USAID
NGA POPULLI AMERIKAN
OD AMERIČKOG NARODA

UNDP

Korrelacioni ndërmjet tregut të punës në Kosovë dhe emigracionit

Qershor 2020

Përgatitur nga UNDP në Kosovë - Projekti i Pulsit Publik Prishtinë qershor 2020

Pikëpamjet e shprehura në këtë dokument janë të të anketuarve dhe të individëve të intervistuar nga institucionet dhe organizatat në Kosovë, dhe nuk paraqesin medoemos pikëpamjet e UNDP-së apo USAID-it.

Përmbajtja

Përmbledhje Ekzekutive 5
Hyrje 8
Sfondi - Punësimi, shkathtësitë dhe emigracioni në Kosovë 11
Gjetjet e hulumtimit 15
Profilet e kompanive 15
Kushtet e punës 20
Sfidat e punës 25
Trajnimi dhe zhvillimi i punës 35
Tregu i punës dhe emigracioni 41
Angazhimi institucional dhe bashkëpunimi qeveritar 47
Papunësia dhe e ardhmja e tregut të punës në Kosovë 48
Diskutimi dhe përfundimet 50
Aneksi - Qasja metodologjike 53
Bibliografia 60

Lista e figurave

Figura 1. Pronësia e bizneseve 15
Figura 2. Statusi juridik i bizneseve 15
Figura 3. Shpërndarja rajonale e bizneseve 16
Figura 4. Aktiviteti primar i bizneseve 16
Figura 5. Vite veprimtari 16
Figura 6. Përmasa e biznesit 16
Figura 7. Pozita e të anketuarit 17
Figura 8. Numri i përgjithshëm i të punësuarve femra dhe meshkuj 17
Figura 9. Gjithsej numri i të punësuarve me orar të plotë dhe orar të pjesshëm 18
Figura 10. Brenda vitit të fundit, a janë rritur të ardhurat dhe kostot, janë ulur, apo kanë mbetur të njëjta? 18
Figura 11. Cila është kostoja më e lartë për kompaninë tuaj në operacionet e veta? 19
Figura 12. Sipas mendimit tuaj, sa të favorshme janë kushtet e punës në kompaninë tuaj dhe në kompani të tjera si tuajat? (Sipas rajonit) 20
Figura 13. A ka personeli i kompanisë kontrata me shkrim? (Sipas rajonit) 21
Figura 14. A ka personeli i kompanisë kontrata me shkrim? (Sipas përmasës së biznesit) 21
Figura 15. Sa zgjat kontrata e zakonshme për punëtorët me orar të plotë? 22
Figura 16. Sa zgjat kontrata e zakonshme për punëtorët me orar të pjesshëm? 22
Figura 17. Sa zgjat kontrata e zakonshme për pozitat jo menaxheriale dhe menaxheriale? 23
Figura 18. A ofron kompania juaj sigurim shëndetësor privat për të punësuarit e vet? 23
Figura 19. A paguan kompania juaj kontribute pensionale për të gjithë të punësuarit e vet në nivelin 5% të pagës së tyre bruto në Fondin e Kursimeve Pensionale të Kosovës? 24
Figura 20. Vlerësoni elementët e mëposhtëm në varësi të sa sfidues i konsideroni ato për kompaninë tuaj 25
Figura 21. Si i reklamoni pozitat e punës? 26
Figura 22. Në tre vitet e kaluara, a keni punësuar ndonjë të punësuar të ri? Sa persona keni punësuar? 27
Figura 23. Sa e vështirë ka qenë të punësohen të punësuar kompetentë/të kualifikuar, në tre vitet e fundit? ... 27
Figura 24. Nëse keni pasur vështirësi në gjetjen e kandidatëve me kualifikimet e duhura, si keni vepruar më pas? 28
Figura 25. Kur rekrutoni të punësuar të rinj, sa me rëndësi është secila nga sa vijon 29
Figura 26. Cilat janë shkaqet më sfiduese për pozitat tuaja të lira që janë të vështira për t'u plotësuar? 30
Figura 27. Sa e vështirë është të gjehen të punësuar me shkathtësitë e listuara më poshtë? 31
Figura 28. A pajtoheni me pohimet e mëposhtme? 32
Figura 29. Cilat janë nivelet e shkathtësive të të punësuarve në kompaninë tuaj për të kryer rolet e tyre aktuale? 33
Figura 30. Çfarë ndikimi ka hendeku i shkathtësive të personelit tuaj aktual në këtë kompani? 34
Figura 31. A i ofron kompania juaj trajnimet në vijim? 35
Figura 32. A i ofron kompania juaj trajnimet në vijim? (1/2) 36
Figura 33. A i ofron kompania juaj trajnimet në vijim? (2/2) 37
Figura 34. Kush i trajnon të punësuarit në kompaninë tuaj? Vetëm ata që ofrojnë trajnime 38
Figura 35. Cilët faktorë paraqesin pengesë për sasinë e trajnimeve të ndërmarra në këtë organizatë? 38
Figura 36. A i përcakton kompania juaj planet individuale të zhvillimit për stafin tuaj? (Sipas rajonit) 39
Figura 37. A i përcakton kompania juaj planet individuale të zhvillimit për stafin tuaj? (Sipas përmasës së biznesit) 39
Figura 38. A ka mundësi realiste për përparim në karrierë brenda kompanisë suaj? (Sipas rajonit) 40
Figura 39. A ka mundësi realiste për përparim në karrierë brenda kompanisë suaj? (Sipas përmasës së biznesit) 40
Figura 40. A keni pasur të punësuar që janë larguar nga puna për shkak të emigrimit në tre vitet e fundit? 41
Figura 41. A keni pasur të punësuar që janë larguar nga puna për shkak të emigrimit në tre vitet e fundit? 41
Figura 42. Cilat janë vendet në të cilat shkojnë kryesisht punëtorët emigrantë? Çfarë lloj pozitash kishin shumica e këtyre të punësuarve? 42
Figura 43. Niveli arsimor i të punësuarve që janë larguar për qëllime të emigrimit 43

