

PLANI AKCIONAL I PUNËSIMIT TË TË RINJVE NË KOSOVË

Kornizë e politikave afatmesme
2006-2009

Versioni 3

(Gusht 2006)

PËR QARKULLIM DHE KOMENTE

Përmbajtja

Parathënie	5
Akronimet	6
Përmbledhja ekzekutive	7

PJESA I – ANALIZIM I SITUATËS

1. Vështrim mbi kontekstin ekonomik dhe social	9
2. Analizë e tregut të punës	13
2.1. Trendet demografike	13
2.2. Trendet në arsim	14
2.3 Tregu i punës	15
2.3.1. Pjesëmarrja e fuqisë punëtore	15
2.3.2. Punësimi	17
2.3.3. Punësimi informal	18
2.3.4. Nivelet e pagave dhe kushtet e punës	20
2.3.5. Papunësia	22
2.3.6. Pasiviteti dhe dekurajimi	23
3. Rishikim i politikave ekzistuese që ndikojnë në punësimin e të rinjve	25
3.1. Politikat makroekonomike dhe fiskale	25
3.2. Arsimi dhe aftësimi	29
3.2.1. Arsimi dhe aftësimi profesional	30
3.2.2. Arsimi i lartë	31
3.3. Politikat e tregut të punës	32
3.3.1. Legjislacioni i punës dhe politikat e pagave	32
3.3.2. Masat Aktive të Tregut të Punës	34
3.3.2.1. <u>Këshillimi për punësim dhe orientimi në karrierë</u>	34
3.3.2.2. <u>Aftësimi për treg të punës</u>	35
3.3.2.3 <u>Subvencionet për punësim dhe punët publike të punësimit intenziv</u>	39
3.3.3 Masat Pasive të Tregut të Punës	39
3.4. Korniza dhe koordinimi institucional rreth punësimit të të rinjve	40
3.5. Bashkëpunimi për zhvillim dhe punësimi i të rinjve	41

PJESA II– POLITIKAT PRIORITARE

1. Identifikimi i problemit	43
2. Prioritetet e politikave	46
2.1 Arsimi dhe aftësimi	47
2.1.1. Opcionet e politikave që përmirësojnë qasjen në arsim fillor kualitativ	47
2.1.2. Opcionet e politikave që përmirësojnë relevancën e sistemit të AAP-së	48
2.2. Zhvillimi i ndërmarrjeve	49
2.3. Politikat e tregut të punës	49
2.3.1 Opcionet e politikave që promovojnë tranzicionin e të rinjve në treg të punës	51

PJESA III – PLANIFIKIMI AKCIONAL

1. Qëllimi	52
2. Objektivat dhe synimet specifike të punësimit të të rinjve	52
3. Rezultatet kyçe	53
3.1. Ngritja e punësueshmërisë	53
3.2. Nxitja e rritjes përmes punësimit	57
3.3. Parandalimi i mospërfshirjes përmes masave të shënjuara	60
4. Resurset	62
5. Mekanizmat implementues dhe koordinues	67
6. Monitorimi dhe vlerësimi	69
6.1. Monitorimi	69
6.2. Vlerësimi	69
Referencat	71

Lista e tabelave, kutive dhe figurave

Figura 1.1: GDP për kokë banori në Kosovë (në Euro 1981-2005)

Figura 2.1: Vlerësimet e shtimit të popullsisë në Kosovë (1971-2004)

Figura 2.2. Përqindja e të rinjve të punësuar pa kontratë (e seleksionuar)

Figura 2.3: Papunësia afatgjatë e të rinjve sipas gjinisë, grupmoshës dhe përkatësisë etnike

Tabela 1.1: Indikatorët e përzgjedhur ekonomikë të Kosovës 2002-2006

Tabela 2.1: Niveli arsimor i popullsisë së Kosovës (mosha 25-64)

Tabela 2.2: Vijueshmëria arsimore e të rinjve, sipas gjinisë, grupmoshës dhe etnicitetit

Tabela 2.3: Indikatorët kyç të tregut të punës në Kosovë 2001 – 2004

Tabela 2.4: Shkalla e pjesëmarrjes, punësimit dhe papunësisë (Kosova dhe vende tjera të përzgjedhura)

Tabela 2.5: Indikatorët kyçë të tregut të punës të të rinjve (sipas gjinisë, grupmoshës dhe etnicitetit)

Tabela 2.6: Punëtorët e rinj me dhe pa kontratë pune, sipas gjinisë, grupmoshës dhe etnicitetit

Tabela 2.7: Paga mesatare mujore sipas nivelit arsimor, grupmoshës dhe profesionit (në Euro)

Tabela 2.8: Përqindja e ndërmarrjeve që nuk u japin të drejta punëtorëve

Tabela 2.9: Të rinjtë pasivë sipas gjinisë, grupmoshës dhe etnicitetit

Tabela 3.1: Korniza afatmesme buxhetore e Kosovës (2006-2008) Mill €

Tabela 3.2: Produktiviteti i fuqisë punëtore (GDP në mil. €/individë të punësuar)

Tabela 3.3: Braktisja e hershme e shkollës e grupmoshës 15-24

Tabela 3.4: Asistenca e Shërbimeve Publike të Punësimit (SHPP) për të punësuarit dhe të papunësuarit

Tabela 3.5: Karakteristikat e të diplomuarve të qendrave të aftësimi të Ministrisë së Punës

Tabela 3.6: Statusi i aktivitetit të të diplomuarve të qendrave të aftësimi të Ministrisë së Punës

Tabela 3.7: Pjesëmarrja dhe bruto shkalla e punësimit të PATP-ve për të rinjtë

Kutia 1: Determinantet kryesore të papunësisë së të rinjve

Kutia 2: Mekanizmi koordinues- Plani Akcional i Punësimit të të Rinjve në Kosovë

Kutia 3: Plani Akcional i Punësimit të të Rinjve: mostër e vlerësimit

Anekset

Aneksi 1 – Matrix i Planit Akcional të Punësimit të të Rinjve

Aneksi 2 – Portfolio e projekteve të Planit Akcional të Punësimit të të Rinjve

Aneksi 3 – Plani i punës

Parathënie

Gjatë dy viteve të fundit, i është kushtuar vëmendje e madhe politike çështjes së punësimit të të rinjve në Kosovë, ku sfidat dhe vështirësitë e tyre për të hyrë në treg të punës shtohen dhe më shumë nga numri i të rinjve që punojnë në punë të rrezikshme, shpesh në ekonominë informale..

Papunësia dhe punësimi jo i plotë i të rinjve paraqesin kosto të lartë për shoqërinë Kosovare. Punësimi i vonshëm mund të ndikojë në prospektet e të rinjve për të gjetur punë të përshtatshme. Numri i madh i të rinjve të papunë nënkupton se investimet në arsim dhe aftësim kanë qenë të kota, se zvogëlohet baza taksatuese dhe se ekziston kosto e lartë për mirëqenie sociale. Niveli i lartë dhe gjithnjë në rritje i papunësisë në mesin e të rinjve mund të shkaktojë jostabilitet social, përdorim të substancave narkotike dhe rritje të krimit..

Një qasje koherente, e integruar – që do të inkorporonte provizionet për krijimin e vendeve kualitative të punës për të rinjtë dhe për rritjen e punësueshmërisë së të rinjve – është më se e nevojshme për të përballë sfidën e punësimit të të rinjve. Andaj, kjo fton për intervenime në të dyja nivelet, makro e mikro, që do të fokusoheshin në kërkesën dhe ofertën e fuqisë punëtore dhe që do të adresonte si kuantitetin ashtu dhe kualitetin e punësimit..

Që nga Shtatori i vitit 2005 Qeveria e Kosovës, e përkrahur nga Organizata Ndërkombëtare e Punës, ka mbledhur njohuritë dhe përvojat e politikëbërësve, të përfaqësuesve të punëdhënësve dhe punëtorëve si dhe të bashkëpunëtorëve tjerë për të adresuar sfidën e punësimit të të rinjve përmes hartimit të një numri politikash të kërkesës dhe ofertës së fuqisë punëtore. Rezultatet e kësaj pune janë përfshirë në Planin Akcional të Punësimit të të Rinjve në Kosovë (2006 – 2009) të paraqitur në vazhdim.

Plani Akcional i Punësimit të të Rinjve është ndarë në tri pjesë të veçanta. Pjesa I paraqet një analizë të hollësishme të gjendjes së punësimit të të rinjve në Kosovë. Pjesa II elaboron një sërë politikash prioritare që merren me punësimin e të rinjve. Pjesa III përcakton aspektet operacionale të implementimit të Planit Akcional. Ndërsa në Anekse janë dhënë elemente si Matrix-i i Planit Akcional, Plani i punës dhe një përshkrim i shkurtër i projekteve të bashkëpunimit teknik të Planit Akcional që duhet propozuar para donatorëve për financim.

Akronimet

AER	Agjencioni Evropian i Rindërtimit
KE	Komisioni Evropian
IDH	Investimet Direkte të Jashtme
GDP	Bruto Prodhimi Vendor
BNRZH	Banka Ndërkombëtare për Rindërtim dhe Zhvillim
ILO	Organizata Ndërkombëtare e Punës
BKK	Buxheti i Konsoliduar i Kosovës
AKM	Agjencioni Kosovar i Mirëbesimit
AVSJ	Anketa e Vlerësimit të Standardit Jetësor
MASHT	Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë
MEM	Ministria e Energjetikës dhe Minierave
MEF	Ministria e Ekonomisë dhe Financave
MBPZHR	Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural
MPMS	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
SHPP	Shërbimi Publik i Punësimit
IPVQ	Institucionet e Përkohshme të Vetëqeverisjes
NSH	Ndërmarrjet Shoqërore
RSFJ	Republika Socialiste Federative e Jugosllavisë
NVM	Ndërmarrje të Vogla dhe të Mesme
ZSK	Zyra Statistikore e Kosovës
PSSP	Përfaqësuesi Special i Sekretarit të Përgjithshëm të OKB
UN	Organizata e Kombeve të Bashkuara
UNDP	Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara
UNMIK	Misioni i OKB-së në Kosovë
UNICEF	Fondi i OKB-së për Fëmijë
USAID	Agjencioni i SHBA-ve për Zhvillim Ndërkombëtar
QAP	Qendra e Aftësisimit Profesional

Përmbledhje ekzekutive

Vështirësitë e të rinjve në treg të punës dhe mungesa e mundësive të punës së përshtatshme në Kosovë gjithnjë e më shumë po shihen si çështje e rëndësishme e politikave. Një tranzicion i vështirë për në botën e punës mund të ketë reperkusione të rënda në mirëqenien e të rinjve, duke përfshirë në vete dhe një rrezik më të lartë nga varfëria dhe shkatërrimi i kapitalit njerëzor dhe social të tyre. Sfidat e punësimit të të rinjve në Kosovë është dhe më e vështirë pasur parasysh përqindjen e lartë të të rinjve karshi popullsisë totale të Kosovës; meshkujt dhe femrat e reja nën moshën 25 vjeçare përbëjnë mbi gjysmën e popullsisë, ku grupmoshat 15-24 vjeçare përbëjnë më shumë se 20 përqind. Por, përveç se paraqesin një pasuri tejet të çmueshme për zhvillim në të ardhmen, të rinjtë janë gjithnjë e më të marginalizuar dhe të lëndueshëm. Krahasuar me vendet tjera të Evropës Jug-Lindore (EJL), Kosovarët e rinj janë më të ekspozuar në papunësi, dekurajim dhe kotësi, dhe kanë më shumë gjasa të përfshihen në ekonomi informale dhe të jenë më të ekspozuar ndaj kushteve të pambrojtura të punës.

Potenciali i të rinjve në treg të punës pjesërisht varet edhe nga fuqia dhe dinamizmi i kërkesës për fuqi punëtore në përgjithësi dhe pjesërisht në punësueshmërinë e të rinjve, që d.m.th., është niveli i mundësive të të rinjve për integrim në procese ekonomike atëherë kur do të ketë rritje të kërkesës për fuqi punëtore. Që nga 1999 është bërë përparim domethënës në stabilizimin makroekonomik dhe në krijimin e kornizës ligjore për zhvillim të sektorit privat. Zhvillimi ekonomik i pasluftës ka qenë rezultat i asistencës së madhe të huaj dhe i të hyrave private. Mirëpo, ky zhvillim, ka dështuar në “betejën” kundër papunësisë strukturore, në shfrytëzimin e kapitalit njerëzor, në ngritjen e infrastrukturës së dobët dhe në shërbimet publike. Gjatë katër viteve të shkuara rritja ekonomike dhe e punësimit në Kosovë ka qenë dëshpëruese. Kjo mund të spjegohet përmes disa faktorëve: politikat strikte të miratuara për kontrollim të inflacionit të pasluftës, de-industrializimi i shpejtë, investimet e pamjaftueshme, si vendore – për shkak të kursimeve të vogla – ashtu dhe të jashtme – për shkak të kornizës së paqartë rregullative – si dhe nga humbja e potencialit të remitencës, kryesisht të shfrytëzuar për konsum. Megjithë disa sinjaleve pozitive në shkallën e përgjithshme të punësimit, Kosova ende duket e varfër krahasuar me cilindo shtet të EJL-së në regjion. Edhe para vitit 1999 papunësia në Kosovë ka qenë më e lartë karshi njësisë tjera federale të Republikës Socialiste të Jugosllavisë (RSJ). Presioni i lartë demografik, niveli i ulët i aftësive dhe strategjitë industriale që favorizonin sektorë me fuqi të vogël absorbuese të fuqisë punëtore (minierat dhe energjia) ishin disa nga shkaktarët e shkallës së ulët të punësimit, që u kompensuan nga transferi i të ardhurave nga autoritetet qendrore dhe nga emigrimi.

Pavarësisht reformave në vazhdim, sistemi i arsimit dhe aftësimit ende nuk mund të adresojë sfidën e punësueshmërisë të të rinjve. Rezultatet e shkollës fillore si dhe numri i të regjistruarve në shkolla të mesme të larta është nën nivelet Evropiane, mundësitë e të mësuarit gjatë gjithë jetës dhe mundësitë që braktisësit e hershëm të shkollave të rikthehen në sistemin e arsimit dhe aftësimit ende mbeten të kufizuara. Në anën tjetër, gjeneratat e reja gjithnjë e më shumë shtyjnë kohën e hyrjes në treg të punës për shkak të mungesës së vendeve të punës dhe për shkak se, siç besojnë ata, arsimi terciar u ndihmon të sigurojnë punësim, edhe pse ndërmarrjet rëndësi më të madhe i kushtojnë përvojës së punës. Në anën tjetër, braktisja e shkollës vazhdon të mbetet

problem më vete, ku rreth gjysma e të rinjve braktisin arsimin para se të kenë arritur moshën 18 vjeçare.

Kompleksiteti dhe madhësia e sfidës së punësimit të të rinjve në Kosovë thërret për qasje preventive dhe kurative që në të njëjtën kohë adresojnë kërkesën dhe ofertën e fuqisë punëtore dhe ku kërkohet involvim i vazhdueshëm i qeverisë, institucioneve të tregut të punës, organizatave të punëdhënësve dhe punëtorëve si dhe i organizatave civile. Për këtë qëllim Plani Akcional i Punësimit të të Rinjve në Kosovë identifikon tri objektiva strategjike - të cilat prekin arsimin, zhvillimin e ndërmarrjeve dhe politikave të tregut të punës – si dhe një numër rezultatesh kyçe që duhet ndjekur për promovim të punësimit të plotë, produktiv dhe të zgjedhur me dëshirë nga të rinjtë.

Përmirësimi i cilësisë dhe sasisë së arsimit fillor siguron kthim më të lartë në rritjen e punësueshmërisë së të rinjve. Andaj, objektivi i parë i politikave të planit akcional të punësimit të të rinjve është promovimi i prospekteve të punësimit të të rinjve përmes rritjes së punësueshmërisë së tyre. Kjo do të arrihet përmes përcaktimit të veprimeve që synojnë zvogëlimin e shkallës së braktisjes së shkollave fillore, rritjen e vijueshmërisë së arsimit profesional dhe shkallës së diplomimit si dhe rritjen e mundësive për kualifikime dhe përmirësimin e qasjes së të rinjve në informata të karrierës, të arsimit dhe në orientimin në karrierë. Efekti i këtyre politikave do të jep rezultate vetëm në periudhë afatmesme deri afatgjatë dhe për të përmirësuar dështimet e arsimit dhe aftësimin, do të punohet në nxitjen e të mësuarit gjatë gjithë jetës për të adresuar nevojat e punësueshmërisë së atyre të rinjve të cilët nuk do të kenë mundësi të përfitojnë nga arsimit i përmirësuar formal..

Përndryshe, rritja e nivelit arsimor të të rinjve pa adresim të kapacitetit të ekonomisë për të krijuar vende pune do të zhbëjë përfitimet e gjeneruara nga një fuqi më e arsimuar punëtore. Prandaj, objektivi i dytë prioritar është rritja e mundësive të punës së përshtatshme për të rinjtë duke rritur neto shkallën e krijimit të ndërmarrjeve dhe duke zvogëluar përqindjen e të rinjve të (vetë)punësuar në ekonominë informale.

Por rritja e punësueshmërisë së të rinjve dhe nxitja e kapaciteteve ekonomike për të krijuar vende pune nuk do të adresojë nevojat e atyre të rinjve që përballen me pengesa të shumfishta në treg të punës. Çështjet e barazisë kërkojnë që të ndërmirren masa specifike. Andaj, objektivi i tretë synon parandalimin e përjashtimit social të të rinjve përmes masave të caktuara të tregut të punës të cilat synojnë rritjen e pjesëmarrjes së të rinjve të disfavorizuar në aktivizimin për punësim dhe në programet e zhvillimit infrastrukturor përmes punësimit intensiv.

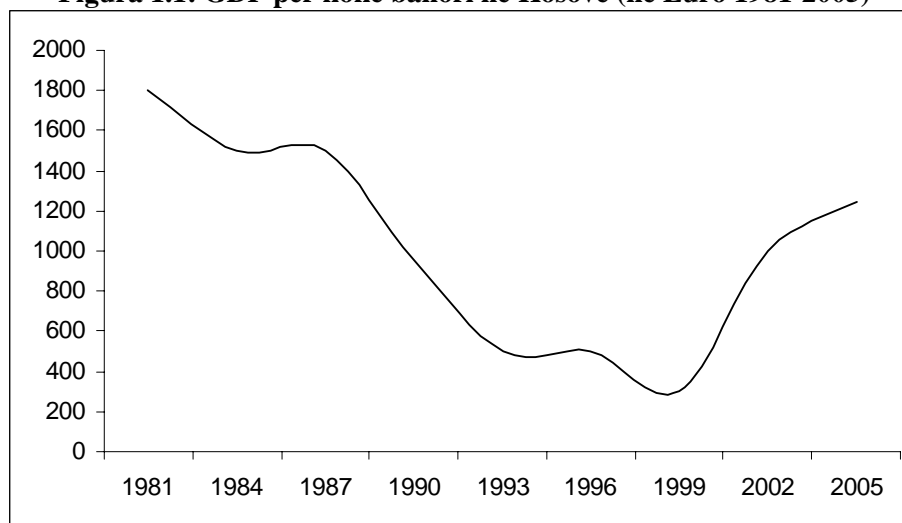
PJESA I – ANALIZË E SITUATËS

1. Vështrim mbi kontekstin ekonomik dhe social

Gjendja ekonomike në Kosovë filloi të përkeqësohet qysh në fillimet e viteve të 1980-ta, kur rezultatet ranë në 1.8 përqind krahasuar me rritjen mesatare vjetore prej 6 përqind të regjistruar në të '70-tat. Më 1988 Kosova ishte krahina larg më e pazhvilluar karshi njësive tjera federale të Republikës Socialiste të Jugosllavisë (RSJ), me vetëm 27.8 përqind (US\$700) të mesatares së Bruto Prodhimit Vendor (GDP) për kokë banori të Jugosllavisë (US\$2,520)¹.

Ky përkëqesim vazhdoi edhe gjatë të 1990-ave, me rënie të rezultateve dhe të të ardhurave, me papunësi të madhe dhe me rritje të nivelit të varfërisë² (shih figurën 1.1. ku tregohen trendet e GDP-së për kokë banori në ish-RSJ). Që nga përfundimi i konfliktit të vitit 1999, të ardhurat për kokë banori u katërfishuan³, si rezultat i ndihmës për rindërtim nga donatorët, i transferit të të ardhurave nga prezenca e madhe ndërkombëtare – si p.sh. Misioni i OKB-së në Kosovë (UNMIK) dhe prania e forcave të NATO-s – por poashtu edhe nga remitencat e punëtorëve nga jashtë.

Figura 1.1: GDP për kokë banori në Kosovë (në Euro 1981-2005)



Burimi: FMN, Kosovë – Orientimi i politikave drejt rritjes dhe zhvillimit, op. cit.

Sipas vlerësimeve asistencë e huaj për periudhën 2001-2003 ka arritur në €4.1 miliardë, ku të hyrat private kanë shtuar dhe €2.4 miliardë tjera⁴ Gjashtë vjet pas konfliktit, ekonomia e Kosovës

¹ RIINVEST, *Aktivitetet ekonomike dhe zhvillimi demokratik i Kosovës*, Prishtinë, 1998.

² Banka Botërore (BB), *Memorandumi ekonomik i Kosovës*, Washington D.C., 2004

³ Fondi Monetar Ndërkombëtar (FMN), *Kosova – Orientimi i politikave drejt rritjes dhe zhvillimit*, Washington D.C., 2004.

⁴ FMN, *Kosova – Orientimi i Politikave drejt rritjes dhe zhvillimit*, op.cit. p. 10

vazhdon të varet pjesërisht nga asistenca e jashtme, me fonde donatorësh apo remitenca që kontribuojnë 23 dhe 15 përkatësisht në GDP⁵. Këto të hyra kanë pasur efekt të pandreqshëm në rritjen ekonomike dhe të punësimit. Gjatë periudhës së rindërtimit, faktorët e prodhimit kaluan drejt atyre mallrave e shërbimeve që kërkoheshin nga agjencitë e ndihmave – kryesisht në ndërtimtari, strehim, tregti dhe shërbime tjera – e krejt në dëm të sektorëve tradicionalë si bujqësia dhe prodhimtaria. Dhe më kryesorja, efekti i multiplifikimit në ekonomi ishte mjaft i kufizuar për shkak të preferencës për mallra të importuara. Andaj, efekti i rindërtimit në punësim ishte i kufizuar në një numër profesioneve dhe i njëjti u zvogëluar me shuarjen e këtyre nevojave.

Qasja në financim të jashtëm dhe miratimi i Euro-s më 2001 ndihmuan në rënien e inflacionit prej 11.77 përqind sa ishte më 2001 në 1.2 përqind më 2003⁶. Tabela 1.1 në vazhdim tregon indikatorët kryesorë ekonomikë të Kosovës për periudhën 2002-2006.

Tabela 1.1: Indikatorët e përzgjedhur ekonomikë të Kosovës 2002-2006

	2002v	2003v	2004v	2005v	2006p
Xhirollogaritë nacionale					
Rritja Reale e GDP-së	-0.1	-0.5	2.0	-1.5	2.0
Investimet (%GDP)	23.7	22.9	26.3	28.2	28.9
Bruto kursimet vendore (%GDP)	-7.1	-5.7	-4.2	-8.3	-5.3
Buxheti qeveritar/1					
Bilansi i përgjithshëm (milionë €)	98	47	-138	-67	-77
Bilansi i përgjithshëm (%GDP)	4.0	1.9	-5.4	-2.9	-3.0
Xhirollogaritë e jashtme					
Bilansi aktual i xhirollogarisë (%GDP)/2	-32.8	-26.6	-26.3	-31.5	-29.2
Asistenca e jashtme (milionë €)	887	688	570	553	546
Remitencat e punëtorëve (milionë €)	341	341	341	345	347
Indeksi i Çmimeve të Konsumatorit (CPI)	3.6	1.2	-1.5	-2.1	-1.8

v=vlerësime, p = projeksione; 1/ Nuk përfshin grantet e dedikuara të donatorëve dhe shpenzimet jashtëbuxhetore të UNMIK-ut dhe donatorëve;

2/ para granteve të donatorëve.

Burimi: Vlerësimet e personelit të Bankës Botërore dhe FMN-së; në *Shënim mbi strategjinë e përkohshme për Kosovën për periudhën 2006-2007*, të Bankës Botërore, Washington D.C., 2006.

Kosova ka rënë në nivelin e vendeve me të ardhura mesatare, sipas Indeksit të Zhvillimit Njerëzor (HDI) prej 0.734. Përqindja e popullsisë që jeton nën linjën e varfërisë prej €1.42 për një të rritur në ditë më 2005 ka qenë 37 %. Varfëria kalkulohet në 11.4 përqind dhe indeksi i shkallës së varfërisë në 4.9 përqind.⁷ Varfëria ndikon disproporcionalisht në fëmijë, gra kryefamiljare dhe pakicat etnike joserbe.

⁵ UNMIK, *Themelet Ekonomike të statusit. Vështrim ekonomik mbi Kosovën*, Shtylla e Bashkimit Evropian, Prishtinë, 2006

⁶ Autoriteti Bankar dhe i Pagesave i Kosovës (BPK), *Raport vjetor 2004*, Prishtinë, 2005.

⁷ BB, *Vlerësim i varfërisë në Kosovë: Promovimi i mundësive, sigurisë dhe pjesëmarrjes për të gjithë*, Washington D.C., 2005

Papunësia është shkaktar domethënës i varfërisë. Më 2004, pagat përbënin 55.2 përqind të të ardhurave mujore të ekonomive familjare, ndërsa remitencat në të gatshme nga jashtë përbënin 13.2 përqind ndërsa 10 përqind ishin burime të paspecifikuara të të ardhurave⁸.

Sistemi i mbrojtjes sociale në Kosovë përbëhet nga beneficionet e asistencës sociale, sistemi bazik pensional dhe pensioni invalidor, të komplementuara me skema speciale për invalidë të luftës⁹. Shpenzimet për transfere sociale janë baras me 27 përqind të buxhetit publik dhe vlerësohet të pësojnë një rritje vjetore prej 3 përqind gjatë periudhës 2008-2008 (nga 113 mil. € në 125 mil€).¹⁰

Reformat fiskale dhe buxhetore të ndërmarra qysh më 2001 kanë gjeneruar fitime domethënëse vendore, që i ka mundësuar Kosovës të rrisë shpenzimet buxhetore, pavarësisht zvogëlimit të donacioneve nga donatorët. Ndërmjet viteve 2003 dhe 2004 rritja e shpenzimeve kapitale dhe në paga e rroga publike – këto të fundit janë rritur për 20 përqind – rezultuan me një deficit fiskal prej 5.4 përqind të GDP-së¹¹. Të dhënat nga mbledhja e tatimeve zbulojnë se mbi tri të katërtat e të hyrave mbledhen në pika kufitare dhe vetëm 11 përqind në nivel komunal.

Spektori i ndërmarrësisë në Kosovë dominohet nga mikrondërmarrjet. Shumica e firmave janë të organizuara në formë të ndërmarrjeve me pronësi vetanake apo partneritete me më pak se pesë punëtorë, dhe ku 75.2 përqind të tyre janë biznese individuale¹². Në bazë të të dhënave nga zyra e regjistrimit të bizneseve, përqindja e aktiviteteve prodhuese ka pasur një rritje gjatë pesë viteve të fundit me rreth një deri në dy përqind në vit. Më 2005 janë regjistruar rreth 54,000 ndërmarrje, 57 përqind të tyre në tregti, hotele e restorante; 8.7 përqind në prodhimtari dhe më pak se 1.6 përqind në bujqësi.¹³

Informatat rreth kontributit të sektorit të prodhimtarisë në GDP janë jo të plota për shkak të mungesës së regjistrimit të ndërmarrjeve prodhuese dhe informatave të pakta rreth ndërmarrjeve publike e shoqërore (NP-ve dhe NSH-ve). Këto dy llojet e fundit të ndërmarrjeve përballen me probleme si asetet e demoduara, performanca e dobët financiare dhe marrëdhëniet e paqarta të punësimit. Më 2003 vlerësohej se ekzistonin rreth 16,000 punëtorë aktivë në NP dhe rreth 18,000 në NSH, me një numër pothuaj të barabartë të punëtorëve në pushim administrativ¹⁴. Likuidimi i

⁸ Zyra Statistikore e Kosovës (ZSK), *Kosova në shifra*, Prishtinë, 2005.

⁹ Vlen të ceket se sistemi i tanishëm është i paafët të mbulojë të gjithë ata që kanë nevojë për asistencë sociale.

¹⁰ Ministria e Ekonomisë dhe Financave (MEF), *Kosovë 2006-2008 Korniza afatmesme e shpenzimeve*, Prishtinë, 2006.

¹¹ Projektionet e shpenzimeve për 2006-2008 parashohin që pagat publike do të arrijnë në 30 përqind të shpenzimeve totale, për dallim nga vendet e BE-së që arrijnë në 15 përqind dhe në vendet e EQL-së në 20-25 përqind. Hapësira për të zvogëluar këtë përqindje është e kufizuar për shkak të themelimit të agjencive dhe ministrive të reja (transferi i përgjegjësisë), nga kapaciteti këtyre entiteteve të reja për të absorbuar shërbyes civilë të zhvendosur dhe nga presioni për rritjen e pagave të shërbimeve civile.

¹² ZSK, *Regjistri i Bizneseve*, Prishtinë, 2002 dhe Ministria e Tregtisë dhe Industrisë (MTI) *Hulumtim i ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme*, Prishtinë, 2004.

¹³ Të dhënat e siguruar nga Zyra e regjistrimit të Biznesit në Kosovë në muajin Qershor 2006.

¹⁴ BB, *Memorandumi ekonomik i Kosovës*, Washington D.C. 2004, op.cit.

këtyre ndërmarrjeve dhe spin-off-i i aseteve të tyre filloi më 2005, ku gjatë të të njëjtit vit u shitën rreth 239 ndërmarrje me një kapital prej €160 milion¹⁵.

Vëllimi i kredive pothuaj se u trefishua që nga 2001 falë themelimit të institucioneve të reja financiare dhe bankare. Përqindja e depozitave në GDP të Kosovës është më e ulët se në shtetet tjera (Kosovë 21.1 përqind, krahasuar me 51 përqind sa është në Shqipëri). Kjo ndoshta indikon se, pavarësisht trendeve pozitive, besimi i klientëve në kursime afatgjata është i ulët. Vëllimi i kredive të pakthyera nga sektori privat është rritur shpejt (prej 2 përqind të GDP-së më 2001 në 19.7 përqind në vitin 2004) ku industria e tregtisë ka marrë hisen më të madhe të huave (49.3 përqind), pasuar nga prodhimtaria (9.6 përqind) dhe bujqësia (2.1 përqind).¹⁶ Kjo mund të indikojë se instrumentet e tanishme financiare (vëllimi dhe kushtet) ende nuk kanë mundësi të kundërpërgjigjen ndaj kërkesave të llojeve të caktuara të ndërmarrjeve. Më 2004 është bërë një kalim domethënës nga kreditë afatshkurta në ato afatgjata (me afat prej më shumë se një vit), që tani përbëjnë rreth 54.7 përqind të të gjitha huave apo kredive të lëshuara. Kamata në hua biznesi sillet prej 14.7 përqind deri në 16.1 përqind varësisht afatit, ndërsa kamata më të ulëta në kredi afatgjata ipen kryesisht për huamarrësit me historik pozitiv të kredimarrjes.¹⁷

Më 2005 vlera e eksporteve të Kosovës ishte €50 milionë ndërsa ajo e importeve €1,180 milionë. Viti i rritjes së importeve (11 përqind) dhe rënies së eksporteve (15.6 përqind) përkeqësoi bilansin tregtar dhe shtyu shkallën e mbulueshmërisë së importit/eksportit në 4.1 përqind (nga 5.3 përqind një vit më parë). Rënia e eksportit më së shumti ka prekur mallërat e dedikuara për riekспорт (makineritë dhe automjetet transportuese), ndërsa eksporti i mallrave bujqësore, mbetjeve të metaleve, produkteve minerale, të lëkurës ka pasur një rritje të vogël. Destinacionet kryesore tregtare të mallrave nga Kosova janë BE-ja (36 përqind), ish-Republika Jugosllave e Maqedonisë (20 përqind), Serbia dhe Mali i Zi (14 përqind) dhe Shqipëria (11 përqind). Importet kryesisht vijnë nga Bashkimi Evropian (35 përqind), Ish-Republika Jugosllave e Maqedonisë (19 përqind) dhe nga Serbia e Mali i Zi (14 përqind). Kosova gëzon tregti të lirë me Serbinë e Malin e Zi, Ish-Republikën Jugosllave të Maqedonisë dhe Bosnjë e Hercegovinën. Marrëveshjet e tregtisë së lirë janë duke u negociuar me Shqipërinë dhe Kroacinë.

