmarrësit nuk kanë të drejtë për kompensim dhe as për rimbursim të kostove të transportit. Agjencia gjithashtu organizon trajnime në vendin e punës me ndërmarrjet partnere. Programi – që zgjat nga dy deri në gjashtë muaj – synon kryesisht të rinjtë dhe individët me arsim të mesëm profesional. Subvencionet e rekrutimit janë në dispozicion për të papunët afatgjatë, përfituesit e ndihmës sociale, migrantët e kthyer dhe individët që kanë përfunduar një program trajnimi dhe janë ende të papunë gjashtë muaj pas përfundimit. Subvencionet janë në dispozicion të punëdhënësve për gjashtë, nëntë dhe dymbëdhjetë muaj. Agjencia ofron gjithashtu një program vetëpunësimi që përfshin trajnime për aftësitë bazë të biznesit, përgatitjen e një plani biznesi, një grant të pakthyeshëm, mentorim dhe trajnim. Programi i praktikës së punës (që zgjat nga dy deri në gjashtë muaj) synon të rinjtë e diplomuar dhe organizohet nga institucionet private dhe publike. Të gjitha programet zbatohen me asistencën dhe ndonjëherë me burimet financiare të projekteve të bashkëpunimit teknik ndërkombëtar.

Vlerësimet e kryera mbi efektivitetin e masave të zbatuara nga Agjencia zbuluan norma të kthimit të investimit (punësimi i pjesëmarrësve në vazhdim) që janë shumë më poshtë mesatares së regjistruar në vendet fqinje. Këto norma kthimi variojnë nga 50 për qind për subvencionimin e rekrutimit në 21.2 për qind për trajnimin e bazuar në institucione të QFP-së dhe 10 për qind për punët publike.

3.3.3. Politikat pasive të tregut të punës

Sistemi i mbrojtjes sociale në Kosovë përfshin: (i) sistemin kontributiv të pensionit i plotësuar nga një sistemi pensioni i financuar nga buxheti i përgjithshëm që ofron pensione bazë/universale të pleqërisë, pensione të parakohshme, pensione familjare, pensione të aftësisë së kufizuar në punë dhe pensione të veçanta për grupe të caktuara; (ii) pensionet për veteranët e luftës dhe kategoritë e tjera të luftës; (iii) pensionet e invaliditetit jo kontributdhënës për të rriturit me paaftësi të përhershme dhe skemat e kompensimit për lloje të veçanta të aftësisë së kufizuar; dhe (iv) asistencën sociale si mjetin e fundit. Nuk ka asnjë përfitim papunësie në Kosovë. Mbështetja e vetme financiare në dispozicion është skema e fundit e ndihmës sociale e krijuar për të mbështetur familjet e varfra. Shpenzimet e qeverisë për mbrojtjen sociale u rritën nga 4.4 për qind e BPV-së në 2008 në 7 për qind në 2019. Shumica e shpenzimeve (92 për qind) shkojnë për pensionet (e pleqërisë, të veteranëve të luftës, të invaliditetit) dhe vetëm 7 për qind për sistemin e asistencës sociale si mjeti i fundit.[53]

Skema e Ndihmës Sociale (SNS) është një skemë e transferimit të parave të gatshme që synon reduktimin e varfërisë. Megjithatë, synimi mbetet një sfidë pasi vetëm 50.6 për qind e të varfërve mbulohen nga transfertat sociale.[54] Ka dy kategori përfituesish: në Kategorinë I, të gjithë anëtarët e familjes duhet të jenë ose të paaftë për punë ose jo në moshë pune; Kategoria II mbulon familjet me një anëtar të aftë për punë, të paktën një fëmijë nën pesë vjeç ose ata që janë kujdestarë të përhershëm të një jetimi nën 15 vjeç. Anëtari i familjes i aftë për punë duhet të regjistrohet në Agjencinë e Punësimit

[53] Shpenzimet për ndihmën sociale janë ulur nga 0.7 për qind në 0.5 për qind të BPV-së ndërmjet viteve 2009 dhe 2019; ndërkohë që numri i përfituesve të asistencës sociale ra nga mbi 40,000 në rreth 25,600 familje midis 2005 dhe 2020.

[54] Në këtë fushë të politikave, draft Strategjia Zhvillimore e Kosovës 2030 parashikon një mbulim prej 80 për qind deri në vitin 2026.

si i papunë. Kriteret e pranueshmërisë përjashtojnë familjet e varfra me fëmijë të moshës shkollore. Kriteri i të rriturve që nuk mund të punojnë krijon efekt negativ pasi shumë përfitues të SNS-së nuk mund të përballojnë të mos punojnë (për shkak të nivelit të ulët të përfitimit) dhe ata e bëjnë këtë në mënyrë joformale.[55] Në vitin 2023, është ratifikuar marrëveshja për reformimin e asistencës sociale e cila parasheh rikategorizimin e përfituesve të skemës së asistencës sociale për të parandaluar diskriminimin brenda kategorive.

Si rezultat i natyrës përjashtuese të kritereve të pranueshmërisë, shumë përfitues kalojnë nga Kategoria II në Kategorinë I për të shmangur kriteret më të rrepta të pranueshmërisë. Përfituesit e Kategorisë I marrin përfitime për 12 muaj, ndërsa përfituesit e Kategorisë II përfitojnë vetëm për 6 muaj. Pas skadimit, statusi i përfituesit i nënshtrohet rinovimit (rivlerësimit). Nuk ka asnjë kufizim në numrin e aplikimeve dhe përfitimi mund të rinovohet për një kohë të pacaktuar nëse familja vazhdon të përmbushë kriteret e pranueshmërisë. Nuk ka rregulla të qarta ligjore për ofrimin e shërbimeve sociale të integruara ose për plotësimin e asistencës në para të gatshme të SNS-së me shërbime të tjera të kujdesit. Si rezultat, lidhjet midis SNS-së dhe shërbimeve të tjera të kujdesit social janë të dobëta.

Përfituesit e Kategorisë II të SNS-së të regjistruar në Agjencinë e Punësimit trajtohen rrallë me masa aktivizimi dhe, edhe më rrallë sanksionohen për refuzimin e pjesëmarrjes në programet e aktivizimit. Kjo situatë është për shkak të: (i) kritereve të projektimit të përfitimit, ndërsa çdo formë e të ardhurave shtesë (për shembull, dietat si praktikant, ose pjesa e shpërblimit të një programi të punës publike) përfshin humbjen e përfitimit; (ii) burimeve të kufizuara financiare dhe njerëzore në dispozicion të Agjencisë së Punësimit për të ofruar mbështetje afatgjatë dhe intensive për këtë grup, dhe (iii) mungesës së strategjive të aktivizimit që do të ndihmonin përfituesin e ndihmës sociale të gjejnë punë formale.

Reforma dhe ndryshimet legjislative të prezantuara që nga viti 2012 e kanë përmirësuar skemën e përgjithshme, por ato nuk trajtuan as mungesën e stimujve për të gjetur punë formale, as mungesën e një strategjie efektive aktivizimi në Agjencinë e Punësimit. Të dhënat e Agjencisë së Punësimit tregojnë se shumica e përfituesve të SNS-së të regjistruar si të papunë janë burra (95 për qind), në grupmoshën 30 deri në 49 vjeç (80 për qind, ndërsa 20 për qind janë në grupin 18-29 vjeç), me nivel të ulët arsimor (70 për qind kanë më së shumti arsim fillor), pa përvojë pune (97 për qind) dhe me periudha papunësie që i kalon katër vjet (mbi 80 për qind).[56]

3.3.4. Dialogu social

Zhvillimi dhe promovimi i dialogut social i është besuar Këshillit Trepalësh Ekonomik dhe Social (KES) – i themeluar për herë të parë në vitin 2016. Ai përbëhet nga 15 anëtarë (me qeverinë, organizatat e punëdhënësve dhe ato të punonjësve që secila emëron nga pesë anëtarë). Ai jep këshilla dhe paraqet propozime në fushën e punës, punësimit dhe mbrojtjes sociale. Ligji Nr. 04/L–008 për Këshillin Ekonomik Social (2011) përcakton organizimin, objektin, format e punës dhe funksionimin e përgjithshëm të Këshillit. Ligji për themelimin e KES-it pritej të ndryshohej në vitin 2021 (si pjesë e programit legjislativ të qeverisë), veçanërisht për sa i përket kritereve të përfaqësimit për organizatat e punëdhënësve dhe punonjësve, për pavarësi më të madhe financiare për KES-in dhe fuqizim të Sekretariatit.

Këshillat e sapokrijuar Sektorial të Fuqisë Punëtore duke targetuar sektorët e teknologjisë, informacionit dhe komunikimit (TIK-ut), agrobiznesit dhe përpunimit të drurit plotësojnë dhe janë pjesë e dialogut social duke bashkuar bizneset private, institucionet publike, ofruesit e AFP-së dhe aktorë të tjerë

[55]Banka Botërore: Studimi i Skemës së Ndihmës Sociale të Kosovës. Vlerësimi dhe Opsionet e Reformës (Banka Botërore, Uashington DC 2019).
[56]Banka Botërore, Studimi i Skemës së Ndihmës Sociale të Kosovës. Vlerësimi dhe Opsionet e Reformës, 2019, op.cit.

relevant për të identifikuar kërkesat, artikuluar nevojat, si dhe për të ofruar zgjidhje për zhvillimin zhvillimin e fuqisë punëtore.

Ligji për konsultimet publike dhe hartimi i politikave është i detyrueshëm (Rregullorja Nr. 05/2016 mbi Standardet Minimale për Procesin e Konsultimit Publik). Zyra për Qeverisje të Mirë/Zyra e Kryeministrit është e detyruar të krijojë dhe mirëmbajë një platformë online, e cila ofron mundësinë që të gjitha palët relevante të ftohen dhe të përfshihen në procesin e vendimmarrjes.

KAPITULLI 4–POLITIKAT PRIORITARE PËR PUNËSIM (2024-2028)

4.1. Identifikimi i problemit

Ka pasur përparim në rritjen e prodhimit dhe uljen e varfërisë në Kosovë në dekadën e fundit. Megjithatë, këto zhvillime pozitive janë bazuar në një model rritjeje të bazuar në konsumin – i nxitur kryesisht nga remitancat – dhe zgjerimin e sektorëve ekonomikë të karakterizuar nga produktiviteti i ulët. Rritja e prodhimit – mesatarisht 3.9 për qind në vit në periudhën 2009-2019 – ka qenë e pamjaftueshme për të rritur pjesëmarrjen dhe normat e punësimit - dhe veçanërisht tek gratë dhe të rinjtë - dhe për të reduktuar migracionin jashtë vendit. Normat e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore - në vetëm 39.3 për qind të popullsisë 15-64 vjeç në 2021 - dhe raportet e punësimit ndaj popullsisë (31.1 për qind) janë ndër më të ulëtat në Evropën Jugore dhe Lindore. Të rinjtë, gratë dhe punonjësit me kualifikim të ulët janë grupet më të prekura nga shkalla e ulët e pjesëmarrjes dhe punësimit.

Analiza e situatës së tregut të punës nxjerr në pah sfidat e mëposhtme të vazhdueshme:

- Kosova do të gëzojë një avantazh demografik në dekadat e ardhshme, pasi përqindja e popullsisë në moshë pune parashikohet të zvogëlohet vetëm nga viti 2051 e tutje. Megjithatë, ka dy fusha politikash që do të duhet të trajtohen në vitet e ardhshme për të kundërvepruar ndaj ndryshimeve demografike. Së pari, rënia progresive e popullsisë në moshë shkollore do të kërkojë një ristrukturim të sistemit arsimor (veçanërisht në aspektin e financimit, infrastrukturës dhe mësuesve). Së dyti, është shumë e rëndësishme të trajtohet inaktiviteti, dhe veçanërisht mes grave me përgjegjësi familjare dhe të përkujdesjes, si dhe midis individëve që janë punonjës të dekurajuar. Hulumtimet shtesë dhe informacioni statistikor më i besueshëm mbi kalimin në statuse të ndryshme të tregut të punës (dhe veçanërisht punësim/papunësi dhe papunësi/inaktivitet) do të sigurojë sfondin për hartimin dhe zbatimin e strategjive të aktivizimit dhe do të japë informacion për hartimin e mekanizmave shtesë të mbrojtjes sociale.