Figura 44. A mund të na tregoni për ashpërsinë e efektit të emigracionit të të punësuarve për pohimet në vijim? 43
Figura 45. A përpiqet kompania t'i bindë të punësuarit të cilët duan të emigrojnë që të qëndrojnë duke ofruar përfitime të rritura? 45
Figura 46. Çfarë keni bërë për të nivelizuar pasojën e emigrimit të të punësuarve? 46

Lista e tabelave

Tabela 1. Shifrat kyçe të Kosovës për punësimin në 2018 dhe 2019 sipas gjinisë dhe totalit..... 12
Tabela 2. Sa të punësuar janë larguar nga ndërmarrja juaj për ndonjë arsye në tre vitet e fundit? Sa të punësuar janë larguar në tre vitet e fundit për shkak të emigrimit?..... 42

Përmbledhje Ekzekutive

Objektivi i përgjithshëm i këtij studimi është të eksplorojë lidhjen mes tregut të punës në Kosovë[1] dhe emigrimit jashtë Kosovës. [2] Në këtë drejtim, studimi eksploron sfidat e lidhura me tregun e punës për sa i përket pasojave të mospërputhjes së shkathtësive - d.m.th. kërkesës së paplotësuar dhe ofertës së shkathtësive të caktuara - dhe synon të sigurojë informacion të dobishëm për politikëbërësit për adresimin e këtyre mangësive në tregun e punës.