Vlerësohet se bujqësia kontribon me 25% në GDP-në e Kosovës, punëson mbi gjysmën e popullatës punëtore rurale dhe kontribon me 11% të vlerës së eksporteve totale.¹⁸ Produktiviteti në bujqësi, përfshirë dhe kualitetin dhe besueshmërinë e furnizimit dhe përmbushjes së kërkesave fitosanitare mbetet ende nën nivelin e vendeve fqinje.¹⁹ Sektori i bujqësisë ende përballet me konkurrencë të ashpër nga produktet e importuara, sidomos në sektorin e produkteve të qumështit. Kjo është edhe pasojë e faktit se, krahasuar me vendet tjera të regjionit, produktet bujqësore të Kosovës nuk përfitojnë nga masa mbrojtëse. Më 2005, tarifatat tregtare dhe taksa në vlerën e shtuar (TVSH) mbi importin e inuteve bujqësore (si, farërat, plehërat dhe paisjet) u zbritën në zero nga

¹⁵ Deklaratë publike e Shfeit të AKM-së në prag të raundit të 12-të të privatizimit, mund të merret në Internet në: <http://www.euinkosovo.org/pNewsDev.asp?id=203&Lang=2>

¹⁶ BPK, *Raport vjetor 2005*, Prishtinë 2006.

¹⁷ BPK, *ibid*.

¹⁸ BB, *Shënim i përkohëshëm strategjik për Kosovën 2006-2007*, op.cit. Dallimi ndërmjet kompanive të regjistruara në sektorin bujqësor dhe kontributi i vlerësuar i këtij sektori në GDP është pasojë e faktit se shumë fermerë nuk janë të regjistruar formalisht si entitete ekonomike.

¹⁹ BB, *Memorandumi ekonomik i Kosovës*, op. cit.

10 dhe 15 përqind përkatësisht. Vlerësohet se këto masa do të zvogëlojnë shpenzimet për prodhime vendore deri në 7 a 8 përqind, edhe pse me këtë buxheti i Kosovës do të humbiste nga taksat rreth €4 milionë në vit.

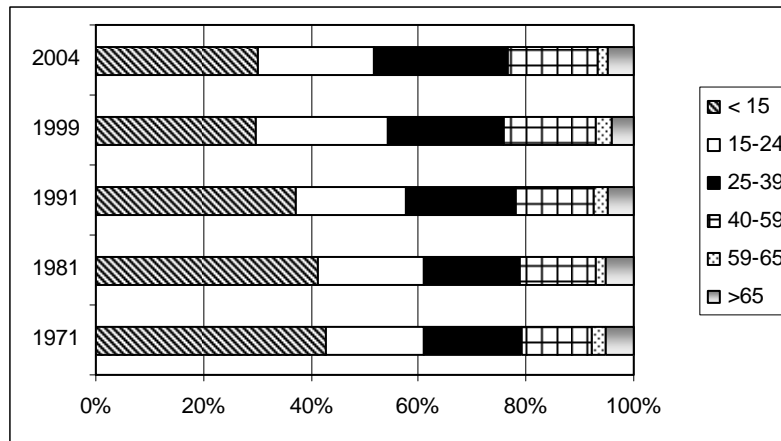
2. Analiza e tregut të punës

Burimi kryesor i të dhënave statistikore mbi tregun e punës është Anketa e Fuqisë Punëtore (AFP), që bëhet në baza vjetore që nga viti 2001²⁰ Analiza e këtij kapitulli kryesisht bazohet në të dhënat nga AFP-ja e fundit dhe anketa e tregut të punës të të rinjve të siguruara përmes Anketës së Tranzicionit nga Shkolla në Punë (ATSHP) e vitit 2004²¹.

2.1.Trendet demografike

Regjistrimi i fundit më i besueshëm i popullsisë në Kosovë është bërë në vitin 1981. Popullata residente e Kosovës vlerësohet të arrijë numrin ndërmjet 1.8 dhe 2 milionë banorë (60 përqind në zona urbane ndërsa 40 në ato rurale, 50.5 përqind meshkuj dhe 49.5 përqind femra), nga të cilët 88 përqind janë Shqiptarë të Kosovës²². Popullata etnike Serbe përbën 7 përqind, përdërisa Boshnjakët, Romët, Ashkalinjtë dhe Egjiptianët – të kategorizuar me akronimin RAE – dhe Turqit përbëjnë rreth 5 përqind të popullsisë së gjithëmbarshme të Kosovës. Edhe pse shkalla e natalitetit është në rënie, popullsia e Kosovës duket se po shtohet më shumë se në vendet fqinje. Vlerësohet se në vitin 2004 mbi 50% e popullsisë ishin nën moshën 25 vjeçare,²³ me më shumë se 21% që hyjnë në definicionin statistikor të OKB-së të të rinjve.²⁴ Vlerësohet se rreth 200,000 të rinj do të arrijnë moshën e punës prej 15 vjet gjatë pesë viteve të ardhshme, ndërsa numri i personave që arrijnë moshën e pensionimit, pra 65 vjeçare, do të jetë rreth 60,000 (shih figurën e mëposhtme).

Figura 2.1: Vlerësimet e shtimit të popullsisë në Kosovë (1971-2004)



Burimi: UNFPA, *Gjendja demografike, sociale dhe e shëndeti reproduktues në Kosovë*, Prishtinë 2004

²⁰ AFP-të janë ndërmarrë në Dhjetor 2001, Nëntor 2002, Tetor 2003, dhe në Shtator të vitit 2004. Të dhënat rreth disa sektorëve si bujqësia dhe ndërtimtaria duhet shqyrtuar me kujdes për shkak të ndikimit të punësimit sezonal në AFP të bëra para vitit 2003. Përveç nëse thuhet ndryshe, të dhënat e prezentuara në këtë pjesë vijnë nga AFP-të.

²¹ ILO, *Anketa e Tranzicionit nga Shkolla në Punë: Dëshmi nga Kosova*, së shpejti.

²² BB, *Anketa e Vlerësimit të Standardit Jetësor – Kosovë*, Washington D.C., 2001.

²³ RIINVEST, *Studim i tregut të punës*, Prishtinë 2003, konfirmuar nga AFP (2003) dhe *Raporti i Zhvillimit Njerëzor*, UNDP, Prishtinë, 2004.

²⁴ Edhe pse grupmosha që identifikon të rinjtë dallon nga shteti në shtet, në kuadër të sistemit të Organizatës së Kombeve të Bashkuara, të rinj cilësohen të gjithë personat ndërmjet moshës 15 dhe 24 vjeçare.

2.2 Trendet në arsim

Vlerësimet e nivelit arsimor të të rriturve më 2002 tregojnë se vetëm 13 përqind kanë arsim terciar (18 përqind e meshkujve dhe 8 përqind e femrave) dhe 44 përqind kanë arsim të mesëm të përfunduar karshi mesatares prej 68.9 përqind të BE25 (shih tabelën 2.1 në vazhdim).

Tabela 2.1: Niveli arsimor i popullsisë së Kosovës (mosha 25-64)

Niveli arsimor	Të gjithë	Meshkuj	Femra
< se fillore	6.0	2.0	10.0
Fillore	36.0	24.0	49.0
Të mesme	44.0	55.0	33.0
Arsim të lartë	13.0	18.0	8.0
N.A.	1.0	1.0	1.0

Burimi: RIINVEST, Arsimi dhe Zhvillimi Ekonomik, Prishtinë, 2004

Kah fundi i vitit 2004, 54 përqind e të rinjve kishin të përfunduar shkollën e mesme (rreth 56 përqind e meshkujve të rinj dhe gati 53 përqind të femrave të reja) ndërsa 9.7 përqind kishin vetëm shkollim fillor dhe 2.7 përqind kishin të përfunduar më pak se shkollën fillore. Në Tabelën 2.2 shihet se sistemi arsimor i Kosovës, pavarësisht disa zhvillimeve pozitive, ende nuk është në gjendje të tejkalojë problemet e mospërfshirjes, ku gati 36 përqind e të rinjve nga rradhët e RAE kanë të përfunduar më pak se arsimin fillor në vitin 2004.

Në të njëjtin vit, Serbët e Kosovës dhe pakicat tjera kishin vijueshmëri të arsimit të lartë më shumë se 75 përqind. Mirëpo, këto shkallë të larta nuk tregojnë trendet e arsimit të lartë terciar. Kjo pjesërisht mund të spjegohet me mospërdorimin e gjuhëve të pakicave në universitete, gjë që çon jashtë Kosovës ata të cilët dëshirojnë të vazhdojnë me studime.

Tabela 2.2: Vijueshmëria e arsimit, sipas gjinisë, grupmoshës dhe etnicitetit

Vijueshmëria më e lartë	Total	Meshkuj	Femrae	15-19	20-24	Shqiptarë	Serbë	RAE	Tjerë
Më pak se fillore	2.7	2.9	2.4	4.0	1.8	1.6	2.41	35.7	0.0
Fillore	9.7	11.3	8.2	10.9	8.2	9.1	8.43	30.9	10.7
Profesionale	16.5	16.7	16.2	19.8	16.2	17.9	4.82	4.8	3.6
E mesme	54.2	55.9	52.6	59.9	52.6	53.4	77.11	21.5	75.0
Universitet dhe nivel më i lartë	16.9	13.2	20.7	5.4	20.7	18.0	7.23	7.1	10.7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Burimi: ILO, ATSHP (2005)

Rritja e numrit të të regjistruarve në arsim padyshim se është indikator pozitiv, siç shihet edhe nga të dhënat e ATSHP-së dhe AFP-së, se të rinjtë me arsim më të lartë kanë më shumë mundësi punësimi. Mirëpo, nga të dhënat e përmendura më lart duhet nxjerrë dy konkluzione. I pari,

Kosovarët vonojnë hyrjen e tyre në treg të punës për shkak të mungesës së vendeve të punës dhe për shkak se ata besojnë që arsimi terciar do t'u ndihmojë të sigurojnë punësim, edhe pse punëdhënësit përparësi më të madhe i japin përvojës së punës. I dyti, braktisja e shkollës vazhdon të paraqesë problem, për shkak se 10.6 përqind të të rinjve kanë braktisur shkollën fillore, dhe ku një e treta prej tyre si arsye për këtë kanë cekur vështirësitë financiare (shih edhe tabelën xxx).

2.3. Tregu i punës

2.3.1. Pjesëmarrja e fuqisë punëtore

Më 2004, shkalla e përgjithshme e pjesëmarrjes në fuqi punëtore në Kosovë ishte 46.2 përqind, shkallë kjo më e ulëta në regjion (shih më poshtë tabelën 2.3 që ilustron indikatorët kryesorë të tregut të punës për periudhën 2001-2004 si dhe tabelën 2.4 për krahasim të indikatorëve të tregut të punës në shtete të zgjedhura dhe në grupe shtetesh).

Tabela 2.3: Indikatorët kryesorë të tregut të punës 2001 – 2004

	2001		2002		2003		2004	
	Të gjithë	Femra	Të gjithë	Femra	Të gjithë	Femra	Të gjithë	Femra
Shkalla e pjesëmarrjes	47.0	27.0	52.8	34.5	50.3	29.5	46.2	25.3
Shkalla e pasivitetit	53.0	73.0	47.2	65.5	49.7	70.5	53.8	74.7
Të punësuarit	20.0	8.0	23.8	8.8	25.3	8.3	27.9	9.9
Të papunësuarit	27.0	19.0	29.1	25.7	25.0	21.2	18.3	15.4
Shkalla e papunësisë	57.0	70.0	55.0	74.5	49.7	71.9	39.7	60.7

Burimi: Adaptim i bazuar në Anketat e Fuqisë Puntore (2001-2004)

Janë disa faktorë që shpjegojnë shkallën kaq të ulët të pjesëmarrjes në fuqi punëtore: gjithnjë e më shumë të rinj vazhdojnë studimet pas përfundimit të shkollës fillore. Ky është një faktor i rëndësishëm, marrë paraasysh proporcionin e madh të të rinjve në popullatën në moshë pune. Në anën tjetër të grupmoshave në moshë pune, shumë punëtorë të moshuar (të moshave ndërmjet 55 dhe 65) lëshojnë tregun e punës para se të arrijnë moshën e pensionimit. Kjo mund të zbulojë fenomenin e dekurajimit të punëtorit, ndoshta për shkak të ristrukturimit dhe zvogëlimit të punëtorëve të ndërmarrjeve, gjë që punëtorët e moshuar i vë në pozitë të pafavorshme në treg të punës. Dhe më e rëndësishmja, pjesëmarrja e përgjithshme ndikohet edhe nga shkalla jashtëzakonisht e ulët e femrave, sidomos të atyre të moshave ndërmjet 25 dhe 39 vjeçare, të cilat zakonisht merren me obligime shtëpiake dhe me kujdesin e fëmijëve në vend se të angazhohen në treg të punës. Shkalla e pjesëmarrjes së femrave në vitin 2004 pësoi një rënie prej 4.2 përqind, është përgjysmë më e vogël se e meshkujve (rreth 68 përqind) dhe 37 përqind më e ulët se pjesëmarrja e grave në BE (62.6 përqind). Edhe pse kolapsi i shërbimeve publike (qendrat e përkujdesit të fëmijëve, ato për të moshuarit, etj.), prapëseprapë kjo përqindje kaq e ulët vë bazë dyshimi rreth ekzistimit të diskriminimit në punësim e profesion nga rolet e stereotipizuara gjinore e sociale si dhe nga barrierat institucionale dhe të tjera që kufizojnë qasjen e grave në treg të punës.

Tabel 2.4: Shkalla e pjesëmarrjes, punësimi dhe papunësisë (Kosovë dhe vende të përzgjedhura)

Vendi	Shkalla e pjesëmarrjes		Shkalla e punësimi		Shkalla e papunësisë	
	Të gjithë	Femra	Të gjithë	Femra	Të gjithë	Femra
EU 25	70.4	62.6	64.1	56.5	8.9	9.8
EU 15	71.2	63.2	65.5	57.6	8.0	8.9
Bullgari	63.8	58.9	57.9	53.5	9.3	9.2
Kroaci	63.3	57.1	54.8	49.0	13.4	14.3
Kosovë	46.2	25.3	27.9	9.9	39.7	60.7
Rumani	61.8	54.9	57.8	51.8	6.5	7.1

Burimi: EUROSTAT, Trendet e tregut të punës (tremujori i 3-të 2005) dhe ZSK, AFP 2003 dhe 2004

Shkalla e lartë e pjesëmarrjes së të rinjve (57 përqind) mund të duket kontradiktore për shkak numrit të madh të tyre të regjistruar në arsim. Por, kjo mund të pasohet me faktin se shumë punëtorë të rinj, në të njëjtën kohë vijojnë edhe arsimin²⁵. Shkalla e pjesëmarrjes së meshkujve të rinj është në linjë me atë të kundërpalës së rritur (63 përqind përkatësisht 68 përqind), ndërsa shkalla aktivitetit të femrave të reja është 51 përqind, gati dyfishi i shkallës së kundërpalës së tyre të rritur. Pra, duket se femrat e reja marrin pjesë në treg të punës deri kur martohen. Pas martesës, nga to pritet të marrin përsipër detyrat familjare që pasqyrohet në shkallën e lartë të pasivitetit të tyre në moshën më të mirë.

Tabela 2.5: Indikatorët kryesorë të tregut të punës të të rinjve (sipas gjinisë, grupmoshës dhe etnicitetit)

	Total	Gjinia		Grupmosha		Etniciteti			
		Femra	Meshkuj	15-19	20-24	Shqiptarë	Serbë	RAE	Tjerë
Shkalla pjesëmarrjes ^e	56.9	51.5	62.8	40.2	69.1	56.5	63.4	51.2	65.2
Shkalla e pasivitetit	43.1	48.5	37.2	59.8	30.9	43.5	36.6	48.8	34.8
Të punësuar	28.7	28.0	29.6	16.0	38.0	29.2	23.4	17.4	49.2
Të papunësuar	28.2	23.6	33.1	24.2	31.1	27.3	40.0	33.8	16.0
Shkalla papunësisë ^e	49.5	45.7	52.8	60.1	45.0	48.4	63.0	66.1	24.5

Burimi, ILO: ATSHP (2005)

²⁵ Sipas kriterëve të vlerësimit të ILO-s, prioriteti është dhënë aktivitetit e jo pasivitetit, ndërsa, AFP-ja prioritet i kushton pasivitetit duke analizuar të rinjtë që janë në shkollë por të cilët edhe punojnë në të njëjtën kohë.

2.3.2. Punësimi

Shkalla e përgjithshme e punësimit të të rinjve më 2004 nuk ishte më e lartë se 27.9 përqind. Pavarësisht trendit pozitiv në performancën e punësimit, me një mesatare të rritjes vjetore prej rreth 2 përqind, prapëseprapë kjo rritje duket e ulët krahasuar me vendet e regjionit të EJL-së (shih tabelën 4 për krahasim me Bullgarinë, Kroacinë dhe Rumaninë). Edhe para vitit 1999, performanca e punësimit në Kosovë ishte më e ulët krahasuar me rajonet tjera të ish-RFJ-së. Presionet e forta demografike, niveli i ulët i kualifikimeve dhe strategjitë industriale që favorizonin sektorët me absorbim të ulët të fuqisë punëtore (minierat dhe energjetika) ishin disa nga shkaqet e shkallës së ulët të punësimit, e që kompensohej me transfer të të ardhurave nga autoritetet qendrore dhe nga emigrimi.²⁶ Madje rritja e shkallës së punësimit gjatë disa viteve të kaluara vazhdon të shkojë më shumë në dobi të meshkujve sesa të femrave (rritje prej 4 përqind kasrshi 1.6 përqind sa ishte më 2004).

Shkalla e përgjithshme e punësimit të të rinjve më 2004 ishte 28.7 përqind, me një rritje prej 6 përqind krahasuar me vitin 2001²⁷. Rimëkëmbja ekonomike e periudhës 2001-2004 nuk shkonte në favor të barabartë për të gjithë të rinjtë; mundësitë e punësimit më së shumti i shfrytëzonin meshkujt e rinj, të grupmoshës 20 deri 24 vjeqare, Shqiptarë të Kosovës dhe grupeve tjera minoritare. Të rinjtë nga grupi i RAE ishin më të disfavorizuarit, me një shkallë punësimi rreth 17.4 përqind.

Ekziston një ndërlidhje pozitive ndërmjet punësimit dhe nivelit arsimor: shkalla e punësimit e punëtorëve të rritur me arsim terciar është për 50 përqind më e lartë se e atyre me arsim të mesëm²⁸. Kjo ndërlidhje pozitive vlen edhe për tregun e punës së të rinjve: mbi 57 përqind e të rinjve me arsim terciar ishin të punësuar më 2004, krahasuar me vetëm 14 përqind të të rinjve të punësuar me më pak se arsimin fillor të përfunduar. Performanca më e mirë e punëtorëve të arsimuar në treg të punës mund t'i atribuohet mungesës së një sistemi të pranuar të kualifikimeve, që i shtyn punëdhënësit të marrin universitetin si bazë arsimore për kualifikim profesional, ndërsa performanca e dobët e tregut të punës është pasojë e mungesës së vendeve të punës karshi numrit gjithnjë në rritje të punëkërkuësve me nivel të lartë arsimor.

Struktura e punësimit sipas sektorit dhe degës tregon se sektori i shërbimeve është ofruesi kryesor i punësimit në Kosovë, me mbi 65 përqind të punësimit të përgjithshëm dhe me rreth 90 përqind të punësimit të përgjithshëm të të rinjve.²⁹ Më 2004, një pjesë e madhe e punëtorëve ishin të punësuar në tregti (13.9 përqind) dhe arsim (10.6 përqind). Në të njëjtin vit, punëtorët në bujqësi përbënin 25 përqind të punësimit të përgjithshëm (me një hise shumë të vogël të të rinjve të punësuar në këtë sektor), ndërsa prodhimtaria pati pjesë të punësimit prej rreth 10 përqind. Krahasuar me vitin 2003, si shërbimet ashtu dhe bujqësia patën një rritje të punësimit, ndërsa prodhimtaria pati një rënie të punësimit prej 17 përqind. Kalimi nga prodhimtaria në shërbime konfirmon trendin që e kanë provuar edhe ekonomitë tjera të tranzicionit të Evropës Qendrore

²⁶ FMN, *Kosovë: Orientimi i politikave drejt rritjes dhe zhvillimit*, op. cit., p. 18.

²⁷ Anketa e vlerësimit të standardit jetësor në Kosovë raporton se shkalla e punësimit të të rinjve më 2001 ishte 22.6 përqind. Shih A. Kolev, C. Saget, "Të kuptuarit e vështirësive të tregut të punës të të rinjve: Dëshmi nga Evropa Jug-Lindore", *International Labour Review*, Vëll 144 (2005), Nr 2, fq 165 et seq.

²⁸ AFP e vitit 2004 tregon se 80 përqind e njerëzve me arsim terciar janë të punësuar, ndërsa ata me shkollë të mesme të lartë vetëm 40 përqind.

²⁹ Të dhënat mbështeten në mesataret e nxjerra nga shifrat e AFP-së më 2004.

dhe Lindore.³⁰ Gratë e rritura ishin të tejprerfaqësuar në sektorin e shërbimeve, me një pjesë të madhe të tyre të punësuar në arsim (18 përqind), shëndetësi (13.8 përqind) dhe tregti (13.1 përqind). Femrat e reja janë më të përfaqësuar në tregti (35 përqind), komunitet (16.9 përqind) dhe shërbime shëndetësore (14.2 përqind), ndërsa meshkujt e rinj kanë proporcionalisht përqindje më të madhe të punësimit në industrinë hoteliere (21.4 përqind), profesione këto të cilat tradicionalisht konsiderohen si mashkullore.

Si në shumë vende tjera të rajonit, edhe në Kosovë burim i ri i punësimit është dëshmuar të jetë vetëpunësimi me një hise prej 26 përqind të punësimit të përgjithshëm më 2004. Mirëpo, vetëpunësimi për të rinjtë shpesh është mjet mbijetese: më 2004, mbi 24 përqind e të rinjve të vetëpunësuar kanë pranuar se janë kthyer në vetëpunësim pasi nuk kanë pasur mundësi të gjejnë punësim me pagë. Hisja e femrave të vetëpunësuar është pëërgjysmë më e ulët se e meshkujve (11.9 përqind më 2004), që tregon se edhe ato angazhohen në vetëpunësim pasi që kanë vështirësi për të gjetur punësim me pagë.

Ka mungesë të dhënash mbi punësimin në sektorin publik dhe privat. Mirëpo, vlen të ceket se të dhënat administrative tregojnë se që nga viti 2004 ka pasur rënie të punësimit në sektorin publik, edhe pse ky sektor ende mbetet punëdhënësi kryesor në Kosovë me një hise prej 55 përqind të kërkesës totale për fuqi punëtore.

2.3.3 Punësimi informal

AFP-ja nuk mbledhë të dhëna rreth ekonomisë informale dhe aktualisht ka mungesë informacionesh zyrtare, sepse të dhënat mbi bizneset e regjistruara nuk krahasohen me ato mbi ndërmarrjet që kërkojnë licenca në nivel komunal e as me të dhënat e mbledhura nga Ministria e Financave për qëllime taksatimi. Sipas një hulumtimi të bërë më 2003, del se rreth gjysma e punësimit në Kosovë ishte në ekonominë informale, bazuar në kriterin e ILO-s e që bazohet në faktin se nëse punëtori posedon kontratë dhe nëse ndërmarrja është e regjistruar. Niveli i informalitetit do ishte edhe më i lartë nëse kihet parasysh pagesa e tatimit në pagë (bazuar në këtë kriter del se 67 përqind e respondentëve ishin të punësuar informal).³¹

Të dhënat e mbledhura nga ATSHP në të rinjtë dhe në ndërmarrjet vetëm sa konfirmon këto vlerësime. Marrë parasysh kriterin e kontratës së punës me shkrim, 50 përqind e punëtorëve mbështeteshin vetëm në aranzhime gojore³² (tabela 2.6).

³⁰ Ministria e Ekonomisë dhe Financave (MEF), *Korniza buxhetore afatmesme. Strategjia buxhetore 2006-2008*, Prishtinë, 2005.

³¹ BB, *Studim i tregut të punës në Kosovë: Sfidat e politikave të punësimit formal dhe informal*, Washington D.C., 2003.

³² Rregullorja 2001/17 e UNMIK-ut *Mbi Ligjin Themelor të Punës në Kosovë*.

Tabela 2.6: Punëtorët e rinj me dhe pa kontratë pune, sipas gjinisë, moshës dhe etnicitetit

Responentët e rinj	Me kontratë pune	Pa kontratë pune
Total	79.6	20.4
Femra	79.4	20.6
Meshkuj	79.8	20.3
15-19	66.2	33.8
20-24	83.3	16.7
Shqiptarë	81.1	26.5
Serbë	38.5	61.5
RAE	57.1	42.9
Tjerë	12.0	0.0
Ndërmarrjet	Me kontratë pune	Pa kontratë pune
Total, nga të cilët	88.4	11.6
<i>Kontratë me shkrim</i>	77.3	
<i>Kontratë gojore</i>	22.1	

Burimi, ILO: ATSHP (2005)

Nëse matet në bazë të të drejtave të sigurimit social, niveli i informalitetit del dhe më i madh: 54 përqind e punëtorëve të rinj nuk kishin të drejtë pushimi mjekësor me pagesë dhe 45.5 përqind e ndërmarrjeve të anketuara nuk parashihnin një të drejtë të tillë. Njëjtë, edhe për kontributet pensionale të cilat nuk paguheshin për 53 përqind të punëtorëve të rinj dhe në 42 përqind të ndërmarrjeve të anketuara. Informaliteti është i shtrirë edhe tek të rinjtë e vetëpunësuar: pavarësisht shkallës së lartë të bizneseve profitabile të raportuara nga ATSHP, më shumë se 23 përqind e të vetëpunësuarve të rinj nuk ishin të regjistruar tek autoritetet kompetente më 2004, që është katër herë më shumë se 5.2 përqind e gjetur tek ndërmarrjet më stabile.

Për të rinjtë e vetëpunësuar, shkalla e lartë e informalitetit mund të jetë shkaktuar nga faza e sapofilluar e biznesit, nga madhësia e vogël e biznesit (59.6 përqind e të rinjve të vetëpunësuar veprojnë me ndihmën e familjeve të tyre). Ndërsa për ndërmarrje në pozitë më të qëndrueshme arsyeja kryesore e mosregjistrimit ishte kosto e lartë e sigurimit social.

2.3.4. Niveli i pagave dhe kushtet e punës³³

Në vitin 2005, paga mesatare mujore në sektorin privat (në terme nominale) ishte €217. Nuk ka të dhëna të publikuara mbi pagat e sektorit publik, mirëpo duket se një mesatare mujore prej €220 duket se është e arsyeshme për këtë sektor.³⁴ Edhe pse e paraparë me ligj të punës, në Kosovë nuk ka pagë minimale dhe punëdhënësit pagat i caktojnë me metodën e negociimit. Në një rën anë, punëtori i arsimuar merr pagë më të lartë dhe punon në kushte më të mira pune në profesione me kualifikime të larta (p.sh. shërbime sigurimi dhe financiare). Në anën tjetër, grupe të caktuara – si p.sh. të rinjtë, gratë dhe pakicat etnike – përballen me pabarazi. Në tabelën 2.7 më poshtë gjendet ilustrimi i dallimeve në paga sipas gjinisë, moshës, nivelit të arsimit dhe profesionit.

Tabela 2.7: Paga mesatare mujore sipas gjinisë, grupmoshës dhe arsimit (në Euro)

Arsimi	Meshkuj	Femra	15-24	25-39	40-55	Mbi 55
Fillor	162.92	161.55	156.97	174.12	155.74	156.75
I mesëm i ulët	195.77	171.19	178.12	197.45	192.85	195.08
I mesëm i lartë	222.93	206.56	201.88	217.14	240.63	242.50
Universitar	331.28	272.15	244.93	322.82	325.31	354.34
Profesioni	Meshkuj	Femra	15-24	25-39	40-55	Mbi 55
Drejtuës-udhëheqës	324.99	301,17	258.40	316,24	334,48	333,72
Profesionistë	289.87	263.46	251.08	291,61	283.67	258,17
Administrativ	232.69	222,07	206.39	235,69	228.93	220,27
Zanat	216.08	168.05	189.99	211,12	223,16	209,88
Tregti-Shitje	197.86	197.37	204.27	192,83	198,55	197,98
Procese	197.96	226.67	202.66	200,73	199,88	194,50
Elementar	177.53	177.55	172.27	185,08	158,44	157,56

Burimi: MPMS-ILO Hulumtim i pagave dhe aftësive, op. cit.

Shumë shpesh ndërmarrjet lënë anash të drejtat dhe kushtet e punës së punëtorëve. Hulumtimi i pagave dhe aftësive i bërë më 2005 tregoi se shumica e ndërmarrjeve të intervistuar (të regjistruara e të paregjistruara) nuk përmbushnin pikat e ligjit të punës që kanë të bëjnë me kushtet e punës. Në Tabelën 2.8 ipet një pasqyrë shqetësuese e kushteve të punës në ndërmarrjet e anketuara.

³³ Të dhënat mbi pagat janë nga *Hulumtimi i pagave dhe aftësive* i bërë nga MPMS dhe ILO në tetor të vitit 2005 (procesuar, Mars 2006).

³⁴ Vlerësim i bazuar në numrin e përgjithshëm të të punësuarve me orar të plotë në administratën publike në pjesën e buxhetit që ndahet për paga në vit.

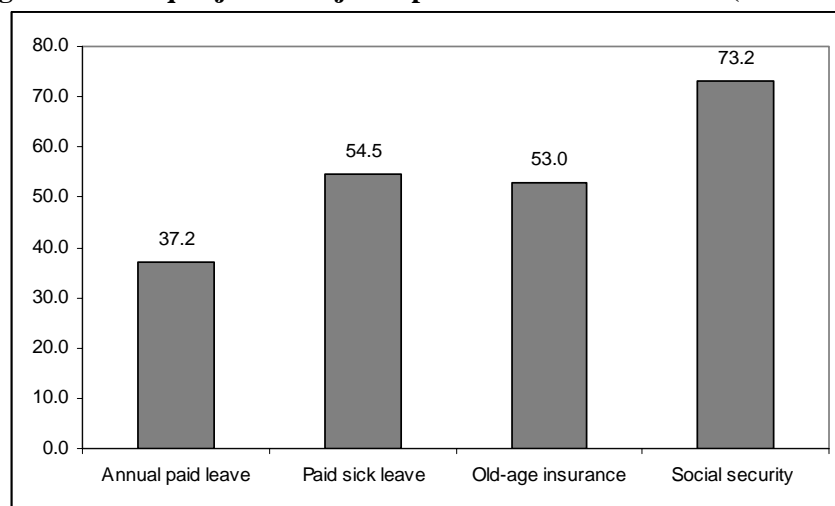
Tabela 2.8: Përqindja e ndërmarrjeve që nuk sigurojnë të drejta

Të drejtat	Ndërmarrje të peregjistruara	Ndërmarrje të regjistruara
Transport apo kompensim për të	31.7	72.5
Shujtë apo kompensim për të	92.7	20.4
Pushim vjetor me pagesë	61.0	37.1
Pushim mjekësor me pagesë	39.0	54.0
Beneficione pensionale	68.3	29.3
Pushim lehonie me pagesë	41.5	51.5
Kompensim pas përfundimit të shërbimit	24.4	84.8
Bonuse/shpërblime për performancë të mirë	41.5	57.6
Kurese shkollimi ose aftësimi	22.0	81.5
Paisje/rrroba mbrojtëse në punë	61.0	43.7

Burimi: MPMS-ILO, Hulumtimi i pagave dhe aftësive, op. cit.

E njëjta vlen edhe për tregun e punës së të rinjve: më 2004 rreth 21 përqind e të rinjve punonin për më shumë se 50 orë në javë³⁵, më shumë se 73 përqind ishin jashtë sistemit të sigurimit social, pavarësisht faktit se 46 përqind e punëtorëve kishin kontratë pune me afat të pacaktuar (shih figurën 2.1).

Figura 2.2. Përqindja e të rinjve të punësuar me beneficione (e selektuar)



Burimi, ILO: ATSHP (2005)

³⁵ *Ligji Themelor i Punës* përshkruan 40 orë pune në javë me punë jashtë orarit prej 20 orë/javë por duke mos kaluar 40 orë në muaj.