- Arsimi paguhet më shumë në tregun e punës dhe ka ndikim pozitiv në pjesëmarrjen, punësimin dhe papunësinë për të rriturit, por nuk ofron mbrojtje për mospërputhjet e aftësive dhe as nuk ofron mburoja ndaj papunësisë për të rinjtë. Arritjet e arsimit të lartë për popullsinë 15-64 vjeç janë të lidhura pozitivisht me rezultatet e tregut të punës, pasi individët me arsim fillor kanë më shumë gjasa të jenë të papunë sesa individët me arsim të mesëm dhe të lartë. Fakti që shkalla e papunësisë së të rinjve me arsim të lartë është e ngjashme me atë të të rinjve me arsim të mesëm veçse reflekton mospërputhjen e rezultateve të arsimit të lartë me kërkesat e sistemit ekonomik të karakterizuar nga ndërmarrjet e vogla, të cilat e kanë të pamundur të përthithin grupet në rritje të individëve të rinj me kualifikim të lartë. Kërkesa për fuqi punëtore po zhvendoset drejt punonjësve me kualifikim të lartë dhe të mesëm, por sistemi i arsimit dhe trajnimit mbetet i paaftë për t'u siguruar individëve aftësitë e kërkuara nga punëdhënësit, duke çuar në mospërputhje të aftësive të larta. Cilësia e arsimit është një shqetësim i vazhdueshëm: rezultatet e PISA-s në periudhën 2015-2018 nuk janë përmirësuar, pavarësisht nivelit të investimeve të qeverisë në arsim. Trajnimi mes të rriturve mbetet i kufizuar, me përqindjen e të rriturve (18+) që ndjekin mësim për të rritur gjashtë herë më të ulët se mesatarja e BE-së (2.7 dhe 15.4 përqind, respektivisht). Vitet e fundit, reformat në arsim janë fokusuar në sistemin arsimor parauniversitar, por rezultatet e këtyre reformave – dhe veçanërisht tek të rinjtë – duan ende kohë të materializohen. Gjithashtu, shkalla e ulët e përfundimit në nivel universitar mbetet e pa adresuar. Pavarësisht se mungojnë të dhënat institucionale në lidhje me përfaqësimin e grupeve minoritare në arsim, është vërejtur se minoritetet nuk janë të përfaqsuara në mënyrë propocionale.

- Transformimi i vonë strukturor i përjetuar nga Kosova, performanca e kufizuar e prodhimit të viteve të fundit, së bashku me reagimin e ulët të punësimit ndaj rritjes ekonomike kanë ngadalësuar normat e kthimit të investimit në punësim. Shumica e firmave janë mikro-ndërmarrje (më pak se 10 punonjës): kjo ndikon në aftësinë e tyre për të inovuar dhe përthithur teknologjinë e re. Konkurrenca e pandershme e ushtruar nga firmat në ekonominë informale, zbatimi i shtetit të së drejtës, procedurat e falimentimit dhe kapacitetet për të inovuar mbeten fushat më problematike që presin për t'u adresuar për zhvillimin e sektorit privat. Punësimi në ekonominë informale mbetet i lartë me incidencë më të lartë tek të rinjtë, punonjësit me kualifikim të ulët dhe në sektorë të caktuar të ekonomisë, si bujqësia, ndërtimi dhe tregtia me pakicë. Politikat e qeverisë për të përmirësuar mjedisin e biznesit dhe për të mbështetur NVM-të duket se kanë qenë efektive (me përmirësime në renditjen ndërkombëtare), por ende duhet bërë shumë për të krijuar rregulla të barabarta loje dhe për të garantuar mjedis të favorshëm biznesi.

- Punësimi informal mbetet i lartë dhe politikat aktuale (p.sh., pyka e ulët tatimore) nuk duket se kanë ndikim të matshëm në incidencën e tij. Shifrat e disponueshme tregojnë se informaliteti prek kryesisht individët dhe punonjësit me aftësi të ulëta në bujqësi, ndërtim dhe shërbime të shitjes me pakicë. Puna informale i vendos punonjësit në rrezik më të lartë të humbjes së vendeve të punës gjatë periudhave të rënies ekonomike. Hulumtimet e fundit ofrojnë udhëzime të dobishme për politikat për të adresuar punësimin informal dhe – më konkretisht – praktikën e pagave në zarf. Strategjitë për adresimin e informalitetit duhet të jenë të shumëanshme dhe të fokusuara në përmirësimin e mjedisit rregullator dhe të biznesit; në rritjen e efektivitetit të sistemit të parandalimit; dhe duke u ofruar punonjësve dhe firmave stimuj efektivë për të kaluar në ekonominë formale. Inspektorati i Punës – si agjencia kryesore përgjegjëse për të trajtuar punësimin informal dhe për të garantuar shëndetin dhe sigurinë në punë – përballet me disa sfida në ekzekutimin e mandatit të tij: (i) nuk ka regjistër të punonjësve, gjë që e bën të vështirë si për inspektorët ashtu edhe për Zyrën e Tatimeve, të ndjekin punën e padeklaruar; dhe (ii) Inspektorati i Punës ka burime njerëzore të kufizuara, mjete teknike dhe kapacitet të ulët për të ekzekutuar mandatin e tij.

- Investimi i qeverisë në shërbimet e punësimit dhe programet aktive të tregut të punës është përmirësuar në vitin 2022 (0.4 për qind e BPV-së kundrejt 0.5 për qind të PBB-së të investuar nga Evropa Juglindore). Funksionet e Agjencisë Kosovare të Punësimit janë të kufizuara nga disa sfida që kanë të bëjnë me organizimin e saj funksional; burimet njerëzore (sasia e stafit dhe profili); proceset (regjistrimi, këshillimi) dhe modeli i ofrimit të shërbimeve (pa sistem të profilizimit statistikor, pa shërbime të veçanta orientimi në karrierë, monitorim dhe vlerësim i kufizuar). Zbatimi i masave aktive të tregut të punës është kufizuar deri në vitin 2022 nga mungesa e fondeve, por edhe nga kapaciteti i ulët përthithës i Agjencisë (për shkak të mungesës së burimeve njerëzore dhe atyre infrastrukturore të nevojshme për shtrirjen e masave aktive) dhe – jo më pak i rëndësishmi – nga zgjerimi i masave pasive gjatë krizës Covid-19, që de facto gati dyfishoi numrin e klientëve të shërbimit të punësimit.

- Kuadri i mbrojtjes sociale të punonjësve është i paplotë pasi nuk ka sigurim për aksidentet në punë dhe për papunësinë. Mungesa e një sistemi të përfitimit të papunësisë mund të favorizojë punësimin informal nga njëra anë dhe të nxisë kalimin në inaktivitet të punonjësve të rinj dhe të rritur, nga ana tjetër. Programi i Asistencës Sociale si mjeti i fundit ofron kundra-stimuj për përfituesit që të marrin pjesë në masat e aktivizimit, dhe si rrjedhim është mjet joefektiv për të nxitur kthimin në punë. Efektiviteti i sistemit të asistencës sociale për reduktimin e varfërisë mund të rritet duke rritur burimet e disponueshme për të (për të rritur mbulimin), duke reduktuar

burimet e ofruara për masa të tjera më pak efektive; dhe duke përmirësuar mekanizmin e synimit (pasi vetëm 50 për qind e të varfërve mbulohen nga shpenzimet sociale).

— Mungesa e të dhënave statistikore, në rastin konkret të të dhënave të tregut të punës për secilin prej grupeve të disavantazhuara si për shembull, të dhena në lidhje me pjesmarrjen në tregun e punës për personat me aftësi të kufizuar apo paaftësi të përhershme për punë, anëtarëve të komuniteteve jo-shumicë, të të huajve etj, e vështirëson hartimin e politikave gjithëpërfshirëse. Në këto rrethana do të bëhen më tepër përpjekje për të përmirësuar kualitetin e politikave aktive të punësimit.

Kutia 1: Përcaktuesit kryesorë të punësimit

Kuadri makroekonomik

- Intensiteti i ulët i rritjes së punësimit, që kërkon ritme dyshifrore të rritjes së BPV-së për të përshpejtuar bashkëpërkimin e BPV-së për frymë me nivelet rajonale, për të reduktuar inaktivitetin dhe për të zgjeruar punësimin; shpenzime kapitale shumë të ulëta për të nxitur punësimin dhe veçanërisht tek të rinjtë dhe me ritme të ulëta realizimi; efektiviteti i ulët i transfertave sociale në uljen e varfërisë në krahasim me BE-në.
- Pakoja e Ringjalljes Ekonomike, e fokusuar në nxitjen e punësimit, rimëkëmbjen ekonomike, mbështetjen për familjet dhe nxitjen e investimeve mund të zbusë pjesërisht efektet negative të krizës energjetike, me kusht që shpërndarja e paketës të jetë në kohë dhe që politikat fiskale të mos hyjnë në një pozicion konsolidimi shumë shpejt.

Arsimi dhe trajnimi

- Cilësia e pamjaftueshme e rezultateve të arsimit; mungesa e lidhjes së produktit të arsimit me nevojat e tregut të punës; lidhjet ende të kufizuara me industrinë dhe botën e punës.
- Niveli i ulët (sasi dhe cilësi) i ofrimit të trajnimit për të rriturit; pak mundësi mësimi gjatë gjithë jetës për ata që i kanë humbur mundësitë; sistemi i kualifikimit dhe certifikimit, si dhe njohja e mësimit paraprak ende ka ngecur.
- Kthime të ulëta të investimeve publike në arsim, me shpenzimet e arsimit të anuar drejt pagave dhe dështimin për të arritur rritje të cilësisë së arsimit. Normat e përfundimit të universitetit ende të pa adresuara; pagesë e ulët në tregun e punës për arsimin e lartë.
- Zhvendosja e kërkesës drejt punonjësve me kualifikim të lartë dhe të mesëm nuk është shoqëruar me ritmin e reformave në arsim, ku ende mbizotëron mospërputhja e aftësive.

Zhvillimi i sipërmarrjes

- Kufizimet endogjene dhe ekzogjene të produktivitetit për zhvillimin e sipërmarrjes; kapacitet ende i ulët inovativ i firmave, për shkak të një strukture të orientuar drejt ndërmarrjeve mikro dhe të vogla; vështirësi në hyrjen në zinxhirët e vlerës globale; procedurat e falimentimit dhe konkurrenca e pabarabartë e ushtruar nga firmat informale, të mbetura ende të pa adresuara.
- Investime të pakta në zhvillimin e burimeve njerëzore; akses ende i kufizuar në shërbimet cilësore të zhvillimit të biznesit, veçanërisht për ndërmarrjet e vogla; koordinim i dobët institucional dhe koherencë e politikave.
- Ekonomia informale ende e madhe dhe minon të ardhurat e qeverisë, të cilat mund të investohen në infrastrukturë, aftësi dhe inovacion.