Për eksplorimin e këtyre objektivave, u krye një hulumtim për të siguruar një pasqyrë të çështjeve të lidhura me tregun e punës, papunësinë dhe emigracionin jashtë Kosovës. Për më tepër, u realizua një anketë sasiore përfaqësuese me 201 biznese[3] në Kosovë, si dhe 17 intervista gjysmë të strukturuara me përfaqësues të disa institucioneve dhe organizatave në Kosovë të angazhuar në tema të rëndësishme për këtë studim.[4]

Në këtë studim morën pjesë bizneset e sektorëve dhe përmasave të ndryshme. Duke pasqyruar shpërndarjen e përgjithshme gjeografike të bizneseve në Kosovë, shumë prej kompanive të anketuara ishin të vendosura në rajonin e Prishtinës (39%), ndërsa bizneset e mbetura ishin të vendosur në rajonet Prizren (14%), Ferizaj (11%), Gjilan (10 %), Gjakovë (9%), Pejë (9%) dhe Mitrovicë (8%). Për qëllimet e një analize të fortë, bizneset u ndanë në dy kategori "Prishtinë" dhe "Jo Prishtinë". Shumica e bizneseve që morën pjesë në studim ishin të angazhuar në sektorin e tregtisë (47%), dhe rreth një e treta ishin të angazhuar me punë bujqësore, ndërsa 9% ishin pjesë e sektorit të shërbimeve, 8% ishin pjesë e sektorit të prodhimtarisë dhe 2% e sektorit të ndërtimtarisë, duke pasqyruar shpërndarjen e përafërt të sektorëve të biznesit në vend[5].

Rezultatet e të dhënave që kanë të bëjnë me kontratat e punës dhe pagesat e përfitimeve zbuluan se dy në tre kompani deklaruan se kontratat e punës me shkrim ishin përdorur për të gjithë të punësuarit. Sidoqoftë, shumica e tyre gjendeshin në rajonin e Prishtinës (83%), ndërsa vetëm rreth gjysma e bizneseve në rajone të tjera raportuan të njëjtën gjë. Kompanitë e mesme dhe të mëdha kanë më shumë gjasa të përdorin kontratat me shkrim për të gjithë stafin e tyre në krahasim me ato më të vogla; 13% e të anketuarve nga mikro-ndërmarrje deklaruan se nuk kanë kontrata me shkrim për asnjë nga të punësuarit e tyre. Shpesh, kontratat ishin lidhur me një kufizim kohor prej 12 muajsh (24%) ose më pak (6%). Për më tepër, vetëm 7% e të anketuarve deklaruan se kompania e tyre ofron sigurim shëndetësor privat për të punësuarit e vet. Mungesa e kontratave formale, kontratat me kohëzgjatje të kufizuar, si dhe mungesa e sigurimit shëndetësor ose përfitimeve të tjera për punëtorët, u theksua edhe nga institucionet dhe organizatat palë të interesit si faktorë që i shtyjnë njerëzit në Kosovë të emigrojnë ose të kërkojnë punë në sektorin publik.

Metodat joformale të reklamës për vende pune janë ende të zakonshme në Kosovë. Rreth 44% e të gjitha kompanive deklaruan se kanali kryesor i tyre i shpërndarjes së informacionit në lidhje me vendet e lira të punës është hapja e fjalës mes shoqërisë, ndërsa 39% përdorin rrjete sociale. Vetëm disa kompani shfrytëzojnë platforma pune online (12%) ose agjenci punësimi (2%) si kanalin e tyre kryesor.

---

[1] *Për UNDP-në, referencat për Kosovën do të kuptohen në kontekstin e Rezolutës 1244 të Këshillit të Sigurimit (1999).*

[2] *Aktivitetet e mbledhjes së të dhënave për anketën e bizneseve u zhvilluan mes 12.03.2020 dhe 02.04.2020, ndërsa intervistat gjysmë të strukturuara u kryen brenda periudhës 06.04.2020 deri në 28.04.2020.*

[3] *Termi biznes dhe termi kompani janë përdorur në mënyrë të këmbyeshme në këtë raport.*

[4] *Terminologjia e përdorur në këtë raport për t'iu referuar gjetjeve nga këto intervista është "institucione dhe organizata palë të interesit". Detajet në lidhje me këto palë të interesit dhe angazhimin e punës së tyre mund të gjenden në kapitullin e hyrjes, si dhe në aneksin e këtij raporti për metodologjinë.*

[5] https://www.oecd-ilibrary.org/development/sme-policy-index-western-balkans-and-turkey-2019_dd53f292-en;jsessionid=E9GRpYkUISRqF79j-nDeJapu.ip-10-240-5-22