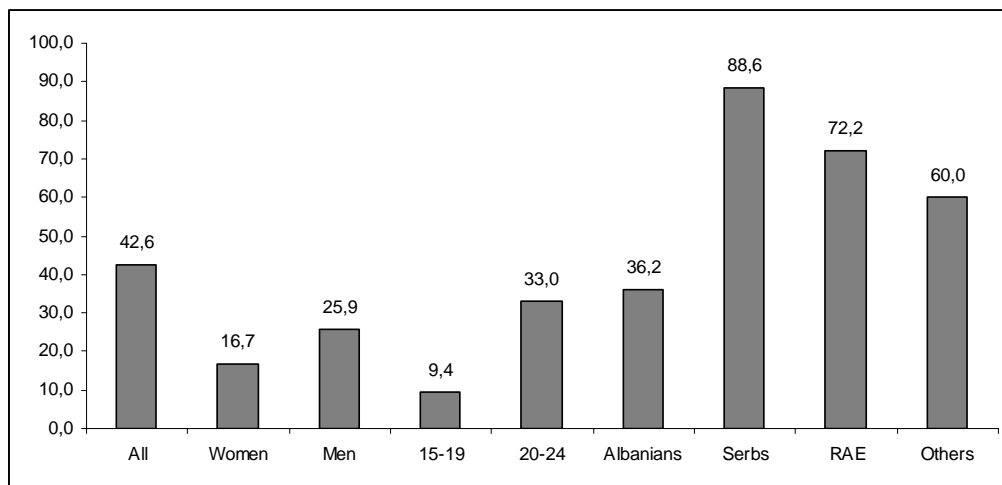
2.3.5. Papunësia

Shkalla zyrtare e papunësisë për vitin 2004 ishte 39.7 përqind, pa ndonjë dallim të madh me të dhënat e dala nga AFP dhe të dhënat administrative rreth papunësisë ku rezulton se shkalla e papunësisë ishte 42.3 përqind në po të njëjtin vit.³⁶ Më 2004 shkalla e papunësisë së femrave në bazë të informacioneve nga Zyra Statistike (60.7 përqind) ishte gati dyfish më e lartë se e meshkujve (31.5 përqind). Rreth 88 përqind e të papunësuarve ishin të papunë për më shumë se një vit (papunësi kohëgjatë).

Në të njëjtin vit, shkalla e papunësisë së të rinjve ishte 49.5 përqind (45.7 përqind për femrat dhe 52.8 për meshkujt) me një raport papunësie të rinj/të rritur 1.3, më e ulët se në vendet fqinje (2.3 në Bullgari, 3.4 në Rumani dhe 4.2 në Serbi³⁷). Pasi që indikatorët masin raportin ndërmjet shkallës së punësimit të të rinjve dhe të rriturve, sa më e lartë shkalla e papunësimit të të rriturve dhe pesha e të të rinjve mbi msohë të punës, aq më i vogël proporcioni.

Rreth 43 përqind e të rinjve të papunësuar më 2004 ishin në kërkim të punës për më shumë se një vit, dhe 19.4 përqind prej 6 muaj deri në një vit. Gjendja ishte jashtëzakonisht serioze për të gjitha grupet minoritare (shih figurën 2.2), por sidomos për Serbët e Kosovës (88.6 përqind) dhe RAE (72.2 përqind). Papunësia kohëgjatë është fenomen kryesisht mashkullor (47 përqind e meshkujve të rinj dhe 37 përqind e femrave të reja). Ndoshta kjo ndodh për shkak se ka dhe të rinj që dëshirojnë të kërkojnë me kujdes një vend më të mirë pune. Përderisa në Kosovë nuk ekziston skema e beneficioneve të papunësisë, prezenca e dërgesave (remitencave) në të hyrat familjare mund të luajë rolin e rezervimit të pagës për të papunësuarit, përfshirë dhe të rinjtë. Për më tepër, kthimet nga puna sezonale apo puna në ekonomi informale mund të krahasohen pozitivisht me pagën e punëtorëve të herës së parë në ndërmarrje formale.

Figura 2.3: Papunësia kohëgjatë e të rinjve sipas gjinisë, grupmoshës dhe përkatësisë etnike



Burimi, ILO: ATSHP (2005)

³⁶ Deri më 2003 ka pasur dallime të mëdha ndërmjet shkallës së papunësisë të llogaritur nga AFP dhe të dhënat administrative dhe burimeve tjera si ato nga organizatat ndërkombëtare.

³⁷ A. Kolev, C. Saget, "Të kuptuarit e vështirësive të tregut të punës të të rinjve: Dëshmi nga Evropa jug-lindore", op.cit., fq. 165

2.3.6. Pasiviteti dhe dekurajimi

Më shumë se gjysma e popullatës në moshë pune të Kosovës ishte pasive gjatë vitit 2004. Përqindja e popullatës joaktive e raportuar nga AFP ishte 71.4 përqind. Mirëpo, që nga viti 2002 këto të dhëna përfshijnë edhe popullatën që nuk është në moshë pune (p.sh. grupmoshat nën 15 vjet dhe mbi moshën 65 vjeqare). Një përqindje prej rreth 50 përqind (53.8 përqind bazuar në përshtatjen sipas të dhënave nga AFP) duket se është më me vend. Gjatë periudhës 2001-2004 ka pasur një paqëndrueshmëri në shkallën e përgjithshme të aktivitetit, që ka gjasa se indikon një paraqitje të ndjeshme të dekurajimit të punëtorëve për shkak të performancës së ulët ekonomike.³⁸ Gjatë së njëjtës periudhë, shkalla e pasivitetit të femrave i ishte nënshtruar një luhatjeje më të madhe, që më 2004 u barazua me një shkallë të lartë prej 74.7. Pasiviteti dhe dekurajimi ndikon disproporcionalisht në të dy gjinitë me nivel arsimor më të ulët se shkolla e mesme, edhe pse femrat janë më të ekspozuara se meshkujt, ndërsa pasiviteti mbetet i vogël për meshkujt e femrat me arsim terciar.

Shkalla e pasivitetit të femrave të reja, në anën tjetër, është për 5 përqind më e lartë se e meshkujve (shih tabelën 2.9), por me determinante të tjera. Meshkujt janë kryesisht joaktivë për shkak të shëndetit të dobët, a për shkak të aftësive të kufizuara (66 përqind) ose për shkak se nuk mund të gjejnë punë (18 përqind), ndërsa femrat e reja janë joaktive për shkak të shëndetit të dobët ose aftësive të kufizuara (32 përqind), kujdesit për fëmijë dhe obligimeve shtëpiake (21 përqind dhe 6 përqind), pamundësisë për të gjetur punë (12 përqind) ose për shkak të nivelit joadekuat arsimor (10 përqind). Për të rinjtë nga grupi RAE, joaktiviteti kryesisht përcaktohet nga niveli joadekuat arsimor (33 përqind) dhe njëjtë për shkak të kujdesit ndaj fëmijëve, obligimeve shtëpiake dhe pamundësisë për të gjetur punë.

Tabela 2.9: Joaktiviteti i të rinjve sipas gjinisë, moshës dhe përkatësisë etnike

	Në shkollë	Jashtë fuqisë punëtore	Shkalla e joaktivitetit (përqindja)	Përqindja e punëtorëve të dekurajuar në mesin e personave joaktivë (përqindja)
Total	32.1	11.0	43.1	21.2
Femra	35.0	13.5	48.5	22.2
Meshkuj	28.9	8.4	37.2	19.3
15-19	49.9	9.9	59.8	25.4
20-24	19.1	11.9	30.9	18.6
Shqiptarë të Kosovës	32.3	11.2	43.5	21.3
Serbë të Kosovës	31.0	5.6	36.6	0.0

³⁸ Fenomeni i dekurajimit të punëtorëve i referohet atyre individëve të cilët për shkak të mungesës (bindjeve) të suksesit, kanë pushuar së kërkuari punë, edhe pse në të njëjtën kohë ata janë ta gatshëm dhe të aftë të angazhohen në aktivitete produktive.

RAE	36.1	12.7	48.8	50.0
Tjerë	18.8	16.0	34.8	0.0

Burimi ILO: ATSHP (2005)

Në vitin 2004, hisja e të rinjve që nuk punonin për shkak të nivelit joadekuat arsimor ose pamundësisë për të gjetur punë ishte 21.2 përqind të të rinjve jashtë fuqisë punëtore. Nëse këta punëtorë të dekurajuar llogariten brenda kuadrit të fuqisë punëtore, atëherë shkalla e papunësisë së të rinjve do të ngritej për 4 përqind. Tabela 2.9 më lart tregon përqindjen e punëtorëve të dekurajuar në mesin e të rinjve joaktivë, sipas gjinisë, grupmoshës dhe përkatësisë etnike. Shkalla më e lartë e dekurajimit në mesin e femrave të reja dhe RAE (22 përqind dhe 50 përqind) ngritë dyshime mbi diskriminimin në punësim ndaj këtyre dy grupeve.

Indikatori i tranzicionit nga shkolla në punë është një masë tjetër e dobishme për vlerësim të vështirësive të të rinjve në treg të punës, pasi që mbulon shtigjet e një të riu që nga përfundimi i shkollimit e deri tek vendi i parë i punës “i karrierës” apo “i rregullt”. Sipas të dhënave të mbledhura nga ATSHP, vetëm 15.7 përqind e të rinjve më 2004 kishin përfunduar tranzicionin – d.m.th. ishin të punësuar në punë karriere apo punë të rregullt pa plane imediate për të ndërruar vendin apo për t’u kthyer në arsim. Rreth 46.6 përqind e respondentëve ishin ende në tranzicion, d.m.th. ishin të papunësuar, ose të punësuar në vende pune jo të karrierës apo punë të përkohshme, ishin joaktivë, por që planifikonin të punojnë në faza të mëvonshme.

3. Rishikim i politikave ekzistuese të punësimit të të rinjve

Kosovës ende i mungon një strategji zhvillimore koherente dhe gjithëpërfshirëse. Shumica e ministrive kanë hartuar strategji vetanake me fare pak konsideratë rreth të dhënave të varfëra dhe pengesave buxhetore. Edhe pse sfidat e imponuara nga popullsia e madhe e re janë në dijeni të Institucioneve të Përkohshme të Vetëqeverisjes (IPVQ))³⁹, politikat dhe strategjitë sektorale nuk përfshijnë masa specifike për adresim të punësimit të të rinjve. I vetmi instrument i politikave specifike në këtë drejtim është draft ligji i Kosovës për fuqizim dhe pjesëmarrje të të rinjve dhe plani i tij akcional⁴⁰.

Ekzistojnë disa masa të tregut të punës për të rinjtë⁴¹, por të cilat nuk udhëhiqen nga politika koherente dhe të mirë-formuluara punësimi. Të dhënat mbi tregun e punës mbledhen në baza vjetore përmes Anketave të Fuqisë Punëtore, ndërsa Ministria e Punës bën një publikim periodik të të dhënave administrative. Aktualisht janë vënë themelet e një sistemi të informatave të tregut të punës, por përparimi i bërë është i pamjaftueshëm për të siguruar një bazë të qëndrueshme për hartim politikash.

Pozita dhe potencialet e të rinjve në treg të punës varen nga fuqia dhe dinamizmi i kërkesës për fuqi punëtore në përgjithësi dhe nga punnësueshmërinë e të rinjve, d.m.th. varen nga ajo se sa janë të rinjtë të aftë të integrohen në treg të punës atëherë kur të jetë rritur kërkesa për fuqi punëtore. Prandaj, në paragrafët vijues do të përqëndrohemi më shumë në tri sfera të politikave: në politikat makroekonomike e fiskale dhe në ndikimin e tyre në zhvillimin e sektorit privat, dhe në politikat e arsimit, aftësimin dhe të tregut të punës.

3.1. Politikat makroekonomike dhe fiskale

Me gjithë pengesat buxhetore, IPVQ-të në mesin e vitit 2004 filluan të diskutojnë rreth nevojave për fokusim të politikave në sferat kyçe zhvillimore. Ky proces rezultoi me *Kornizën Afatmesme të Shpenzimeve të Kosovës 2006-2008*⁴², që siguron shpenzime buxhetore qeveritare për periudhën (shih tabelën 3.1) dhe një sërë prioritetesh strategjike të kategorizuara në pesë sfera të politikave: ekonomi/infrastrukturë, siguri publike, arsim dhe kulturë, shëndetësi, mirëqenie dhe shërbime publike.

³⁹ IPVQ-të janë institucione të themeluara rishtazi dhe, edhe pse ka përmirësime të dukshme, duhet përparim më i madh në lëmin e tejkalimit të mangësive në identifikimin dhe prioritetizimin e politikave si dhe në hartim dhe vlerësim të politikave.

⁴⁰ Ligji i propozuar nga Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit përmban masa të përgjithshme për arsimin, shëndetësinë, punësimin pjesëmarrjen etj. të të rinjve. Plani akcional i fuqizimit të të rinjve do të përbëhet nga seksione të veçanta tematike, pjesë e të cilave do të jetë edhe ky plan akcional i punësimit të të rinjve.

⁴¹ Masat kryesore të tregut të punës për të rinjtë në Kosovë përfshijnë ngritjen e aftësive dhe aftësimin për treg pune, punësimin e subvencionuar, skemat e qirakërisë dhe stazherisë (shih seksionin XXXXX për më shumë detaje)

⁴² MEF, *Kosovë 2006-2008 Korniza Afatmesme e Shpenzimeve*, Prishtinë, 2006, op. cit.

Tabela 3.1: Korniza Afatmesme Buxhetore (2006-2008) Mil. €

TË HYRAT	2006	2007	2008
Qeveria Qendrore	615	626	637
Të hyrat nga taksat	555	563	572
Tatimet vendore	134	141	147
Taksat kufitare	421	423	425
Të hyrat jotatimore	61	62	65
Qeveritë lokale	34	37	43
Të hyrat bazë	649	663	680
Shtimi i të hyrave	22	25	28
TË HYRAT TOTALE	671	688	708
<hr/>			
SHPENZIMET			
Rroga dhe paga	208	211	214
Mallra e shërbime	136	139	141
Transfere sociale	117	121	124
Subvencione tjera	49	42	35
Shpenzime kapitale	182	186	187
Rezervë	9	6	6
SHPENZIMET TOTALE	700	705	708
<hr/>			
Bilansi buxhetor	-29	-17	0

Burimi MEF, Kosovë 2006-2008 Korniza Afatmesme e Shpenzimeve, op.cit.

Shtytësit kryesorë të politikave makroekonomike dhe fiskale bazohen në përmirësimin e konkurrueshmërisë ndërkombëtare të ekonomisë Kosovare, që çon tek zëvendësimi i importeve dhe rritja e eksportit; mirëmbajtja e regjimit tatimor me shkallë të ulët dhe liberalizim të mëtejshëm të tregtisë me shtetet fqinje. Elementi kryesor i shpenzimeve të kufizuara është fatura e pagave të sektorit publik. Gjatë vitit 2006, qeveria planifikon që të ndërmarrë një reformë të sektorit publik, me qëllim të reduktimit të fuqisë punëtore të shërbimit civil dhe të shpenzimeve për paga në kuadër të buxhetit të përgjithshëm, që aktualisht është 30 përqind. Subvencionet për ndërmarrjet publike dhe për transferet sociale planifikohet që të mbesin kryesisht të pandryshuara në shifra nominale.

Strategjia kyçe e Qeverisë së Kosovës për tejkalimin e rritjes së ngadaltë ekonomike dhe punësimit është promovimi i ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme (NVM), sidomos në sektorë për të cilët mendohet se Kosova ka përparësi konkurruese, pra bujqësia, prodhimtaria e lehtë, minierat dhe energjetika.

Dihet përgjithësisht se korniza aktuale ligjore mundëson një ambient miqësor për biznes, madje më të favorshëm se tek vendet fqinje⁴³. INë disa sfera Kosova qëndron më mirë madje edhe se disa shtete që sapo kanë hyrë në BE. Mangësitë në këtë drejtim janë kryesisht rezultat i dështimit të themelimit të institucioneve dhe mekanizmave për zbatueshmëri të ligjeve e rregulloreve. Sa i përket kornizës rregullative të ndërmarrjeve, komunat janë përgjegjëse për dhënie dhe zbatim të

⁴³ BB, *Klima e Biznesit në Kosovë*, Washington D.C., 2004.

licencave, lejeve dhe për inspektim; si rezultat, tani ekzistojnë rreth tridhjetë regjime të ndryshme, që kryesisht janë të dizajnuara dhe zbatuara mjaft dobët. Ky ambient i paqëndrueshëm rregullues krijon pengesa që ndërmarrjet të hyjnë dhe të veprojnë në një lëmi të caktuar si dhe stimulojnë operimin në ekonominë informale. Ambienti i biznesit ka edhe mangësi tjera:

- Kursimet dhe investimet janë të ulëta krahasuar me shtetet fqinje; huatë komerciale janë kryesisht afatshkurta dhe nuk janë në dispozicion për biznese të reja, kërkesat për kolaterale arrijnë në 200 përqind të shumës së huasë. Shërbimet financiare dhe qasja në kredi janë vështirësitë kryesore si për ndërmarrje të themeluara ashtu dhe për ndërmarrësit e rinj të zbuluara përmes një numër anketash;
- Kosova ofron shumë mundësi për ndërmarrjet që të hyjnë e dalin nga tregu, të rekrutojnë dhe pezullojnë punëtorët, ndërsa regjistrimi dhe zbatimi i të drejtave pronësore ende mbeten problematike. Kapacitetet e ulta institucionale zvogëlojnë besimin e komunitetit bankar dhe të biznesit që këto të drejta të njihen dhe zbatohen nga gjyqësori;
- Furnizimi me rrymë dhe rrjeti i transportit, edhe pse në përmirësim, janë ende joadekuate për të krijuar një ambient mundësues për zhvillim të sektorit privat dhe për tërheqjen e investimeve direkte të huaja (IDH). Mallrat transportohen kryesisht përmes rrugëve dhe korridoret për eksport duhet zgjeruar dhe të mirëmbahen më shumë;
- Prodhimet bujqësore janë në rritje, mirëpo shitjet në tregun vendor dhe në eksport janë të prekura nga mungesa e certifikimit të sigurisë dhe standardet e cilësisë. Për t'u bërë shtytës i zhvillimit të eksportit, agro-procesimi duhet të jetë i gatshëm për konkurrencë me produkte Evropiane, të përmbushë standardet e sigurisë dhe cilësisë së produkteve ushqimore dhe të ketë kosto konkurruese për inpute bujqësore. Realisht, ka pak gjasa që çfarëdo ristrukturimi fundamental të jetë i suksesshëm nëse dhe derisa Kosova të mos pranojë investime substanciale;
- Tërheqja e IDH në fushën e minierave dhe energjetikës për rezervat e linjtit pengohet nga konfuzioni ligjor dhe konsesionet, si dhe nga pasiguria që ka të bëjë me statusin përfundimtar të Kosovës. Edhe nëse këto probleme tejkalohen dhe rryma fillon të prodhohet me çmim të lirë, kjo do të shkonte në dobi të ekonomisë vetëm nëse vështirësitë eksploatohen nga sektorët e vlerës së shtuar, kryesisht prodhimtaria.

Reformat në sistemin tatimor, në formë të përmirësimit të taksave dhe administratës doganore, pritet që do të ndikojnë në rritjen e mbledhjes së taksave për një periudhë afatmesme. Koordinimi më i mirë ndërmjet Administratës Tatimore e Doganore dhe mbledhjes së taksave do të jetë në fokus të aktiviteteve, me objektiv të rritjes së disiplinës së mbledhjes së taksave dhe zgjerimit të bazës tatimore.

Gjatë katër viteve të kaluara rritja ekonomike dhe e punësimit në Kosovë, krahasuar me vende tjera të regjionit, ka qenë veçanërisht dëshpëruese. Këtë performancë kaq të dobët mund të spjegojnë një sërë faktorësh: politikat strikte të miratuara për të kontrolluar rritjen e inflacionit pas konfliktit dhe deficitet aktuale buxhetore; deindustrializimi i shpejtë, investimet e pamjaftueshme si vendore – për shkak të kursimeve të pakta – ashtu dhe të huaja – për shkak të

kornizës së paqartë rregullative – si dhe për shkak të humbjes së potencialit të remitencave, kryesisht të shpenzuara për konsum.

Liberalizimi i parakohshëm i tregtisë dhe dominimi i mikrondërmarrjeve janë shkaktarët kryesorë të deficiteve të mëdha tregtare, që në anën tjetër vështirësojnë për së tepërmi punësimin. Përderisa importet nga BE-ja janë gjithnjë në rritje, eksportet nga Kosova për në BE kanë mbetur prapa, si pasojë e standardeve të ulëta të prodhimit dhe kapacitetit joadekuat certifikues. Tentativat për hapje të mëtejme të ekonomisë kah tregjet ndërkombëtare (përmes negociimit të marrëveshjeve të tregtisë së lirë) kanë gjasa të jenë negative, sidomos për prodhimet bujqësore dhe ushqimore, jo vetëm se shkaktohet humbje e të hyrave më se të nevojshme, por edhe se Kosova nuk ka industri dhe produkte të pjekura, e as institucione të qëndrueshme që do t'i mundësonin të konkurrojë në një nivel më të lartë. Për më tepër qasja për stimulim të eksportit mund të mos shpaguhet nëse tregu primar i eksporteve të produkteve të Kosovës mbetet i dobët siç ka qenë gjatë disa viteve të shkuara. Për të ngritur nivelin e përgjithshëm të punësimit dhe për të ndrequr trendet negative të fuqisë punëtore dhe punësimit, prioritet duhet dhënë rritjes së investimeve në aktivitete produktive, ndryshimit dhe pasurimit të strukturës, si dhe rritjes së produktivitetit të fuqisë punëtore. Produktiviteti i fuqisë punëtore, i matur në formë të GDP-së për një person të punësuar është më i ulët se në vendet fqinje dhe në trend të rënies (shih tabelën 3.2) për shkak rritjes së ulët të GDP-së gjatë viteve të kaluara.

Tabela 3.2 Produktiviteti i fuqisë punëtore (GDP në mil €individë të punësuar)

	2001	2002	2003	2004
GDP (në mil. Euro)	2,439	2,438	2,425	2,475
Të punësuar (mijë)	242.8	293.9	317.5	356.2
Produktiviteti i fuqisë punëtore	10,045	8,295	7,637	6,948
% Ndryshimet në produktivitet	—	-17.4	-7.9	-9.0

Burimi: Kalkulime bazuar në AFP 2001-2004 dhe në vlerësimet e organizatave ndërkombëtare

Një faktor tjetër është mungesa e një “kulture të ndërmarrësisë”¹: vetëpunësimi, sidomos tek të rinjtë, është zgjedhja e dytë më e mirë krahasuar me punësimin me pagë, dhe gjithashtu është më shumë strategji mbijetese sesa mundësi. Në Kosovë ka shumëllojshmëri të programeve për zhvillim të ndërmarrësisë, të fokusuara më së shumti në aftësim dhe shërbime këshillëdhënieje. Këto programe janë të hapura për të rinj e të rritur, por nga to më së shumti përfitojnë të rriturit e grupmoshave 25-39 vjeçare, d.m.th. të rriturit që tashmë kanë aftësi të forta profesionale dhe përvojë pune që u mundësojnë të “rrezikojnë” për themelimin të një ndërmarrjeje.

Kualiteti dhe kuantiteti i aktiviteteve ndërmarrëse të të rinjve sigurisht se do të përfitonin nga politikat koherente të qeverisë që synojnë zbritjen e shpenzimeve dhe zvogëlimin e rreziqeve të krijimit të një biznesi, si p.sh. ofrimi i informatave relevante për biznes dhe shërbimet përkatëse

të këshillimit; koordinimi i kërkesave të shumta administrative e fiskale në “stacione të vetme” (one stop shop) dhe përmirësimi i shërbimeve të kredidhënies.

3.2. Arsimi dhe aftësimi

Gjatë dekadës së 1990-ave, qasja në arsim dhe aftësim formal ishte shumë e kufizuar për shumicën e popullsisë. Shumica e të rinjve Shqiptarë të Kosovës vijonin arsimin përmes programeve të ofruara në ambiente joformale, që shkonin paralel me ato të sistemit formal. Mundësitë e arsimit dhe aftësimit profesional pothuaj se nuk ekzistonin fare dhe shumica e aftësive fitoheshin në punë.

Që nga viti 2001 është bërë përparim i madh. Ministria e Arsimit Shkencës dhe Teknologjisë (MASHT) riorientoi sistemin e arsimit duke vënë nivelet e arsimit në linjë me standardet ndërkombëtare të përcaktuara nga Standardet Ndërkombëtare të Klasifikimit të Arsimit (ang.inic ISCED). Poashtu u krijua një sistem i decentralizuar i qeverisjes administrative dhe financiare, duke shpërndarë përgjegjësitë për arsimin fillor dhe të mesëm tek komunat dhe shkollat; një numër i konsiderueshëm shkollash janë ndërtuar nga e para ose janë rehabilituar dhe është përgatitur edhe një kornizë gjithëpërfshirëse kurrikulare. Regjistrimi në arsim parafillor dhe fillor është rritur ndjeshëm dhe sot sistemi i arsimit dhe aftësimit përfshinë pothuaj një të katërtën e popullsisë së gjithëmbarshme të Kosovës. Reforma e arsimit fillor në Kosovë vërtetë ka ndikuar në shtimin e numrit të vijuesve në këtë nivel arsimit, por ka dështuar pak në arritjen e një arsimit fillor universal *kualitativ*. Andaj, ende ka sfida në arritjen e qasjes dhe barazisë së plotë, relevancës dhe efektivitetit të shpërndarjes së arsimit dhe aftësimit, si dhe në vlerësimin e rezultateve të mësimin.

Niveli i lartë i braktisjes dhe lënies së parakohshme të shkollës janë sfidat kryesore të sistemit të arsimit në Kosovë, ku rreth gjysma e të rinjve braktisin shkollimin para se të arrijnë moshën 18 vjeçare⁴⁴ (tabela 3.3).

Tabela 3.3: Braktisja e hershme e shkollës së grupmoshës 15-24 vjeçare

Braktisja e parakohshme e shkollës sipas moshës	Përqindja
Përqindja e braktisësve të parakohshëm të shkollës nga mostra totale, nga të cilët	10.6
Ata që braktisin shkollën para moshës 15 vjeçare	23.7
Në moshën 15 vjeçare	21.7
Braktisësit e shkollës të moshave ndërmjet 15-18 vjeçare	37.1
Të moshës mbi 18 vjeçare	17.5
Braktisja e parakohshme e shkollës sipas arsyes	Përqindja
A tyre që nuk u ka pëlqyer shkolla	17.5
Ata që dëshirojnë të punojnë	15.4
Për shkaqe ekonomike	33.6

⁴⁴ Vlerësohet se shkalla e braktisjes së shkollës në arsimin fillor është rreth 12-13 përqind, në arsimin e mesëm rreth 28 përqind ndërsa në arsimin e lartë mbi 50 përqind.

Për shkak të ndonjë sëmundjeje apo aftësive të kufizuara	18.9
Që kanë rënë në provim	9.8
Tjera	4.8

Shënim: 1 përfundimi i arsimit të obligueshëm

Burimi, ILO: ATSHP (2005)

Janë tre faktorë që kontribuojnë në nivelin e lartë të lënies së parakohshme të shkollës: i) kualiteti i dobët i rezultateve të arsimit (shprehur në kthime private nga arsimit); ii) inputet joadekuate arsimore; dhe iii) kosto private për arsim.

Megjithë reformën kurrikulare, metodologjitë dhe praktikat e orientuara në mësimdhënës ende janë dominante. Një pjesë e fuqisë mësimdhënëse është formalisht e pakualifikuar⁴⁵, dhe u mungon aftësi për metodologjitë e orientuara në ata që mësojnë. Bazuar në të dhënat e MASHT-it gjatë periudhës 2002-2004 janë trajnuar më shumë se 9,000 mësimdhënës, që kanë kaluar nëpër trajnim në shërbim rreth metodologjive të orientuara në ata që mësojnë. Por, kurset e trajnimit përgjithësisht ishin të shkurtëra (nga një deri në shtatë ditë) dhe nuk ka të dhëna mbi efektin e tyre në rezultatet e mësimin. Për më tepër, mungesa e fondeve për zhvillim të personelit dëshmon se mësimdhënësit nuk janë pajisur në mënyrë adekuate me instrumente të reja pedagogjike dhe, rrjedhimisht, nxënësit nuk kanë përfituar nga qasjet e reja arsimore. Shpenzimet publike për arsim më 2005 arritën shumën prej €97.9 milionë (13 përqind e buxhetit të përgjithshëm) me një rënie prej 3 përqind krahasuar me vitin 2004. Shumica e investimeve publike në arsim (87 përqind) shkojnë për paga të mësimdhënësve, me më pak se 2 përqind të alokuara për hartim kurrikulash, teskte shkollore dhe trajnim të mësimdhënësve.

Edhe pse qeverisja administrative dhe financiare e arsimit fillor dhe të mesëm është decentralizuar në Komuna – përmes një sistemi grantesh – vendimmarrja mbetet e centralizuar dhe ka dëshmi se kapaciteti i ulët menaxhues dhe planifikues po shkakton që fondet edhe ashtu të pakta të shfrytëzohen në mënyrë joefikase. Përcaktimi i granteve vjetore për komuna bëhet përmes një procesi negociimi ndërmjet komunave, Komisionit për Grante dhe Ministrisë së Ekonomisë dhe Financave. Si rezultat, grantet e alokuara për komunë dallojnë shumë nga viti në vit. E drejta e komunave për të shfrytëzuar resurset e tyre komplikohet dhe më shumë nga përgjegjësitë e nivelit qendror për përcaktim të nivelit të pagave dhe stafit. Kjo ia bën më të vështirë sistemit të granteve që të arrijë synimin që qeverive lokale t'u lejohet fleksibilitet në alokimin e resurseve sipas nevojave lokale⁴⁶.

3.2.1. Arsimit dhe aftësimi profesional

Ministria e Arsimit është përgjegjëse për koordinim të arsimit profesional dhe për shpërndarjen e shërbimeve për nxënës të moshave mbi 15 vjeçare, si në shkolla ashtu dhe në ndërmarrje. Nga 142 shkolla të mesme, 30 janë shkolla të mesme teknike, ndërsa aftësimi në ndërmarrje nuk është aktivizuar ende.

⁴⁵Mësimdhënësit me arsim të mesëm të ulët duhet të konsiderohen si të pa(nën)kualifikuar (27 përqind e mësimdhënësve në shkolla fillore).

⁴⁶ BB, Briefing mujor për ekonominë në Kosovë, Prishtinë, Korrik, 2005

Arsimi profesional ende gëzon besim të ulët në mesin e nxënësve, prindërve dhe mësimdhënësve. Programet profesionale janë të orientuara drejt specializimeve të ngushta, praktika bëhet dhe më e vështirë për shkak të kushteve, paisjeve dhe materialeve të dobëta, metodat e mësimdhënies të orientuara në mësimdhënës janë ende normë dhe, edhe pas diplomimit nxënësit nuk janë të gatshëm për punë. Nuk ekzistojnë lidhje të strukturuar ndërmjet shkollave profesionale dhe tregjeve lokale të punës dhe në kurrikula nuk janë përfshirë edukimi në karrierë dhe aftësitë thelbësore të punësueshmërisë (komunikimi, zgjidhja e problemeve, aftësitë për punë ekipore, etj.). Edukimi në karrierë nuk ofrohet, edhe pse me kornizën ligjore parashihet një gjë e tillë në arsimin e mesëm të ulët – nga klasa e 6 deri në të 9 (vit orientues) - e deri tek arsimi i mesëm i lartë dhe arsimi i lartë. Me këtë mund të shihet se të rinjtë për informata rreth karrierës dhe punës mbështeten në informata që marrin nga familjarët, komuniteti dhe bashkëmoshatarët.

Kualiteti dhe kuantiteti i informatave të tregut të punës në Kosovë nuk janë të mjaftueshme që të shërbejnë si bazë për zhvillim të AAP-së dhe për pjesëmarrje të industrisë në strategjitë e zhvillimit të fuqisë punëtore. Çështjet e relevancës adresohen pjesërisht nga Ligji i sapomiraturar i Arsimit dhe Aftësimin Profesional, i cili parasheh: kombinimin e arsimit në shkolla me trajnim në kompani (sistemi dual); b) kornizën e kualifikimeve profesionale; dhe c) aranzhime të limituara për njohje të të mësuarit paraprak (NJMP). I njëjti ligj parasheh edhe themelimin e Këshillave trepalëshe të AAP-së që është përgjegjës për hartim kurrikulash dhe për anën pedagogjike si dhe për dhënien e këshillave për hartim, monitorim dhe vlerësim të politikave të AAP-së.

Mësimi gjatë gjithë jetës është – dhe do të jetë gjatë viteve të ardhshme – crucial për përmirësim të trashëgimisë së sistemit paralel të arsimit dhe për zbutje të shkallës aktualisht të lartë të lënies së parakoshme të shkollës. Oferta e arsimit dhe aftësimin të të rriturve, si private ashtu dhe publike, është joadekuate për të kënaqur nevojat e tanishme dhe të ardhshme. Për më tepër, Kosovës i mungon sistemi (ose korniza⁴⁷) nacional i kualifikimeve që përmban standardet e kompetencave të përcaktuara në nivel nacional si dhe një sistem të certifikimit të aftësive që janë të bartshme dhe të njohura përgjatë ndërmarrjeve, industrive dhe institucioneve të arsimit/aftësimin.