Tregu i punës

- Pjesëmarrje e ulët e popullsisë 15-64 vjeç dhe veçanërisht e grave dhe të rinjve, rritje e ngadaltë e punësimit, nivele tepër të larta të inaktivitetit për shkak të përgjegjësive familjare dhe dekurajimit, veçanërisht për sa i takon minoriteteve.
- Mungesa e strategjive të aktivizimit për të adresuar përqindjet e ulëta të pjesëmarrjes në fuqinë punëtore, veçanërisht midis të rinjve,grave dhe komuniteteve.
- Cilësi e dobët e punës, me shumicën e punonjësve të angazhuar në sektorë me produktivitet më të ulët dhe paga nën mesataren kombëtare; incidencë më e lartë e informalitetit tek të rinjtë, me aftësi të ulëta dhe ata të angazhuar në sektorë të caktuar ekonomikë (bujqësi, ndërtim, tregti).
- Kuadri i paplotë i mbrojtjes sociale (pa sigurim ndaj aksidenteve në punë dhe kundër papunësisë). Efektiviteti i kufizuar i programit të ndihmës sociale i cili ndikon negativisht, i cili ofron kundra-stimuj për të marrë pjesë në strategjitë e aktivizimit. Sistemi i mbrojtjes sociale është anuar drejt pensioneve. Roli i Inspektoratit të Punës i ndikuar nga kufizimet në burime njerëzore, teknike dhe financiare. Zbatimi jo efektiv i kuadrit ligjor për shëndetin dhe sigurinë në punë.
- Investime joadekuate në kapacitetin e shërbimeve të punësimit për të menaxhuar biznesin e saj kryesor. Agjencisë së Punësimit të Republikës së Kosovës i mungojnë

burimet njerëzore, proceset, infrastrukturat dhe një model i zhvilluar mirë i ofrimit të shërbimeve. Kapacitet i kufizuar për të përthithur fonde shtesë për zbatimin e masave aktive të parashikuara në Programin e Reformës Ekonomike dhe Garancinë për Rininë.

4.2. Prioritetet e politikave

Strategjia e Punësimit në Kosovë është një strategji ndërsektoriale, pasi kombinon ndikimin e veprimeve të politikës së ofertës dhe kërkesës për punë të zbatuara nga ministri dhe agjenci të ndryshme qeveritare nën kujdesin e Strategjisë Kombëtare të Zhvillimit 2030. Prioritetet e politikave të përcaktuara nga kjo strategji e fundit, së bashku me politikat e përcaktuara në *Programin e Reformës Ekonomike* 2022-2024 dhe planin e zbatimit të Garancisë për Rininë (GR), ofrojnë skenarin udhëzues për identifikimin e opsioneve të politikave të punësimit për periudhën 2024-2028.

Në periudhën 2024-2028,ekonomia parashikohet të rritet me një normë mesatare prej 3.5-3.9 për qind në bazë vjetore.[57] Parashikimet ekonomike tregojnë një rritje të prodhimit prej 3.5 për qind në vitin 2023, e nxitur nga inflacioni më i ulët (nga 11 në 5 për qind) i kombinuar me një impuls fiskal prej rreth 2 pikë përqindjeje të BPV-së, që do të kompensojë flukset më të ulëta të remitancave të punonjësve. Rreziqet kryesore negative lidhen me çmimet më të larta të energjisë, të cilat nga ana e tyre do të ndikojnë në aktivitetin ekonomik, të ardhurat dhe inflacionin dhe mund të rezultojnë në nevoja financiare shtesë. Politika fiskale do të kthehet në kufirin dy për qind të deficitit të rregullit fiskal që nga viti 2023 dhe kjo do të sigurojë një hapësirë fiskale për të zbutur goditjet dhe për të mbajtur borxhin nën kufirin ligjor prej 40 për qind të BPV-së.

Prioritetet e politikave për përmirësimin e punësimit të përgjithshëm prekin arsimin dhe trajnimin, zhvillimin e sektorit privat, politikat e tregut të punës dhe mbrojtjen sociale. Ndërveprimi i tyre me politikat makroekonomike, fiskale dhe të investimeve pritet të përmirësojë si sasinë ashtu edhe cilësinë e punësimit.

Paragrafët që vijojnë: (i) eksplorojnë veprimet e politikave të përfshira tashmë në Strategjinë Kombëtare të Zhvillimit 2030 (SKZH 2030) në fushat e politikave ekonomike, fiskale, arsimore dhe trajnimi dhe të zhvillimit të ndërmarrjeve, që do të zhvillohen dhe zbatohen nën mandatin e Ministrive dhe agjencive të tjera të qeverisë; dhe (ii) shprehin politikat specifike të tregut të punës dhe të mbrojtjes sociale që do të ndiqen nga Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve (MFPT) në periudhën programore 2024-2028, përfshirë ato të përcaktuara në Garancinë për Rininë.

Koherenca dhe koordinimi i politikave ndërmjet Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfereve (MFPT) dhe ministrive të tjera me mandat në politikat makroekonomike, arsimore dhe zhvillimore të ndërmarrjeve do të maksimizojë ndikimin e veprimeve të politikave të planifikuara në punësimin dhe përfshirjen sociale. Ky ndikim do të matet rregullisht nga MFPT nëpërmjet treguesve të treguar në paragrafët e mëposhtëm. MFPT gjithashtu do të monitorojë vazhdimisht shifrat e migracionit dhe efektet që do të kenë vendimet e ardhshme të politikave në pririen për migrim të popullsisë, e cila nga ana tjetër do të ndikojë në treguesit kryesorë të tregut të punës.

57 Shih raportin e FMN-së për Vendin, N. 23/54, FMN, Uashington DC, Janar 2023.

Kutia 2: Liberalizimi i vizave dhe modelet e emigracionit: Mësime nga Polonia dhe Kroacia

Që nga viti 2004, kur Polonia hyri në Bashkimin Evropian, ka pasur rritje dramatike në shkallën e migrimit. Vitet e para pas anëtarësimit panë një rritje spektakolare në shkallën dhe dinamikën e lëvizshmërisë ndërkombëtare të polakëve, e krahasueshme vetëm me tendencën e migrimit të rumunëve. Numri i qytetarëve polakë që jetonin jashtë vendit u rrit përkohësisht nga rreth 1 milion në 2004 në mbi 2.3 milion (6.6 për qind e popullsisë totale) në 2007 (viti i pikut). Ndryshe nga flukset e mëparshme, migrantët e rinj nga Polonia priren të jenë burra, të orientuar drejt punës, të rinj, relativisht të mirëarsimuar dhe të përkohshëm. Migrimi pas hyrjes në BE, megjithëse i ndryshëm në aspektin strukturor, ndjek një logjikë të ngjashme me dekadat e mëparshme. Ai nxitet nga ndryshimet në kushtet ekonomike dhe mundësitë e punësimit, rrjetet dhe lidhjet sociale, si dhe ndryshimet institucionale (p.sh., futja ose lehtësimi i marrëveshjeve kalimtare). Nuk ka dyshim se emigracioni pas anëtarësimit të Polonisë në BE u karakterizua nga selektiviteti dhe mbipërfaqësimi i të rinjve dhe të diplomuarve në universitete në krahasim me popullsinë e përgjithshme. Megjithatë, polakët migrues rrallë gjetën pozicione në nivele të larta ose me paga të larta. Përkundrazi, modeli i zakonshëm i punësimit jashtë vendit përfshin mbi-arsimim serioz dhe mospërputhje të aftësive. Kjo situatë i atribuohet vetëm pjesërisht cilësisë (të ulët) të arsimit, mungesës së transferimit të aftësive (për shembull, për shkak të aftësive të ulëta gjuhësore) ose rrjeteve të migrantëve (punësimit në zona të caktuara të migrantëve). Përkundrazi, kërkimet empirike tregojnë për rëndësinë e strukturës së kërkesës për fuqi punëtore të huaj, e cila është e përqendruar fuqimisht te aftësitë e ulëta.

Migrimi ndërkombëtar nga Kroacia ka një traditë të gjatë: ai filloi në vitet 1960 dhe ende ka një efekt të qëndrueshëm në flukset e mëvonshme të migracionit, veçanërisht në lidhje me vendet e destinacionit. Arsyet kryesore të emigrimit janë gjendja e keqe ekonomike dhe një standard më i mirë jetese dhe mundësi më të mëdha për karrierë jashtë vendit. Mbështetja e rrjeteve, p.sh., miqtë, familja dhe të njohurit që jetojnë tashmë në vendin e destinacionit, luajnë një rol kritik për qytetarët kroatë që dëshirojnë të punojnë jashtë vendit dhe janë burime të rëndësishme informacioni për mundësitë e punësimit në vende të tjera. Kroacia u bashkua me BE-në në vitin 2013 dhe marrëveshjet kalimtare në lidhje me lëvizshmërinë e fuqisë punëtore zbatoheshin deri në vitin 2015 (periudha në të cilën shtetet anëtare të BE-së mund të aplikonin kufizime për hyrjen e punonjësve kroatë). Të dhënat e disponueshme tregojnë rritje të numrit të individëve që migrojnë nga Kroacia: 42 për qind më e lartë në 2015 krahasuar me 2014, 22 për qind në 2016 dhe 30 për qind në 2017. Më pas daljet filluan të stabilizohen (rreth 35-40,000 individë në vit).

Në ekonomitë e Ballkanit Perëndimor, Shqipëria ka shkallën më të lartë të emigrimit (28 për qind), e ndjekur nga Kosova (22 për qind) dhe Bosnja dhe Hercegovina (20 për qind). Kjo tregon faktin se edhe para liberalizimit të vizave, prirja për të migruar nga Kosova është e lartë dhe do të mbetet e tillë derisa nivelet e të ardhurave pro-banor të bashkëpërkojnë me ato të BE 27-s. Një hulumtim i vitit 2019 mbi efektin e mundshëm të liberalizimit të vizave në modelet e migrimit në Kosovë konfirmon se përcaktuesi kryesor për emigracionin është niveli i të ardhurave (d.m.th. faktori kryesor shtytës është diferenca e pagave ndërmjet tregut të punës në Kosovë dhe niveleve të pagave të ofruara në vendet e BE 27-s). Një faktor tjetër që ka të ngjarë të ndikojë në modelet e migrimit është rrjeti i gjerë i punonjësve kosovarë që jetojnë jashtë vendit, i cili përfaqëson një faktor tjetër tërheqës, veçanërisht për destinacionet si Gjermania, Zvicra dhe Austria. Nga ana tjetër, nëse marrëveshjet kalimtare gjatë liberalizimit të vizave zbatohen nga vendet kryesore të destinacionit, efekti i mundshëm nuk do të jetë në numrin e njerëzve që migrojnë nga Kosova, por në zgjedhjen e vendit të destinacionit. Hulumtimet mbi regjimet e vizave, në fakt, tregojnë se marrëveshjet kalimtare janë përcaktues i rëndësishëm i zgjedhjeve përfundimtare të destinacionit.

Burimet: A. Schellinger (Ed.) Brain Drain – Brain Gain: *Tregjet evropiane të punës në kohë krize*, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) 2017; OECD: *Migrimi për motive punësimi në Ballkanin Perëndimor: Modelet e hartës, adresimi i sfidave dhe marrja e përfitimeve*, OECD, Paris, 2022; H. Vidovic dhe I. Mara, *Lëvizja e lirë e punonjësve, marrëveshjet kalimtare dhe lëvizshmëria e mundshme nga Kroacia*, Instituti i Vjenës për Studime Ekonomike Ndërkombëtare, Raporti kërkimor nr. 402, 2015; U. Zeka, *Ndikimi i liberalizimit të vizave në modelet e migrimit të Kosovës*, Instituti i Teknologjisë Rochester, 2019; S. Bertoli dhe Js Fernández-Huertas Moraga: "*Efekti i politikave të vizave në flukset ndërkombëtare të migracionit*", në raportin ifo DICE 1 / Mars 2018 Vëllimi 16.