Të dhënat sugjerojnë më tej se kompanitë e vendosura jashtë rajonit të Prishtinës dhe mikro kompanitë janë mbështetur më shumë në mënyra joformale për të reklamuar pozita pune. Bazuar në vlerësimin e disa organizatave palë të interesit, fenomeni i përdorimit të kanaleve joformale për të reklamuar vendet e punës ka rënë paksa në vitet e fundit, por gjithsesi është fenomen i përhapur. Përkundër përpjekjeve të bëra nga Agjencia e Punësimit e Kosovës për ta zgjidhur këtë çështje, ende mungon bashkëpunimi dhe shkëmbimi i duhur i informacionit mes bizneseve dhe Agjencisë së Punësimit në lidhje me kërkesën dhe ofertën e shkathtësive dhe profileve të caktuara.

Kompanitë e kanë pasur mjaft të vështirë të punësojnë staf kompetent ose të kualifikuar, dhe gati dy në tre kompani kanë pranuar të punësojnë të punësuar më pak të kualifikuar (63%), ose kanë caktuar detyra shtesë për stafin aktual (19%) kur nuk kanë pasur mundësi të gjejnë të punësuar të rinj me kualifikimet e dëshiruara. Përvoja dhe shkathtësitë e punës u vlerësuan si dy faktorët më të rëndësishëm dhe aspektet më sfiduese gjatë punësimit të stafit të ri. Sidoqoftë, aspektet më sfiduese për plotësimin e vendeve të lira të punës që është e vështirë të plotësohen kanë të bëjnë me mungesën e motivimit ose qëndrimit të duhur të aplikantëve, sipas të anketuarve nga bizneset.

Organizatat palë të interesit që u intervistuan kritikuan mungesën e harmonizimit dhe koordinimit mes mundësive arsimore dhe nevojave të tregut të punës. Bizneset shpesh kanë nevojë për të punësuar të rinj me profile specifike dhe nuk janë në gjendje t'i gjejnë në Kosovë. Mospërputhja mes ofertës dhe kërkesës në tregun e punës është për shkak të kurrikulave arsimore joadekuate që nuk janë në përputhje me kërkesat e tregut të punës, mungesës së shkollave profesionale që ofrojnë trajnime përkatëse, dhe mungesës së bashkëpunimit mes këtyre shkollave dhe sektorit privat. Për më tepër, interesi për të punuar në fusha të tilla si prodhimtaria dhe ndërtimtaria ka rënë me kalimin e viteve. Në Kosovë ka mungesë të madhe të të punësuarve me shkathtësi të mira për punë artizanale dhe punë të lidhura me zanate (p.sh. saldatorët). Për më tepër, mungesat e shkathtësive të TI-së (p.sh. teknologjia e informacionit, programimi) u përmendën nga një numër i madh i institucioneve dhe organizatave palë të interesit, një fushë që po bëhet gjithnjë e më e rëndësishme në Kosovë.

Shqyrtimi më nga afër i shkathtësive të cilat zakonisht u mungojnë të punësuarve - gjuhët e huaja, shkathtësitë analitike dhe teknike - janë tri shkathtësitë kryesore që u vlerësuan si më të vështirat për t'u gjetur nga kompanitë në Kosovë. Sidoqoftë, duhet të theksohet se teksa duket se është sfiduese të punësohet staf i ri i kualifikuar, kompanitë u pajtuan se të punësuarit e tyre aktualë kanë shkathtësi të mjaftueshme për të përmbushur nevojat e bizneseve. Kur iu prezantua një listë e shkathtësive të buta potenciale që mund të ketë stafi i tyre aktual, kompanitë e vlerësuan punën e stafit të tyre pak më shumë se mesatare. Dy shkathtësitë me vlerësim pak më të ulët lidhen me *komunikimin e qartë dhe konciz me shkrim* dhe *realizimin e projekteve sipas objektivave të tyre*. Kur u pyetën se çfarë ndikimi ka mungesa e shkathtësive të stafit aktual, shumica përmendën një numër shqetësimesh. Rreth 20% e kompanive të anketuara shihnin një ndikim në lidhje me humbjen e cilësisë në shërbim, ndërsa 18% shihnin vështirësi në përmbushjen e objektivave të shërbimit ndaj klientit.