3.2.2. Arsimi i lartë

Krahasuar me arsimin fillor dhe të mesëm, reformimi i arsimit të lartë ka qenë më i ngadaltë, edhe pse janë duke u bërë përpjekje që tërë sistemi të përshtatet sipas procesit të Bolonjës. Përqindja e të diplomuarve karshi numrit të përgjithshëm të studentëve të regjistruar mezi arrin në 12 përqind, ende vazhdon segregimi gjinor dhe vetëm një e treta e studentëve vijnë nga zona rurale, gjë që pasqyron pabarazi në qasje. Universitetit i mungon një kornizë moderne për monitorim të kualitetit të kurseve dhe ka pak traditë në kërkime akademike e shkencore përkitazi me industrinë. Financimi është i pavarur nga rezultatet e arsimit dhe bazohet në një raport prej 20:1 personel/studentë, dhe ku fakultetet nuk kanë autonomi financiare. Shumica e fakulteteve

⁴⁷ Aktualisht në Kosovë po bëhet një debat politikash mbi nevojat për të kaluar në një kornizë nacionale të kualifikimeve për përmirësim të vijueshmërisë së arsimit dhe për të tejkaluar çështjen e moskoordinimit të politikave të arsimit dhe aftësimin. Mirëpo, një kornizë e tillë do të ishte e kushtueshme, komplekse dhe kohë konsumuese.

ende menaxhohen në mënyrë tradicionale dhe kjo ndikon në cilësinë e personelit akademik, dhe rrjedhimisht edhe në cilësinë e studentëve. Metodologjitë e mësimdhënies janë të demoduara dhe mundësitë për karrierë akademike për mësimdhënësit e rinj janë të kufizuara si nga rezistenca e brendshme ashtu dhe nga mungesa e stimulimit financiar. Kjo shpesh rezulton me “migrim” të profesorëve të rinj e të kualifikuar drejt sektorit privat, i cili ofron paga më të larta, apo dhe me daljen e këtyre të fundit jashtë vendit. Performanca më e mirë në treg të punës nga ana e personave me diplomë universitare krahasuar me punëkërkuarit tjerë nuk është krejtësisht rezultat i shkaqeve objektive (produktivitet më të lartë, kualifikime më të larta, dhe përgatitje më të mirë për treg të punës), por për shkak të shfrytëzimit të diplomave universitare si element përzgjedhjeje për ndërmarrjet gjatë fazës së pranimit në punë. Si rezultat, të diplomuarit shpeshherë formalisht janë të “tejkualifikuar” për punën që bëjnë.

Bazuar në këtë sfond, prioriteti kyç strategjik i Qeverisë së Kosovës⁴⁸, është që të sigurojë se e gjithë grupmosha të përfundojë arsimin e obligueshëm (arsimin universal fillor) dhe gradualisht të rritet numri i të regjistruarve – dhe të zvogëlohet numri i atyre që lënë arsimin parakohe – në arsimin e mesëm. Për qëllime të punësimit të të rinjve, politikat që synojnë reduktimin e braktisjes së parakohshme të shkollës do të zvogëlojnë numrin e të rinjve që hyjnë në treg të punës pa kualifikime të nevojshme dhe do t’u sigurojnë atyre një platformë minimale mbi të cilën do të ndërtojnë mundësitë e të mësuarit gjatë gjithë jetës.

Konteksti aktual i politikave të arsimit përbëhet nga dy shtytës kryesorë dhe dy shtytës më të vegjël. Shtytësit kryesorë janë: i) investimet e mëdha të parapara në Programin e Investimeve Publike 2006-2008 për të shkarkuar shkollat nga nxënësit e tepërt⁴⁹ dhe për t’u siguruar numër adekuat laboratorësh, paisjesh dhe materialesh didaktike dhe ii) zhvillimi i mëtejshëm i sistemit universitar. Dy shtytësit më të vegjël kanë të bëjnë me shpërndarjen e mëtejshme të përgjegjësisë tek Komunitat duke reformuar formulën e tanishme financiare dhe absorbimi gradual i sistemit (gjysëm) paralel të arsimit në Gjuhën serbe në sistemin arsimor të Kosovës përmes sigurimit të qasjes së barabartë për të gjitha grupet etnike dhe gjuhësore.

3.3. Politikat e tregut të punës

Deri më sot, nuk ekziston një politikë gjithëpërfshirëse e punësimit e cila synon lehtësimin e qasjes së të rinjve në treg të punës. Iniciativat e promovimit të punësimit pengohen nga korniza e dobët rregullative (nuk ka provizione për themelimin kooperativash, nuk ka stimulime për punësim dhe trajnim të punëkërkuarve të herës së parë – sidomos të të disfavorizuarve, e kështu me rradhë). Programet që mundësojnë përfitimin e aftësive dhe hyrjen në treg të punës janë të kufizuara si në kohë ashtu dhe në fushëveprimtari, ndërsa kushtet e punës janë të rregulluara vetëm pjesërisht⁵⁰ dhe zbatimi i ligjeve të punës është i kufizuar për shkak të mungesës së

⁴⁸ Kuvendi i Kosovës, Komiteti i Arsimit, Kulturës dhe Rinisë *Vizioni dhe Harta Rrugore e Arsimit në Kosovë 2005-2015*, Prishtinë, 2005.

⁴⁹ Programi shumëvjeçar i rindërtimit dhe prokurimit synon të arrijë cakun e përkohshëm prej maksimum punë në dy turne nëpër shkollat deri në vitin 2008.

⁵⁰ Shih Rregulloren 2001/17 të UNMIK-ut *Mbi Ligjin Themelor të Punës në Kosovë*. Mund të shkarkohet nga <http://www.unmikonline.org/regulations/unmikgazette/02english/e2001regs/e2001regs.htm>

resurseve për inspektoratin e punës. Kjo ndikon në trendin e madh të pranisë dhe përfaqësimit të të rinjve në ekonominë informale.

3.3.1. Legjislacioni i punës dhe politikat e pagave

Në fushën e punësimit, janë një numër Rregulloresh të UNMIK-ut dhe ligjesh të Kuvendit që sigurojnë një platformë minimale të standardeve themelore të punës:

- Ndalimi i diskriminimit në punësim dhe profesion (përfshirë dhe qasjen në aftësim profesional) në bazë të racës, gjinisë, ngjyrës, fesë, moshës, statusit familjar, bindjeve politike, origjinës sociale, etj. Korniza ligjore siguron edhe për kompensim të barabartë ndërmjet meshkujve dhe femrave për punë të së njëjtës vlerë.
- Mosha minimale për punë është 15 vjeçare. Të rinjtë ndërmjet moshave 15-18 vjeçare mund të punësohen në punë që nuk u dëmtojnë shëndetin dhe nuk ndikojnë në vijueshmërinë e shkollës.
- Ligji parashesh kontratë pune me shkrim dhe siguron bazë për punëdhënësit që të ndërprejnë kontratat. Kontrata duhet të përshkruajë natyrën, llojin dhe vendin e punës, si dhe orarin e punës, kohëzgjatjen, pagën bazë dhe stimulimet tjera.
- Korniza e mbrojtjes së fuqisë punëtore përfshinë edhe masa për sigurim social dhe për mbrojtje dhe siguri në punë. Orari i punës nuk mund të jetë më i gjatë se 40 orë në javë (puna jashtë orarit bën të kalojë mbi 20 orë në javë dhe mbi 40 orë pune shtesë në muaj) dhe punëtorët kanë të drejtë në pushim vjetor, mjekësor dhe të lehonisë me pagesë. Ndërmarrjet janë të obliguara të ndërmarrin të gjitha masat e domosdoshme për parandalim të aksidenteve dhe sëmundjeve në punë. Sistemi bazik pensional parashesh që punëdhënësit dhe punëtorët të kontribuojnë në Fondin Pensional me një shumë të barabartë prej 5 përqind të pagës totale.

Sa i përket shpenzimeve për zbatim të legjislacionit të punës, një analizë e bërë pak kohë më parë zbulon se korniza e tanishme është një nga më të favorshmet për bizneset krahasuar me vendet e Rajonit të EJK-së⁵¹. Andaj, zbatimi i ligjit të punës nuk duhet të ketë ndonjë efekt të madh për një ndërmarrje që të vendosë të operojë në ekonominë informale. Por, të dhënat në dispozicion tregojnë një dallim domethënës ndërmjet masave *de jure* për të drejtat e punëtorëve dhe zbatimit *de facto* të tyre.

Ligji Themelor i Punës në Kosovë parasheh edhe përcaktimin e pagës minimale. Mirëpo, procedurat e domosdoshme ekzekutive nuk janë miratuar kurrë. Pagat që ipen në sektorin informal ndodh që ndikohen nga faktorë që prekin kërkesën dhe ofertën e fuqisë punëtore – siç janë çmimet, tatimet dhe papunësia. Dallimet e vërejtura në paga nuk kanë të bëjnë me produktivitetin dhe përcaktohen kryesisht nga lëvizshmëria e ulët e fuqisë punëtore, nga mungesa e sistemit të klasifikimit të kualifikimeve, nga shfrytëzimi i pagave të sektorit publik si sistem

⁵¹ MEF, *Korniza afatmesme buxhetore e Kosovës 2006-2008*, op. cit. Këto të dhëna janë konfirmuar edhe nga USAID, *Index i kushteve të biznesit në Kosovë*, Prishtinë, 2005.

reference⁵² dhe nga dërgesat e parave që vijnë nga punëtorët jashtë vendit, e që mund të jetë mekanizëm i rezervimit të pagës. Aktualisht nuk ekzistojnë politika që synojnë dhënie e stimuleve financiare apo lirim nga tatimi në paga për ndërmarrje që punësojnë kategori të caktuara punëkërkesish, e as ndonjë qasje koherente për adresim të ndërmarrjeve dhe punëtorëve të ekonomisë informale..

Për të përplotësuar provizionet e Ligjit Themelor të Punës, Ministria e Punës më 2004 paraqiti para Kuvendit një version të ri të Kodit të Punës i cili ende duhet të kalojë para shqyrtimit të parë. *Marrëveshja e Përgjithshme Kolektive* e nënshkruar në vitin 2004 nga MPMS-ja, Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës (BSPK) dhe Oda Ekonomike dështoi që të jetë operative që nga data e paraparë (Janar 2005). Me këtë marrëveshje janë paraparë masa për mbrojtje të fuqisë punëtore (aranzhimet rreth pushimit të lehonisë dhe pushimit vjetor me pagesë, orarin e punës, shëndetin dhe sigurinë në vendin e punës, etj.), si dhe normat që rregullojnë pagat minimale dhe aktivitetet e sindikatave..

3.3.2. Masat aktive të tregut të punës

Përgjegjësitë e MPMS-së përmbajnë formulimin dhe implementimin e politikave aktive të punësimit siç janë ndërmjetësimi për punësim, krijimi i vendeve të punës, aftësimi dhe riaftësimi profesional dhe zhvillimi i biznesit. Draft *Ligji për Promovim të Punësimit* që është dorëzuar në Kuvend më 2005, krijon një kornizë të përgjithshme për hartim dhe implementim të masave aktive e pasive të tregut të punës. Ligji nuk është miratuar ende për shkak të mungesës së mjeteve financiare.

3.3.2.1 Këshillimi për punësim dhe orientimi në karrierë

Trajnimi bashkë me aftësimin për treg të punës janë një nga politikat kyçe të tregut të punës që adreson punësueshmërinë, që përfron kërkesën dhe ofertën e fuqisë punëtore dhe që lehtëson tranzicionin nga shkolla në punë. Shërbimet Publike të Punësimit në Kosovë (SHPP) që nga viti 2001 ofrojnë shërbime të këshillimit për punësim, të orientimit profesional dhe të vendosjes në punë.

Mungesa e efektivitetit të shërbimeve të punësimit që të arrijnë tek të rinjtë pasqyrohet në tabelën 3.4. Të dhënat tregojnë se rreth 37 përqind e punëkërkesve të rinj asnjëherë nuk kanë shkuar tek shërbimet e punësimit, ndërsa 10 përqind të atyre që janë të regjistruar asnjëherë nuk kanë marrë asistencë. Në vitin 2004 mbi 59 përqind e punëtorëve dhe 50 përqind e ndërmarrjeve janë mbështetur në kanale informale të ndërmjetësimit për punësim.

⁵² Në Kosovë janë rreth 75,000 shërbyes civil (karshi 20,000 sa ka në Slloveni), me pagë mesatare mujore prej €220. FMN-ja konsideron se këto paga janë mjaft mbi mesataren prej 120 Eurove në treg, gjë që pengon rritjen e sektorit privat. Shih Grupi Ndërkombëtar i Krizave (ICG) *Kosovë: Sfidat e Tranzicionit*, Bruksel, 2006, p.5.

Tabela 3.4: Asistenca e pranuar nga Shërimet Publike të Punësimit (SHPP)

Të rinjtë e punësuar		Të rinjtë e papunësuar	
Lloji i asistencës	Përqindja	Lloji i asistencës	Përqindja
Të përgjithshme në SHPP	84.0	Të përgjithshme në SHPP	37.3
Të regjistruar në SHPP	16.0	Të regjistruar në SHPP	62.7
Që s'kanë marrë asistencë	87.9	Që s'kanë marrë asistencë	10.2
Që kanë marrë asistencë për kërkim të vendit të punës	5.0	Që kanë marrë asistencë për kërkim të vendit të punës	21.7
Që kanë marrë informata rreth vendeve të lira të punës	5.3	Që kanë marrë informata rreth vendeve të lira të punës	53.9
Që kanë marrë orientim rreth arsimit/aftësisimit	1.5	Që kanë marrë orientim rreth arsimit/aftësisimit	7.5
Që janë vendosur në arsim/aftësm	0.3	Që janë vendosur në arsim/aftësm	6.7

Burimi, ILO: ATSHP (2005)

Struktura e resurseve njerëzore, rrjedha e punës dhe procedurat standarde të veprimit të SHPP-së ende nuk janë në linjë me ato të një shërbimi modern dhe të orientuar në klientë. Kërkesa obligative për “status të paunësisë” për ata që dëshirojnë të fitojnë/mbajnë statusin e përfituesit të mirëqenies sociale po shkakton regjistrim edhe të personave që nuk klasifikohen si të papunësuar sipas standardeve ndërkombëtare. Personat e papunësuar nuk janë të obliguar të konfirmojnë periodikisht statusin e tyre të (pa)punësimit dhe aktualisht nuk dihet numri i të regjistruarve⁵³ që janë të punësuar apo punojnë në ekonominë informale, apo kanë dalë nga tregu i punës apo dhe ndoshta kanë emigruar. Mënyra e punës dhe shkalla e vendosjes në punë dallojnë shumë ndërmjet Regjioneve dhe Komunave. Gjithë të sipër-përmendurat kombinuar me raportin e dobët personel të SHPP/të papunësuar (1,500 të papunësuar për një këshilltar) rezultojnë me një kundërpërgjigje joadekuate të shërbimeve ndaj nevojave të atyre që hasin në vështirësi për të hyrë në treg të punës.

Në Kosovë mungon një sistem i mirëfilltë i informatave të tregut të punës dhe për të siguruar statistikën mujore e vjetore të të papunësuarve të regjistruar, vendeve të lira të punës dhe numrin e atyre që hyjnë në punë shfrytëzohen vetëm regjistrat administrativë, me mungesa të mëdha në mbulueshmëri, besueshmëri dhe konsistencë. Mungesa e informatave të azhurnuara mbi trendet e tregut të punës e bën këshillimin për punësim, orientimin profesional dhe informimin në karrierë mjaft joefektiv dhe orienton të njëjtat shërbime tek punëkërkuarit me gjasa më të mëdha punësimi. Për më tepër, ende nuk është themeluar një sistem i vlerësimit të performancës që do të shërbente për monitorim të efektit të shërbimeve të punësimit (kualiteti dhe kuantiteti i të vendosurve në punë).

3.3.2.2 Aftësimi për treg të punës

⁵³ Në vitin 2005, numri total i personave të regjistruar si të papunë ishte 320,000 njerëz.

Deri në vitin 2005, aftësimet profesional ofrohej vetëm në kuadër të rrjetit të qendrave të aftësimit profesional (QAP) të MPMS-së të përkrahura nga një numër i kufizuar institucionesh aleate, të kontraktuara në baza ah-hoc. Këto shërbime aftësimi synonin: i) të ofroreshin për persona të papunësuar apo përndryshe të disfavorizuar në treg të punës – si p.sh. të pakualifikuarit dhe gratë, pakicat etnike dhe personat me nevoja të veçanta – që të gjithë këta të kenë qasje të barabartë në aftësim; ii) të promovojnë integrimin e grave në punë; dhe iii) zhvillimin e një kornize gjithëpërfshirëse aftësimi për personat me nevoja të veçanta.

Oferta e aftësimit e MPMS-së mbulon më pak se 1 përqind të të papunësuarve të regjistruar (3,000 të papunësuar në vit), nga të cilët 44 përqind në grupmoshën e 15-24 vjeçarëve. Aftësimi adreson sfera sektorale që reflektojnë ekonomitë lokale në bazë të anketës së vitit 2001, thënë më konkretisht ndërtimtarinë, inxhinierinë mekanike dhe elektrike, hotelierinë, administrimin e biznesit, procesimin e artikujve ushqimorë, etj.

Shërbimet e aftësimit edhe pse të përmirësuara në kualitet dhe kuantitet që nga 2001, ende shërbejnë për një numër të kufizuar kandidatësh dhe fleksibiliteti e relevanca nuk i përgjigjen kërkesave të ndryshueshme të tregut të punës. Caqet e pjesëmarrjes, sidomos për të rinjtë me nivel të ulët arsimor, gratë dhe pakicat etnike janë arritur vetëm pjesërisht. (shih tabelën 3.5).

Tabela 3.5: Karakteristikat e të diplomuarve në QAP-të e MPMS-së

Karakteristikat	Përqindja	
	Meshkuj	Femra
Total	72.9	27.1
Grupmosha		
15-24	29.8	14.3
25-39	33.5	11.4
40-55	9.6	1.4
Mbi 55	0.0	0.0
Niveli arsimor		
Më pak se fillore	1.9	0.9
Fillore	6.7	2.9
E mesme e ulët	22.6	4.7
E mesme e lartë	34.9	16.8
Universitar	4.4	0.9
I padeklaruar	2.4	0.9

Burimi: ILO, Vlerësimi i shërbimeve të aftësisë të MPMS-së, Raport i Projektit, 2005

Shërbimet e MPMS-së nuk ofrojnë kurse plotësuese për të mbuluar mungesat e arsimit dhe pjesëmarrja e femrave dekurajohet nga profile profesionale të dominuara nga meshkujt, nga mungesa e informatave rreth mundësive të karrierës dhe punësimit, nga oraret rigjide të aftësisë dhe nga prezenca e tepërt e trajnerëve meshkuj. Nuk ekziston një sistem për vlerëim periodik të relevancës dhe kosto-efektivitetit të aftësisë për treg pune. Që nga dita e parë e fillimit të punës, performanca e sistemit të aftësisë të MPMS-së është vlerësuar vetëm dy herë.

Të dhënat e paraqitura në tabelën 3.6 tregojnë shkalla mesatare e punësimit të të diplomuarve në qendrat e aftësisë të MPMS-së është 24 përqind si për meshkujt ashtu dhe për femrat e reja. Shkalla e të angazhuarve në obligime familjare e shtëpiake është 43.7 përqind për femra të reja dhe 28.3 përqind për meshkujt e rinj. Këto shifra dëshmojnë faktin se një numër i madh i të aftësuarve të papunësuar i janë kthyer aktiviteteve të amvisërisë për shkak të (siç besojnë ata) të mospunësimit për të gjetur një vend pune.

Tabela 3.6: Statusi i aktivitetit të të diplomuarve në qendrat e aftësimit të MPMS-së

Statusi i aktivitetit	Përqindja	
	Meshkuj	Femra
Punësim me pagë	23.7	24.6
Vetëpunësim	17.1	3.5
Punëtorë familjarë pa pagesë ¹	7.9	8.8
Të angazhuar në punë shtëpie ²	28.3	43.7
Të regjistruar në arsim/aftësim	2.0	7.1
Të papunësuar	2.6	0.0
Tjerë	4.6	5.3
Nuk janë përgjigjur	13.8	7.0
Total	100.	100.0

Shënime ¹ Persona që punojnë pa pagesë në një ndërmarrje ekonomike në pronë të ndonjë familjari; ² Persona jashtë fuqisë punëtore (joaktive).

Burimi: ILO, *Vlerësimi i efektit të shërbimeve të aftësimin profesional të MPMS-së, 2005*, op.cit.

Në kuadër të përqindjes së të diplomuarve që kanë refuzuar të përgjigjen rreth statusit të punësimit, përfshirë edhe ata në kategorinë “të tjerë” (12.3% e femrave dhe 18.4% e meshkujve) ka shumë që janë të anagazhuar në ekonominë informale apo janë punëtorë sipas nevojës..

Ka shumë faktorë që ndihmojnë në spjegimin e efektit të ulët të shërbimeve të trajnimit të MPMS-së: i) mungesa e financimit adekuat dhe pamundësia për të shtuar burimet e financimit⁵⁴, ii) orientimi i kufizuar në treg dhe reagimi i ngadaltë institucional ndaj forcave të tregut dhe iii) lidhjet joadekuate të informimit me punëdhënësit si bazë për përshtatjen e programeve të trajnimit.

MPMS-ja tek së fundi ka filluar rritjen e fleksibilitetit të ofertës së saj të aftësimeve përmes kontraktimit të aftësimin në ndërmarrje⁵⁵ Këto masa mundësuan përcaktimin më të mirë të caqeve gjeografike dhe të barazisë, pasurimin e ofertës së aftësimeve në një sërë profesionesh pa krijuar shpenzime rigjide dhe krijimin e lidhjeve direkte ndërmjet atyre që mësojnë dhe tregut të punës. Një analizë komparative ndërmjet aftësimin në ndërmarrje dhe atij në QAP tregon se kjo e fundit është më efektive në arritjen e caqeve të barazisë dhe në integrimin në treg të punës (siç ilustron në tabelën 3.7). Qëllim i këtyre masave aktive të tregut të punës është që të integrojnë në treg të punës të rinjtë me vështirësi specifike të qasjes në treg pune. Për këtë qëllim, për pjesëmarrje në skema janë përcaktuar disa kriteret e prioriteteve, e ato janë: kohëzgjatja e papunësisë, niveli arsimor, lëndueshmëria e familjes e shprehur në formë të numrit të anëtarëve të familjes dhe të të

⁵⁴ Provizioni i aftësimin në QAP është mjaft i shtrenjtë dhe krahasuar me masat e trajnimit në punë duket se jep rezultate më të dobëta në aspektin e punësimit.

⁵⁵ Këto masa janë aktivizuar më 2005-2006 ekskluzivisht për të rinjtë e papunësuar të moshave 15-24 vjeçare (trajnimi në kompani, qirakëria dhe stazhiera).

ardhurave. Rezultatet preliminare tregojnë se 46 përqind e të rinjve të përfshirë ishin punësuar pas aftësimin, dhe kryesisht në ndërmarrjet ku janë aftësuar.

Tabela 3.7: Shkalla e pjesëmarrjes dhe bruto punësimit të PATP-ve për të rinjtë⁵⁶

	Shkalla e pjesëmarrjes		Bruto shkalla e të punësuarve	
	Femra	Meshkuj	Femra	Meshkuj
Total	47.32	52.68	19.92	26.09
Urban	24.37	25.88	10.21	11.32
Rural	22.95	26.79	9.71	14.76
Grupmosha				
15-19	11.42	15.77	4.35	7.99
20-24	35.89	36.90	15.57	18.10
Përkatësia etnike				
Shqiptarë të Kosovës	43.98	48.23	18.81	23.96
Serbë të Kosovës	1.62	2.02	0.10	0.61
RAE	1.11	1.62	0.81	0.91
Tjerë	0.61	0.81	0.20	0.61
Arsimi				
< Fillor	1.01	2.53	0.40	1.42
Fillor	4.75	10.11	2.12	5.56
I mesëm i ulët	20.12	20.63	7.79	9.71
I mesëm i lartë	19.82	17.09	8.90	8.09
Shkollë e lartë	0.91	0.81	0.40	0.30
Universitar	0.71	1.52	0.30	1.01
Të ardhurat në familje				
0 Euro	31.95	31.95	13.75	19.41
0-100 Euro	2.22	2.22	0.81	0.81
101-150 Euro	8.29	8.29	3.54	3.44
151-200 Euro	3.54	3.54	1.62	1.52
201-250 Euro	0.61	0.61	0.20	0.71
251-300 Euro	0.71	0.71	0.00	0.20
> 300 Euro	0.00	0.00	0.00	0.00
Kohëzgjatja e papunësisë				
3 muaj	0.10	0.40	0.00	0.20
3-6 muaj	3.94	3.94	2.53	2.22
6-9 muaj	12.84	14.36	5.76	6.98
9-12 muaj	7.48	6.07	3.03	2.53
12-24 muaj	22.04	27.70	8.09	13.95
>24 muaj	0.91	0.20	0.51	0.20

Burimi ILO, Vlerësimi i efektit të PATP të MPMS-së, Raport i Projektit, 2006

⁵⁶ Këto masa janë sajuar ekskluzivisht për të rinjtë e moshave 15-24 vjeçare të regjistruar si të papunësuar në shërbimet publike të punësimit.

3.3.2.3 Subvencionet për punësim dhe punët publike të punësimit intensiv

Masat për mbështetje të krijimit të punësimit përmes punëve publike të fuqisë punëtore intensive dhe të punësimit të subvencionuar janë ndërmarrë nga dy projekte të asistencës teknike (ILO dhe UNDP) nën koordinim të MPMS-së. Qëllim i tyre ka qenë që MPMS-së t'i sigurohen një sërë udhëzimesh, procedurash dhe formatesh të testuara për zgjerim të programeve të tregut të punës. Andaj, si aktivitete demonstruese, këto masa ishin të kufizuara në kohë dhe fushëveprimtari.

Gjatë implementimit të punëve publike të punësimit intensiv u vunë në pah tri mangësi më kryesore: kapaciteti i kufizuar i autoriteteve komunale për identifikim të projekteve të realizueshme dhe ndarja e shpenzimeve, vonesa në procedurat administrative dhe financiare (kryesisht në prokurim dhe në disbursim të pagave) dhe mungesa e një mbikëqyrjeje efektive gjatë punës. Subvencionet për punësimin e punëkërkuarve të rinj, ndërkaq kanë dhënë rezultate mikste:

- Efekti i përgjithshëm i subvencioneve të punësimit është më i ulët sesa ai i masave të aftësimin për treg pune. Duket se punëdhënësit preferojnë të punësojnë të rinj të aftësuar në ndërmarrje (përmes aftësimin në kompani, qirakërisë dhe stazherisë), karshi punëtorëve të subvencionuar të aftësuar në qendra e aftësimin të MPMS-së apo të aftësuar nga ofrues tjerë aftësimin.
- Prodhimtaria dhe bujqësia mbeten shumë prapa sektorit të tregtisë dhe shërbimeve në krijimin e vendeve të punës, ndërsa punësimin në sektorin e shërbimeve nuk i përgjigjet kualifikimeve të punëtorëve.

Dizajnimi i punëve publike nuk ka asfarë lidhje me Programin e Investimeve Publike dhe me prokurimin e punëve dhe shërbimeve të administratës publike. Si rezultat, investimet e shumta për zhvillim të infrastrukturës të financuara nga burime publike nuk kanë neto efekt në papunësinë kohëgjatë. Përveç kësaj, nuk ka ndonjë koordinim ndërmjet asistencës sociale dhe shërbimeve të punësimit: anëtarët e familjeve të regjistruara për asistencë sociale nuk janë prioritet për masat e aktivizimit në punësim.

3.3.3. Masat pasive të tregut të punës

Legjislacioni aktual i punës në Kosovë nuk përmban beneficione të papunësisë dhe rrjeti i sigurisë sociale përbëhet nga dy kategori kryesore shërbimesh: sistemi bazik pensional (programi i asistencës së të moshuarve⁵⁷) dhe skema e asistencës sociale.

Pensionin bazik është skemë jokontribuese qeveritare, në dispozicion të të gjithë Kosovarëve të moshës 65 e më shumë vjeçare, pavarësisht historikut të punës dhe kontributeve të mëhershme. Skema e asistencës sociale në Kosovë është sistem i parave të gatshme për familje të ndara në dy kategori. Në Kategorinë e Parë hyjnë familjet pa të ardhura, pa anëtarë të aftë për punë, me fëmijë vartës nën moshën 15 vjeçare ose në moshën 18 vjeçare nëse vijojnë shkollimin dhe persona të moshës mbi 65 vjeçare. Kategoria e Dytë merret me ato familje që kanë fëmijë nën moshën 5 vjeçare, me asnjë anëtar të punësuar (dhe të regjistruar në shërbimet e punësimit). Numri i

⁵⁷ BB, *Vlerësim i Varfërisë në Kosovë*, Washington D.C., 2005, op.cit.

përfituesve të kësaj asistence është rritur shumë kohës së fundit për shkak të përkeqësimit të gjendjes ekonomike, që ka rezultuar me më shumë individë të regjistruar si të papunë. Pasi që skema e asistencës sociale është sistem i asistencës së familjeve, nuk është e mundur që të vlerësohet efekti i saj i saktë në grupmoshat e 15-24 vjeçarëve. Mrëpo, vlerësohet se shfaqja e varfërisë në përfituesit e pensionit bazik është më e lartë se tek përfituesit e programit të asistencës sociale⁵⁸.

3.4.Korniza dhe koordinimi institucional rreth punësimit të të rinjve

Në kuadër të Institucioneve të Përkohshme të Vetëqeverisjes, janë disa institucione të deleguara për adresim të sfidës së punësimit të të rinjve, përfshirë këtu dhe Ministrinë e Punës dhe të Mirëqenies Sociale, Ministrinë e Arsimit Shkencës dhe Teknologjisë dhe Ministrinë e Rinisë, Kulturës dhe Sportit (MKRS). Zyra e Kryeministrit bën koordinimin e plotë rreth qeverisjes së mirë, mundësive të barabarta dhe çështjeve gjinore. Nuk ekziston ndonjë sistem për evitim të duplikimit të përpjekjeve dhe për nxitje të bashkëpunimit dhe këmbimit të informatave ndërmjet institucioneve të theksuara më lart.

MPMS-ja ka mision të dyfishtë, që pasqyrohet edhe në strukturën e saj organizative. Departamenti i Mirëqenies Sociale harton politikat dhe masat e zbutjes së vështirësive të atyre që janë më në nevojë dhe rreth pensioneve të të moshuarve. Departamenti i Punës, ndërkaq, është përgjegjës për hartim dhe imlementim të politikave dhe programeve të punësimit dhe aftësimit, ligjeve të punës dhe marrëdhënieve të punës. Shërbimet e punësimit dhe aftësimit veprojnë përmes një numri strukturash të decentralizuara:

- Divizioni për Aftësime Profesionale i MPMS-së bën mbikëqyrjen e punës së tetë qendrave të aftësimit profesional të cilat ofrojnë kurse aftësimi pa pagesë të orientuara në punësim dhe atë në tridhjetë profesione;
- Divizioni i Punësimit dhe Punës është përgjegjës për mbikëqyrje të shtatë Qendrave Regjionale të Punësimit (QRP), njëzet e dy zyrave komunale të punësimit (ZKP) dhe pesë nën-zyrave.

Inspektoriati i punës ka status autonom në kuadër të së njëjtës Ministri. Ligji i Inspektoriatit të Punës 2002/9 thekson se qeveria është përgjegjëse për administrim të politikave sociale dhe të punës dhe për mbikëqyrje të zbatimit të ligjeve dhe standardeve.

MASHT-i ka për detyrë promovimin e një sistemi arsimit kualitativ, jodiskriminues dhe të barabartë që shkon që nga arsimi para-shkollor e deri tek arsimi i të rriturve dhe mësimi gjatë gjithë jetës.

Politikat e zhvillimit të të rinjve janë nën mandatin e MKRS-së. Kjo Ministri poashtu ka për detyrë edhe promovimin dhe koordinimin e shoqatave rinore. Në mesin e aktiviteteve të shumta të implementuara nga qendrat rinore, ka dhe disa që janë të lidhura me punësimin (si p.sh. të mësuarit joformal dhe qirakëritë tradicionale, asistenca për kërkim të punës dhe këshillimi në karrierë).

⁵⁸ BB, *Vlerësimi i Varfërisë në Kosovë*, Washington D.C., 2005, op.cit.

Edhe pse sfidat e punësimit të të rinjve përgjithësisht janë të njohura, veprimet dhe qasjet e institucioneve qeveritare janë të fragmentuara dhe kjo shpesh rezulton me konkurrencë të panevojshme. Për shembull, shkollat nën ombrellën e MASHT-it mund të ofrojnë aftësim të të rriturve me pagesë për të papunësuarit, përderisa MPMS-ja veç ofron kurse të tilla pa pagesë. MPMS-ja mund të kontraktojë aftësim në ndërmarrje për të papunësuarit, por MASHT-i nuk ka resurse të mjaftueshme që të zgjerojë shërbimet tek nxënësit e shkollave profesionale, e kështu me rradhë.

Kohës së fundit, partnerët social kanë filluar të angazhohen rreth punësimit të të rinjve. Oda Ekonomike e Kosovës (OEK) përfaqëson komunitetin e biznesit vis-a-vis partnerëve tjerë social. Oda është edhe nikoqire e Euro Info Qendrës e cila ofron informata rreth mundësive për zhvillim të ndërmarrjes si dhe informata tjera për të rinjtë. Punëdhënësit në Kosovë edhe më tej mbesin pak të organizuar, pasi që ndërmarrjet e vogla nuk shohin ndonjë përfitim domethënës nëse organizohen.

Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës (BSPK), përbëhet nga gjashtëmbëdhjetë sindikata të pavarura me më shumë se njëqind mijë anëtarë kontribues. Kjo ka themeluar rrjetin e të rinjve me pika fokale në secilin regjion dhe me një njësi koordinuese në nivel nacional. Ky rrjet është pjesë e rrjetit rinor Ballkanik i promovuar nga Konfederata Ndërkombëtare e Sindikatave të Lira (ICFTU). Krahasuar me vendet tjera të rrjetit Ballkanik, Rrjeti Rinor i Kosovës përballlet me sfida organizative dhe menaxhuese. Pjesëmarrja e të rinjve të Kosovës në sindikata është shumë e ulët⁵⁹, e poashtu edhe vështirësitë financiare kufizojnë fushëveprimtarinë dhe efektin e aktiviteteve, ndërsa struktura organizative dhe menaxhuese është larg të të qënit e kompletuar.

3.5. Bashkëpunimi zhvillimor dhe punësimi i të rinjve

Në vazhdim e sipër janë dy projekte të bashkëpunimit teknik dhe të ndërlidhura me punësimin të cilat koordinohen nga MPMS-ja.

Projekti i Gjenerimit të Punësimit (PRP) i UNDP-së, që do të përfundojë në fund të vitit 2006, është i dizajnuar për stimulim të mundësive të menjëhershme të punësimit përmes punëve intensive publike dhe punësimit të subvencionuar për të diplomuarit e qendrave të aftësimit të MPMS-së. Fondi i përgjithshëm në dispozicion të këtij projekti ishte 1.7 milion Euro. Projekti i PRP-së i siguroi Ministrisë së Punës një analizë preliminare të vështirësive për dizajnim, monitorim dhe vlerësim të punëve publike dhe programeve të punësimit të subvencionuar. Këto vështirësi fillojnë që nga mungesa e kapaciteteve në nivel Komunal për identifikim të projekteve të realizueshme dhe të qëndrueshme, e deri tek vështirësitë për promovimin e punësimit në sektorët e prodhimtarisë dhe bujqësisë.

Projekti i ILO-s për ngritje të aftësive i financuar nga Qeveria Italiane me një shumë prej USD 2,6 milion, filloi me adresimin e sfidës së punësimit të të rinjve qysh më 2004. Ky projekt, që do të përfundojë në fund të vitit 2006, synon ngritjen e kapaciteteve të autoriteteve publike në hartimin, monitorimin dhe vlerësimin e politikave dhe programeve të punësimit. Strategjia e

⁵⁹ ATSHP tregon se shkalla e sindikalizimit të punëtorëve në vetëm 6%.

Projektit të ILO-s për promovimin e punësimit të të rinjve bazohet në i) inkorporimin e punësimit të të rinjve në kuadër të politikave tjera të punësimit, të politikave ekonomike dhe atyre sociale; ii) ngritjen e kapaciteteve të institucioneve të punës dhe të partnerëve social, në hartimin, monitorimin dhe vlerësimin e politikave dhe programeve të punësimit të të rinjve; dhe iii) implementimin e intervenimeve demonstruese përmes themelimit të Fondit të Punësimit dhe Aftësisimit. Fondi i punësimit dhe aftësisimit ka sponsoruar një sërë aktiviteteve të tranzicionit nga shkolla në punë (qirakëri, stazhieri, aftësim në kompani) si dhe një numër iniciativash për krijim të vendeve të punës siç janë stimulimet e punësimit dhe vetëpunësimit. Përfituesit e programeve të vetëpunësimit dhe punëtorët e rinj të ekonomisë informale patën mundësi të qasen në kredi komerciale përmes një fondi garantues të themeluar nga projekti.

Departamenti i Rinisë së fundi ka marrë një grant në shumën prej US\$2 million nga Banka Botërore për ngritje të kohezionit social, bashkëveprimin ndëretnik dhe bashkëpunimit ndërmjet të rinjve. Ky grant parasheh:

- përmirësimin e performancës dhe qëndrueshmërisë së qendrave rinore ekzistuese përmes aftësisimit dhe granteve për përfshirjen dhe aktivitetet e të rinjve;
- dy qendra resursesh për të rinjtë në kuadër të universitetit të Prishtinës dhe Mitrovicës që synojnë përfshirjen më të madhe të të rinjve në procesin e zhvillimit dhe vendimmarrjes;
- aktivitete të zhvillimit të biznesit për ndërmarrës të rinj (aftësim dhe ngritje kapacitetesh).

Banka Botërore gjithashtu koordinon edhe një program (US\$ 7 milion) për të ndihmuar zhvillimin e biznesit. Ky projekt synon: i) harmonizimin e regjimit të rregullimit të ndërmarrjeve dhe pilotimin e “one stop shops” komunale për të thjeshtësuar kërkesat për biznes dhe zbatimin e tyre; ii) përforsimin e zbatimit të të drejtave pronësore, duke ndihmuar gjyqësorin në përmirësimin e të drejtave kreditore, pronësore dhe kontraktuese, iii) asistimin e Bordit të Sigurisë së Ushqimit në hartimin e politikave efektive të zbatimit të standardeve të BE-së, dhe iv) mbështetjen e regjimit të ri kundër shpërlarjes së parave.

Agjencioni Evropian për Rindërtim ka një sërë projektesh të bashkëpunimit teknik të cilat pritet të kontribuojnë në punësimin e të rinjve:

- *Projekti KOSVET* (faza e tretë, € 2 milion), parashesh: i) asistencë teknike për MPMS-në në krijimin e një sistemi të informatave të tregut të punës dhe në rritjen e efektivitetit të ofertës së aftësimeve, dhe ii) asistencë për MASHT-in për implementim të masave të reja të ligjit të AAP-së (Këshilli i AAP-së, sistemi dual);
- *Projekti KOSVET* (faza e katërt € 1.5 milion) parashesh asistencë për Odën Ekonomike në promovimin e aftësisimit profesional në industri;
- *Fondi Garantues i NVM-ve* parashesh krijimin e një fondi garantues në vlerë prej €6 milion për të lehtësuar qasjen e ndërmarrjeve në tregun e kredive komerciale.

Ka dhe programe tjera aktualisht në dizajnim nën obrellën e Ministrisë së Tregtisë dhe Ekonomisë, mirëpo nuk kemi të dhëna të hollësishme për to (zhvillimi i ndërmarrësisë, standardizimi i produkteve dhe aftësimi në ndërmarrje).

PJESA II – POLITIKAT PRIORITARE

1. Identifikimi i problemit

Që nga viti 1999 është bërë përparim i madh në stabilizimin makroekonomik dhe në krijimin e kornizës ligjore për zhvillim të sektorit privat. Rritja ekonomike e pasluftës ka qenë edhe rezultat i asistencës së madhe ndërkombëtare dhe të hyrave private. Por, kjo rritje dështoi të luftonte papunësinë strukturore, në shfrytëzimin e kapitalit të madh njerëzor si dhe në përmirësimin e shërbimeve dhe infrastrukturës së dobët publike.

Tregu i punës në Kosovë karakterizohet me krijim të ulët të punësimit, pjesëmarrje të vogël të fuqisë punëtore, shkallë të ulët punësimi si dhe nga shkalla e lartë e papunësisë kohëgjatë dhe ekonomisë informale. Të dhënat mbi tregun e punës së të rinjve tregojnë se::

- Vijueshmëria e arsimit është në rritje, por kjo nuk arrin të shndërrohet në shkallë më të lartë punësimi. Të rinjtë gjithnjë e më shumë mbesin në arsim duke besuar se kjo do t'u rrisë gjasat e punësimit. Dhe në anën tjetër, punëdhënësit përdorin diplomat e arsimit terciar si instrument skanimi për rekrutim;
- Angazhimi i të rinjve në ekonominë informale, dekurajimi dhe pasiviteti, sidomos tek femrat e reja, është më i lartë se në vendet fqinje. Papunësia kohëgjatë e të rinjve është mjaft e gjërë dhe vazhdimisht më e lartë tek pakicat etnike;
- Ndërmarrësit e rinj kanë qasje të kufizuara në shërbime të informimit dhe këshillimit për biznes, në të drejtat pronësore si dhe në kredi.

Ka konsensus të përgjithshëm se performanca e ulët e tregut të punës së të rinjve në Kosovë shkaktohet nga dy sërë faktorësh: kërkesa e ulët për fuqi punëtore dhe punësueshmëria e ulët e të rinjve.

Parakusht për një ekonomi dinamike dhe për një kërkesë të fuqishme për fuqi punëtore është: i) sistemi i rregullave që redukton kostot e transakcioneve në ekonomi duke bërë këto transakcione të parashikueshme dhe ii) rritja e produktivitetit. Pasi që korniza rregullative përcakton rregullat e lojës për tregun e punës dhe akterët në të, implementimi përcakton koston e transakcioneve. Themelet e një “ambienti të favorshëm” për zhvillim të sektorit privat në Kosovë tashmë janë shtruar. Ka mbetur vetëm të adresohet rritja e efektivitetit të tij.

Produktiviteti është një nga indikatorët kyç të lëkundjeve apo fuqive të një ekonomie. Si masë e outputeve-karshi-inputeve, produktiviteti varet drejtpërdrejt nga efikasiteti i shfrytëzimit të resurseve, dhe, prandaj, shërben si masë e kapacitetit prodhues të ekonomisë. Produktiviteti i fuqisë punëtore, i shprehur në formë të GDP-së për një person të punësuar, që nga viti 2002 ka pësuar rënie

Sistemi i arsimit dhe aftësimin aktualisht nuk është i gatshëm të adresojë sfidat e punësueshmërisë të hasura nga të rinjtë. Rritja e përgjithshme në kuantitetin e arsimit dhe aftësimin nuk është pasuar me rritje edhe të cilësisë dhe relevancës. Rezultatet e arsimit fillor si dhe numri i të regjistruarve në shkolla të mesme është mjaft nën nivelin Evropian. Përndryshe, mundësitë e mësimin gjatë gjithë jetës dhe mundësitë e braktisësve të arsimit që të rikthehen në sistemin e arsimit dhe aftësimin janë të kufizuara si në sasi ashtu dhe në cilësi. Marrëdhëniet ndërmjet

sistemit të AAP-së dhe industrisë janë të dobëta, kurrikulat janë të përqëndruara në profesione të ngushta dhe metodat e mësimdhënies ende janë të orientuara në mësimdhënës.

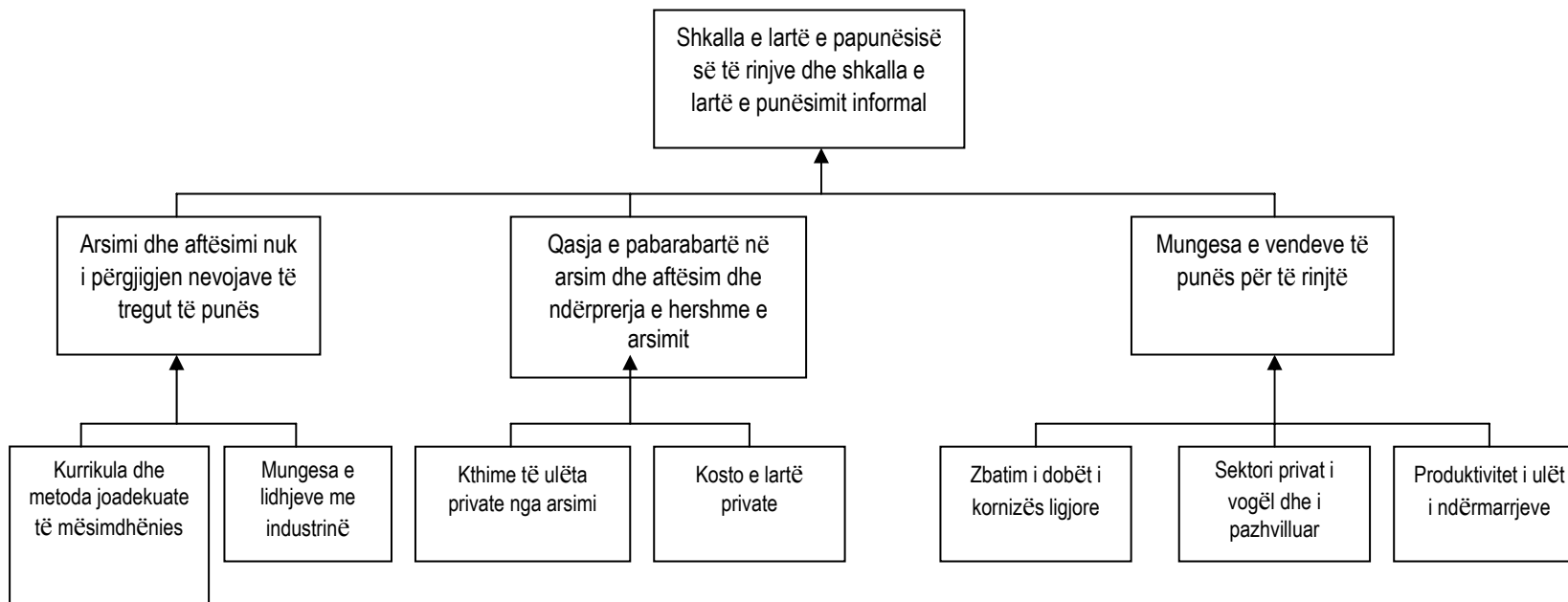
Për më tepër, mungesa e kornizës së kualifikimeve, klasifikimit nacional të profesioneve dhe e një sistemi të mirëfilltë të informatave të tregut të punës vetëm sa komplikojnë gjërat.

Në Kutinë 1 është dhënë një përmbledhje e problemeve kryesore të identifikuara, ndërsa marrëdhënia shkak/efekt është ilustruar në paragrafin vijues.

Kutia 1: determinantet kryesore të papunësisë së të rinjve

Korniza makroekonomike	<ul style="list-style-type: none"> — Korniza fragjile makroekonomike me vartësi të madhe në importe dhe të hyrat e mbledhura në kufi; shumë e madhe fondesh për paga në sektorin publik; rënia e të hyrave nga jashtë (ndihmat dhe dërgesat); dominimi i sektorit të shërbimeve dhe performanca e dobët e prodhimitarisë shprehur në kontributin për GDP. Papunësia si determinante kryesore e varfërisë dhe resurset e pamjaftueshme për të mbuluar familjet e rrezikuara nga varfëria.
Arsimi dhe aftësimi	<ul style="list-style-type: none"> — Shkallë më e ulët e regjistrimit në arsimin fillor, të mesëm dhe universitar krahasuar me mesataren e BE-së me një shkallë të lartë të ndërprerjes në të gjitha nivelet. — Inputet joadekuate për arsim (kurrikulat, objektet, mësimdhënësit) që çojnë tek cilësia e ulët e rezultateve të arsimit; mungesa e relevancës të kurrikulave shkollore përkitazi me nevojat e tregut të punës; lidhjet e dobëta me industrinë dhe botën e punës, resurset e mangëta financiare për arsimin që shkaktojnë rritjen e shpenzimeve të një familjeje për shkollim. — Sasi dhe cilësi e pamjaftueshme e mundësive për arsim dhe aftësim të të rriturve.
Zhvillimi i ndërmarrjeve	<ul style="list-style-type: none"> — Produktiviteti i ulët i ndërmarrjeve, mbështetja në ofertë, cilësi dhe zbatim të kërkesave. — Dominimi i mikrondërmarrjeve; jostandardizimi i produkteve të industrisë, kosto e lartë për inpute. Kosto e lartë e transakcioneve po shkaktojnë incidencë të lartë të informalitetit. Përqindja e ulët e depozitave bankare për kohë të gjatë po ndikon në vëllimin, kushtet dhe termat e huave komerciale, që nuk përputhen me nevojat e ndërmarrjeve.
Tregu i punës	<ul style="list-style-type: none"> — Rritja e ngadaltë e shkallës së punësimit; shtimi i ekonomisë informale; vështirësi në zbatimin e legjislacionit për mbrojtjen e fuqisë punëtore; shkallë e ulët e pjesëmarrjes së popullatës në moshë pune në treg të punës (sidomos gratë); përqindje e lartë e papunësisë kohëgjatë; shkallë e lartë e dekurajimit; mekanizmat e përcaktimit të pagave që nuk përshtaten me produktivitetin e fuqisë punëtore. — Resurse joadekuate financiare e njerëzore për rritjen e fushëveprimitarisë dhe mbulueshmërisë së masave aktive të tregut të punës. — Mungesa e një kornize adekuate institucionale për t'u marrë me sfidën e punësimit të të rinjve dhe përfshirja e kufizuar e partnerëve social në hartimin, implementimin, monitorimin dhe vlerësimin e politikave.

Marrëdhënia shkak/efekt e shkallës së papunësisë së të rinjve dhe shkalla e ekonomisë informale.



2. Prioritetet e politikave

Skenari orientues (hapësira për politika) për identifikimin dhe vlerësimin e politikave të punësimit të rinjve e përshkruar në *Kornizën e Shpenzimeve Buxhetore 2006-2008*, bazohet në tri parashikime makroekonomike:

1. Rritja reale e GDP-së është projektuar të jetë 1-3 përqind në vit. Kërkesa e sektorit publik ngadalësohet për shkak të: i) rënies së konsumit të sektorit publik dhe formacionit të kapitalit dhe ii) rënies së vazhdueshme të përkrahjes së donatorëve për Programin e Investimeve Publike. Kjo rënie pjesërisht do të kompensohet nga rritja e sektorit privat. Dërgesat e parave nga jashtë pritet se do të vazhdojnë me trendin e rënies, për shkak të rritjes së ngadalshme ekonomike të BE-së. Kjo do të rezultojë me më pak konsum privat dhe më pak investime. Inflacioni mbetet stabil.
2. Importet komerciale do të rriten rreth 4 përqind në vit. Mbledhja e taksave doganore pritet të pësojë rënie krahasuar me vitet e mëhershme për shkak të efektit të marrëveshjeve të Tregtisë së Lirë dhe regjimit të ri tatimor (zero TVSH dhe taksa doganore për inpute të prodhimit).
3. Trendi marginal pozitiv i punësimit pritet se do vazhdojë. Zgjerimi i sektorit privat pritet se do pasohet me rritje të punësimit formal që do të ketë efekt pozitiv në të ardhura dhe tatim në fitim.

Hapësira për të rritur të hyrat dhe shpenzimet buxhetore është e limituar, por zbatimi strikt i parimeve të efikasitetit dhe efektivitetit, sidomos të llogaridhënies dhe menaxhimit cilësor, mund të lirojnë disa resurse që të shfrytëzohen për prioritetet e politikave. Nënkuptoet, një qasje e tillë kërkon administratorë të zotë publikë si në nivel lokal ashtu dhe në atë qendror. Dhe, si kthim, kjo mund të arrihet vetëm përmes një reformimi të shërbimit civil sipas qasjeve moderne të menaxhimit të resurseve njerëzore. Analiza precize e vendeve të punës për identifikim të detyrave, shkathtësive dhe performancës do të përcaktonte një sistem fer dhe të drejtë për vlerësim të produktivitetit dhe të caktimit të pagave në administratën publike.

Variabla kryesore makroekonomike për zhvillim të përgjithshëm të punësimit është rritja *kualitative* ekonomike. Disa nga politikat makroekonomike janë shumë të rëndësishme për efektin e tyre të punësimit, të cilat edhe MEF-i i ka marrë parasysh me kornizën e: taksatimit, shpenzimeve qeveritare dhe të politikave të tregtisë së jashtme. Mirëpo, gjatë tri viteve të shkuara dështimi për të integruar politikat e punësimit në kuadër të atyre makroekonomike e sociale ka çuar tek rezultatet e dobëta të tregut të punës, sidomos për të rinjtë.

Bazuar në analizën e mësipërme dhe pasur parasysh hapësirën në dispozicion të politikave, prioritetet e politikave për rritjen e punësimit të rinjve në Kosovë prekin edhe lëminë e arsimit, zhvillimit të ndërmarrjeve dhe politikat e tregut të punës. Bashkëveprimi i tyre me politikat makroekonomike e sociale, si dhe efekti i tyre afatmesëm në punësimin e të rinjve, vlerësohet në paragrafin tjetër dhe atë në bazë të asaj se sa janë të dëshirueshme, në bazë të mundësive financiare dhe kritereve të fizibilitetit. Për secilën sferë të politikave, analizimi dhe vlerësimi i opsioneve ndërtohet në bazë të kontekstit aktual të politikave dhe elaborohet në ekspansionet, shtimet dhe përshtatjet që janë të domosdoshme për të zmadhuar rezultatet e punësimit. Reformat e spastrimit nuk janë as të përballeshme financiarisht e as të dëshirueshme, për shkak të

mungesës së sistemit të besueshëm të të dhënave dhe informatave dhe sjelljeve të pasigurta të fundamenteve makroekonomike. Andaj, preferohet një qasje progresive, pasi që kjo jep hapësirë për mundësitë financiare dhe riformulim të politikave, në rast të ndryshimit të rrethanave.

2.1 Arsimi dhe aftësimi

Masat strategjike të Qeverisë së Kosovës (investimet infrastrukturore, zhvillimi i sistemit universitar, ndarja e mëtejme e përgjegjësive tek Komunitet dhe përfshirja e Gjuhës Serbe në sistemin arsimor) edhe pse të rëndësishme, vetanakisht nuk do të arrijnë të rrisin punësueshmërinë e të rinjve dhe të zbusin ndërprerjen e hershme të shkollimit. Për të adresuar shkaqet e ndërprerjes së parakohshme të shkollës (p.sh. inputet joadekuate të arsimit, mungesa e relevancës për treg të punës dhe shkalla e ulët të kthimit) duhet ndjekur politika preventive e kurative për arsimin fillor dhe arsimin e aftësimin profesional – si dhe implikimet e tyre në mësimin gjatë gjithë jetës.

2.1.1. Politikat për përmirësimin e qasjes në arsim fillor kualitativ

Kualiteti i arsimit fillor përcaktohet nga kombinimi i inputeve të arsimit, të cilat mund të kategorizohen si: 1) ndërtesat dhe orëditë shkollore, 2) kurrikulat dhe pedagogjia, 3) mësimdhënësit dhe 4) struktura menaxhuese dhe institucionale⁶⁰.

Dihet botërisht se kualiteti i objekteve të shkollave fillore ndikon shumë në arritjen e rezultateve. Qasja në shkolla dhe shkalla e regjistrimit ndikohen shumë nga ndërtimi i shkollave dhe dhomave të mësimin si dhe nga mirëmbajtja dhe riparimet adekuate. Mirëpo, hartimi adekuat i kurrikulave, p.sh. kombinimi i kohës për udhëzime, lëndëve të përfshira dhe temave në kuadër të secilës, si dhe vendimet rreth metodave të mësimdhënies dhe përgatitja e mësimdhënësve tregojnë ndërlidhje të madhe me rezultatet e mësimin. Modifikimi i raportit nxënës-mësimdhënës, siç është promovimi i klasëve me më pak nxënës, nuk është kosto-efektiv krahasuar me sigurimin e më shumë teksteve shkollore, shtimit të orëve të udhëzimeve në klasë, ashtu që të dedikohen më shumë orë në lëndë bazë si leximi dhe matematika.

Mësimdhënësit e kualifikuar në metodat e mësimdhënies të orientuara në nxënës prodhojnë rezultate më të mira, sidomos kur bëhet fjalë për kapacitetet e nxënësve në zbatimin e njohurive të zëna. Janë tri çështje që përcaktojnë efektivitetin e mësimdhënësve: i) njohja e lëndës, ii) aftësitë pedagogjike dhe iii) motivimi i mësimdhënësit.

Përveç resurseve shkollore, edhe menaxhmenti i sistemit të arsimit ndikon në rezultatet e nxënësve, sidomos duke pasur parasysh konkurrencën e shkollave private dhe voucherëve, decentralizimin e autonomisë së shkollave (buxheti dhe rekrutimi i mësimdhënësve) dhe çështjet e qeverisjes (optimizimi i resurseve). Prezenca apo mungesa e një sistemi qendror të testimit është veçori institucionale që ka efekt pozitiv në arritjen e rezultateve.

Disa nga opsionet e politikave të përmbledhura mësipër aktualisht janë duke u ndjekur nga Qeveria e Kosovës, edhe pse në mënyrë të pakoordinuar, pasi që ato janë të ndërtuara si një sërë masash progresive e jo si plan strategjik i politikave. Në këtë kombinim duhet shtuar edhe dy opsione politikash që tërë këto të bëhen më efektive në përmirësimin e cilësisë së arsimit fillor:

⁶⁰ M. Boissiere, *Determinantet e rezultateve të Arsimit fillor në shtetet në zhvillim*, Banka Botërore, Washington D.C., 2004.

- *Restrukturimi i kurrikulave të arsimit fillor:* a) shtimi i orëve të mësimi për aftësitë themelore (lexim-shkrim dhe numërim), b) riformulimi i provimit kombëtar për vlerësim të rezultateve mësimore ndërkurikulare, dhe c) përfshirja e informimit, edukimit dhe orientimit në karrierë;
- *Riformulimi i programeve të aftësimi dhe certifikimit të mësimdhënësve;* rritja e cilësisë dhe përgjegjësisë të programeve për përgatitjen e mësimdhënësve dhe mundësisë të zhvillimit profesional, krijimi i më shumë masave direkte për ngritjen e shkathtësisë të mësimdhënësve. Përkufizimi i disa praktikave dhe njohurive bazë pedagogjike që janë dëshmuar si efektive do të rforcojë cilësinë e programeve të aftësimi të mësimdhënësve.

2.1.2. Politikat e përmirësimit të relevancës së sistemit të AAP-së

Shumë vende janë duke reformuar sistemet e veta të AAP-së në mënyrë që të përafrojnë arsimin dhe aftësimin formal me botën e punës. Shumica e këtyre reformave bazohen në tri shtylla: i) përfshirja e programeve të gjëra të bazuara në kompetenca; ii) përforcimi i lidhjeve ndërmjet shkollës dhe punës; dhe iii) sigurimi i qasjes përfshirëse në AAP dhe në të mësuarit gjatë gjithë jetës.

Qeveria e Kosovës ka konsoliduar disa shtytës të reformimit të arsimit profesional në kuadër të Ligjit të Arsimit dhe Aftësimi Profesional, por kjo nuk arriti që të përfshijë qasjet e bazuara në kompetenca dhe sistemin e certifikimit, i paraparë që të jetë subjekt i Kornizës nacionale të Kualifikimeve (KNK)⁶¹. Fizibiliteti dhe mundësitë financiare e kësaj politike janë duke u debatuar ende, pasi që ka brenga rreth zgjerimit të kornizës në të gjitha nivelet e kualifikimeve.

Mosveprimi dhe pritja e zhvillimit të mësipërme, vetëm sa do të përkeqësonte gjendjen e atyre të rinjve të regjistruar në, dhe që diplomojnë në institucione të arsimit profesional – e të cilët pastaj shndërrohen në të papunësuar. Janë tri opsione të politikave që duket se financiarisht janë të përballueshme në një periudhë afatmesme dhe që rrisin relevancën e AAP-së si dhe që lehtësojnë integrimin e të rinjve në treg të punës:

- *Përshtatja e kurrikulave të arsimit dhe aftësimi profesional:* a) që AAP të komplementojë arsimin fillor, duke u fokusuar në lëmi të gjëra profesionale, dhe b) të përfshihen aftësitë thelbësore të punësueshmërisë për të garantuar një nivel bile minimal të kompetencave themelore. Ky opcion përfshinë edhe aftësimin teknik dhe metodologjik gjatë shërbimit.
- *Përforcimi i lidhjeve ndërmjet shkollës dhe punës duke:* a) kombinuar arsimin në shkollë me aftësimin në kompani, b) duke ofruar në kohë të duhur informimin, edukimin dhe orientimin në karrierë për të rinjtë në shkolla dhe për ata jashtë shkollës.
- *Sigurimi i qasjes së barabartë në AAP dhe në mësim gjatë gjithë jetës duke:* a) themeluar një sistem arsimit voucher/grant për familjet e lëndueshme dhe përmes hulumtimit të burimeve alternative të financimit të AAP-së, b) duke mënjanuar mungesën e kualifikimeve të punësimit përmes një sistemi kualifikimesh dhe të

⁶¹ Propozim për Kornizës nacionale të Kualifikimeve të Kosovës, Prishtinë 2005 (i papublikuar)

NJMP dhe c) duke rritur mbulueshmërinë dhe fushëveprimin e ofertës së MPMS-së për aftësimin profesional të të rriturve.

Përfshirja e partnerëve social, si dhe partneritetet publike-private (PPP), do të jenë çelës i sigurimit të relevancës për treg të punës dhe reformave të qëndrueshme.

2.2. Zhvillimi i ndërmarrjeve

Tashmë është krijuar një “kornizë e favorshme” për zhvillim të sektorit priavt, por e cila nuk zbatohet sa duhet. Përmirësimi i efikasitetit të saj, dhe sigurimi i zbatueshmërisë është i realizueshëm dhe i mundshëm. Përmirësimi i klimatit të ndërmarrësisë do të: a) reduktojë shpenzimet e transakcioneve dhe rrisë mundësitë e ndërmarrjeve që të investojnë (dhe rrjedhimisht do të rrisë produktivitetin), b) reduktojnë informalitetin dhe c) kenë efekt në zhvillimin e tregjeve financiare⁶². Dëshirueshmëria e opsioneve të tilla është e ndërlidhur me efektin që ndërmarrjet formale do të kenë në punësimin e të rinjve.

Në plan janë disa masa që adresojnë regjimin e paqartë rregullativ të ndërmarrjeve në nivel komunal, mbrojtjen e dobët dhe zbatueshmërinë e të drejtave pronësore si dhe mungesën e standardeve të kualitetit të produkteve të NVM-ve. Këto masa, të kombinuara me zona të lira industriale, mundësi më të favorshme kreditimi dhe inkubatorë biznesi pritet se do të përmirësojnë shtimin e gjithëmbarshtëm të ndërmarrjeve. Por lidhja ndërmjet zhvillimit të ndërmarrjeve dhe punësimin të të rinjve duhet të ndiqet dhe monitorohet vazhdimisht. Andaj, dy opsionet e politikave që shihen si relevante për rritjen e mundësive të punës së përshtatshme për të rinjtë ndërlidhen me zhvillimin e ndërmarrjeve në njërin anë, dhe me reduktimin e ekonomisë informale në anën tjetër. Informaliteti ka peshën e vet meqë pengon investimet dhe rritjen e produktivitetit. Ndërprerja e këtij qarku kërkon një qasje të vëmendshme që shtyn ndërmarrjet në përmbushjen e obligimeve të tyre dhe në anën tjetër eviton daljen e tyre nga biznesi. Kjo mund të bëhet duke: a) bindur ndërmarrjet se është në interes të tyre të kalojnë në ekonominë formale, b) krijuar masa të përkohshme për t'i nxitur ndërmarrjet të formalizohen (apo ndoshta që së paku ndërmarrjet që kanë filluar përmbushjen e obligimeve së voni, të lirohen nga taksatimi retroaktiv), c) zbatuar gjopa më të rënda për ndërmarrjet që s'përmbushin obligimet, sidomos në ata sektorë që punësojnë të rinj (tregtia dhe shërbimet tjera).

Janë dy politika që duken të përballeshme financiarisht dhe të realizueshme në një periudhë afatshkurtë deri afatmesme për të komplementuar masat që janë në vazhdim e sipër dhe për të rritur punësimin e të rinjve:

- *Reduktimi i shpenzimeve për themelimin dhe inpute të kompanive* duke: a) përmirëuar qarkullimin e informatave/këshillave mbi biznesin dhe duke i bërë më të përshtatshme shërbimet e qeverisë, b) duke stimuluar investimet në kapital njerëzor, dhe c) duke promovuar metoda alternative të zgjidhjes së kontesteve (zbatimi i kontratave). Masat që shënjojnë zhvillimin e instrumenteve të ndryshme financiare dhe themelimin e standardeve të sigurisë dhe kualitetit do të përpilohen në atë mënyrë që të kenë efekt të matshëm në punësimin e të rinjve.

⁶² FMN, Çfarë shtyn ndërmarrjet të fshehin rezultatet e tyre? Determinantet e Informalitetit, FMN Dokument Pune 160, Washington D.C., 2005

- *Reduktimi i informalitetit* duke: a) fuqizuar inspeksionin tatimor dhe të punës, b) promovuar themelimin e formave alternative të ndërmarrjeve dhe c) rritur bazën e njohurive mbi ekonominë informale.

2.3. Politikat e tregut të punës

Politikat efektive të tregut të punës synojnë: i) përmirësimin e administratës së punës, ii) shfrytëzimin efektiv të resurseve financiare, dhe iii) planifikimin dhe dizajnimin më të mirë të programeve aktive të tregut të punës.