1. Politikat ekonomike, fiskale dhe sektoriale

Veprimet e politikave të Strategjisë Kombëtare të Zhvillimit në lidhje me transformimin digjital, zhvendosjen e industrisë drejt produkteve me vlerë të shtuar, investimet e orientuara nga eksporti si dhe zhvillimin e infrastrukturës (transport, telekomunikacion dhe energji të pastër) pritet të prodhojnë efekte pozitive afatmesme në punësim.[58] Veprimet e planifikuara për përmirësimin e mjedisit të biznesit (p.sh. transformimi digjital, promovimi i ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme, investime të mëtejshme në produktivitetin bujqësor) do të realizojnë përfitime afatshkurtra për tregun e punës. Për periudhën më afatgjatë, merr rëndësi të veçantë Strategjia e re Industriale 2030, e fokusuar në pesë objektiva: (i) zgjerimi i prodhimit industrial dhe i bazës industriale; (ii) reduktimi i deficitit tregtar industrial (më shumë eksport i mallrave industriale dhe zëvendësim i mallrave të importuara me prodhim kombëtar); (iii) hapja në sektorin e prodhimit e më shumë vendeve të punës të cilat të jenë më të mira); (iv) mbështetja e sektorit të prodhimit për të kaluar në prodhimin e "gjelbër"; dhe (v) sigurimin që Kosova të përfitojë nga maksimizimi i vlerës së shtuar bruto.

Për të arritur objektivin për të krijuar më shumë vende pune dhe më të mira, do të jetë e nevojshme të adresohen mospërputhjet e përhapura të aftësive dhe mungesat e fuqisë punëtore, duke përmirësuar në të njëjtën kohë kuadrin rregullator dhe duke investuar në zhvillimin teknologjik. Në këtë mënyrë, sektori do të gjenerojë vende pune që kërkojnë aftësi më të larta, të cilat nga ana e tyre do të kenë paga dhe kushte më të larta pune. Një fokus i veçantë do t'i kushtohet përmirësimit të pjesëmarrjes së të rinjve dhe grave në sektorin industrial.[59]

Progresi në fushat e politikave të sipërpërmendura pritet të ketë ndikim pozitiv në: (i) nivelet e punësimit të popullsisë 15-64 vjeç (rritje në numrin e njerëzve të punësuar në baza vjetore); (ii) performancën e Kosovës në renditjen globale të biznesit (infrastruktura, adoptimi i TIK-ut, kapacitetet për inovacion, zbatimi i kontratave dhe dinamizmi i biznesit); dhe (iii) numrin e personave të punësuar në NVM (ABV Kosovë). Tendencat e këtyre treguesve do të maten rregullisht nga Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve brenda kuadrit të monitorimit të zhvilluar për Strategjinë e Punësimit (shih kapitullin 4.5), ndërsa për Strategjinë Industriale do të jetë përgjegjëse Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë, për të matur tendencat në dy tregues kryesorë: (i) përqindjen e fuqisë punëtore të angazhuar në prodhim (aktualisht 12 për qind) dhe (ii) të ardhurat totale të punës në sektorin e industrisë në vlerën e shtuar bruto (aktualisht 35 për qind).

2. Arsimi dhe trajnimi

Politikat e arsimit dhe trajnimit të zbatuara në dekadën e fundit ishin të rëndësishme për të siguruar akses në arsimin bazë për të gjithë dhe për të rritur shkallët e arritjeve arsimore. Megjithatë, rritja e përgjithshme e sasisë së arsimit nuk u shoqërua me rritje të cilësisë dhe rëndësisë së tij për tregun e punës. Kjo dëshmohet nga mospërputhja ndërmjet aftësive të punonjësve dhe ato që kërkohen nga ndërmarrjet (afërsisht 42 për qind e të gjithë punonjësve kanë aftësi që nuk përputhen me punën që kryejnë) dhe shkalla e lartë e papunësisë së të rinjve me diplomë universitare (47.5 për qind në 2020).

58 Ndikimi i zhvillimit të infrastrukturës – dhe veçanërisht investimeve në banesat publike, ndërtimin/mirëmbajtjen e rrugëve dhe infrastrukturën urbane – në krijimin e vendeve të punës është i dokumentuar mirë, me një punë shtesë të gjeneruar çdo 20-30,000 USD të investuar. Shih Banka Botërore: *Punët dhe Efektet Distributive të Investimeve në Infrastrukturë*. *Argjentinë* (Banka Botërore, 2021). Për shembuj të tjerë të shtuesve të punësimit të projekteve të infrastrukturës shih Korporata Financiare Ndërkombëtare (IFC), *Studimi i Punëve: Vlerësimi i kontributeve të sektorit privat në krijimin e vendeve të punës dhe uljen e varfërisë*, Uashington DC 2013.

59 Ministria e Industrisë, Sipërmarrjes dhe Tregtisë: Strategjia për zhvillimin industrial dhe mbështetjen e biznesit, 2030. Draft.

Reformat e **sistemit të arsimit dhe trajnimit** të parashikuara nga Strategjia e Arsimit 2023-2027 – e cila përfshin të gjitha nivelet e sistemit arsimor – pritet të kenë ndikim si në sasinë ashtu edhe në cilësinë e arsimit dhe kjo nga ana tjetër do të përmirësojë rezultatet e punësimit të popullsisë (veçanërisht për grupet e të rinjve). Më konkretisht, veprimet e politikave që do të kenë ndikimin më të lartë në perspektivat e punësimit në periudhën afatmesme kanë të bëjnë me: (i) përmirësimin e arsimit parauniversitar (mekanizmat e sigurimit të cilësisë, materialet dhe mjetet ndihmëse cilësore mësimore, zhvillimin e kompetencës së mësuesve); (ii) harmonizimin e kurrikulës së arsimit profesional me kërkesat e tregut të punës dhe zhvillimin teknologjik (zhvillimin e kurrikulave, mundësitë e zgjeruara për mësim praktik, shërbimet e karrierës, përmirësimin e mundësive të ofertave të trajnimit për të rritur) dhe (iii) përmirësimin e cilësisë së arsimit të lartë (lidhje më të mira me tregun e punës, partneritetin me ndërmarrjet).

Një shtytës tjetër i politikave që do të ketë ndikim – edhe pse indirekt – në tregun e punës është investimi i planifikuar në fushën e edukimit të fëmijërisë së hershme. Ky objektiv synon rritjen e përqindjes së fëmijëve (0-5 vjeç) të regjistruar në institucionet e edukimit të fëmijërisë së hershme nga 19.6 për qind në 2021 në 32 për qind në vitin 2026. Vënia në dispozicion e objekteve shtesë të edukimit për fëmijë, të përballueshme ekonomikisht do të përmirësojë hyrjen të grave me përgjegjësi familjare dhe përkujdesjeje në tregun e punës, duke kontribuuar kështu në zvogëlimin e hendekut të pjesëmarrjes gjinore në tregun e punës në Kosovë.[60]

Efekti i pritshëm i reformave të lartpërmendura të arsimit dhe trajnimit në perspektivat e punësimit lidhet me: (i) rënien e përqindjes së punonjësve që nuk përputhen (nën- dhe mbi-kualifikim); (ii) rritjet e rezultateve të PISA-s (lexim, matematikë dhe shkencë); dhe (iii) rezultatet e punësimit sipas nivelit arsimor për të rinjtë (15-24) dhe popullsinë në moshë pune (15-64). Këta tregues do të maten rregullisht nga MFPT si pjesë e sistemit të monitorimit të Strategjisë së Punësimit.

3. Zhvillimi i sipërmarrjes

Ka disa prioritete politikash në SKZH 2030 që synojnë përmirësimin - drejtpërdrejt ose tërthorazi - të klimës së investimeve. Zbatimi i politikave që synojnë forcimin e shtetit ligjor, luftimin e korrupsionit, përmirësimin e administratës publike dhe sigurimin e një sistemi gjyqësor efektiv dhe efikas do të ketë një ndikim pozitiv në rritjen ekonomike dhe (në mënyrë indirekte dhe afatgjatë) në formimin dhe zgjerimin e ndërmarrjeve.[61] Prioritetet e politikave të fokusuara në përmirësimin e klimës së investimeve (digjitalizimi, inovacioni, efiçenca e energjisë), nga ana tjetër do të kenë efekte të matshme në afat të shkurtër dhe të mesëm në zhvillimin e ndërmarrjeve dhe në krijimin e vendeve të punës. Fitimet shtesë të punësimit ka të ngjarë të ndodhin në një afat më të gjatë, kur fitimet nga ana e ofertës (konkurrueshmëria, inovacioni dhe produktiviteti) do të fitojnë terren.

Politikat për zhvillimin e ndërmarrjeve dhe sundimin e ligjit pritet të ndikojnë në: (i) nivelet e punësimit të popullsisë 15-64 vjeç (rritje e numrit të personave të punësuar në baza vjetore); (ii) performancën e Kosovës në renditjen globale të biznesit (në infrastrukturë, përdorimin e TIK-ut, kapacitetet për inovacion, zbatimin e kontratave dhe dinamizmin e biznesit); (iii) vlerën e shtuar nga NVM-të (SBA Kosovë); (iv) numrin e personave të punësuar në NVM (SBA Kosovë); dhe (v) shkallën e punësimit të grupeve më të rrezikuara në tregun e punës (të rinj, gra, të papunë afatgjatë, individë me

60 Aktualisht është i mundur projektimi i ndikimit potencial të këtij veprimi të politikave mbi pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore.

61 Lidhja pozitive midis sundimit të ligjit dhe rritjes së BPV-së është testuar në mënyrë empirike në RJ Barro: "Sundimi i ligjit, demokracia dhe performanca ekonomike", në *Indeksin e Lirisë Ekonomike* 2013, ndërsa shembuj të ndikimit pozitiv të shtetit të së drejtës në nivel ndërmarrjeje mund të gjendet në L. Gomez: *Si ndikon sundimi i ligjit në performancën e firmës? – Krahasimi i efektit të sundimit të ligjit në kompanitë e ngritura në vende me nivele të ndryshme zhvillimi*, 2016.

aftësi të ulëta). Këta tregues do të maten në intervale të rregullta nga Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve brenda kuadrit monitorues të hartuar për Strategjinë e Punësimit 2026.

****

Ndërsa prioritetet e politikave të sipërpërmendura pritet të rrisin kualifikimin e fuqisë punëtore, të adresojnë mospërputhjet e aftësive, të përmirësojnë klimën e investimeve dhe të mbështesin kapacitetin e krijimit të vendeve të punës të ndërmarrjeve, disponueshmëria e politikave dhe institucioneve efektive të tregut të punës pritet të përmirësojë funksionimin e tregut të punës, ndërkohë që mekanizmat efikasë të mbrojtjes sociale do të garantojnë që askush të mos mbetet pas. Prandaj, politikat nën përgjegjësinë e drejtpërdrejtë të Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfereve do të fokusohen në: (i) zhvillimin e aftësive të fuqisë punëtore; (ii) rritjen e pjesëmarrjes në tregun e punës të grupeve në rrezik përjashtimi; dhe (iii) përmirësimin e kushteve të punës dhe mundësive të punës së dinjitetshme. Këto objektiva do të shoqërohen me përmirësimin e kapaciteteve institucionale për të përmbushur objektivat e reformave të punës, punësimit dhe mbrojtjes sociale (Agjencia Kosovare e Punësimit, Inspektorati i Punës, rrjeti i shërbimeve sociale) dhe nxitja e dialogut social.

4.3. Objektivat dhe synimet specifike të punësimit

Qëllimi kryesor i Strategjisë së Punësimit në Kosovë 2024-2028 (SPK) është të sigurojë punësim të denjë dhe gjithëpërfshirës për të gjithë. Qeveria po ndjek veprimet e politikave të planifikuara në *Programin e Reformës Ekonomike* 2022-2024, i cili fokusohet në nxitjen e ringjalljes ekonomike pas pandemisë Covid-19, sigurimin e stabilitetit fiskal, rritjen e investimeve kapitale si motor i rritjes, mbështetjen e konkurrencës dhe rritjen e standardeve të jetesës. Për t'u siguruar që rezultatet e politikave të lartpërmendura të arrijnë tek të gjitha segmentet e popullsisë së Kosovës, do të ndiqen objektivat e mëposhtme të politikave të punësimit dhe mbrojtjes sociale.