Pyetjet që kanë të bëjnë me trajnimin dhe zhvillimin e punës zbuluan se disa kompani ofruan trajnime për stafin e tyre. Vetëm rreth 23% kanë ofruar trajnime për etikën e punës dhe zhvillimin e shkathtësive teknike. Më të paktë janë ata që kanë ofruar trajnime në lidhje me sigurinë në vendin e punës (21%), komunikimin me klientë dhe konsumatorë (20%), zhvillimin e udhëheqjes dhe menaxhmentit, si dhe trajnime në lidhje me produktin dhe shërbimin (19%). Ato kompani që kanë ofruar trajnime më së shpeshti e kanë bërë përmes trajnimit të brendshëm nga kolegët (72%). Vetëm 14% dhe 13% respektivisht kanë ofruar trajnim në vendin e punës ose kanë kontraktuar ekspertë për të kryer trajnimin. Rreth 40% deklaruan se trajnimi nuk është i rëndësishëm për nevojat e biznesit të tyre; gati një e treta përmendi kostot e trajnimit në zonën lokale si një faktor pengues (29%). Të dhënat e marra përmes intervistave me institucionet dhe organizatat palë të interesit zbuluan se investimet në trajnim

dhe zhvillim të të punësuarve në biznese shihen si thelbësore për uljen e emigracionit dhe rritjen e kënaqshmërisë së përgjithshme mes të punësuarve në vend.

Duke iu referuar korrelacionit mes emigracionit dhe çështjeve në tregun e punës në Kosovë, të dhënat zbuluan se gati gjysma e të gjitha kompanive të anketuara janë përballur me emigrimin e të punësuarve të tyre në tre vitet e fundit (49%). Gati tre nga katër kompani të mesme dhe të mëdha kanë dëshmuar emigrimin e të punësuarve (73%), ndërkohë që të njëjtën gjë e raportuan 70% e kompanive të vogla. Mikro kompanitë duket se kanë më pak gjasa të jenë ndeshur me emigrimin e të punësuarve. Kur shikohet më nga afër numri mesatar i të punësuarve që për *ndonjë arsye* janë larguar nga kompania në tre vitet e kaluara, mund të vërehet se rreth gjysma e atyre që janë larguar e kanë bërë këtë për *qëllime emigracioni*. Shumica e të punësuarve të emigruar janë shpërngulur në Gjermani (83%). Institucionet dhe organizatat palë të interesit pajtohen se emigracioni i qytetarëve të Kosovës, veçanërisht në lidhje me punëtorët e aftë, është një problem i përhapur në Kosovë. Emigrimi perceptohet vazhdimisht në rritje dhe me ndikim në tregun e punës dhe mungesën e shkathtësive në vend. Përveç shpresës për mundësi më të mira pune dhe zhvillim personal ekonomik, edhe ribashkimi familjar ka luajtur një rol të madh për shumë persona që kanë emigruar në Gjermani.

Sidoqoftë, ashpërsia e ndikimeve që rezultojnë nga emigrimi i të punësuarve nuk duket e lartë mes kompanive të anketuara. Kur atyre iu prezantua një listë e problemeve të mundshme të shkaktuara nga emigracioni i fuqisë punëtore dhe iu kërkua të rendisnin ashpërsinë e problemeve të përmendura (në një shkallë nga një në pesë, ku 1 është për mungesë ndikimi dhe 5 për ndikim të rëndë), ata i vlerësuan të gjitha mes një dhe dy pikëve (vlerësimi me 2 tregon një ndikim të vogël). Problemi i renditur më lart, mesatarisht me 1.9 pikë, lidhej me kostot e punësimit të të punësuarve të rinj. Këto rezultate mund të shpjegohen me faktin se shumica e të punësuarve të kompanive të anketuara që kanë emigruar kanë pasur vetëm arsim të mesëm (75%) dhe kanë punuar në pozita teknike (52%) (d.m.th jo pozita profesionale ose menaxheriale) dhe mund të jenë më të lehtë për t'u zëvendësuar sesa personeli shumë i kualifikuar.