Ministria e Punës duhet të vazhdojë përpara me reformën e administratës së punës, të filluar qysh më 2001. Janë disa fusha që kërkojnë fuqizim të mëtejshëm para se Ministria të zmadhojë dhe pasurojë masat e tregut të punës për të rinjtë. Këto janë: i) përfundimi i reformës së Shërbimit Publik të Punësimit (SHPP); ii) zhvillimi i Sistemit të Informatave të Tregut të Punës (SITP); dhe iii) organizimi i Inspektoratit të Punës dhe trajnimi i personelit të tij.

Dy çështje kryesore që duhet adresuar nga Ministria kanë të bëjnë me qasjen dhe vlerësimin e efektit të shërbimeve të punësimit dhe aftësimin. Sa për këtë të fundit, Qeveria duhet të themelojë një sistem periodik të vlerësimit të brendshëm dhe të jashtëm të efektit të shërbimit. Për të rritur efikasitetin, është e nevojshme që të decentralizohen një numër përgjegjësish dhe detyrash tek autoritetet lokale, sidomos administrimi i programeve të tregut të punës. Për këtë nevojitet themelimi i një sistemi të mirë-definuar të vlerësimit të performancës i cili do të vlerësonte efektin. Disponimi me informata të tregut të punës është *conditio sine qua non* për implementim të një sistemi të tillë. Kjo është e rëndësishme edhe për krijimin e mekanizmit përcjellës që do të siguronte informata mbi “kualitetin” si dhe kuantitetin e të punësuarve, bashkë me një sistem menaxhues ku secila zyrë e decentralizuar do identifikonte rezultate të matshme që duhet arritur në bazë të resurseve që ka. Decentralizimi duhet të jetë i sinkronizuar me koordinim dhe udhëzim efektiv nga niveli qendror dhe i pasuar me ndarjen e fondeve.

Zhvillimi i masave pasive të tregut të punës, edhe pse i dëshirueshëm, është i përpunueshëm dhe i papërbalueshëm financiarisht për Kosovën në këtë kohë. Për më tepër, asistencë sociale që i ipet Kategorisë së Dytë të përfituesve, në fakt, funksionon si beneficium i papunësisë. Një formulim më i mirë i kërkesës për *papunësi* i kombinuar me kushtin obligativ për pjesëmarrje në shërbime të punësimit do të nxirrte kthime publike (kursimet buxhetore do të mund të shfrytëzoheshin për transfere anti-varfërisë, rritja e kërkesës vendore përmes multiplikimit të konsumit, etj.) dhe kthime private (kryesisht ngritja e të ardhurave familjare përmes punësimit formal). Këto masa⁶³ do të aktivizonin përfituesit e asistencës sociale përmes aftësimin për treg pune, punësimit të subvencionuar dhe asistencës për kërkim të punës.

Një program që do të nxirrte rezultate të menjëhershme dhe të matshme lidhur me punësimin e të rinjve është që të krijohen lidhje ndërmjet Programit të Investimeve Direkte me masa specifike të

⁶³ Këto masa të kalimit *Nga Mirëqenia në Punë* do të kishin efekt të drejtpërdrejt të kufizuar në punësimin e të rinjve *per se*. Mirëpo, fitohet efikasitet në qeverisjen e skemave të punësimit dhe mirëqenies sociale që do të mundësonte rishpërndarjen e resurseve të shumënevojshme drejt masave aktive.

aktivizimit të të rinjve. Për këtë nevojitet një fokus më i mirë i tenderëve publikë për të shtuar gjenerimin e punësimit.

Edhe punët publike tradicionale do të jenë të domosdoshme, por hartimi i tyre duhet të rishikohet dhe komplementohet me një pako shërbimesh punësimi dhe aftësimi që synojnë rritjen e shkallës së kthimeve në aspektin e punësueshmërisë. Për të bërë një përmbledhje, dy politikat e ranguar më së larti nga aspekti i dëshirueshmërisë, mundësive financiare dhe fizibilitetit janë:

- *Fuqizimi i administratës së punës* duke: a) përfunduar reformën e shërbimit publik të punësimit që ai të bëhet më adekuat ndaj nevojave të të rinjve të papunësuar, dhe b) lidhja e asistencës sociale me masa statutare të aktivizimit;
- *Gjenerimi i mundësive për punësim të përshtatshëm* përmes krijimit të lidhjeve ndërmjet zhvillimit të infrastrukturës publike me shërbime të aktivizimit të të rinjve.

2.3.1 Politikat e promovimit të tranzicionit të të rinjve në treg të punës

Pilot programet e implementuara deri tani kanë demonstruar se PATP-të kanë efekt të ndryshëm në kategori të ndryshme punëkërkuesish (efekti i subvencioneve të punësimit në të rinjtë është më i vogël se sa i aftësimin për treg pune, ndërsa efekti i subvencioneve të punësimit të kombinuara me aftësimin funksionon më së miri për punëkërkuesit me aftësi të kufizuara fizike).

Masat pilot të implementuara nga Ministria e Punës; i) kanë identifikuar dhe përfshirë edhe karakteristikat e individit (gjinia, niveli arsimor, origjina sociale) por edhe vështirësitë me të cilat të rinjtë përballen në treg të punës: ii) ishin të lidhura me botën e punës dhe pjesëmarrësit vendoseshin tek punëdhënësit privat dhe iii) i përgjigjeshin kërkesës së tregut të punës.

Zgjerimi i këtyre masave është edhe i dëshirueshëm por edhe i përballueshëm, nëse përfshijnë ata të rinj që janë më të rrezikuar nga përjashtimi social. Për të rritur reagimin e këtyre iniciativave duhet bërë disa modifikime. Së pari, organizatat e punëdhënësve mund të ndihmojnë në krijimin e lidhjeve ndërmjet të të rinjve dhe botës së punës dhe në përmirësimin e mundësive të të rinjve për të gjetur punë të përshtatshme. Prandaj, një vlerësim rigoroz është i rëndësishëm për të gjykuar kosto-efektivitetin, relevancën dhe efektin. Sa për fund, politika që duhet bashkëngjitur kombinimit ekzistues të masave të tregut të punës është:

- *Ofrimi i një pakoje gjithëpërfshirëse shërbimesh* duke: a) dizajnuar dhe ofruar programe të caktuara të cilat integrojnë komponente që adresojnë si kërkesën (zhvillimi infrastrukturor përmes punësimit intensiv, punët publike dhe vetëpunësmi) dhe ofertën (aftësimi, orientimi në karrierë, dhe asistencë tjetër për kërkim të punës), dhe b) zgjerimi i fushëveprimtarisë së aftësimin për treg të punës për të rinjtë e rrezikuar nga përjashtimi.

PJESA III – PLANIFIKIMI AKCIONAL

1. Qëllimi

Qëllim i planit Akcional të Punësimit të të Rinjve në Kosovë është që të promovojë punësim të plotë, të zgjedhur sipas dëshirës dhe produktiv për të rinjtë.

2. Objektivat dhe caqet specifike të punësimit të të rinjve

Kombinimi i politikave të përzgjedhura parashih qasje preventive dhe kurative që në të njëjtën kohë adresojnë kërkesën dhe ofertën e fuqisë punëtore. Rritja e kualitetit dhe kuantitetit të arsimit fillor siguron shkallën më të lartë të kthimit në rritjen e punësueshmërisë së të rinjve. Prandaj, objektivi i parë i politikave të planit akcional të punësimit të të rinjve është që të:

1. Promovohen prospekte punësimi për të rinjtë përmes rritjes së punësueshmërisë së tyre. Ky objektivi ka tri qasje: rritja për gjashtë përqind e numrit të vijuesve të arsimit fillor; rritja prej dhjetë përqind e të regjistruarve në arsim të mesëm dhe e numrit të të diplomuarve të AAP të punësuar në punë karriere.

Efekti i kësaj politike do të japë rezultate vetëm pas një periudhe afatmesme dhe atë në përmirësimin e të metave të arsimit dhe aftësisë, ndërsa mundësitë e të mësuarit gjatë gjithë jetës do të nxitin për të adresuar nevojat e punësueshmërisë së atyre të rinjve të cilët nuk do të mund të përfitojnë nga përmirësimi i arsimit formal. Përndryshe, rritja e nivelit të arsimit të të rriturve pa adresuar kapacitetet e ekonomisë që të krijojnë vende pune do të zhdukë edhe ato përfitime të gjeneruara nga një fuqi më e arsimuar punëtore. Në këtë mënyrë, objektivi i dytë prioritar është që të:

2. Rriten mundësitë e punës së përshtatshme për të rinjtë. Qëllimi është që punësimi i të rinjve në ekonominë formale të rritet për pesë përqind.

Por vetëm rritja e punësueshmërisë së të rinjve dhe nxitja e kapaciteteve ekonomike për krijim të vendeve të punës nuk do të adresojë nevojat e atyre të rinjve që përballen me probleme të shumëfishta në të punës. Çështjet e barazisë kërkojnë që të zbatohen masa specifike, dhe vijmë te objektivi i tretë që është:

3. Parandalimi i përjashtimit social të të rinjve me anë të masave të caktuara të tregut të punës. Caku është: rritja prej dhjetë përqind e pjesëmarrjes së të rinjve të disfavorizuar në programet e aktivizimit të punësimit.

Afati kohor për Planin Akcional të Punësimit të të Rinjve në Kosovë është tre vjet, filluar nga viti 2006 e deri më 2009.

3. Rezultatet kyçe (Outcomes)

3.1. Rritja e punësueshmërisë

Outcome A1 – reduktimi i shkallës së braktisjes së arsimit fillor

- Përgjysmimi i shkallës së braktisjes së arsimit fillor (nga 12% në 6%);
- Rritja prej 5% e regjistrimit në arsim të mesëm;
- Së paku 30% e kuadrit mësimdhënës (arsim fillor e të mesëm) të participojë në programe të aftësisë në shërbim, të përbërë nga module të edukimit në karrierë dhe të aftësive thelbësore të punësueshmërisë;
- Përqindja e nxënësve që arrijnë një rezultat prej 60+ në testin nacional të arritshmërisë të rritet për 10 përqind.

Për zhvillim të punësueshmërisë së të rinjve duhet siguruar që ata të zënë aftësi, njohuri dhe qëndrime të cilat u mundësojnë të gjejnë punë dhe të përballen me ndryshime të paparashikueshme të tregut të punës gjatë tërë jetës së tyre në punë. Për të parandaluar dështimet në shkollë është e domosdoshme të intervenohet sa më herët që është e mundur dhe të vazhdohet me intervenime që të rinjtë e disfavorizuar të përballen sa më lehtë me vështirësitë që hasin. Përfundimi i arsimit fillor si i tillë nuk mjafton për punësueshmëri, por është *sine qua non* për të ndërtuar aftësitë themelore që çojnë tek punësueshmëria.

Për të rritur shkallën private të kthimeve të arsimit fillor, si dhe kualitetin e tij, është e domosdoshme që të: i) shtohet provizioni i aftësive themelore; ii) rritet efektiviteti i mësimdhënësve si determinante të arriturave të nxënësve; iii) bëhet përfshirja e edukimit në karrierë në kuadër të kurrikulave, dhe iv) përmirësimi i mënyrës së vlerësimit të të arriturave të mësimin.

- i. Nxënësit nuk do të zhvillojnë shkathtësitë e kërkuara nga ambienti i ndryshueshëm social e ekonomik nëse nuk rishikohen kurrikulat e arsimit fillor. Nevojitet një qasje e re, e tillë që të shtojë orët e mësimin për aftësitë themelore (lexim-shkrim, numërim dhe shkencë), dhe e cila do ofronte mësimin që të jetë heuristik dhe i bazuar në përvojë –e jo aksiomatik dhe abstrakt – dhe që do të mundësonte zënien e aftësive të zgjidhjes së problemeve dhe aftësive të të mësuarit për të mësuar.
- ii. Rritja e qasjes në arsim fillor shton kërkesën për kualitet të kuadrit mësimdhënës dhe të efektivitetit të mësimdhënësve. Mësimdhënësit efektivë duhet të kenë njohuri e aftësi tematike dhe duhet të dinë mënyrat më të mira të bartjes së këtyre njohurive tek nxënësit. Burimet primare të njohurive të mësimdhënësve janë trajnimi para dhe gjatë shërbimit dhe doracakët/udhëzimet për mësimdhënës që shoqërojnë tekstet shkollore. Trajnimi në shërbim duhet të pasohet edhe me udhëzime të vazhdueshme, dhe me ndihmë në hartimin e doracakëve/udhëzuesve për mësimdhënës.
- iii. Të gjitha disiplinat shkollore do të ndajnë përgjegjësinë për aftësitë ndërpersonale, të të mësuarit dhe zhvillimit në karrierë të nxënësve si dhe për zhvillimin e aftësive dhe njohurive të përkatëse të tyre. Për të shtuar përfitimet dhe për të minimizuar kostot duhet

zbatuar tri masa. E para, modulet e edukimit në karrierë dhe të aftësive të punësueshmërisë do të përfshihen në të gjitha programet e planifikuara dhe të tanishme të aftësimin në shërbim për mësimdhënës. E dyta, edukimi në karrierë dhe aftësitë thelbësore të punësueshmërisë do të bëhen pjesë e kurrikulës bazë të Fakultetit të Edukimit, ashtu që mësimdhënësit e sapokualifikuar të kenë mundësi të përfshijnë modulet e edukimit në karrierë dhe të aftësive thelbësore të punësueshmërisë në kuadër të programeve shkollore. Dhe e fundit, do të implementohen programe ad-hoc të trajnimit të mësimdhënësve lidhur me edukimin në karrierë dhe të aftësive thelbësore të punësueshmërisë. Sigurimi i shërbimeve të edukimit në karrierë do të shkojë krahas hartimit dhe implementimit të një strategjie më afatgjatë që synon përfshirjen e shërbimeve të orientimit në karrierë në të gjitha nivelet shkollore. Për periudhën afatshkurtër, do të bëhen përpjekje që informimi në karrierë dhe orientimi në treg të punës të ofrohet për nxënësit e klasave të 9-ta dhe për nxënësit para diplomimit në shkolla të mesme, duke filluar me nxënësit e shkollave të mesme profesionale dhe duke kaluar gradualisht te të gjithë nxënësit tjerë. Gradualisht shërbimi do të shtrihet horizontalisht dhe vertikalisht.

- iv. Testi i standardizuar nacional i arritshmërisë do të riformulohet me qëllim të vlerësimit më të mirë të rezultateve ndërkurrikulare. Ky vlerësim do të shërbejë edhe për të siguruar një reformë të vazhdueshme dhe do të ndërlidhet me mekanzima tjerë orientues – kurrikula, mësimdhënës dhe materiale mësimore.

Outcome A2: Rritja e shkallës së mbajtjes dhe diplomimit në arsimin profesional.

- Rritja prej 10% e shkallës së atyre që mbesin në arsim profesional;
- Së paku 50% e programeve të shkollave profesionale të përfshijnë aftësitë thelbësore të punësueshmërisë në kuadër të rezultateve të mësimin;
- Së paku 50% e kuadrit mësimdhënës profesional të kalojnë nëpër programe të aftësimin teknik e metodologjik gjatë shërbimit;
- 15% e nxënësve të shkollave profesionale të participojnë në iniciativa të të mësuarit në punë dhe/ose të tranzicionit nga shkolla në punë

Arsimi profesional do të jetë më i pasur, më fleksibil dhe më atraktiv për të përmbushur interesat e gjëra të të rinjve. Klasa e 13 e cila siguron kualifikime si për botën e punës ashtu dhe për arsimin terciar është gjithnjë e më tërheqëse. Mirëpo, duhet bërë më shumë për të shtuar lidhjet ndërmjet arsimit profesional dhe të përgjithshëm dhe për të përmirësuar paritetin e besimit ndërmjet drejtimeve profesionale dhe “akademike”. Kjo do të arrihet duke nxitur “kualitetin” e ofertës së arsimit profesional.

- i. Burimet adekuate të informatave mbi nevojat për aftësi do të zhvillohen nga MPMS-ja përmes Sistemit të Informatave të Tregut të Punës. Të dhënat mbi punësimin e të diplomuarve dhe pagave të tyre sipas nivelit të aftësive, industrisë ku punojnë, profesionit dhe vendeve të punës do të sigurojnë informatat e nevojshme për të drejtuar

programet e AAP-së dhe edukimin dhe orientimin në karrierë. Aftësitë e tejkaluara të mësimdhënies në programet e arsimit dhe aftësimin profesional që nuk kërkohen nga tregu i punës gradualisht do të përfundojnë e do të zëvendësohen me programe të reja të bazuara në kërkesë.

- ii. Përmirësimi i relevancës së kualifikimeve sipas nevojave të tregut të punës nuk mund të implementohet me sukses pa bashkëpunim të ngushtë ndërmjet ofruesve të arsimit e aftësimin, institucioneve të arsimit të lartë dhe industrisë. Fuqizimi i dialogut social dhe themelimi i Partneriteteve Private-Publike për hartim kurrikulash, dizajnim të kualifikimeve dhe aftësimin në ndërmarrje do të sigurojë relevancë të AAP-së për tregun e punës. Monitorimi i rregullt i rezultateve të mësimin dhe shkallës së punësimin të të diplomuarve do të sigurojë informata rreth rezultateve të arritura (studimet gjurmuese dhe anketimet e punëdhënësve). Duhet themeluar një sistem të sigurimit të kualitetit, përfshirë edhe indikatorët e monitorimit të përparimit dhe arritjes së caqeve. Standardizimi i kurrikulave, instrumentet e vlerësimin dhe aranzhimet e certifikimit do të krijohen përgjatë tërë sistemit të arsimit dhe aftësimin profesional, përmes Këshillit të AAP-së (Ligji i AAP-së).
- iii. MASHT-i, me mbështetje të industrisë dhe organizatave të punëdhënësve do të dizajnojë dhe implementojë programe të aftësimin në shërbim për mësimdhënësit e shkollave profesionale me qëllim të ngritjes së vazhdueshme të njohurive dhe aftësive të tyre. Programet kompensuese të aftësimin në shërbim për mësimdhënësit me disa vite përvojë, por pa kompetenca teorike e praktike, do të implementohen nga MASHT-i dhe Fakulteti i Edukimit. Këto programe kompensuese, që synojnë njohtimin e mësimdhënësve me metodat e mësimdhënies të orientuara në ata që mësojnë dhe me inovacionet teknologjike do të fillojnë sa më parë që është e mundur e të vazhdojnë deri në vitin 2009.
- iv. Komponenta e bazuar në punë e kurrikulave të shkollave profesionale (siç parashihet edhe me ligjin e AAP-së) do të fuqizohet përmes bashkëpunimit me organizatat e punëdhënësve dhe punëtorëve. Iniciativat e tranzicionit nga shkolla në punë do të planifikohen dhe zhvillohen në partneritet me personelin e shkollave, komunitetin e biznesit dhe përfaqësuesit e fuqisë punëtore. Në nivel lokal, organet udhëheqëse do të koordinojnë orientimin në karrierë, shkollimin e mesëm, të mësuarit në punë dhe ngritjen e aftësive. Iniciativat e tranzicionit nga shkolla në punë do të përbëhen kryesisht nga të mësuarit në shkollë dhe në punë, siç janë udhëzimet që integrojnë të mësuarit akademik dhe mësimin për punë, aftësimin për punë, përvojën e punës dhe mentorimin në punë. Iniciativat e MPMS-së për tregun e punës, si intershipet, qirakëritë dhe skemat e aftësimin në kompani, do të zgjerohen me qëllim të shtimit të mundësive të punës së parë për të diplomuarit dhe për të plotësuar mungesën e kualifikimeve të atyre që ndërprejnë shkollën para kohe.
- v. Reduktimi gradual i kostove private për arsim do të arrihet përmes krijimit të sistemit voucher për familjet e lëndueshme me fëmijë që vijojnë arsimin dhe aftësimin profesional, dhe me këtë synohet mbulimi i shpenzimeve për teskte shkollore, materiale mësimore dhe për transport. Këmbimi i voucherëve në të holla të gatshme do

të bazohet në dosjet e vijueshmërisë. Poashtu do të dizajnohet edhe një sistem i granteve, çmimeve dhe huave për të gjitha nivelet e arsimit..

Outcome A3: Shtimi i mundësive për arritje të kualifikimeve (për punë ose për shkollim të lartë) për të rinjtë jashtë shkollës

- 1,750 nga të rinjtë jashtë shkollës të arrijnë kualifikime të pranuar;
 - Krijimi i kornizës së kualifikimeve nacionale, përfshirë dhe njohjen dhe certifikimin e të mësuarit formal, joformal dhe informal;
 - Të bëhet akreditimi i së paku 50 kurseve publike e private të arsimit dhe aftësimit të rriturve;
 - Të bëhet një studim fizibiliteti rreth sistemit të granteve nga taksat.
- i. Ligji i AAP-së siguron një kornizë që mbulon kualifikimet profesionale dhe qasjen në njohjen e të mësuarit paraprak, ndërsa sistemi i akreditimit i paraparë nga korniza nacionale e kualifikimeve do të zgjerohet ofertën private e publike të arsimit dhe aftësimit të të rriturve. Një sistem i tillë do të motivojë dhe udhëzojë individët që të rikthehen në sistemin formal të arsimit dhe aftësimit duke akredituar përvojën e tyre të punës apo të mësuarit e mëhershëm. I njëjti poashtu do t'u ndihmojë punëdhënësve: i) që të njohin aftësitë e panjohura të fuqisë punëtore, ii) të informojnë ofruesit e aftësimit dhe punëtorët e mundshëm rreth aftësive të nevojshme dhe iii) të vlerësojnë nivelin e aftësive të kandidatëve për punë. Për një periudhë afatmesme, një sistem efikas i kualifikimeve do të ndihmonte planifikimin dhe investimet në resurse njerëzore dhe do të mund të shërbente si mekanizëm sinjalizmi për investitorët e huaj. Prioritet do t'i ipet certifikimit të të kthyerve dhe individëve që zënë njohuri dhe aftësi jashtë sistemit formal të arsimit.
- ii. Fleksibiliteti dhe kosto-efektiviteti i ofertës së trajnimit të MPMS-së do të rritet përmes kontraktimit të aftësimit, ku është e mundshme, tek ofruesit e jashtëm, kryesisht tek ndërmarrjet, por edhe tek qendrat komunitare të aftësimit. Kjo masë do të rrisë ofertën për 20 përqind. Me qëllim të lehtësimit të qasjes së atyre që mësojnë për në tregun e punës, MPMS-ja do të përmirësojë mënyrën e analizimit të të dhënave rreth nevojave të tregut të punës, si dhe do të zhvillojë një sistem gjurmues për futjen e të dhënave në procesin e planifikimit të strategjive.
- iii. Fizibiliteti i ndarjes së shpenzimeve të arsimit dhe aftësimit profesional me ndërmarrjet (përmes sistemit të taksatimit) do të hulumtohet. Pengesat buxhetore limitojnë fondet publike në dispozicion të AAP-së dhe prioritet i parë i Qeverisë do të jetë promovimi dhe përkrahja e të mësuarit gjatë gjithë jetës duke inkurajuar punëtorët që të rrisin provizionin e tyre dhe duke kërkuar në mënyrë aktive për mënyra të financimit apo bashkëfinancimit të arsimit të të rriturve.

Outcome A4: Rritja e qasjes së të rinjve në dhe jashtë shkollës në informim, edukim dhe orientim në karrierë

- 30% e nxënësve të shkollave të mesme të participojnë në kurse të informimit dhe edukimit në karrierë të aktivizuara nga shkollat;
 - 80% e të rinjve të regjistruar në kuadër të shërbimeve publike të punësimit të pranojnë orientim në karrierë dhe këshillim për punësim;
 - Të krijohen shtigjet e kualifikimeve të ushtruesve të orientimit në karrierë dhe këshillimit për punësim.
- i. Dizajnimi, prodhimi dhe shpërndarja – brenda dhe jashtë shkollave – e materialeve informative rreth shtigjeve të karrierës, vendeve të punës dhe kushteve të tyre, aftësive për navigim të vendeve të punës, përpilimit të CV-ve e kështu me rradhë, do të jetë ndër masat e para të MASHT-it dhe MPMS-së. Materialet ekzistuese mësimore në Gjuhën Shqipe dhe Serbe do të rishtypen dhe të shpërndahen në mënyrë më efektive. Informatat mbi kurset, shkollat, universitetet dhe kërkesat për kompetenca do të mbledhen, sistematizohen dhe shpërndahen në masë të gjërë. MASHT-i, MPMS-ja, Enti Statistikor dhe prodhuesit tjerë të informatave do të dizajnojnë dhe shpërndajnë pako informatash mbi industrinë dhe vendet e punës. Këto materiale mund të përdoren edhe për klientët tradicionalë të shërbimeve të punësimit.
 - ii. Përfundimi i reformës së shërbimeve publike të punësimit është esencial për t’iu mundësuar këshilltarëve që të: i) ofrojnë shërbime të karrierës dhe punësimit përmes qasjeve individuale dhe sipas nevojës; b) tërheqin punëdhënësit; dhe c) administrojnë programet aktive e pasive të tregut të punës. Shërbimet publike të punësimit do të kenë si objektiv prioritar ofrimin e shërbimeve për të rinjtë, me vëmendje të veçantë ofrimin e shërbimeve për të rinjtë e rrezikuar nga përjashtimi social.
 - iii. Kurrikulat e mirëdizajnuara të orientimit në karrierë u ndihmojnë nxënësve që të përgatiten për botën e ndryshueshme të punës. Pasiqë për zhvillim të infrastrukturës së orientimit në karrierë (Qendrat e Karrierës-të themeluara nga ndihmat për zhvillim) dhe për trajnim të mësimdhënësve nevojitet mjaft kohë, për qëllime kurative resurset e aftësuara të MPMS-së do të ndihmojnë në ofrimin e informatave themelore për nxënës në prag të diplomimit rreth prospekteve të tregut të punës. Në të njëjtën kohë, krijimi i një sistemi të integruar nacional të orientimit në karrierë dhe këshillimit për punësim do të kërkojë themelimin e një sistemi arsimit dhe aftësimin për vetë ushtruesit. Kjo do të jetë në përgjegjësi të përbashkët të MASHT-it, MPMS-së dhe Universitetit të Prishtinës.

3.2. Nxitja e rritjes intensive të punësimit

Outcome B1: Rritja e neto shkallës së krijimit të ndërmarrjeve

- Të bëhet koordinimi i tri databazave Ministrorë me informata rreth zhvillimit të biznesit (MEF, Agjencioni i Regjistrimit të Bizneseve, MPMS);

- Të rritet vëllimi i kredive komerciale (jotregtare) për 8 përqind nga të cilët 4% në dispozicion për themelim ndërmarrjesh të të rinjve;
 - Së paku 30 konteste komerciale në vit të dërgohen për arbitrim dhe/ose ndërmjetësim;
 - 500 kontrata të punësimit-aftësimit të financuar për punëkërkuesit e rinj të herës së parës.
 - Pesë programe në bazë të kërkesës të dizajnohen dhe implementohen nga qendrat e aftësimit të MPMS-së për 100 punëtorë të rinj;
- i. Për të plotësuar mungesën e relevancës së shërbimeve të informimit dhe këshillimit për biznes, MTI-ja do të marrë rolin udhëheqës në koordinimin e mbledhjes dhe shpërndarjes së informatave të biznesit. MTI-ja do të bashkëpunojë së afërmi me ZSK-në (duke i deleguar hulumtime dhe anketime të ndërmarrjeve), me Agjencionin Kosovar të Regjistrimit të Biznesit, Odën Ekonomike dhe me organizata tjera të biznesit dhe punëdhënësve si dhe me MEF-in (Administratën Tatimore). Databazat ekzistuese të aktiviteteve ekonomike do të ndërlidhen mese veti që t’iu mundësojnë hartuesve të politikave të identifikojnë trendet edhe sfidat e themelimit të ndërmarrjeve. MTI-ja gjithashtu do të koordinojë identifikimin, rangimin sipas kosto-efektivitetit dhe publikimin e informatave rreth shërbimeve të akredituara të këshillimit për biznes (kontabiliteti dhe tatksatimi, asistenca ligjore, eksporti dhe importi, e kështu me rradhë).
 - ii. MTI-ja do të përshpejtojë procesin e standardizimit në ata sektorë eksportues që kanë potencial më të madh të punësimit të të rinjve. Për këtë nevojitet identifikimi dhe promovimi i sektorëve me elasticitet të madh punësmi të të rinjve si dhe krijimi i një mekanizmi koordinues ndërmjet MTI-së, dhe ministrive tjera (bujqësisë, transportit, shëndetësisë si dhe ekonomisë dhe financave) dhe organizatave të punëdhënësve.
 - iii. Zvogëlimi i rrezikshmërisë së huadhënies komerciale do të sigurohet përmes themelimit të sistemit të garantimit të kredive të AER-it (me shumë prej 6 milionë Eurosh). Efektiviteti i këtij sistemi në aspektin e punësimit të të rinjve dhe vetëpunësimit do të nxitet me anë të një sistemi tredegësh: i) një pjesë e garancioneve në përgjithësi do të ndihmojë themelimin e NVM-ve; ii) një pjesë do të shkojë për kredi bujqësore dhe rurale – me afate të gjata e me kamata më të ulëta, dhe iii) një pjesë do të përkrahë ekskluzivisht ndërmarrjet e sapothemeluara, përfshirë dhe shërbime të këshillimit për biznes. Për ndërmarrësit e rinj (18-30 vjeçarë), sistemi i garancionit të kredive do të përfshijë mundësinë e kombinimit edhe të stimulimeve tjera si: i) shërbime pa pagesë të informimit dhe këshillimit për biznes, ii) zbritje të pagesave të sigurimit social gjatë rekrutimit të punëtorëve të rinj dhe iii) qasje prioritare në inkubatorë biznesi dhe zona industriale. Fondi garantues do të jetë në dispozicion njësoj si për bankat ashtu dhe për institucionet mikrofinanciare me qëllim të rritjes së konkurrencës ndërmjet institucioneve kredidhënëse.
 - iv. Investimet në zhvillimin e infrastrukturës, sidomos në sektorët e transportit dhe energjisë, tashmë janë planifikuar dhe buxhetuar. Efekti i këtyre investimeve në kostot

për inpute të ndërmarrjeve do të mund të shihet tek pas një periudhe afagjate. Në ndërkohë, kostot e ndërmarrjeve për rekrutim dhe trajnim të punëtorëve të rinj do të reduktohen përmes: i) rritjes së fushëveprimit dhe sasisë së kontratave të trajnimit-punësimit për punëkërkuarit e rinj të herës së parë, ii) organizimit ad-hoc të kurseve të trajnimit në dhe jashtë punës me një çmim të arsyeshëm, dhe iii) dhënies së prioritetit qasjes në inkubatorë biznesi, parqe industriale dhe zonave të lira për ndërmarrje ku dominojnë punëtorët e rinj. Resurset në dispozicion të qendrave të aftësimit të MPMS-së do të aqktivizohen për të përmbushur nevojat e ndërmarrjeve për aftësi për punëtorët e rinj. Krijimi i lidhjeve më të mira ndërmjet qendrave të aftësimit dhe industrive lokale do të përmirësojë edhe hartimin e kurrikulave të bazuara në kompetenca. Pasi që këto do të jenë masa “aftësimi”, të njëjtat do të lirohen nga pagesat e sigurimit social dhe tatimit në pagë, ndërsa sigurimi shëndetësor dhe kundër aksidenteve do të garantohet nga mjetet publike.

- v. Oda Ekonomike do të përmirësojë dhe zgjërtojë shërbimet e saj alternative të zgjidhjes së kontesteve për çështje komerciale (arbitrimi dhe ndërmjetësimi). Ky shërbim do të ofrojë të dhëna mbi ekspertët industrial dhe ligjorë të cilët mund të veprojnë si arbitruer dhe ndërmjetësues. Një marrëveshje e thjeshtë arbitrimi ndërmjet palëve do të mjaftojë për nisjen e procesit. Rregullat dhe procedurat standarde, si ato të Odës Ndërkombëtare Ekonomike në Paris, do të përdoren që procesi i ndërmjetësimit/arbitrimit të bëhet operativ. Nëse dizajnohet dhe reklamohet sa duhet, ky sistem do të mund të shkarkonte sistemin ligjor formal nga shumë konteste komerciale, jopronësore dhe do të adresonte nevojat e ndërmarrjeve për zgjidhje me kohë të kontesteve të vogla komerciale.