1. *Zhvillimi i aftësive dhe kompetencave të fuqisë punëtore dhe ulja e mospërputhjeve të aftësive.*

   Ky objektiv i politikës ka dy synime, përkatësisht uljen prej 4 pikë përqindjeje të mospërputhjes vertikale të aftësive për popullsinë 15-64 vjeç (nga 42 për qind në 2020 në 38 për qind në 2026); dhe rritjen në 10 për qind të përqindjes së të rriturve (25-64) që marrin pjesë në programet e trajnimit të të rriturve.

Çështjet e barazisë kërkojnë që politikat publike të orientohen drejt atyre grupeve të popullsisë që janë më të rrezikuara nga përjashtimi social. Për këtë qëllim, objektivi i dytë i Strategjisë është që:

2. *Rritja e pjesëmarrjes në tregun e punës të grupeve të tjera në rrezik përjashtimi (grave, të rinjve, personave me aftësi të kufizuar, komuniteteve etnike).*

   Arritja e këtij objektivi do të matet nëpërmjet ngushtimit të hendekut gjinor në aktivitet dhe punësim (përkatësisht në 5 pikë përqindje dhe 15 pikë përqindje); rënies së normave NEET në 20 për qind (nga 32.1 për qind në 2021); dhe uljes së papunësisë afatgjatë (nga 70.8 për qind në 2021 në 60 për qind në 2026).

Përmirësimi i sasisë së punësimit si për të rinjtë ashtu edhe për të rriturit do të shoqërohet me veprime politikash për të garantuar që punonjësit të gëzojnë kushte të sigurta dhe të mira pune. Prandaj, objektivi i tretë i KES do të jetë:

3. *Përmirësimi i kushteve të punës dhe mundësi të mira për punë.*

Arritja e këtij objektivi do të matet nëpërmjet: (i) rënies së përqindjes të punonjësve të varfër (nga 15.2 për qind në 10 për qind); (ii) rënies së përqindjes të punonjësve me kontrata të përkohshme (nga 57.5 për qind në 45 për qind), (iii) rënies së numrit të punonjësve që u bënë inaktivë pasi

humbën punën; dhe (iv) përmirësimit të shëndetit dhe sigurisë në vendin e punës (me uljen e numrit të shkeljeve të shëndetit dhe sigurisë në punë me 5 për qind nga viti në vazhdim).

4.4. Rezultatet dhe treguesit kryesorë të politikës

Strategjia e Punësimit e Kosovës fokusohet në rezultatet afatshkurtra të politikave – që synojnë mbrojtjen e individëve nga varfëria dhe përjashtimi social – si dhe në iniciativat afatmesme të politikave që synojnë krijimin e më shumë vendeve të punës dhe rritjen e kapacitetit të institucioneve publike për të minimizuar shtrembërimet e tregut të punës.

4.4.1. Zhvillimi i aftësive dhe kompetencave të fuqisë punëtore dhe ulja e mospërputhjeve të aftësive

Arritja e këtij objektivi të punësimit bazohet në veprimet e politikave të planifikuara tashmë në Strategjinë e Arsimit 2023-2027 (zgjerimi i arsimit të hershëm të fëmijërisë, përmirësimi i arsimit parauniversitar, harmonizimi i arsimit dhe formimit profesional me kërkesat e tregut të punës dhe rritja e cilësisë së arsimi universitar) si dhe ato që lidhen me fazat e ndërhyrjes së hershme të Garancisë për Rininë (sigurimi i cilësisë në AFP, zgjerimi i trajnimit të të rriturve, përmirësimi i Sistemit të Menaxhimit të Informacionit në Arsim). Këto veprime do të kombinohen me: (i) zhvillimin e sistemit të trajnimit të të rriturve; dhe (ii) përmirësimin e të mësuarit të bazuar në punë.

Rezultati 1.1. Ofrimi i mundësive më të mira për mësim për të rriturit rrit kompetencat e fuqisë punëtore.

Deri në vitin 2027, shkalla e pjesëmarrjes së të rriturve (25-64) në trajnime në baza vjetore do të arrijë në 10 për qind.

Deri në vitin 2027, pjesa e punonjësve që nuk përputhen vertikalisht do të ketë rënë në 38 për qind.

Baza: Në vitin 2019 (viti i fundit në dispozicion), pjesëmarrja e të rriturve (25-64) në mësim ishte 2.7 për qind, gjashtë herë më e ulët se norma e regjistruar në nivel të BE-së. Në vitin 2020, në afërsisht 42.2 për qind të të gjithë punonjësve kishte mospërputhje vertikalisht.

Udhëzime për politikat: Në kontekstin e rimëkëmbjes ekonomike, rritja e pjesëmarrjes së të rriturve në trajnime është thelbësore për të përmirësuar punësueshmërinë, për të nxitur inovacionin dhe për të mbyllur hendekun e aftësive. Për këtë qëllim, do të ketë më shumë trajnime që do të ofrohen për të rriturit duke u ofruar ndërmarrjeveincentiva për të trajnuar fuqinë e tyre punëtore. Një parakusht kryesor për arritjen e rezultateve të kësaj politike lidhet me zbatimin e reformave të politikave dhe veprimeve të parashikuara në fazën e ndërhyrjes së hershme të planit të zbatimit të Garancisë për Rininë, përkatësisht: (i) forcimi i edukimit dhe orientimit për karrierë dhe ndërmarrje në nivelin parauniversitar;(ii) rishikimi dhe konsolidimi i kuadrit ligjor të AFP-së, duke përfshirë ndryshime në formulën e financimit të AFP-së; (iii) zhvillimi i standardeve profesionale dhe harmonizimi i programeve të AFP-së; (iv) shtrirja e mundësive për mësim të të bazuar në punë në partneritet me firmat; (v) zgjerimi i njohjes së të mësuarit paraprak (NJMP) dhe ofrimit të arsimit dhe trajnimit të vazhdueshëm për studentët e rritur; dhe (vi) përmirësimi i sistemit të informacionit të menaxhimit arsimor për të gjurmuar rrugët arsimore të nxënësve, studentëve dhe të rriturve, për të regjistruar ofruesit e shërbimeve dhe programet e akredituara, dhe për të mundësuar shkëmbimin e të dhënave me bazat e tjera të të dhënave administrative.

Rezultati 1.2. Zgjerimi i mësimit të bazuar në punë përmirëson rezultatet e të nxënit në programet e aftësimit dhe trajnimit profesional, u siguron punëkërkuesve të trajnuar në Qendrat e Aftësimit Profesional aftësitë e nevojshme për të hyrë në tregun e punës dhe redukton mospërputhjet e aftësive.

Deri në vitin 2027, përqindja e të rinjve (15-29) që nuk janë as në punësim, as në arsim apo trajnim do të jetë 20 për qind.

Mospërputhja vertikale e aftësive në Kosovë për individët e moshës 15 deri në 64 vjeç do të ulet në 38 për qind deri në vitin 2027.

Baza: Në vitin 2021, pjesa e të rinjve (15-24) as në punësim, as në arsim dhe trajnim (NEET) ishte 32.1 për qind e popullsisë së përgjithshme të të rinjve (mbi 105 mijë të rinj), ndërsa për grupmoshën 15-29 vjeç, shkalla NEET ishte 40.4 për qind (37.9 për qind për burrat dhe 43 për qind për gratë). Në vitin 2020, mospërputhjet vertikale të aftësive arritën në 42.2 për qind të punësimit total, me mbikualifikim (22.2 për qind) kryesisht nga të diplomuarit e mesëm të lartë që punojnë në profesionet elementare dhe të diplomuarit universitarë që punojnë si punonjës shërbimi.

Udhëzime për politikat: Qëllimi i një reforme sistemike të trajnimit profesional – që prek të gjitha nivelet e sistemit të trajnimit – është të rrisë rezultatet e të nxënit dhe të garantojë që punëkërkuesit e trajnuar të pajisen me kompetencat e nevojshme për të përparuar në nivelet e larta të aftësimit profesional ose në tregun e punës. Rezultatet më të mira të të nxënit dhe reagimi më i lartë i sistemit arsimor ndaj kërkesave individuale, të tregut të punës dhe të shoqërisë do të kenë një efekt të matshëm në shkallën e përfundimit, kalimin nga shkolla në punë dhe, për rrjedhojë, në pjesën e të rinjve që janë NEET.

Zgjerimi i të mësuarit të bazuar në punë, i kombinuar me shërbimet e edukimit në karrierë (shih gjithashtu Rezultati 1.1), pritet të ketë një efekt të matshëm në harmonizimin e kompetencave të individëve me kërkesat e tregut të punës, dhe për këtë arsye, të kontribuojë në një rënie progresive të mospërputhjes vertikale të aftësive për popullatën në moshë pune.

4.4.2. Rritja e pjesëmarrjes në tregun e punës të grupeve të tjera në rrezik përjashtimi (grave, të rinjve, personave me aftësi të kufizuar, komuniteteve etnike).

Arritja e këtij objektivi do të varet nga kombinimi i disa opsioneve të politikave. Së pari, veprimet e politikave të përfshira në Strategjinë e Arsimit 2022-2026 synonin: (i) rritjen e aksesit dhe pjesëmarrjes në arsimin e fëmijërisë së hershme; dhe (ii) adresimi i zgjedhjeve të lidhura me gjininë në sistemin e arsimit dhe trajnimit pritet të promovojë pjesëmarrjen e grave në tregun e punës dhe të rrisë punësueshmërinë e tyre. Së dyti, zbatimi i veprimeve të politikave të planifikuara në Planin e Zbatimit të Garancisë për Rininë (ndërhyrja e hershme, kontakti, shërbimet përgatitore dhe ofertat cilësore të arsimit dhe trajnimit të vazhdueshëm, punësimi dhe trajnimi) do të përmirësojë perspektivën e të rinjve të moshës 15 deri në 29 vjeç. Së treti, për të promoviuar pjesmarrjen në tregun e punës të grave, të rinjve, personave me aftësi të kufizuar, komuniteteve etnike sikurse parashikohet në Strategjinë e Punësimit kërkohet mbledhje e të dhënave të sakta statistikore. Së fundmi, fokusi i politikave të tregut të punës do të jetë krijimi i një sistemi efektiv të punësimit dhe shërbimeve të përfshirjes sociale, si dhe hartimi, monitorimi dhe vlerësimi i nismave të politikave të fokusuara në përfshirjen e grupeve të popullsisë më të rrezikuar.

Në këtë kuadër, rezultatet e politikave të mëposhtme konsiderohen kyçe për të kontribuuar në arritjen e objektivit të dytë të punësimit të SPK-së: (i) Agjencia e Punësimit e Kosovës pajiset me burime njerëzore, financiare dhe teknologjike për të zgjeruar ofrimin e shërbimeve dhe programeve, për të zbatuar strategji efektive të aktivizimit dhe për të kontribuar në arritjen e objektivave të politikës së punësimit dhe përfshirjes sociale; (ii) shërbimet e punësimit të ofruara nga Agjencia e Punësimit e Kosovës (shërbimet e punësimit dhe përshtatja e vendeve të punës) janë përmirësuar; dhe (iii) zbatimi i shërbimeve të dedikuara të punësimit dhe linjave programore kontribuojnë në përfshirjen sociale të

grupeve në rrezik në tregun e punës (të rinjtë, gratë, të papunët afatgjatë, përfituesit e ndihmës sociale, individët me aftësi të ulëta).

Rezultati 2.1. Agjencia e Punësimit e Kosovës do të pajiset me burime njerëzore, financiare dhe teknologjike për të zgjeruar ofrimin e shërbimeve dhe programeve, zbatimin e strategjive efektive të aktivizimit dhe për të kontribuar në arritjen e objektivave të politikës së punësimit.

Deri në vitin 2027, investimi kombëtar në politikat aktive të tregut të punës (PATP) do të jetë 0.5 për qind e BPV-së.