Intervistat me institucionet dhe organizatat palë të interesit zbuluan se emigracioni perceptohet se ka ndikimin më të madh kur bëhet fjalë për punëtorë profesionalë dhe të aftë. Kjo ka të bëjë veçanërisht me pozita të tilla si mjekë, infermierë dhe inxhinierë. Sektori i shëndetësisë perceptohet si më i ndikuari, sipas institucioneve dhe organizatave palë të interesit. Për më tepër u theksua se punëtorët e aftë dhe profesionistë, ose ata me arsim të lartë, shpesh emigrojnë pa pasur qëllim të kthehen më vonë në Kosovë. Bazuar në vlerësimin individual të palëve të interesit të intervistuara, mungesa e migrimit qarkor[6] ka ardhur duke u rritur gjatë viteve të fundit.

Për më tepër, rreth 41% e të anketuarve nga bizneset deklaruan se kompanitë e tyre nuk janë përpjekur t'i bindnin të rrinin të punësuarit që dëshironin të emigronin në një vend tjetër duke ofruar përfitime shtesë. Gati një e treta e bizneseve kanë punësuar staf të ri për të nivelizuar pasojat e emigrimit të të punësuarve (27%), megjithatë vetëm 6% kanë ofruar kushte më të mira pune për aplikantët e rinj.

Sipas organizatave palë të interesit, për të parandaluar që një numër i madh i njerëzve të emigrojnë për mundësi më të mira pune, bizneset në Kosovë duhet të përmirësojnë praktikat e burimeve njerëzore, duke ofruar kushte më të mira pune (kontratat formale, rritjen e pagave), dhe të investojnë më shumë në trajnime dhe zhvillim.

Arsyet kryesore të papunësisë dhe pakënaqësisë në Kosovë lidhen me sistemin e dobët arsimor, mungesën e koordinimit të aktorëve përgjegjës për fuqinë punëtore dhe punësimin në vend, si dhe me

[6] Migrimi qarkor është lëvizja e përkohshme e një punëtori migrant mes vendit të vet dhe vendeve pritëse, zakonisht për qëllime të punësimit.

ekonominë e dobët në përgjithësi e cila nuk krijon mjaft vende të lira për të papunët në Kosovë. Edhe situata e përgjithshme e vështirë politike dhe moszbatimi i strategjive efikase të qeverisë për punësimin dhe zhvillimin ekonomik u përmendën si faktorë kontribues pse shumë njerëz në Kosovë, veçanërisht të rinjtë, e kanë humbur shpresën në një të ardhme në Kosovë dhe zgjedhin emigracionin, sipas palëve të ndryshme të interesit të intervistuara në kuadër të këtij studimi.

Hyrje

Nivelet e larta të papunësisë dhe mungesa e një sistemi arsimor efektiv që krijon një fuqi punëtore që përputhet me kërkesat e tregut të punës kanë qenë probleme mbizotëruese në Kosovë për një kohë të gjatë. Këto probleme kanë bërë që kosovarët, veçanërisht të rinjtë, të zgjedhin emigrimin jashtë vendit për të kërkuar një të ardhme më të mirë, si dhe mundësi pune. Prandaj, qëllimi kryesor i Pulsit të Biznesit të UNDP-së është të eksplorojë sfidat me të cilat përballen bizneset për sigurimin e një fuqie punëtore të aftë dhe parandalimin e emigracionit të punës. Më konkretisht, objektivi i këtij studimi është të eksplorojë lidhjen mes tregut punës në Kosovë dhe emigrimit jashtë Kosovës. Në këtë drejtim, studimi do të synojë të zbulojë sfidat që lidhen me tregun e punës për sa i përket pasojave të ofertës të papërmbushur të shkathtësive të caktuara. Studimi synon të sigurojë informacion të dobishëm për politikë-bërësit për adresimin e mangësive në tregun e punës.