Outcome B2: Reduktimi i përqindjes së të rinjve të vetë(punësuar) në ekonominë informale

- Të zvogëlohet për 10 përqind numri i të rinjve të vetë(punësuar) në ekonominë informale;
 - Të rritet për 15% numri i inspektimeve lidhur me punën dhe taksat dhe të rritet për 10% numri i lëndëve të ndjekjes penale për shkelje serioze të ligjeve të punës dhe tatimeve;
 - Të rritet për 5% vëllimi të hyrave nga tatimi në pagë dhe kontributet sociale, përkatësisht;
 - Të bëhet një anketë periodike dhe dy të tilla joperiodike në vit për sektorët e biznesit, ekonominë informale dhe punësimin e të rinjve;
 - Të hartohet një ligj i ri mbi kooperativat dhe ndërmarrjet e përgjegjshme sociale;
 - Të bëhen tri fushata të gjëra informimi të organizuara nga partnerët social rreth efektit negativ të ekonomisë informale.
- i. Inspekcioni i punës dhe ai tatimor do të pajisen me udhëzime të qarta, transparente dhe koherente rreth praktikave dhe me një sistem të përhershëm të këmbimit të informatave. Ky sistem do të përfshijë edhe agjenci tjera qeveritare (si p.sh. Ministria e

Shëndetësisë, Ministria e Ekonomisë dhe Financave, Ministria e Punës dhe Ministria e Tregtisë dhe Industrisë), me qëllim të konsolidimit të bazës së njohurive rreth ndërmarrjeve, sektorëve industrial dhe zbatueshmërisë së kërkesave ligjore. Fushëveprimi dhe mbulueshmëria e inspektionit të punës dhe atij tatimor – sistemi i paralajmërimit dhe ndjekjes penale – do të zgjerohet me qëllim të përfshirjes edhe të ekonomisë informale, ku të rinjtë janë të tejperfaqësuar. Këto dy inspektorate do të hartojnë dhe shpërndajnë materiale informative ku spjegohen kërkesat e kornizës ekzistuese ligjore (mbrojtja e të drejtave të punëtorëve, sigurimi social, tatimet, obligimet e punëdhënësve për të siguruar ambient të shëndoshë dhe të sigurt pune, etj.) si dhe përfitimet që dalin nga rregullimi i ndërmarrjeve dhe/ose punëtorëve (përmirësimi i performancës dhe produktivitetit). Do të krijohet një sistem stimulimesh ku ndërmarrjet që dalin nga ekonomia informale do të kenë qasje në shërbime kualitative të këshillimit për biznes, në stimule për aftësime (shih outcome B1) dhe nuk do t'i nënshtrohen penalizimit retroaktiv. Ndërsa, si praktikë, shkeljet serioze të kërkesave ligjore do të persekutohen menjëherë dhe informatat përkatëse do të këmbehen ndërmjet agjencive tjera të zbatueshmërisë.

- ii. Mundësia që ndërmarrësit dhe punëtorët të bashkohen në kooperativa për të ndërmarrë aktivitete ekonomike me kosto më të ulët, do të reduktonte atraktivitetin e ekonomisë informale për bizneset e vogla. Si parakusht i parë është legjislacioni specifik, pasi që korniza aktuale ligjore mundëson bashkimin në kooperativa vetëm për fermerë (Rregullorja Nr. 2003/21 e UNMIK-ut). Të gjitha përparësitë e parapara për promovim të themelimit të ndërmarrjeve (fondi garantues, shërbimet e këshillimit, one stop shops, stimulet për aftësime, etj.) do të zgjerohen me qëllim të lehtësimit të nxitjes së kooperativave të formuara nga të rinjtë.
- iii. Partnerët social do të bëjnë anketime për të kuptuar sa më mirë faktorët që formësojnë ekonominë informale dhe mungesën e punës së përshtatshme. Analizimi i kornizës ligjore dhe praktikave që çojnë ndërmarrjet të mbesin në ekonominë informale do të jenë bazë e këtyre hulumtimeve. Zyra Statistikore e Kosovës, në kuadër të Anketës së Fuqisë Punëtore, anketë kjo vjetore, do të përfshijë edhe një komponentë të vlerësimit të shkallës së punësimit informal dhe të drejtave të punëtorëve informal. Këto hulumtime do sigurojnë inpute për: i) përmirësim dhe/ose reformim të qeverisjes fiskale dhe administrim të punës, ii) informim më të mirë rreth efektit negativ të ekonomisë informale në mirëqenien e punëtorëve, në zhvillimin e ndërmarrjeve dhe në të hyrat vendore; dhe iii) rishikim të strukturave dhe praktikave të organizatave të punëdhënësve dhe punëtorëve për të ndihmuar pjesëmarrjen dhe në ngritjen e zërit të punëtorëve dhe ndërmarrësve të ekonomisë informale.

3.3. Parandalimi i mospërfshirjes përmes masave të shënjuara

Outcome CI: Rritja e numrit të të rinjve të dekurajuar që participojnë në programet e aktivizimit për punësim

- 20% të të rinjve të regjistruar në SHPP (7,600 persona) t'u ofrohen shërbime të punësimit brenda gjashtë muajve të parë të papunësisë;
 - Së paku 5% të të rinjve të disfavorizuar (1,900 persona), të regjistruar në SHPP, të vendosen në kontrata punësimi-aftësimi me ndërmarrjet partnere;
 - Të rritet për 10% shkalla e aktivizimit të të rinjve të dekurajuar.
- i. Shërbimi i punësimit duhet të rishikojë strukturën e tij të ofrimit të shërbimeve dhe të krijojë një sistem efikas për menaxhim të masave të aktivizimit. Regjistrat e të papunësuarve do të “humbin peshë” dhe databazat e mirëqenies sociale dhe punësimit do të ndërlidhen mes vete, për programet e aktivizimit *Nga Mirëqenia në Punë* për të rinjtë që vijnë nga familje përifuase të asistencës sociale. Kjo do t'i mundësojë SHPP-së që të ngrisë kapacitetet për përballje më efektive dhe në mënyrë individuale me të rinjtë që hasin pengesa të shumëfishta në treg të punës (sistemi i profilimit dhe rasteve) edhe në rast të mungesës së burimeve për rritje të numrit të personelit. Detyrat duhet shpërndarë në atë mënyrë që: i) personeli i punësimit të koncentrohet në funksionet e veta origjinale, ii) i njëjti person kontaktues të jetë në dispozicion të nevojave të ndryshme të punëkërkuësve dhe punëdhënësve dhe iii) reduktohet koha e pritjes (reagimit). Një sistem i kompjuterizuar “open-file” do të komplementojë shërbimet “tradicionale” të vendosjes në punë. Masat e aktivizimit të punëkërkuësve të rinj të saporegjistruar duhet të fillojnë menjëherë, e mëpastaj të pasohen me ndihmë më intenzive për ata që mbesin të papunësuar për gjashtë apo më shumë muaj. Për të përmirësuar punën, është e rëndësishme që të monitorohen rezultatet dhe të krijohen indikatorët e performancës, që janë kyç për të minimizuar disbalancin e tanishëm gjinor dhe etnik të atyre që dalin në treg të punës. Vlerësimi i performancës do t'u sigurojë menaxherëve informata kualitative e kuantitative që u nevojiten për të siguruar shpërndarje efektive të programeve dhe shërbimeve, rreth matjes së efikasitetit të resurseve dhe rreth shkallës së arritshmërisë së caqeve të parapara. Mirëpo, decentralizimi i kompetencave do të përfshijë edhe një fleksibilitet më të madh të vendimmarrjes. Kjo do të bëhet përmes vënies së buxhetit në dispozicion të zyrave lokale, që ato të administrojnë programe të caktuara.
- ii. MPMS-ja do të shtojë masat aktive të tregut të punës për të rinjtë kryesisht përmes fondeve jashtëbuxhetore. Dizajnimi i masave të tilla do të bëhet në bazë të udhëzimeve ekzistuese dhe do të sigurojë një sërë shërbimesh përkrahëse sipas nevojave të individit – duke filluar nga ato me nivel më pak intenziv e deri te ato më intensive:
- Shërbimet e këshillimit: informata rreth tregut të punës, karrierës, arsimit dhe aftësisimit si dhe asistencë rreth kërkimit të punës;
 - Shërbimet tradicionale të vendosjes në punë: punësimi i të rinjve sipas njohurive, aftësive dhe qëndrimeve të tyre, me fokus në “kualitetin” e vendeve të punës;
 - Aftësim institucional për treg të punës me qëllim të përgatitjes së punëkërkuësve për punë;
 - Mundësitë e të mësuarit në punë dhe/ose një kombinim i arsimit/aftësisimit kompensues dhe jokompensues dhe aftësimi në vend pune;

— Subvencionet për punësim.

- iii. Provizionit statutar i aftësimit profesional të MPMS-së do të zgjerohet duke: i) rritur kapacitetin e shpërndarjes së aftësimeve për 20 përqind në një periudhë trevjeçare, (duke arritur një shkallë të përgjithshme të shpërndarjes prej 3 përqind të të papunësuarve të regjistruar), dhe ii) rritur shkallën e punësimit pas aftësimit për së paku 10 përqind. Shpërndarja e aftësimeve nga ana e MPMS-së do të reformohet në mënyrë që të mund të ofrojë një kombinim të mirë të arsimit kompensues, aftësive profesionale dhe të të mësuarit në punë. Korniza nacionale e kualifikimeve do t'u sigurojë atyre që mësojnë shtigje apo "shkallë" për arsim/aftësim të mëtejshëm si dhe kualifikime të punës. Këto synime do të arrihen përmes shfrytëzimit maksimal të resurseve njerëzore e fizike që janë në dispozicion, duke zgjeruar kapacitetet e aftësimit në punë, duke përmirësuar menaxhimin e resurseve njerëzore dhe duke zgjeruar fushëveprimin e arsimit dhe aftësimit të të rriturve përmes fondeve nga donatorët.

Outcome C2: Rritja e numrit të të rinjve të punësuar përmes zhvillimit të infrastrukturës me fuqi punëtore

- Të rritet për 10% numri i të rinjve të punësuar në zhvillimin e infrastrukturës
 - Së paku 75% e projekteve të investimeve publike të përmbajnë një kuotë prej 10% të punësimit të të rinjve, për shumën totale të kontraktuar prej € 80 milion;
 - Së paku 5% e numrit të përgjithshëm të punëtorëve të rekrutuar për projektet e investimeve publike të jenë të rinj të disfavorizuar në treg të punës.
- i. Investimet për zhvillim infrastrukturor tashmë janë buxhetuar. Duhet pasur parasysh që projektet publike të fuqisë intensive punëtore të kontraktuara me ndërmarrje private të punësojnë punëtorë të rinj, dhe sidomos, të rinj që përballen me shumë vështirësi në treg të punës. MPMS-ja do të sigurojë informata të sakta dhe të azhuruara për të gjithë kontraktuesit rreth të të rinjve të papunësuar në rrezik nga mospërfshirja sociale, ndërsa të gjitha ministritë (që japin punë të kontraktuara) do të detyrojnë ofertuesit e tenderëve që të rekrutojnë një kuotë minimale të të rinjve për punët e implementuara me fonde publike. Për këtë qëllim Zyra e Kryeministrit do të lëshojë një urdhëresë ekzekutive për të gjitha komunat dhe entitet buxhetore. Poashtu do të kërkohet edhe përkrahja e punëdhënësve për të arritur një efekt maksimal të shpenzimeve publike në aspektin e rritjes së punësimit.

4. Resurset

Outcome A1 – Reduktimi i shkallës së ndërprerjes së shkollimit në arsimin fillor (kosto totale € 2,500,000)

Ky outcome do të jetë nën përgjegjësi primare të MASHT-it, Departamenti i Arsimit Para-Universitar dhe parasheh mbajtjen në shkollim të 25,000 nxënësve që janë në prag të ndërprerjes.

Rishikimi i kurrikulave, testimit dhe publikimit të arsimit fillor, përfshirë udhëzimet dhe doracakët e mësimdhënësve do të kushtojë përafërsisht rreth 400,00€, duke mos përfshirë këtu edukimin në karrierë të paraparë në outcome A4. Një intervenim i tillë kërkon angazhimin e një ekipi prej 20 vetash si specialistë të kurrikulave në kuadër të MASHT-it për tri vjet. I njëjti ekip do të jetë përgjegjës edhe për dizajnimin dhe monitorimin e aftësimin të mësimdhënësve në shërbim, për hartimin e udhëzuesve të mësimdhënësve, për rishikim të testeve nacionale të arritshmërisë dhe për aftësim të vlerësuesve.

Dizajimi dhe implementimi i programeve të aftësimin për 4,000 mësimdhënës të arsimit fillor, përfshirë dhe monitorimin dhe publikimin e udhëzuesve të ushtruesve do të kërkojë një shumë prej € 1,600,000, pra me një mesatare prej 400 Euro për person.

Rishikimi i testit nacional të arritshmërisë, përfshirë dhe shpenzimet për testin provues dhe aftësimin e vlerësuesve vlerësohet në rreth €500,000.

Analiza e shpenzimeve nuk përfshin hartimin dhe publikimin e teskteve të reja shkollore të arsimit fillor, për të cilat nevojitet një shumë shtesë prej €250,000, ndërsa distribuimi i tyre për nxënës nga familje të lëndueshme, sipas vlerësimeve të MASHT-it do të arrijë shumën prej € 200,000 në vit.

Outcome A2: Rritja e shkallës së mbetjes dhe diplomimit në arsim profesional (kosto totale €1,890,000)

Përgjegjësia më e madhe për këtë outcome bie mbi MASHT-in, Departamenti i Arsimit Para-Universitar, Divizioni i Arsimit Profesional (DAP), nën MPMS-në Departamenti i Punës dhe Punësimit (DPP), mbi Zyrën Statistike të Kosovës, dhe mbi partnerët social. Indikatorë të këtij outcome janë: rritja e numrit të atyre që mbesin në AAP për 300 nxënës, mundësitë që 750 nxënës të marrin pjesë në programe të të mësuarit në punë dhe mundësitë për aftësim të 1,500 mësimdhënësve të shkollave profesionale.

DPP i MPMS-së dhe ZSK do të vëjnë në punë një Sistem të kompletuar të Informatave të Tregut të Punës, i cili do të sigurojë informata relevante mbi arsimin, aftësimin dhe punësimin. Kostot për këtë vlerësohen në €1,000,000 (financuar nga projekti i AER-it), ndërsa aktivitetet përfshijnë një kosto vjetore prej €30,000. Fondet për krijimin e sistemit të sigurimit të kualitetit (të qendrave të aftësimin të MPMS-së) tashmë janë siguruar nga një projekt i financuar nga AER-i. Leksionet e mësuara nga ky aktivitet do të sigurojnë inpute për përfshirjen e sigurimit të kualitetit edhe në shkollat profesionale.

Rishikimi, testimi dhe publikimi përfundimtar i kurrikulave të arsimit profesional, përfshirë dhe udhëzuesit për mësimdhënës dhe doracakët për nxënës, kërkon angazhimin e një ekipi prej dhjetë specialistësh kurrikulash dhe pesë specialistëve teknik për një periudhë dyvjeçare. Shpenzimet e parapara për këto aktivitete arrijnë shumën prej € 600,000. I njëjti ekip do të dizajnojë edhe programet e aftësimin në shërbim, udhëzimet dhe doracakët për mësimdhënës, si dhe programet e bazuara në punë.

Dizajnimi dhe implementimi i programeve të aftësimin për 1,500 mësimdhënës të shkollave profesionale, përfshirë dhe përcjelljen dhe publikimin e udhëzimeve të ushtruesve kërkon një shumë prej €600,000, pra mesatarisht 400Euro për një person të trajnuar.

Implementimi, monitorimi dhe vlerësimi i programeve të aftësimin në punë për 750 nxënës të shkollave profesionale (një muaj për nxënës) kërkon shumë prej € 200,000, si dhe angazhimin e ngushtë të partnerëve social. Implementimi i këtyre do të jetë nën përgjegjësi të dhjetë ushtruesve nga rradhët e MPMS-së dhe ndërmarrjeve partnere, ndërsa vlerësimi do të jetë përgjegjësi e përbashkët e ushtruesve dhe industrisë.

Reduktimi i shpenzimeve private për arsim, përfshirë grantet, huatë dhe sistemin voucher vlerësohet rreth 400,000Euro për këtë periudhë. Këtu parashihet edhe angazhimi i Departamentit të Mirëqenies Sociale të MPMS-së për seleksionimin e familjeve të lëndueshme.

Outcome A3: Shtimi i mundësive të kualifikimit (për punë ose arsim të mëtejshëm) për të rinjtë që nuk janë në shkollë (kosto totale €2,000,000)

Përgjegjësia për këtë outcome është e përbashkët, MASHT, MPMS, partnerët social dhe shoqëria civile. Indikatorë janë 1,750 të rinj që nuk janë në shkollë por që vijojnë programe të mësimin të rriturve që çojnë tek kualifikimet e pranuar dhe 50 programe private/publike që mund të akreditohen.

Shpenzimet për shërbime si njohja e të mësuarit paraprak (përfshirë KNK apo së paku sistemin e kualifikimeve) dhe zhvillimi i programeve përkatëse të të mësuarit, aftësimi i ushtruesve dhe ngritja e kapaciteteve janë vlerësuar rreth € 500,000 në vit, për tri vitet e para, e mëpastaj do të zbriteshin në 300,000Euro në vit. Ekipi përgjegjës për hartim kurrikulash në outcome A2 do të jetë përgjegjës për krijimin e një sistemi të mbikëqyrur nga Këshilli i AAP-së. Pritet që kostot administrative për funksionim të Këshillit të AAP-së do arrijnë shumë prej € 70,000 për atë periudhë.

Nevojat financiare për rritjen e shpërndarjes së MPMS-së për 20 përqind përmes qendrave të aftësimin dhe/ose kontraktimit të ofruesve privat do të kërkojë dhe shtimin e buxhetit aktual me një shumë prej €200,000 në vit (duke e çuar buxhetin në €800,000/vit). Një ekip prej dhjetë ushtruesish nga MPMS-ja do të jetë përgjegjës për monitorim të programeve të kontraktuara të aftësimin.

Studimi i fizibilitetit të një sistemi të granteve nga taksat do të shpenzojë një shumë prej 30,000Euro dhe përfshin arsimin/aftësimin e ushtruesve, angazhimin e ekspertëve të taksave nga MEF-i si dhe analistët e të dhënave nga rradhët e ZSK-së.

Outcome A4: Rritja e qasjes së të rinjve në dhe jashtë shkollave në shërbimet e informimit, edukimit dhe orientimit në karrierë (kosto totale €2,390,000)

Përgjegjësia për këtë outcome bie mbi MASHT-in, MPMS-në dhe ZSK-në. Si indikator, janë paraparë 11,400 nxënës (në të gjitha nivelet e arsimit, por duke filluar nga nxënësit e shkollave të mesme të ulëta) dhe 50,000 të rinj të papunësuar që duhet të kalojnë nëpër shërbime të informimit, edukimit dhe orientimit në karrierë.

Shpenzimet për krijim të Qendrës së Resurseve të Karrierës, përgjegjëse për ngritje të resurseve njerëzore, hartim kurrikulash dhe përgatitje të materialeve informative dhe edukative, janë

paraparë në kuadër të projektit të financuar nga AER-i, ndërsa OSBE është duke punuar që informimi në karrierë të përfshihet në nivel universitar..

Shpenzimet për aftësim ad-hoc në shërbim të 250 mësimdhënësve shkollash vlerësohen rreth 100,000 Euro në vit, ndërsa shpenzimet për dizajnim dhe botim të publikimeve informative do të jenë rreth €100,000 në vit. Pasiqë shumica e investimeve janë paraparë të bëhen gjatë dy viteve të para, më vonë shpenzimet vjetore do të zvogëlohen nën €100,000 në vit. Resurset njerëzore do të vihen në dispozicion nga Qendra e Resurseve të Karrierës. Shpenzimet shtesë për dizajnim dhe implementim të një qasjeje të integruar nacionale të orientimit në karrierë kapin shumën prej € 500,000, përfshirë dhe kostot operacionale (€ 30,000 në vit). Sistemi parasheh dizajnimin e një shtegu të hapur të zhvillimit profesional në nivel universitar.

Shpenzimet për përfundim të reformës së shërbimit publik të punësimit do të jenë përafërsisht €1,200,000. Në këtë shumë janë paraparë: rishikimi i detyrave dhe rrjedhës së punës, hartimi i procedurave standarde të operimit dhe sistemi i vlerësimit të performancës; trajnimi në shërbim për të gjithë këshilltarët regjional e komunal në kategorizimin, spastrimin dhe mirëmbajtjen e dosjeve të të papunësuarve si dhe ndërlidhja e databazave të punësimit dhe asistencës sociale..

Outcome B1: Rritja e neto shkallës së krijimit të ndërmarrjeve (Kosto totale €1,870,000)

Ky outcome bie nën përgjegjësi të të gjitha ministrive të IPVQ-ve, ku rolin udhëheqës do të kenë MTI-ja dhe MEF-i.

Shpenzimet për mbledhjen, publikimin dhe shpërndarjen e informatave të biznesit, nën udhëheqjen e MTI-së, do kapin shumën rreth € 400,000 për tërë periudhën, me një zbritje domethënëse të shpenzimeve në vitet vijuese (vetëm për shpenzimet e azhurnimit dhe publikimit të informatave). Mjetet elektronike të shpërndarjes së informatave do të adaptohen në mënyrë që shpenzimet të mos jenë të larta. Për këtë nevojiten resurse njerëzore prej 10 personash/muajsh për tërë periudhën.

Ndërlidhja e të gjitha databazave të biznesit do të kushtojë rreth € 800,000, varësisht kompatibilitetit të sistemeve të ndryshme. Për më vonë janë paraparë shpenzimet e mirëmbajtjes prej €30,000 në vit.

Identifikimi i sektorëve me kapacitet eksportimi dhe punësimi si dhe mekanizmat koordinues për standardizim dhe certifikim të produkteve kërkojnë zotimin e €100,000 në vit.

Shuma totale që AER-i ka paraparë për fondin garantues është €6 milion (që nuk është llogaritur këtu). Fondi garantues është i vetëfinancueshëm dhe të gjitha shpenzimet administrative dhe të punës do të gjenerohen nga vetë fondit.

Kontratat e punësimit-aftësimi të menaxhuara nga shërbimet e punësimit të MPMS-së për 500 punëkërkues të herës së parë do të kenë një kosto totale prej € 200,000 shtoja edhe €20,000 tjera paraprirëse për kontributet e sigurimit social gjatë kësaj periudhe. MPMS-ja do të vë në dispozicion personelin e vet të trajnuar të punësimit dhe aftësimi për sistemin e menaxhimit dhe monitorimit. Dizajnimi dhe implementimi i programeve trajnuese në bazë të kërkesës, përfshirë dhe shpenzimet për ekspertë të huaj teknik, do të kushtojnë rreth €50,000 për 100 punëtorë.

Zgjerimi i shërbimeve të ndërmjetësimi dhe arbitrimit do të kushtojë rreth 300,000 Euro për tërë periudhën, ku shpenzimet administrative dhe të punës do t'i paguajnë shfrytëzuesit, më vonë.

Outcome B2: Reduktimi i përqindjes së të rinjve të vetë(punësuar) në ekonominë informale (Kosto totale €1,530,000)

Përgjegjësinë kryesore për këtë outcome e mban MEF (inspekcioni tatimor), MPMS-ja (Inspekcioni i Punës), ZSK dhe partnerët social.

Forcimi i sistemit të zbatueshmërisë së punës dhe taksave do të kërkojë investime fillestare në shumë prej € 1,000,000 (kryesisht investime kapitale dhe në resurse njerëzore). Shpenzimet e funksionimit efikas të shërbimeve në vit mund edhe të rriten, krahasuar me alokimin aktual, për €150,000 në vit. Ky veprim pritet se do të shtojë të hyrat vjetore për €400,000 në tatimin në pagë dhe €700,000 në kontributet sociale. Shpenzimet për stimulime që ndërmarrjet të dalin nga ekonomia informale përfshijnë shërbimet e këshillimit dhe stimulimet për zhvillim të fuqisë punëtore – të llogaritura nën outcome B1.

Shumica e shpenzimeve për implementim të shërbimeve shtesë për kooperativat dhe ndërmarrjet e përgjegjshme sociale tashmë janë përlllogaritur në kapituj tjerë. Hartimi i ligjit do të kërkojë ekspertizën teknike të huaj dhe do të kushtojë rreth € 80,000. Aktivitetet e partnerëve sociale për informim dhe ndërgjegjësim rreth ekonomisë informale kërkojnë një investim prej €50,000 në vit, pasi që pjesa më e madhe e mbledhjes së informatave dhe analizimit të tyre do të bëhet pjesë e bazës standarde statistikore të ZSK-së (AFP).

Outcome C1: Rritja e numrit të të rinjve të disfavorizuar që marrin pjesë në programet e aktivizimit të punësimit (Kosto totale €760,000)

Ky outcome është nën përgjegjësi të plotë të shërbimeve të punësimit dhe aftësimit të MPMS-së. Reforma e shërbimit të punësimit dhe rritja e provizionit të aftësimeve nga ana e MPMS-së janë kalkuluar në outcome A4 përkatësisht A3.

Disbursimet aktuale të parapara për kontratat e punësimit-aftësimit të 1,900 të rinjve të rrezikuar nga mospërfshirja sociale llogariten në € 760,000, përfshirë edhe sistemin e monitorimit dhe vlerësimit.

Outcome C2: Rritja e përqindjes së të rinjve të punësuar përmes zhvillimit infrastrukturor të punësimit intensiv (Kosto totale € 50,000)

Ky outcome është përgjegjësi e ndarë ndërmjet autoriteteve qendrore dhe lokale të IPVQ-ve. Rolin udhëheqës do të marrin Zyra e Kryeministrit dhe MPMS-ja.

Alokimet për programet e investimeve publike janë përfshirë në Buxhetin e Konsoliduar të Kosovës për vitin 2006-2008. Shuma totale e kontraktuar, subjekt i kuotës së të rinjve llogaritet në €80 milion, që mund të krijojë mundësi punësimi për 80,000 persona. Një kuotë e rekrutimit të të rinjve prej 10% do të siguronte vende pune për 8,000 të rinj, 400 nga të cilët do vijnë nga grupi i të disfavorizuarve që përballen me vështirësi të shumta në treg të punës.

Shpenzimet për themelim, funksionim dhe monitorim të mekanizmave referues të kontraktorëve privat do të arrijnë shumën prej € 50,000 për tërë periudhën (200 njerëz/muaj).

5. Mekanizmi implementues dhe koordinues

Për të rritur efektin e planit akcional, është e rëndësishme që i njëjti të integrohet brenda Strategjisë Zhvillimore të Kosovës, duke pasur në konsideratë edhe procesin e buxhetimit, pasi që ky përcakton një kornizë të alokimit të resurseve financiare.

Për shkak të situatës së përgjithshme të punësimit të të rinjve, është jetike që politikat dhe veprimet e parapara në planin akcional të kalojnë në implementim në mënyrë të shpejtë dhe efikase, duke pasur në konsideratë edhe renditjen dhe prioritetizimin e masave. Për këtë nevojitet ndërtimi i një kapaciteti të fuqishëm qendror për mbikëqyrje dhe drejtim të procesit të implementimit. Për më tepër, për shkak të dimensionit kohëgjatë të sfidës së punësimit të të rinjve, është e domosdoshme që të krijohen aranzhime të qëndrueshme institucionale që do të siguronin që punësimi të jetë në qendër të politikave publike.

Krijimi i një mekanizmi efektiv të koordinimit bazohet në këto elemente:

- Ministritë dhe institucionet përkatëse qeveritare do të jenë përgjegjëse për implementim të masave dhe politikave të paraqitura në këtë plan akcional. Për lehtësim të implementimit dhe promovim të përgjegjshmërisë do të hartohen programe të detajuara. Strukturat dhe funksionet ekzistuese administrative do të riorientohen drejt krijimit/përforcimit të lidhjeve operacionale.
- Një funksion/njësi qendrore (komiteti ndërministror) do të formohet në kuadër të Zyrës së Kryeministrit me qëllim të mbikëqyrjes dhe lehtësimit të implementimit të Planit Akcional. Raportet e rregullta të progresit, identifikimit të problemeve dhe rekomandimi i masave do të përgatiten dhe prezentohen para Qeverisë çdo gjashtë muaj. Komiteti ndërministror gjithashtu do të punojë ngushtë me mekanizmin e ri të krijuar për të koordinuar programet e donatorëve dhe të asistencës teknike. Komiteti ndërministror do të përbëhet nga së paku nëntë anëtarë: nga një ekspert zyrtar nga secila ministri kyçe sektorale (MPMS, MASHT, MEF, MTI, MBPZHR dhe MEM), një përfaqësues nga Zyra e Kryeministrit dhe nga një përfaqësues prej partnerëve social. Për shkak të madhësisë dhe fushëveprimit të outcome-ve të parapara, Komiteti do të ketë mundësi të formojë ad-hoc grupe punuese teknike. Qeveria lokale do të përfshihet në identifikim, planifikim dhe implementim të politikave.
- Organizatat e shoqërisë civile do të kenë një rol të rëndësishëm si në implementim ashtu dhe në monitorim e vlerësim. Strukturat e përhershme të parapara nga *Plani Akcional i Punësimit të të Rinjve* do të ftohen edhe për të monitoruar progresin e bërë në arritjen e rezultateve të parapara në fushën e punësimit të të rinjve.

Përgjegjësitë e përgjithshme të ministrive dhe agjencive qeveritare në implementimin e Planit Akcional janë dhënë në matrix-in e bashkëngjitur dhe janë përmbledhur në paragrafin 4. Funksionet dhe përgjegjësitë specifike të ministrive sektorale, departamenteve dhe divizioneve teknike për implementim të Planit Akcional do të spjegohen në hollësi gjatë përgatitjes së planeve vjetore të punës. Përgjegjësitë kryesore të mekanizmit koordinues ndërministror janë përshkruar në kutinë xxx.

Kutia 2 mekanizmi koordinues i Planit Akcional të Punësimit të të Rinjve në Kosovë

<p><u>Zyra e Kryeministrit (ZKM)</u></p>	<p>Do të bëjë koordinimin e përgjithshëm për implementim të Planit Akcional të Punësimit të të Rinjve; Ajo më saktësisht do të:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Aranzhojë formimin e Komitetit Ndërmintor të Punësimit të të Rinjve të përbërë kryesisht nga ata zyrtarë publikë që kanë marrë pjesë në hartimin e Planit Akcional. Këta zyrtarë do të sigurojnë përkrahje teknike, këshilla dhe orientim në të gjitha aspektet përkitazi me implementim të Planit Akcional për Ministrinë e tyre përkatëse si dhe për ZKM-në. Komiteti ndërmintor do të përgatisë raporte periodike të progresit dhe monitorimit dhe do të asistojë përgatitjen e raporteve të vlerësimit të Planit Akcional; — Lehtësojë këmbimin e informatave dhe praktikave më të mira ndërmjet nivelit qendror dhe lokal dhe ndërmjet Qeverisë dhe shoqërisë civile..
<p><u>Komiteti Ndërmintor për Punësimin e të Rinjve (KMPR)</u></p>	<p>Pas miratimit të Planit Akcional të Punësimit të të Rinjve, KMPR do të:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Japë këshilla eksperte dhe asistojë Ministrinë kyçe dhe ZKM-në në përcaktimin e programeve, detyrave dhe rrjedhës së punës ndërmjet ministrive agjencive, organizatave të shoqërisë civile dhe institucioneve tjera të ërfshira në implementimin e Planit Akcional; — Hartojë dhe rishikojë udhëzimet të cilat mund t'u ndihmojnë Ministrive në kryerjen efikase të punëve në fushën e punësimit të të rinjve; — Këshillojë ministrinë kyçe rreth çështjeve teknike që kanë të bëjnë me implementimin e programeve të punësimit të të rinjve; — Asistojnë njësitë e koordinimit të donatorëve dhe asistencës teknike në çështje rreth programeve dhe projekteve të punësimit të të rinjve; — Monitorojë arritjen e objektivave dhe do të japë informata për ministrinë kyçe dhe ZKM-në rreth masave korrektuese; — Japë asistencë teknike për OKB-në dhe rekomandimeve tjera globale e regionale rreth të të rinjve; — Asistojë në identifikimin e nevojave për hulumtime në fushën e zhvillimit të të rinjve dhe do të kontribuojë në vetë hulumtimet.

6. Monitorimi dhe vlerësimi

6.1. Monitorimi

Monitorimi i Planit Akcional do të bëhet përmes kontrollimit të vazhdueshëm dhe të gjërë të resurseve, outputeve dhe rezultateve të intervenimeve me politika. Ky do të bazohet në një sistem të mbledhjes dhe analizimit të informatave mbi indikatorët e performancës dhe rezultatet e arritura..

Komiteti ndërministror do të mbajë përgjegjësi që të sistematizojë informatat që vijnë nga sistemi monitorues të gjeneruara nga Ministritë kyçe me qëllim të prezentimit të tyre para Qeverisë në formë të raporteve gjashtëmujore të monitorimit. Secila Ministri do të përgatisë planet vjetore të punës që shndërrojnë Planin Akcional në aktivitete operacionale. Planet e punës do të spjegojnë në hollësi shpërndarjen e inputeve, aktivitetet që duhet ndërmarrë dhe rezultatet e pritshme. Ato do të indikojnë qartë afatet dhe personat dhe/ose institucionet përgjegjëse për inpute dhe prodhim rezultatesh. Matrix-i i përfshirë në Aneksin XXXX jep kornizën e përgjithshme për monitorim të rezultateve të arritura.