Deri në vitin 2027, raporti staf – për të papunë në Agjenci do të përgjysmohet.

Deri në vitin 2027 përqindja e të papunëve të regjistruar që marrin pjesë në PATP do të jetë rritur në 15 për qind.

Deri në fund të vitit 2026, Garancia për Rininë do të japë ofertë brenda katër muajve për të paktën 30 për qind të totalit të të rinjve që regjistrohen në baza vjetore.

Deri në vitin 2027, pjesa e papunësisë afatgjatë mbi papunësinë totale do të jetë rreth 60 për qind.

Baza: Në vitin 2022, investimi në PATP arriti në 0.4 për qind të BPV-së (20 milionë euro). Në vitin 2021, raporti staf - për individ të regjistruar në Agjenci ishte mbi 1:1000, mbi dhjetë herë më shumë se standardi i përdorur për përcaktimin e ofrimit të shërbimit cilësor. Në të njëjtin vit, rreth 7.8 për qind e të papunëve të regjistruar morën pjesë në masat aktive të tregut të punës. Papunësia afatgjatë (mbi 12 muaj) në vitin 2021 përbënte 70.8 për qind të papunësisë totale (popullsia 15-64 vjeç).

Udhëzimet për politikat: Ofrimi i shërbimeve cilësore të punësimit përmirëson përputhjen e individëve me vendet e punës dhe rrit mundësitë për të qëndruar në punë për një periudhë më afatgjatë Në këtë kuadër, ky rezultat i politikave përqendrohet në zbatimin e reformave të politikave të kërkuara për të ndërtuar një sistem të fuqishëm të ofrimit siç është planifikuar në Planin Zbatues të Garancisë për Rininë, përkatësisht: (i) rishikimi i strukturës organizative dhe funksionale të Agjencisë së Punësimit të Republikës së Kosovës; (ii) rishikimi i përmbajtjes dhe mënyrat e ofrimit të shërbimeve të punësimit (vlerësimi i individualizuar, planifikimi individual i punësimit, këshillimi për punësim dhe orientimi për karrierë) dhe zgjerimi i ndjeshëm i shërbimeve të punësimit; dhe (iii) krijimi i një linje shërbimi efektive për punëdhënësit për të promovuar vendet e lira të punës ashtu që të jenë të qasshme për punëkërkuesit. Së fundi, ofrimi i trajnimit për të rritur i Agjencisë së Punësimit të Kosovës do të rishikohet në kontekstin e reformave të planifikuara tashmë në kuadër të Planit të Zbatimit të Garancisë për Rininë Kosovare (kontraktimi i jashtëm, mësimi i bazuar në ndërmarrje, zhvillimi i inteligjencës së tregut të punës për të dhënë informacion për ofrimin e trajnimeve).

Rezultati 2.2. Ofrimi i shërbimeve të punësimit nga Agjencia e Punësimit e Kosovës do të rritet për të përmirësuar aftësitë dhe përshtatjen me vendet e punës.

Deri në vitin 2027, mospërputhja vertikale e aftësive në Kosovë për individët e moshës 15 deri në 64 vjeç do të ulet në 38 për qind.

Deri në vitin 2027, shërbimet e punësimit të ofruara nga Agjencia e Punësimit e Kosovës do të rriten me 30 për qind

Deri në vitin 2027, përqindja e të papunëve që ndjekin programet e trajnimit të të rriturve do të jetë rritur me 20 për qind dhe shkalla e punësimit në vazhdim do të jetë të paktën 45 për qind.

Baza: Në vitin 2020, mospërputhja vertikale e aftësive preku mbi 42 për qind të popullsisë në moshë pune (15-64). Shërbimet e punësimit në vitin 2021 mbuluan rreth 3000 persona të papunë. Në vitin 2021, mbi 3,100 të papunë kanë ndjekur forma të ndryshme të trajnimit për të rritur të ofruara nga Agjencia e Punësimit e Kosovës, por normat e kthimit për trajnimin e ofruar nga Qendrat e Formimit Profesional (QFP) ishte vetëm 21 për qind.

Udhëzimet për politikat: Provat ndërkombëtare sugjerojnë se shërbimet e punësimit (në përgjithësi) dhe futja në punë (veçanërisht) janë mjetet më efektive për të lehtësuar kalimin në punë të individëve të papunë. Përveç kësaj, ofrimi i shërbimeve cilësore të punësimit përmirëson përputhjen e individëve me vendet e punës dhe rrit normat e mbajtjes. Në këtë kuadër, ky rezultat i politikave përqendrohet në zbatimin e reformave të politikave të kërkuara për të ndërtuar një sistem të fuqishëm të ofrimit siç është planifikuar në Planin Zbatues të Garancisë për Rininë, përkatësisht: (i) rishikimi i strukturës organizative dhe funksionale të Agjencisë së Punësimit të Kosovës; (ii) rishikimi i përmbajtjes dhe mënyrat e ofrimit të shërbimeve të punësimit (vlerësimi i individualizuar, planifikimi individual i punësimit, këshillimi për punësim dhe orientimi për karrierë) dhe zgjerimi i ndjeshëm i shërbimeve të punësimit; dhe (iii) krijimi i një linje shërbimi efektive për punëdhënësit për të promovuar gjetjen e vendeve të lira të punës. Së fundi, ofrimi i trajnimit për të rritur i Agjencisë së Punësimit të Kosovës do të rishikohet në kontekstin e reformave të planifikuara tashmë në kuadër të Planit të Zbatimit të Garancisë për Rininë Kosovare (kontraktimi i jashtëm, mësimi i bazuar në ndërmarrje, zhvillimi i inteligjencës së tregut të punës për të dhënë informacion për ofrimin e trajnimeve).

Rezultati 3.5. Zbatimi i shërbimeve të dedikuara të punësimit dhe linjave programore kontribuojnë në përfshirjen sociale të grupeve në rrezik në tregun e punës (të rinjtë, gratë, të papunët afatgjatë, përfituesit e mirëqenies sociale, individët me aftësi të ulëta, personat me aftësi të kufizuar, komunitetet etnike).

Deri në vitin 2027 hendeku gjinor në punësim do të jetë më i ngushtë se 20 pikë përqindjeje.

Deri në vitin 2027 do të ketë më shumë përfitues të PATP në Agjencinë e Punësimit të Republikës së Kosovës.

Në vitin 2027, Garancia për Rininë do të japë një ofertë brenda katër muajve për të paktën 30 për qind të totalit të të rinjve që regjistrohen në baza vjetore.

Deri në vitin 2027, pjesa e papunësisë afatgjatë mbi papunësinë totale do të jetë rreth 60 për qind.

Baza: Në vitin 2021 hendeku gjinor në punësim ishte i barabartë me 29 pikë përqindjeje. Në të njëjtin vit, rreth 7.8 për qind e të papunëve të regjistruar morën pjesë në masat aktive të tregut të punës. Papunësia afatgjatë (mbi 12 muaj) në vitin 2021 përbënte 70.8 për qind të papunësisë totale (popullsia 15-64 vjeç).

Udhëzimet për politikat: Nëse Agjencia e Punësimit është e pajisur në mënyrë adekuate, kjo do të mundësojë zbatimin e shërbimeve të dedikuara të punësimit dhe linjave programore të synuara për grupet e popullsisë më të rrezikuar në tregun e punës. Udhëzimet në këtë kuptim ofrohen nga programet kryesore të Bashkimit Evropian për të rinjtë (Shërbimi i Mbështetjes për Të Rinjtë ose Garancia e përforcuar për Rininë) dhe të papunët afatgjatë (Rekomandimi i Këshillit për integrimin e të

papunëve afatgjatë në tregun e punës, 2016). Këto dy dokumente politikash theksojnë rëndësinë e strategjive të aktivizimit, mënyrave të ofrimit të individualizuara, menaxhimit të rasteve dhe disponueshmërisë së një spektri të gjerë programesh aktive të tregut të punës për të lehtësuar kalimin në tregun e punës. Gjithashtu, disponueshmëria e një sistemi të fuqishëm monitorimi dhe vlerësimi ofron mundësinë e përshtatjes së shërbimit dhe ofrimit të programit me nevojat e individëve dhe ndërmarrjeve. Këto linja të reja shërbimi do t'i kushtojnë vëmendje të veçantë kthimit të investimit prej programeve të trajnimit të të rriturve dhe subvencioneve të punës për mbështetjen e individëve me aftësi të ulëta, të papunëve afatgjatë, përfituesve të ndihmës sociale dhe individëve të tjerë në rrezik të përjashtimit social që të kthehen përsëri në tregun e punës. Qeveria do të vlerësojë gjithashtu mundësinë e futjes së përfitimeve në punë - për të adresuar pengesatpër pjesëmarrjen në tregun e punës të ndikuara nga sistemi i mbrojtjes sociale.

4.4.3. Përmirësimi i kushteve të punës dhe punës së denjë

Kuadri i cilësisë së punës i zhvilluar në nivel ndërkombëtar dhe evropian (ILO; UNECE; OECD; EMCO; Eurofound) përkojnë në marrjen në konsideratë të të ardhurave, sigurisë në punë, orëve të punës, sigurisë dhe shëndetit në punë dhe mundësive për të mësuar gjatë gjithë jetës si elemente kyçe për të matur cilësinë e punësimit.[62] Në Kosovë, të gjithë elementët kyç të cilësisë së punës kanë nevojë për përmirësim. Për sa i përket të ardhurave, paga minimale përfaqësonte në vitin 2021 vetëm 35 për qind të pagës mesatare, duke i shtyrë *de facto* punonjësit që fitonin pagën minimale nën pragun e varfërisë. Elementet e sigurisë së punës përfshijnë kohëzgjatjen e kontratës dhe mbrojtjen e punonjësve gjatë periudhave të papunësisë (përfitimi dhe/ose kompensimi i papunësisë). Në Kosovë gati dy të tretat e punonjësve janë të punësuar përkohësisht dhe nuk kanë mbrojtje nga papunësia. Shëndeti dhe siguria në punë janë elemente thelbësore të cilësisë së mjedisit të punës dhe kanë disa implikime për mirëqenien e punonjësve dhe familjeve të tyre (kostot njerëzore dhe financiare të lëndimeve ose sëmundjeve të lidhura me punën), për ndërmarrjet (p.sh. ndërprerja e prodhimit, dëmtimet e pajisjeve) dhe për shoqërinë në përgjithësi (p.sh. humbja e produktit, kostot e trajtimit dhe rehabilitimit). Në këtë drejtim, MFTP do të iniciojë veprime politikash për të futur një sistem sigurimi kundër aksidenteve dhe sëmundjeve në punë për të garantuar që punonjësit të mos mbeten vetëm pas një aksidenti ose për shkak të një sëmundjeje të shkaktuar nga aktivitetet e punës.

Në këtë kuadër, ky objektiv i Strategjisë së Punësimit të Kosovës bazohet në katër rezultate të politikave, përkatësisht: (i) niveli i pagës minimale do të rishikohet përmes konsultimeve trepalëshe dhe do t'u sigurojë punonjësve të ardhura të mira; (ii) legjislacioni për mbrojtjen e punësimit do të rishikohet nëpërmjet negociatave tripalëshe me synimin për të krijuar një sistem për të mbrojtur punonjësit nga humbja e të ardhurave gjatë papunësisë; (iii) do të reformohet sistemi i shëndetit dhe sigurisë në punë për të siguruar që punonjësit të mbrohen nga aksidentet dhe sëmundjet që lidhen me punën; dhe (iv) kapaciteti i Inspektoratit të Punës për të zbatuar legjislacionin për mbrojtjen e punësimit dhe barazinë në tregun e punës do të rritet dhe në mënyrë efektive do të kontribuojë në reduktimin e punësimit informal, pabarazisë.