Për të arritur objektivat e lartpërmendura, UNDP kontraktoi IDRA Research and Consulting për të mbledhur dhe analizuar të dhënat përmes tre komponentëve të veçantë:

Një hulumtim mbi temat e punësimit dhe emigracionit në Kosovë, i cili jep informacione mbi sfidat në lidhje me papunësinë, tregun e punës si dhe shkathtësitë që mungojnë në vend.

Një anketë e shënjestruar dhe përfaqësuese e opinionit me dyqind e një (201) biznese në Kosovë, e cila synon të eksplorojë si sillen bizneset në Kosovë, me cilat sfida përballen sa i përket gjetjes së punëtorëve të aftë, si dhe ndikimin mbi ta të emigrimit të punëtorëve nga Kosova.

Për ta thelluar më tej analizën e çështjeve të rëndësishme për studimin u realizuan shtatëmbëdhjetë (17) intervista gjysmë të strukturuara dhe të hapura[7] me përfaqësues të institucioneve dhe organizatave të ndryshme.[8]

Intervistat u kryen me:

- Departamentin për Punë dhe Punësim në Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale,
- Departamentin për Qendrat Kulturore në Diasporë, pranë Ministrisë së Diasporës dhe Investimeve Strategjike,
- Divizionin e Masave Aktive dhe Analizave në Tregun e Punës, Departamentin e Punës në Agjencinë e Punësimit,
- Projektin për Përmirësimin e Punësimit të të Rinjve në Kosovë (EYE),
- Katër përfaqësues nga programe dhe projekte të ndryshme të GIZ-it dhe DEMAC gjerman,
- OJQ-në Qendra për Arsim e Kosovës (KEC),

[7] *Në raport, gjetjet nga këto intervista janë përfshirë në analizën sasiore të anketës, kurse disa gjetje shtesë në kapitullin e gjetjeve të hulumtimit. Terminologjia e përdorur për t'iu referuar këtyre intervistave është "institucione dhe organizata palë të interesit".*

[8] *Detaje të mëtejshme në lidhje me institucionet dhe organizatat e intervistuara mund të gjenden në aneksin e këtij raporti për metodologjinë më poshtë.*

- Agjencinë për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimin e të Rriturve (AAAPARr),
- Odën e Afarizmit të Kosovës (CDBK),
- Odën Ekonomike Amerikane,
- Odën Ekonomike të Kosovës;
- Dhomën Ekonomike të Grave të Kosovës - G7
- OJQ-në Germin,
- OJQ-në Help Kosovo,
- Qendrën për Ndërmarrësi dhe Zhvillim Ekzekutiv (CEED).

Mbledhja e të dhënave përmes këtyre tre moduleve siguron një hulumtim tre-dimensional, i cili lejon studimin e lidhjes së këtyre çështjeve me njëra tjetrën dhe u ndihmon politikëbërësve t'i trajtojnë ato bashkërisht.

Ky raport paraqet gjetjet e kombinuara të këtyre aktiviteteve të mbledhjes së të dhënave. Raporti nis me sigurimin e informacionit në lidhje me temat që lidhen me këtë studim përmes hulumtimit të kryer dhe pasohet nga kapitulli kryesor i këtij raporti që konsiston në gjetjet e të dhënave të marra përmes anketës së bizneseve dhe intervistave institucionale. Ky kapitull është i strukturuar sipas moduleve të ndryshme të përdorura në pyetësorin e anketës dhe udhëzuesin e intervistës. Pjesa e fundit e këtij raporti paraqet një diskutim të shkurtër të gjetjeve, përfundimeve, si dhe të rekomandimeve. Qasja e detajuar metodologjike mund të gjendet në aneksin e këtij raporti.

Teksa detajet e qasjes së mostrimit janë paraqitur në seksionin për metodologjinë, është e rëndësishme të theksohen disa informacione themelore mbi peisazhin e biznesit në Kosovë përpara se të kalohet në gjetjet e hollësishme të këtij raporti.