6.2. Vlerësimi

Sistemi i vlerësimit të PAN do të integrohet në kuadër të ciklit të politikave/programit. Vlerësimi do të bëhet dy herë: i) një vlerësim i përkohshëm në fillim të vitit 2008 dhe ii) një vlerësim ex-post më 2010. Komiteti ndërministror, siç u spjegua në paragrafin 5, do të jetë përgjegjës për koordinim të vlerësimit afatmesëm dhe atij final dhe për komisionim të anketave dhe hulumtimeve. Ministritë sektorale dhe partnerët social do të jenë përgjegjëse për mbledhje të informatave dhe të dhënave, sipas planeve akcionale të tyre përkatëse, ndërsa strukturat e përhershme të Planit Akcional të Punësimit të Rinjve do të paraqesin raportet e tyre të progresit në arritjen e outcomeve kyçe të punësimit të rinjve.

Vlerësimi afatmesëm do të analizojë me sy kritik rezultatet dhe outputet e para të intervenimeve, menaxhimin financiar, kualitetin e monitorimit dhe implementimin e tij. Ky vlerësim i përkohshëm do të vlerësojë se si dhe nëse janë ndërmarrë si duhet synimet fillestare dhe do të shohë nëse ka pasur ndryshime *de facto*, në objektivat origjinale. Krahasuar me gjendjen fillestare, ky vlerësim do të theksojë ndryshimet në kontekstin e përgjithshëm ekonomik e social dhe do të gjykojë nëse objektivat kanë mbetur relevante. Vlerësimi afatmesëm do të kontrollojë edhe nëse evoluimi në prioritetet dhe politikat e Kosovës paraqet probleme të koherencës. Vlerësimi afatmesëm do të mbështetet në informata që vijnë prej sistemit të monitorimit dhe prej kontekstit të përgjithshëm dhe evoluimit të tij me qëllim që të inkorporohet në menaxhimin e planifikimit akcional.

Evalrimi ex-post, që duhet bërë në fillim të vitit 2010, do të gjykojë tërë planin akcional, e sidomos efektin e tij. Ky vlerësim do të llogarisë resurset e shfrytëzuara dhe do të raportojë mbi efektivitetin dhe efikasitetin e intervenimeve si dhe shkallën e arritshmërisë së rezultateve të pritura. Ai do të fokusohet në faktorët e suksesit ose dështimit dhe në qëndrueshmërinë e rezultateve.

Pyetjet e para të vlerësimit dhe hulumtimit do përkojnë me relevancën, efektivitetin, efikasitetin, dobinë dhe qëndrueshmërinë e planit akcional. Më saktësisht:

- *Relevanca*: shkalla në të cilën objektivat e planit akcional arsyetohen karshi nevojave, nëse ato kanë qenë/janë relevante dhe nëse korrespondojnë me prioritetet lokale dhe nacionale;
- *Efektiviteti*: shkalla e arritshmërisë së objektivave; nëse intervenimet dhe mjetet e shfrytëzuara kanë arritur efektin e pritur; dhe nëse me shfrytëzimin e mjeteve tjera do të mund të arrihej edhe më shumë;
- *Efikasiteti*: nëse objektivat janë arritur me shpenzimet më të vogla të mundshme dhe nëse me shpenzime të njëjta do të mund të arriheshin rezultate të njëjta;
- *Leverdia*: nëse rezultatet e arritura janë të kënaqshme ose jo nga këndvështrimi i përfituesve direkt e indirekt.
- *Qëndrueshmëria*: shkalla në të cilën rezultatet dhe efekti përfshirë ndryshimet institucionale, janë të qëndrueshme me kalimin e kohës dhe nëse kjo do të vazhdojë edhe në mungesë të financimit të mëtejshëm.

Vlerësimi ex-post do të përdorë një sërë metodash të kombinuara për të matur efektin e përgjithshëm: anektat e bashkëpunëtorëve (stakeholders) dhe përfituesve, si dhe analiza e kosto-efektivitetit. Të dhënat nga vlerësimi do të mblidhen duke përdorë të dhënat primare të ardhura nga individë të përfshirë në mënyrë direkte në intervenim, nga të dhënat sekondare dhe nga teknikat kualitative (anketimet e grupeve në fokus dhe grupeve krahasuese). Këta të fundit, në veçanti, do të parashihen për secilin intervenim të planit akcional. Grupi krahasues do të përbëhet nga individë të pranueshëm të papërfshirë nga pjesëmarrja në intervenime. Vlerësimi ex-post do të ndërlihdë edhe neto efektin e intervenimeve me inputet financiare të nevojshme për të prodhuar atë. Andaj, nga aktorët e procesit të implementimit do të kërkohet të mbajnë dosje të besueshme të inputeve financiare. Struktura e vlerësimit ex-post do të bëhet në bazë të kornizës së dhënë në kutinë 3.

Kutia 3 Mostër e çështjeve dhe pyetjeve të vlerësimit të Planit Akcional të Punësimit të të Rinjve

Çështjet e vlerësimit	Mostër e pyetjeve të vlerësimit
RACIONALJA E PLANIT AKCIONALE (A ka kuptim të bëhet ky plan akcional?)	<ul style="list-style-type: none"> — Në çfarë mase janë ende relevante objektivat dhe mandati i Planit Akcional? — A janë aktivitetet dhe outputet e Planit Akcional konsistente me mandatin e tij dhe fuqimisht të lidhura me vijueshmërinë e objektivave dhe efektin e synuar?
NDIKIMI DHE EFEKTET (Çfarë ka ndodhur si rezultat i planit akcional?)	<ul style="list-style-type: none"> — Çfarë efektesh të synuara e të pasynuara, kanë rezultuar me Planin Akcional? — Në çfarë mënyre e në çfarë mase Plani akcional komplementon, duplikoon, përsëritë apo punon mbi qëllimet e programeve të tjera?
ARRITSHMËRIA E OBJEKTIVAVE (A ka arritur plani akcional “atë që është pritur nga	<ul style="list-style-type: none"> — Në çfarë mënyre e në çfarë mase janë arritur objektivat, si rezultat i Planit Akcional?

ai?)	
ALTERNATIVAT (A ka ndonjë mënyrë më të mirë për arritjen e rezultateve?)	<ul style="list-style-type: none"> — A ka programe më kosto-efektive që do të kishin arritur objektivat dhe efektin e synuar? — A ka ndonjë mënyrë më kosto-efektive për shpërndarjen e asaj që është paraparë me Planin Akcional?

Referencat

- Bennell P. *Learning to change: skills development among the economically vulnerable and socially excluded in developing countries*, ILO Employment and training Papers No 43, Geneva, 1999
- Betcherman G., Olivas K., Dar A., *Impacts of active labour market programs: new evidence from evaluations with particular attention to developing and transition countries*, World Bank Washington D.C., 2004.
- Bowers N., Sonnet A., Bardone L., *Giving young people a good start: the experience of OECD countries*, OECD, Paris, 1999
- Brandolini A., Cipollone P., Viviano E., “Does the ILO definition capture all unemployment?” Bank of Italy, Economic Research Department, Rome, 2003
- Brewer, L., *Youth at risk: the role of skills development in facilitating the transition to work*, ILO Geneva, 2004
- Godfrey M., *Youth employment policy in developing and transition countries – Prevention as well as cure*, World Bank Washington D.C., 2003
- International Crisis Group (ICG) *Collapse in Kosovo*, ICG Europe Report No. 155, Pristina, Belgrade and Brussels, 2005
- International Monetary Fund, *Kosovo – Gearing policies toward growth and development*, Washington D.C. 2004
- International Organization of Employers, *Enhancing youth employment: employers’ actions*, Geneva, 1998
- *A framework for an employment policy – Employers’ perspectives*, Geneva, 2003
- International Labour Organization, *Social security and social protection: equality of treatment between men and women*, ILO Geneva, 1994
- *Gender, poverty and employment: turning capabilities into entitlements*, ILO, Geneva, 1995
- *World Employment 1998-99: employability in the global economy - How training matters*, ILO, Geneva, 1998
- *Working out of poverty*, ILO, Geneva, 2003
- *Learning and training for work in the knowledge society*, Report IV(1), International Labour Conference, Geneva, 2003
- *Facilitating youth entrepreneurship*, InFocus Programme, Working Paper No. 59, ILO Geneva, 2003

- *Improving prospects for young women and men in the world of work*, ILO, Geneva, 2004
- *Policy proposals for decent work and employment for young people*, Labour Education No. 136, 2004/3
- *Starting right: decent work for young people. Tripartite meeting on youth employment: the way forward*, Geneva 13-15 October 2004
- Youth employment: from a national challenge to a global development goal. Background paper to the G8 Labour and Employment Ministers Conference, 2005
- *Global employment trends – Brief*, ILO Geneva, 2005
- *Global employment trends – Supplement for Europe and Central Asia*, ILO Geneva, 2005
- *International Training Compendium on Labour Statistics*, ILO Geneva, 2004

Kosovo Statistical Office, *Kosovo and its Population*, Pristina, 2003

- *Statistics on Education*, Pristina, 2003
- *Labour Force Survey 2002*, Pristina, 2003
- *Labour Force Survey 2003 and 2004*, Pristina, 2005
- *Statistical survey of registered businesses*, Pristina, 2003
- *Kosovo external trade in 2004*, Pristina, 2004
- *Kosovo in figures*, Pristina, 2005
- *National accounts 2002-2004*, Pristina, 2005

La Cava G., Lytle P., Kolev A., Clert C., *Young people in South Eastern Europe: from risk to empowerment*, World Bank, Washington D.C. 2004

Ministry of Labour and Social Welfare (MLSW), *Supporting the unemployed and job seekers in Kosovo: enhancing employability. A strategy for vocational training*, MLSW Pristina 2001

- *Labour and employment. Annual report*, MLSW, Pristina 2004
- *Labour and employment. Annual report*, MLSW, Pristina 2005

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), *Employment outlook*, OECD, Paris, 2003

- *Employment outlook*, OECD, Paris, 2004
- *South-East Europe enterprise policy performance – A regional assessment*, OECD Paris, 2003

O'Higgins N., *Trends in the youth labour market in developing and transition countries*, World Bank, Washington D.C. 2003

Watt, G., *Supporting employability: Guides to Good practice in employment counselling and guidance* – EUROCOUSEL, Paris, 1998

World Bank, *Living standards measurements survey – Kosovo*, World Bank, Washington D.C., 2001

– *Kosovo poverty assessment*, World Bank, Washington D.C., 2005

– *The hidden costs of ethnic conflict – Decomposing trends in educational outcomes of young Kosovars*, World Bank, Washington D.C. 2002

– *Kosovo labour market study: policy challenges of formal and informal employment*, World Bank Washington D.C., 2003

– *Beyond transition*, World Bank, Washington D.C., 2003

– *Kosovo economic memorandum*, World Bank, Washington D.C., 2004

– *Transitional support strategy for Kosovo*, World Bank, Washington D.C., 2004

UNDP, *Kosovo human development report – The rise of the citizen: challenges and choices*, UNDP Pristina, 2004.

UNFPA, *Demographic, social and reproductive health situation in Kosovo – Results of a household survey*, UNFPA, Pristina 2005

UNMIK, *Kosovo standards implementation plan*, UNMIK Pristina, 2004

UNICEF, *Child labour in Kosovo – A study of working children*, UNICEF Pristina, 2004

Legal Framework

Assembly of Kosovo, *On Inspection of Education in Kosovo*, Law 2004/37, Pristina, 2004

– The Anti-Discrimination Law, Law 2004/4, Pristina, 2004

– On Gender Equality in Kosovo, Law 2004/2, Pristina, 2004

– Kosovo Health Law, Law 2004/4, Pristina, 2004

UN Security Council, Resolution 1244, S/RES/1244, New York, June 1999

UNMIK, Regulation 2000/11 On the Establishment of the Administrative Department of Education and Science

– Regulation 2000/24 On the Establishment of the Administrative Department of Labour and Employment

- Regulation 2001/19 On the Executive Branch of the Provisional Institutions of Self-Government in Kosovo
- Regulation 2001/17 on Essential Labour Law in Kosovo
- Regulation 2001/19 Constitutional Framework for Provisional self Government
- Regulation 2001/35 on Pensions in Kosovo
- Regulation 2002/19 On the Promulgation of a Law adopted by the Assembly of Kosovo on Primary and Secondary Education in Kosovo
- Regulation 2003/14 On the Promulgation of a Law adopted by the Assembly of Kosovo on Higher Education in Kosovo
- Regulation 2003/28 On the Promulgation of a Law adopted by the Assembly of Kosovo on the Social Assistance Scheme in Kosovo
- Regulation 2003/4 On the Promulgation of a Law adopted by the Assembly of Kosovo on the Labour Inspectorate of Kosovo
- Regulation 2003/33 On the Promulgation of a Law adopted by the Assembly of Kosovo on Occupational Safety, Health, and the Working Environment
- Regulation 2004/51 On Corporate Income Tax
- Regulation 2004/52 On Personal Income Tax

Anekset

Annex 1 – Youth Employment Action Plan Matrix

Objective: <u>Promote employment prospects of young people by enhancing their employability.</u>						
Target						
6% increase in basic education retention rates						
10% increase in secondary enrolment						
10% increase in the number of VET graduates in a career job						
OUTCOMES	INDICATORS	RESPONSIBLE UNIT	FINANCIAL INPUT		TIMEFRAME	
			Budgetary	Extra	Start	End
<i>Outcome A1 – Reduced drop-out rates in basic education</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Drop-out rates in basic education halved (from 12 to 6%); - Secondary education enrolment increased by 5%; - 30% of the teaching force participating to in-service training programmes; - Students with score of 60+ on the national achievement test increased by 10 %. 	MEST	400,000	2,100,000	September 2006	September 2009
<i>Outcome A2: Increased vocational education retention and graduation rates.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Vocational education retention rate increased by 10%; - 50% of vocational school programmes with core employability skills; - 50% of vocational teachers participating to in-service training; - 15% of vocational students participating in work-based learning and/or in school-to-work transition initiatives. 	MEST	390,000	1,500,000	September 2006	September 2009
		MLSW				
		SOK				

OUTCOMES	INDICATORS	RESPONSIBLE UNIT	FINANCIAL INPUT		TIMEFRAME	
			Budgetary	Extra	Start	End
<i>Outcome A3: Improved qualification opportunities (either for work or for further education) for out-of-school youth</i>	<ul style="list-style-type: none"> - 1,750 of out-of-school youth achieving recognised qualification; - NQF and RPL system established; - 50 public and private adult training courses accredited; - One levy grant system feasibility study conducted. 	<ul style="list-style-type: none"> MEST MLSW VET Council SOK 	400,000	1,600,000	September 2006	August 2009
<i>Outcome A4: Increased access of in and out of school youth to career information, education and guidance</i>	<ul style="list-style-type: none"> - 30% of secondary students participating to career education courses; - 80% of young people registered with PES receiving career guidance and employment counselling; - Qualification pathways for career guidance practitioners established. 	<ul style="list-style-type: none"> MEST MLSW SOK 	390,000	2,000,000	September 2006	September 2009

Objective: <u>Increase decent work opportunities for young people</u>						
Target: Increase of 5% in the employment rate of young people in the formal economy						
OUTCOMES	INDICATORS	RESPONSIBLE UNIT	FINANCIAL INPUT		TIMEFRAME	
			Budgetary	Extra	Start	End
<i>Outcome B1: Increased net rate of enterprise creation</i>	<ul style="list-style-type: none"> - 3 Ministerial databases interfaced; - Commercial (non-trade) credit volume increased by 8% of which 4% available for youth enterprises start up; - 30 commercial disputes per year submitted to arbitration and/or mediation proceedings; - 5 demand-led training programmes delivered for 100 workers; - 500 employment-training contracts financed for first time young job-seekers. 	PISG local and central MTI MEF MLSW Chamber of Commerce	325,000	1,545,000	September 2006	September 2009
<i>Outcome B2: Reduced proportion of youth (self) employed in the formal economy</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Youth (self)employed in the informal economy reduced by 10 percent; - No. of labour and tax inspections increased by 15% - No. of cases brought to prosecution increased by 10%; - Volume of labour-related revenues increased by 5%; - 1 periodic and 2 non-periodic surveys conducted - 1 law on cooperatives enacted; - 3 major awareness and information campaigns. 	MEF MLSW SOK Social Partners	380,000	1,150,000	September 2006	September 2009

Objective: <u>Prevent the social exclusion of youth through targeted labour market measures</u>						
Target: Increase of 10% in the participation rate of young disadvantaged people to employment activation programmes						
OUTCOMES	INDICATORS	RESPONSIBLE UNIT	FINANCIAL INPUT		TIMEFRAME	
			Budgetary	Extra		
<i>Outcome C1: Increased number of disadvantaged youth participating in employment activation programmes</i>	<ul style="list-style-type: none"> - 7,600 youth registered with PES offered activation services in the first six months of unemployment; - 1,900 disadvantaged youth placed into employment-training contracts; - Disadvantaged youth activation rate increased by 10%. 	MLSW		760,000	September 2006	September 2009
<i>Outcome C2: Increased proportion of young people employed in labour intensive infrastructure development</i>	<ul style="list-style-type: none"> - 10% increase of youth employed in infrastructure development - 75% of public investment projects containing a youth employment quota; - 5% of workers recruited for public investment projects are disadvantaged youth. 	PISG PMO MLSW	50,000		September 2006	August 2009

Annex 2 – Portfolio of Action Plan projects

<i>Project outline</i>	
<i>A1 - Promoting the capacity of the education system to retain students</i>	
Project Description	Developing young people employability involves making sure that they acquire the skills, knowledge and attitudes that will allow them to find work and cope with unpredictable labour market changes throughout their working lives. To prevent failure at school it is necessary to intervene as early as possible and to persist with interventions to give young people at risk the best chances to overcome multiple disadvantages. Completion of basic education alone is not sufficient to ensure employability, but is a <i>sine qua non</i> for building the foundations skills leading to employability. To increase the private rate of return of basic education, as well as its quality, it is necessary, among others, to increase teachers' effectiveness and improve the measurement of learning outcomes.
Link to NAP	Increase youth employability (component A1 of the Youth Employment Action Plan)
Project immediate objective(s)	To reduce drop-out rates in basic education
Project performance indicators	<ul style="list-style-type: none"> — 30% of the teaching force participating in in-service training programmes comprising modules on career education and core employability skills — Percentage of students achieving a score of 60+ on the national achievement test increased by 10 per cent.
Project Outputs	<p>Effective teachers need both thematic knowledge and skills as well as to know how to best transmit such knowledge to students. The primary sources of knowledge for teachers are pre- and in-service training programmes and teachers' guides that accompany textbooks. During in-service training teachers will be exposed to new knowledge and experiences, they will be encouraged to try, evaluate, modify and try again what they have learned. They will be provided on-going guidance and direction, personal hands-on in-classroom assistance and opportunities to interact with their colleagues. In-service training will be accompanied by the development of teachers' guides and manuals.</p> <p>The project envisages the design, implementation and evaluation of in-service training programmes for 4,000 basic education teachers, inclusive of follow-up and publication of practitioners' guides as well as the revision of the basic education national achievement test, inclusive of trial-testing. The project outputs are detailed below:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Training programmes on new curriculum for 4,000 basic education teachers designed, delivered and evaluated (class VI to IX) 2. Practitioners' guides and handbook on new basic education curriculum designed, published and distributed 3. In-service training follow-up programmes implemented 4. National achievement test aligned to new curriculum requirements, inclusive of assessors' guidelines 5. Training programme for national achievement test assessors designed and implemented 6. National achievement test trial-tested and outcomes evaluated
Budget	€ 1,600,000 for teachers' training including the publication of teachers' guides and manuals €500,000 revision of national achievement test
Contact	MEST Pre-University Department

<i>Project outline – A2 – Improving vocational education retention and graduation rates</i>	
Project Description	<p>Despite recent progress, the Kosovo vocational education system needs to improve labour market relevance of qualifications, to decrease the private cost of attending vocational education and to improve the transition from school to work of young people. The establishment of Public-Private-Partnerships (PPP) for curriculum development, design of qualifications and enterprise-based training will assure labour market relevance of vocational education and training. Standardized curricula, assessment instruments and certification arrangements will be established across the vocational education and training system, through the Council for VET (VET Law).</p> <p>The project will support MEST's efforts to design, implement and evaluate in-service training programmes for vocational teachers with a view to continuously upgrade their knowledge and skills. Compensatory in-service training will be implemented in collaboration with the Faculty of Education.</p> <p>The work-based component of the vocational curriculum (as foreseen by the VET law) will be strengthened with the collaboration of employers' and workers' organizations. MLSW school-to-work transition initiatives, such as internships, apprenticeship and in-company training schemes, will be extended to improve graduates' first job opportunities and to remedy the lack of qualifications of early school leavers.</p> <p>The progressive reduction of the private costs of education will be achieved by setting up a voucher system for vulnerable households with children attending vocational education and training, aimed at covering expenses for textbooks, learning material and transport.</p>
Link to NAP	Increase youth employability (component A2 of the Youth Employment Action Plan)
Project immediate objective(s)	To increase vocational education retention and graduation rates
Project performance indicators	<ul style="list-style-type: none"> — Vocational education retention rate increased by 10%; — At least 50% of vocational school programmes have core employability skills embedded in learning outcomes; — At least 50% of the vocational teaching force undergoes technical and methodological in-service training programmes; — 15% of vocational students participate in work-based learning and/or in school-to-work transition initiatives.
Project Outputs	<p>The project outputs are detailed below:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vocational education curricula revised to reflect LMI, to include core employability skills and work-based learning 2. Quality assurance system in VET established in cooperation with social partners 3. VET curricula verified with industry, tested and published 4. Training programmes for 1,500 vocational teachers on new curricula designed and evaluated 5. Teachers' and users' guides and handbook designed, published and distributed 6. Work-based training programmes for 750 vocational students designed, implemented and evaluated 7. System of education vouchers, grants and loans established for vulnerable households
Budget	<p>Component 1: Curriculum revision € 500,000 (MEST will contribute € 100,000)</p> <p>Component 2 :Teachers' in-service training € 500,000 (MEST will contribute € 100,000)</p> <p>Component 3: Pilot voucher system € 400,000</p> <p>Component 4: School to work transition programmes € 100,000 (MLSW will contribute € 100,000)</p>
Contact	<p>MEST Pre-University Department , Vocational Education Division</p> <p>MLSW Employment and Labour Department, Vocational Training Division</p>

<i>Project outline</i>	
<i>A3 – Increasing qualification opportunities for out-of-school youth</i>	
Project Description	<p>The Kosovo VET law makes provisions for a framework covering vocational qualifications and for access to recognition of prior learning (RPL), while the accreditation system envisaged by the national qualification framework will expand public and private provision of adult education and training. Such a system will motivate and guide individuals to return to the formal education and training system by accrediting their work experience or prior learning</p> <p>Flexibility and cost effectiveness of MLSW training provision will be improved by outsourcing, when feasible, education and training to external providers, mainly enterprises, but also community-based organizations. This measure will increase delivery by 20 per cent. To improve learners' labour market access, the MLSW will improve the existing data analyses, as well as develop a tracing system to inform planning strategies.</p>
Link to NAP	Increase youth employability (component A3 of the Youth Employment Action Plan)
Project immediate objective(s)	To improve the qualification opportunities of young people out of school
Project performance indicators	<ul style="list-style-type: none"> — The legal framework for national qualifications, inclusive of recognition and certification of formal, non-formal and informal learning, established; — At least 50 public and private adult education and training courses accredited; — 1,750 of out-of-school youth achieving a recognised qualification;
Project Outputs	<ol style="list-style-type: none"> 1. VET Council established and operational 2. Guidelines for VET qualification accreditation system established 3. Recognition of learning system for VET qualification designed and assessment guidelines published 4. Training programmes for VET practitioners and RPL assessors designed and implemented 5. Training delivery capacity of MLSW vocational centres expanded through external providers contracting
Budget	<p>€ 1,000,000 National Qualification Framework (initial 2 years)</p> <p>€ 600,000 MLSW labour market training</p>
Contact	<p>MEST Pre-University Department , Vocational Education Division</p> <p>MLSW Employment and Labour Department, Vocational Training Division</p>

<i>Project outline</i>	
<i>A4 - Promoting career guidance and employment counselling services for young people</i>	
Project Description	<p>The project envisages a package of measures to improve young people exposure to career guidance services. The aim is to strengthen the capacity of practitioners, both in school and in the employment services, to provide career services in a variety of settings and with a variety of tools. Hence, the project has its basis on three drivers:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) The completion of the reform of the public employment services to enable counsellors to provide career and employment services to young people, especially those at risk of social exclusion. b) The creation of an integrated national system for career guidance and employment counselling requires the establishment of an education and training system for practitioners. c) The design, production and dissemination – in and out of schools – of information material on career paths, jobs and their requirements, job navigations skills, CV writing and so forth, is a matter of priority action for both the MEST and the MLSW.
Link to NAP	Increase youth employability (component A4 of the Youth Employment Action Plan)
Project immediate objective(s)	Increased access of in and out of school youth to career information, education and guidance
Project performance Indicators	<ul style="list-style-type: none"> — 30% of secondary education students participating to career information and education courses activated by schools; — 80% of young people registered with the employment service receiving targeted career guidance and employment counselling; — Qualification pathways for career guidance and employment counselling practitioners established.
Project Outputs	<ol style="list-style-type: none"> 1. PES human resource structure and workflow re-designed 2. PES standard operative procedures designed and mainstreamed in all employment offices 3. Employment register computerized system available in all offices and comprising self-help mechanisms 4. Performance monitoring system designed and operational in all PES offices 5. Management and financial responsibility for employment programmes devolved at local level 6. PES front and back staff trained in new work methods and tools 7. Youth-specific career information material designed, published and distributed 8. In-service training programmes on career education for teachers designed, implemented and evaluated 9. Remedial career and employment counselling for secondary education students designed and implemented 10. Integrated national qualification system for school and PES counsellors established and upgrading courses for practitioners designed and implemented
Budget	<p>€ 1,200,000 Public employment service reform</p> <p>€ 500,000 National qualification path for career guidance practitioners</p> <p>€ 300,000 Publication of youth-specific career information, counselling and guidance material</p>
Contact	<p>MEST, Department of Labour and Employment, Employment Division</p> <p>MLSW, Pre-University Department</p> <p>SOK, Social and Labour Statistics Department</p>

<i>Project outline</i> <i>B1 - Promoting SMEs development in Kosovo</i>	
Project Description	<p>An important aspect of the Kosovo policy to promote SME development and improve youth employment regards the reduction of enterprise start-up and input costs. This aim is to be achieved by: a) improving the flow of business information/advice and making government services user-friendly, b) providing incentives for human capital investments, and c) promoting alternative dispute resolution methods (contract enforcement).</p> <p>a) To remedy the current lack of relevance of business information and advisory services, the MTI is taking the lead in coordinating the gathering and dissemination of business information as well as promoting the interfacing of existing databases on business.</p> <p>b) Enterprises' costs for recruiting and training young workers will be reduced by: i) increasing the scope and range of training-employment contracts for young people looking for a first job, ii) organising ad hoc training courses on- and off-the-job at reasonable costs. The resources available in the MLSW training centres will be activated to satisfy enterprises training needs for the younger cohorts.</p> <p>c) The Chamber of Commerce will be supported in strengthen its alternative dispute resolution (ADR) system for commercial matters (arbitration and mediation proceedings).</p>
Link to NAP	Fostering employment-intensive growth (component B1 of the Youth Employment Action Plan)
Project immediate objective(s)	Increase net rate of enterprise creation
Project performance Indicators	<ul style="list-style-type: none"> — Three Ministerial databases with information relevant to business development interfaced (MEF, Business Registration Agency, MLSW); — At least 30 commercial disputes per year submitted to arbitration and/or mediation proceedings; — 500 employment-training contracts financed for first time young job-seekers. — Five demand-led programmes designed and delivered by MLSW training centres for 100 young workers;
Project Outputs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Business information gathered, organised and published 2. Business advisory services mapped and ranked according to cost-effectiveness 3. Business-related public databases identified and interfaced 4. Employment-training contracts for first time jobseekers designed, implemented and evaluated 5. Demand-led training programmes for workers designed, implemented and evaluated 6. Needs for non-proprietary mediation and arbitration services identified 7. Roster of industry and legal experts for the extension of mediation and arbitration services prepared 8. Rules of procedure for mediation and arbitration designed
Budget	<p>€ 200,000 Business information (Co-financed by the MTI)</p> <p>€ 800,000 Business databases interfacing</p> <p>€ 220,000 Employment-training contracts</p> <p>€ 25,000 Demand-led programmes (co-shared with MLSW)</p> <p>€ 300,000 Chamber of Commerce mediation and arbitration services</p>
Contact	<p>MTI</p> <p>MLSW</p> <p>Chamber of Commerce</p>

<i>Project outline</i>	
<i>B2 – Promoting the role of institutions and social partners in addressing the challenges posed by the informal economy</i>	
Project Description	<p>One of the key policies of Kosovo for the medium term is the reduction of the informal economy to be achieved by: a) strengthening tax and labour inspection and b) increasing the information and knowledge base on the informal economy.</p> <p>The labour and tax inspection will be provided with clear, transparent and coherent practice guidelines and with a permanent system of information-sharing. This system will include other government agencies with a view to consolidate the knowledge base on enterprises, industry sectors and compliance with legal requirements. The scope and coverage of labour and tax inspection – warning and penalty system – will be extended to encompass the informal economy, where youth are over-represented. A system of incentives will be established whereby enterprises deciding to emerge from the informal economy will be given access to quality business advisory services, training incentives and will not be subject to retroactive penalties.</p> <p>The social partners (government, workers' and employers' organizations) will conduct surveys to better understand the factors shaping the informal economy and the magnitude of decent work deficits.</p> <p>The Statistical Office of Kosovo will include in the yearly Labour Force Survey a component to measure the extent of informal employment relations and range of workers' entitlements. Such researches will provide inputs for: i) improving and/or reforming fiscal governance and labour administration; ii) raising awareness on the negative impact of the informal economy on worker's well-being, enterprises' development and domestic revenues; and iii) reviewing the structures and practices of employers' and workers' organizations to facilitate the participation and voice of workers and entrepreneurs in the informal economy.</p>
Link to NAP	Fostering employment-intensive growth (component B2 of the Youth Employment Action Plan)
Project immediate objective(s)	Reduced proportion of youth (self) employed in the informal economy
Project performance indicators	<ul style="list-style-type: none"> — Number of labour and tax inspections increased by 15% and number of cases brought to prosecution for serious violation of labour and tax law increased by 10%; — Volume of wage tax and social contribution revenues increased by 5% respectively; — One periodic and two non-periodic surveys per year carried out on business sectors, the informal economy and youth employment; — Three major awareness and information campaigns organised by the social partners on the negative impact of informal economy.
Project Outputs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Human resource and workflow of the two inspectorate re-designed to increase inspections 2. Standard operating procedures designed, inclusive of prosecution powers 3. Cross-referenced notification mechanism between the two inspectorates established 4. Information material on labour and tax law requirements designed, published and distributed in all enterprise inspected 5. LFS questionnaire revised to measure the extend and incidence of informal economy and informal employment 6. Surveys and awareness campaigns on the informal economy designed and conducted by social partners
Budget	<p>€ 1,000,000 Strengthening labour and tax inspection</p> <p>€ 150, 000 Informal economy researchers and surveys</p>
Contact	<p>Tax Inspection Authority, Labour Inspection Authority</p> <p>SOK</p> <p>Social partners</p>

<i>Project outline</i> <i>C1 – Youth Employment activation programmes</i>	
Project Description	<p>Further progress in labour market policies in Kosovo calls for: i) a more effective labour administration, ii) better coordination of existing financial resources, and iii) better targeting and design of active labour market programmes.</p> <p>The employment service needs to complete the reform of the service delivery structure and establish an efficient system for managing activation measures. The unemployment registers will be “slimmed down” and the employment and social welfare databases will be interfaced, to activate <i>From Welfare to Work</i> programmes for youth belonging to social assistance households. This will enable PES to increase its capacity to deal with youth facing multiple labour market barriers in a more efficient and more individualized way (profiling and caseload system). Activation measures for newly registered youth should start immediately, to be followed by more intensive help for those who remain unemployed for six months or more. To improve operations, it is important to monitor outputs and to develop performance indicators, key to narrowing the present gender and ethnic imbalances in labour market outcomes.</p> <p>The MLSW will be supported in up-scaling active labour market measures targeting young people. The design of such measures will follow existing guidelines and provide a range of supportive services tailored to individual needs – going from low to high intensity</p>
Link to NAP	Preventing exclusion through targeted measures (component C1 of the Youth Employment Action Plan)
Project immediate objective(s)	Increased number of disadvantaged youth participating in employment activation programmes
Project performance indicators	<ul style="list-style-type: none"> — 20% of youth registered with PES (7,600 persons) are offered low to medium intensity employment services within the first six months of unemployment; — At least 5% of disadvantaged youth (1,900 persons), registered with PES, placed into employment-training contracts with partner enterprises; — Disadvantaged youth activation rate increased by 10%.
Project Outputs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Scope, sequence and target of youth employment activation measures re-designed 2. PES capable to design, manage and deliver from low to high intensity services to young people at risk of social exclusion 3. Employment-training contracts for disadvantaged youth designed, financed and implemented 4. Monitoring and evaluation system to evaluate impact of employment programmes designed and trial-tested
Budget	€ 760,000
Contact	MLSW Employment and Labour Department

Annex 3 Youth Employment Work plan