Rezultati 3.1. Niveli i pagës minimale do të rishikohet përmes konsultimeve trepalëshe dhe do t'u ofrojë punonjësve mundësi të mira fitimi

Përqindja e punonjësve që janë të varfër do të bjerë në 10 për qind në vitin 2027 (nga 15.2 për qind në 2017)

Deri në vitin 2027, niveli i pagës minimale do të rritet në 50 për qind të pagës mesatare.

[62]Shih ILO: Vlerësimi i dimensioneve cilësore të ofertave të punësimit të të rinjve, ILO, Gjenevë, 2017

Baza: Në vitin 2021, niveli i pagës minimale ishte 35 për qind e pagës mesatare, ndërsa mbi 15 për qind e të gjithë punonjësve ishin të varfër.

Udhëzimet për politikat: Paga minimale mbron punonjësit nga paga e ulët dhe mund të kontribuojë për të kapërcyer varfërinë dhe për të reduktuar pabarazinë. Vlerësimi *ex-ante* i Bankës Botërore tregon dy veprime kyçe që mund të konsiderohen për të maksimizuar përfitimet (standarde më të mira jetese, më pak pabarazi) dhe për të minimizuar efektet negative të rritjes së pagës minimale (papunësia më e lartë dhe informaliteti). Së pari, rritja duhet të jetë progresive (me kalimin e kohës), e bazuar në konsultime trepalëshe dhe e monitoruar vazhdimisht për të verifikuar rezultatet. Së dyti, paga minimale mund të përdoret si një mjet rishpërndarës nëse shoqërohet nga një rrjetë sigurie për të papunët (shih Rezultati 3.2), nga reforma e skemës së ndihmës sociale si mjeti i fundit (që do të planifikohet në Strategjinë e re të Mbrojtjes Sociale), nga rritja e mundësive të trajnimit të të rriturve (shih Rezultati 1.1.) dhe një rënie në punësimin informal (shih Rezultatin 3.4.).

Rezultati 3.2. Legjislacioni për mbrojtjen e punësimit rishikohet përmes negociatave trepalëshe me synimin për të krijuar një sistem për të mbrojtur punonjësit nga humbja e të ardhurave gjatë papunësisë dhe për të garantuar sigurinë e punës

Deri në vitin 2027, pjesa e punonjësve me kontrata të përkohshme do të bjerë në 45 për qind

Në vitin 2027, pjesa e punonjësve që bëhen inaktivë pas një periudhe papunësie do të bjerë me 5 për qind.

Baza: Përqindja e punonjësve me kontratë të përkohshme në vitin 2020 ishte 57.5 për qind. Ndërmjet viteve 2018-2019 ka pasur një rritje të inaktivitetit tek burrat me afro 11 për qind, ndërsa në dyvjetorin 2019-2020, rritja ishte e barabartë me 10 për qind. Kjo tregon përshkueshmërinë ndërmjet statusit të papunësisë dhe inaktivitetit tek burrat përgjatë ciklit ekonomik, por edhe mungesën e stimujve (zëvendësimi i të ardhurave gjatë papunësisë) për personat e papunë për të vazhduar kërkimin e punës, krahasuar me kalimin në inaktivitet.

Udhëzimet për politikat: Përqindja e punonjësve me kontratë të përkohshme në Kosovë në vitin 2021 ishte katërfishi i përqindjes mesatare të regjistruar në BE27 (57.5 për qind dhe 14 për qind, respektivisht). Hulumtimet kanë zbuluar se punët e përkohshme kanë më shumë gjasa të kenë karakteristikat e cilësisë së dobët, d.m.th. kanë më shumë gjasa të paguhen më pak dhe t'u ofrojnë punonjësve më pak akses në trajnim dhe zhvillim, si dhe përparim në karrierë. Kur individët punojnë një sërë punësh të përkohshme për një periudhë të gjatë kohore, kjo lidhet me penalitetet në paga dhe një probabilitet më të ulët për tu punësuar në mënyrë afatgjat. Hulumtimet kanë zbuluar gjithashtu se firmat që punësojnë pjesë më të mëdha të punonjësve të përkohshëm kanë rritje më të ulët të produktivitetit.. Hulumtimet kanë zbuluar gjithashtu se firmat që punësojnë pjesë më të mëdha të punonjësve të përkohshëm kanë rritje më të ulët të produktivitetit. Për të balancuar fleksibilitetin dhe sigurinë e punës, rregullat që rregullojnë punën e përkohshme duhet të rishikohen, gjithashtu me synimin për të rritur investimet e ndërmarrjeve në aftësitë e fuqisë punëtore.

Një aspekt tjetër që duhet rishikuar është mbrojtja e punonjësve gjatë periudhave të papunësisë. Puna në një skemë të zëvendësimit të të ardhurave gjatë papunësisë është shumë e vonuar në Kosovë, dhe MFPT me partnerët socialë do të fillojë të punojë lidhur me sistemin (kontribuues ose jo kontribuues) si dhe në shtyllat kryesore të tij (përshtatshmëria, kohëzgjatja, shuma). Kjo punë do të përfshijë kërkime mbi kostot dhe përfitimet e skemës së zëvendësimit të të ardhurave dhe ndikimin e pritshëm në treguesit kryesorë të tregut të punës dhe veçanërisht në lidhje me potencialin e skemës për: (i)

reduktimin e përshkueshmërisë ndërmjet papunësisë dhe inaktivitetit; dhe (ii) reduktimin e stimujve për punonjësit për t'u angazhuar në ekonominë informale.

Rezultati 3.3. Sistemi i shëndetit dhe sigurisë në punë do të reformohet për të garantuar që punonjësit të mbrohen nga aksidentet dhe sëmundjet që lidhen me punën.

Deri në vitin 2027, Kosova do të ketë një sistem të detyrueshëm të sigurimit të punonjësve.

Baza: E padisponueshme.

Udhëzimet për politikat: Elementi i fundit i pakos së mbrojtjes sociale të punonjësve ka të bëjë me futjen e sigurimit të detyrueshëm kundër aksidenteve dhe sëmundjeve në punë, të cilat ende mungojnë në Kosovë. Aktivitetet që do të çojnë në arritjen e rezultatit përfshijnë: (i) një rishikim krahasues të sistemeve të sigurimit (vendet fqinje dhe BE); (ii) analizën e sistemit të ofrimit të mundshëm (ofruesit privatë kundrejt institutit kombëtar të sigurimeve); dhe (iii) analizën kosto-përfitim në lidhje me kontributet dhe të drejtat (skenarë të ndryshëm). Kjo punë kërkimore do të japë informacion për vendimin e politikës që do të merret deri në fund të vitit 2026 për futjen e një sistemi sigurimi të detyrueshëm që mbulon të gjithë llojet e punonjësve (të punësuar në sektorin publik dhe privat, punonjës të vetëpunësuar).

Rezultati 3.4. Kapaciteti i Inspektoratit të Punës për të zbatuar legjislacionin për mbrojtjen e punësimit dhe barazinë në tregun e punës do të rritet dhe në mënyrë efektive do të kontribuojë në reduktimin e punësimit informal, pabarazisë dhe deficiteve të punës së denjë.

Pjesa e punonjësve të angazhuar informalisht do të jetë ulur me 10 për qind deri në vitin 2027.

Deri në vitin 2027 numri i inspektimeve do të jetë rritur me 30 për qind.

Ulja e numrit të shkeljeve të shëndetit dhe sigurisë në punë me 5 për qind në vit.

Baza: Në vitin 2020 punësimi i përkohshëm preku 57.5 për qind të të gjithë punonjësve (58.9 për qind për burrat dhe 53.9 për qind për gratë). Punësimi informal në Kosovë është vlerësuar në vitin 2017 në 35 për qind të punësimit total. Në të njëjtin vit, varfëria në punë preku 15.2 për qind të punësimit total. Në vitin 2021, Inspektorati i Punës ka kryer 10,162 inspektime, duke mbuluar 38,035 punonjës (10,9 për qind e punësimit total). Në vitin 2021, Inspektorati i Punës gjeti mbi 1900 punonjës pa pajisje mbrojtëse dhe afro 1400 firma nuk kishin asnjë punonjës të trajnuar për ofrimin e ndihmës së parë. Numri i shkeljeve të rregullave të shëndetit dhe sigurisë në punë ishte në rritje.

Udhëzimet për politikat: Mbrojtja e punonjësve mbështetet – ndër të tjera – në kapacitetin e institucioneve për të zbatuar në mënyrë adekuate legjislacionin për mbrojtjen e punësimit. Numri i inspektimeve vjetore të kryera nga Inspektorati i Punës, së bashku me shkallën e mbulimit të ndërmarrjeve aktive dhe punonjësve të punësuar, është tregues kyç i efektivitetit të këtij shërbimi për të zbatuar në mënyrë adekuate sundimin e ligjit dhe për të vepruar si pengesë për shkeljet e ligjit të punës. Për ta pajisur Inspektoratin e Punës me burimet, mjetet dhe procedurat për të përmbushur në mënyrë adekuate mandatin e tij, Qeveria do të përshpejtojë zbatimin e masave të parashikuara tashmë në *Strategjinë për formalizimin e ekonomisë informale*, si dhe do të kryejë një vlerësim funksional dhe organizativ të Inspektoratit, duke përfshirë marrëdhëniet e tij me autoritetet e tjera të zbatimit të ligjit – për të planifikuar reformat e politikave të nevojshme për ta bërë Inspektoratin një institucion efikas përmbarimor.

4.5. Burimet

Burimet financiare të vlerësuara të disponueshme për zbatimin e Strategjisë së Punësimit janë afërsisht: 90,234,248 euro.

4.6. Mekanizmi i zbatimit dhe koordinimit

Ministritë përkatëse të linjës dhe institucionet qeveritare do të jenë përgjegjëse për zbatimin e rezultateve të politikave të përcaktuara në *Strategjinë e Punësimit në Kosovë*, sipas Planit të Veprimit të bashkangjitur. Grupi i ekspertëve të ministrive të ndryshme të linjës dhe partnerët socialë që zhvillojnë Strategjinë do *të veprojë si Grup Këshillues për Ministrinë e Financave, Punës dhe Transfereve gjatë zbatimit. Një anëtar i Grupit Këshillues do të jetë nga Ministria për Komunitete dhe Kthim.* Stafi i Departamentit të Punësimit të MFPT-së do të ketë për detyrë të koordinojë zbatimin e përgjithshëm dhe të prezantojë raporte të rregullta të progresit në Qeveri, dhe veçanërisht në lidhje me efektin që kanë/ka të ngjarë të kenë politikat ekonomike, arsimore dhe trajnimi dhe zhvillimi i ndërmarrjeve të përfshira në Strategjinë Kombëtare për Zhvillim të Kosovës për 2030-n, në treguesit kryesorë të tregut të punës (siç është paraqitur në Tabelën 7).

Ky Departament do të punojë ngushtë me mekanizmat që koordinojnë programet e donatorëve dhe të asistencës teknike dhe do të ndërlidhet me ministritë e përfshira në zbatimin e Strategjisë dhe partnerët socialë.

Tabela 7: Treguesit kryesorë për monitorimin e performancës së politikave të SKZH 2030 me ndikim në punësim

Treguesi	Baza
Nivelet e punësimit të popullsisë 15-64 vjeç	• 347,072 punonjës në 2020 (86,480 gra) • 363,304 punonjës në 2021 (101,853 gra) • 43,847 të rinj (15-24) punonjës (12,664 gra të reja)
Performanca e Kosovës në renditjen globale të biznesit	• Në vitin 2020, vendi u rendit në vendin e 57-të nga 190 ekonomi në *Raportin e Të bërit Biznes* të Bankës Botërore.
Pjesa e personave të punësuar në NVM	• Në vitin 2020 (viti i fundit i disponueshëm) NVM-të kontribuuan 75.5 për qind të punësimit total
Pjesa e punonjësve që nuk përputhet vertikalisht	• 42.2 për qind në 2020 (22.2 për qind mbikualifikim dhe 20.2 për qind nënkualifikim)
Nota mesatare PISA, Kosovë	• Në vitin 2018, rezultati mesatar i PISA-s ishte 365 pikë për Kosovën (kundrejt një mesatare prej 488 pikësh në vendet e OECD)
Raporti punësim-popullsi sipas nivelit të arritjeve arsimore, (15-64).	Në vitin 2021, raporti punësim-popullsi për grupin 15-64 ishte: Nuk ka arsim 3.3 për qind Fillor 11.3 për qind I mesëm, AFP 37.1 për qind I mesëm, i përgjithshëm 32.9 për qind I lartë 62.6 për qind
Raporti punësim-popullsi i grupeve në rrezik (të rinj, gra, individë me aftësi të ulëta).	Në vitin 2021, raportet e punësimit ishin: • 13.4 për qind për të rinjtë 15-24 vjeç • 16.5 për qind për gratë 15-64 vjeç • 11.3 për qind për individët me aftësi të ulëta (vetëm arsimi fillor)

Departamenti i Punësimit i MFPT-së do të bashkëpunojë me Këshillat Sektoriale (aktualisht agro-biznes, TIK dhe përpunimi i drurit), me synimin për të krijuar një sistem të parashikimit të aftësive, në gjendje të drejtojë vendimet e politikave në fushën e arsimit profesional, trajnimit të të rriturve, dhe punësimit. Më konkretisht, Departamenti i Punësimit do të promovojë kryerjen e anketave të rregullta të ndërmarrjeve (shih Kutinë 3), me synimin për të ndërtuar tendencat e të dhënave që kërkohen për t'u futur në sistemin e parashikimit të aftësive/profesioneve.[63] Gjithashtu do të hulumtohet mundësia e krijimit të një Perspektive Profesionale, me synimin që informacioni i tregut të punës të bëhet i disponueshëm për publikun e gjerë.[64]

Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve do të punojë ngushtë me Agjencinë e Statistikave të Kosovë, me qëllim të përmirësimit të Anketës së Fuqisë Punëtore dhe sigurimin e të dhënave të sakta statistikore për sejcilin grup të disadvantazhuar. Kjo do të lejontë hartimin e masave konkrete për grupet

[63]Ekzistojnë tri sfida kryesore që aktualisht kufizojnë mundësinë e parashikimit se cilët sektorë dhe profesione do të krijojnë më shumë vende pune në periudhën afatshkurtër dhe afatmesme: (i) një sërë të dhënash të kufizuara në kohë për punësimin sipas sektorëve ekonomikë dhe kategorive të profesioneve; (ii) mungesa e anketave të ndërmarrjes; dhe (iii) mbulimi ende i kufizuar i Komitetit Sektorial (vetëm tre sektorë aktualisht).

64 Shih për shembull Manualin e Perspektivës së Punës të Shteteve të Bashkuara, i disponueshëm në platformën e internetit të Departamentit të Punës. Kjo siguron informacion sipas grupeve të profesioneve (përmbledhje e punës, paga mesatare dhe niveli i kritereve arsimore të pranimit) dhe i lejon përdoruesit të shfletojnë sipas profesioneve me pagë më të lartë dhe me rritje më të shpejtë, si dhe sipas numrit të vendeve të reja të punës (të parashikuara). Faqja e internetit përmban gjithashtu profilet e profesionit (sipas renditjes alfabetike). Manuali i Departamentit të Punës të SHBA, Occupational Outlook, i aksesueshëm në https://www.bls.gov/ooh/.

në rrezik në tregun e punës (të rinjtë, gratë, të papunët afatgjatë, përfituesit e mirëqenies sociale, individët me aftësi të ulëta, personat me aftësi të kufizuar, komunitetet etnike).

Kutia 3: Sistemet e paraprirjes (parashikimit) të aftësive

Sistemet e parashikimit të aftësive lejojnë përcaktimin e sektorëve në të cilët punësimi do të rritet, cilat profesione dhe kualifikime do të jenë të kërkuara dhe cilat disbalanca të mundshme të tregut të punës mund të ndodhin. Ekzistojnë katër qasje kryesore për të parashikuar nevojat për aftësi: (i) metoda formale, sasiore, duke përfshirë modele komplekse ekonometrike me përmbajtje të sjelljes; (ii) anketat e punëdhënësve dhe të aftësive profesionale; (iii) qasjet cilësore, duke përfshirë fokus grupet, studimet e Delphi-t dhe ushtrimet e zhvillimit të skenarëve; dhe (iv) studimet sektoriale, vëzhguesit rajonalë dhe të tregut të punës, të cilët shpesh përdorin një kombinim të metodave cilësore dhe sasiore.
Në vendet në zhvillim dhe në tranzicion, ndryshimi i shpejtë strukturor, shtrirja e punësimit informal dhe lidhja e dobët e tregut të punës e bëjnë veçanërisht të vështirë parashikimin afatgjatë të aftësive. Në disa raste, mungon kapaciteti administrativ për të kryer parashikime afatgjata të aftësive makroekonomike. Në këto kontekste, parashikimet afatshkurtra të aftësive sektoriale të bazuara në anketat e punëdhënësve mund të jenë më të dobishme për ofrimin e informacionit të përditësuar në lidhje me kërkesën aktuale për punë për ata që kanë lënë shkollën, pjesëmarrësit e tregut të punës dhe ofruesit e trajnimit. Anketat e ndërmarrjeve mbi punësimin dhe të ardhurat ofrojnë të dhëna për të matur tendencat dhe ndryshimet afatshkurtra në punësimin në industri, të ardhurat mesatare dhe orët e punës. Ato shpesh përbëjnë burimin kryesor të të dhënave për punësimin dhe pagat në nivele të detajuara të industrisë dhe rajoneve gjeografike. Anketat e ndërmarrjeve ofrojnë gjithashtu informacion mbi llojin e punëve që punëdhënësit kërkojnë dhe janë të disponueshme për individët në moshë pune. Për të marrë këto të dhëna, pyetësori shtron pyetje të drejtpërdrejta për punësimet e reja ose pyetje indirekte për punonjësit për numrin e muajve ose viteve të përvojës së punës në ndërmarrje. Punonjësit me më pak se një vit në ndërmarrje konsiderohen si punësime të reja. Të dhënat për punësimet e reja mund të analizohen sipas madhësisë së ndërmarrjes ose sipas degës së aktivitetit ekonomik ose çdo karakteristikë tjetër përkatëse të ndërmarrjes. Nëse anketa e ndërmarrjes mbledh gjithashtu të dhëna për punonjës individualë, analiza e modeleve të reja të punësimit mund të shtrihet në karakteristikat e punonjësve (p.sh. gjinia, mosha, niveli arsimor, profesioni, orët e punës dhe pagat).

Burimi: CEDEFOP, *Sistemet për parashikimin e nevojave për aftësi në shtetet anëtare të BE-së*, CEDEFOP, Selanik, 2008; Fondacioni Evropian i Trajnimit (ETF), *Parashikimi i aftësive dhe sistemet e përputhjes në vendet në tranzicion dhe ato në zhvillim. Kushtet dhe sfidat,* ETF, Torino, 2012;ILO, *Kërkesat e të dhënave për analizën e tregut të punës për të rinjtë: Një paketë trajnimi*, ILO, Gjenevë, 2013

Përgjegjësitë e përgjithshme të ministrive, agjencive dhe partnerëve socialë kyç në zbatimin e Strategjisë janë parashikuar në Planin e Veprimit të bashkëngjitur si Aneksi 1, ndërsa funksionet kryesore të mekanizmit të koordinimit janë përshkruar më poshtë.

Departamenti i Punësimit i MFPT do të sigurojë koordinimin e përgjithshëm për zbatimin e Strategjisë. Konkretisht, do të kryejë sa vijon:

- Ofrimin e mbështetjes teknike, këshillave dhe udhëzimeve për ministritë dhe agjencitë partnere në të gjitha aspektet që lidhen me zbatimin e Strategjisë. Departamenti do të përgatisë raporte periodike të progresit dhe monitorimit dhe do të ndihmojë në përgatitjen e raporteve të vlerësimit;
- Lehtësimin e shkëmbimit të informacionit dhe praktikave të mira ndërmjet agjencive qeveritare dhe ndërmjet Qeverisë, partnerëve socialë dhe shoqërisë civile;
- Mbajtjen të informuar për progresin e zbatimit të grupit të ekspertëve që zhvilloi Strategjinë.

Grupi Këshillues do të:

- Shqyrtojë progresin dhe raportet e monitorimit të përgatitura nga departamenti i Punësimit përpara dërgimit të tyre në Qeveri;
- Këshillojë për shqetësimet e shfaqura në fushën e punësimit që duhet të adresohen në kuadrin kohor të Strategjisë; dhe

- Riformulojë, në bazë të gjetjeve të raporteve të vlerësimit, objektivat specifike, synimet dhe rezultatet e politikave, sipas nevojës.

4.7. Monitorimi dhe vlerësimi

Monitorimi i Strategjisë së Punësimit i Kosovës do të përfshijë ekzaminimin e rregullt të rezultateve të ndërhyrjeve të politikave. Ai do të bazohet në një sistem të mbledhjes së informacionit dhe analizës së treguesve të performancës të vendosura për çdo rezultat të politikës. Departamenti i Punësimit i MFPT-së do të ketë përgjegjësinë të sistemojë informacionin e monitorimit të gjeneruar nga ministritë e linjës dhe agjencitë partnere për t'i paraqitur në Qeveri çdo vit.

Sistemi i vlerësimit do të integrohet në ciklin e politikave/programeve dhe do të përfshijë dy ushtrime vlerësimi, një në fund të fazës së parë të Strategjisë (2023-2025) dhe një në përfundim të saj (2027). Departamenti i Punësimit do të jetë përgjegjës për koordinimin e vlerësimeve afatmesme dhe përfundimtare.

Ushtrimi i parë i vlerësimit do të analizojë rezultatet e ndërhyrjeve të politikave, menaxhimit financiar, cilësisë së monitorimit dhe zbatimit të tij. Në krahasim me situatën bazë, ai do të nxjerrë në pah ndryshimet në kontekstin e përgjithshëm dhe do të gjykojë nëse objektivat mbeten të rëndësishme. Ky vlerësim do të shqyrtojë gjithashtu nëse evoluimi i prioriteteve dhe politikave kombëtare paraqet një problem koherence. Vlerësimi i ndërmjetëm do të mbështetet në informacionin e nxjerrë nga sistemi i monitorimit të Strategjisë, nga kuadri i monitorimit të Garancisë për Rininë dhe nga konteksti i përgjithshëm, me synimin për të dhënë komente për menaxhimin e planifikimit të veprimit.

Vlerësimi përmbledhës, që do të kryhet në fund të vitit 2027, do të gjykojë ecurinë e gjithë Strategjisë. Ai do të raportojë mbi efektivitetin dhe efikasitetin e ndërhyrjeve dhe shkallën në të cilën janë arritur rezultatet e pritura. Pyetjet kryesore vlerësuese dhe kërkimore do të sillen rreth çështjeve të mëposhtme:

- *Rëndësia:* masa në të cilën objektivat e politikës së punësimit iu përgjigjën nevojave dhe prioriteteve kombëtare;
- *Efektiviteti:* masa në të cilën u arritën objektivat; nëse ndërhyrjet dhe mjetet e përdorura kanë pasur rezultatet e pritura; dhe nëse mund të ishte arritur më shumë duke përdorur mjete të ndryshme;
- *Efikasiteti:* nëse objektivat u arritën me koston më të ulët të mundshme; dhe
- *Qëndrueshmëria:* shkalla në të cilën rezultatet, përfshirë ndryshimet institucionale, janë të qëndrueshme me kalimin e kohës.

Shtojca 1 – Plani i Veprimit për Punësimin (2024-2025)