Sektori i biznesit i Kosovës është i përbërë pothuajse tërësisht nga NMVM (ndërmarrje mikro, të vogla dhe të mesme). Në Kosovë operojnë rreth 38,000 ndërmarrje të regjistruara:

- 93.1% e të cilave janë ndërmarrje mikro,
- 5.9% janë të vogla, dhe
- 0.9% janë të mesme.
- Vetëm 0,1% e popullatës së përgjithshme të bizneseve klasifikohen si ndërmarrje të mëdha.

Klasifikimi për NMVM i Kosovës përcaktohet me ligjin për investimet e huaja, i cili hyri në fuqi në vitin 2014. Kriteri i vetëm është përmasa e punësimit. NMVM-të përcaktohen siç tregohet më poshtë:

- **Mikro ndërmarrje** një (1) deri në nëntë (9) të punësuar;
- **Ndërmarrje të vogla** dhjetë (10) deri në dyzet e nëntë (49) të punësuar;
- **Ndërmarrje të mesme** pesëdhjetë (50) deri në dyqind e dyzet e nëntë (249) të punësuar.[9]

Për këtë raport është përdorur kryesisht terminologjia e mësipërme e klasifikimeve, përveç një rregullimi, d.m.th. kompanitë e mesme dhe të mëdha u grupuan në një kategori (50+ të punësuar) për të krijuar një nën-mostër me përmasa mjaftueshëm të madhe për të lejuar një analizë kuptimplotë.

Marrë parasysh peisazhin e biznesit në Kosovë, shpërndarja proporcionale e mostrës (N=201) nuk do të lejonte ndonjë analizë të shembujve sipas përmasave. Prandaj, për të përfaqësuar edhe bizneset e

[9] Burimi: https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/dd53f292-en.pdf?expires=1574245745&id=id&accname=guest&checksum=1CA49ECE532B111585674DDA86653B17

përmasave më të mëdha në këtë studim, u vendos një numër më i lartë i synuar i bizneseve të mesme dhe të mëdha (mbi-mostrimi).

Mbi-mostrimi/mostrimi me kuota siguron mundësinë për të bërë analiza krahasuese për segmente të përmasave të ndryshme teksa peshohen rezultatet për mostrën e përgjithshme.

Tabela 1. Mostra sasiore e bizneseve

Përmasat dhe peshat e bizneseve	Mostrimi me kuota
	N=201 intervista me biznese
Mikro (93.1%) (1-9 të punësuar)	91
Të vogla (5.9%) (10-49 të punësuar)	66
Të mesme dhe të mëdha (1%) (50+ të punësuar)	44
Gjithsej	**201**

Sa i përket shpërndarjes gjeografike të ndërmarrjeve, duhet të kihet parasysh se rreth një e treta e të gjitha ndërmarrjeve të regjistruara në Kosovë janë të vendosura në rajonin e Prishtinës. Për të përfaqësuar shpërndarjen gjeografike të peisazhit të bizneseve në vend dhe për shkak të përmasës mjaft të vogël të mostrës së studimit, të dhënat e zbërthyera sipas rajonit janë ndarë në bizneset me bazë në "Prishtinë" dhe bizneset me bazë "Jo Prishtinë". Në grupin "Jo Prishtinë" ka biznese të vendosura në rajonet Prizrenit (14%), Ferizaj (11%), Gjilan (10%), Gjakovë (9%), Pejë (9%) dhe Mitrovicë (8%).

Aktivitetet e mbledhjes së të dhënave për anketën e bizneseve u zhvilluan prej 12 mars deri më 4 prill 2020, ndërsa intervistat gjysmë të strukturuara u kryen brenda periudhës 6 -28 prill2020.

Sfondi - Punësimi, shkathtësitë dhe emigracioni në Kosovë

Nivelet e larta të papunësisë, punëtorët e dekurajuar dhe rrjedhja e trurit e kanë vënë Kosovën në një situatë të rëndë sociale dhe ekonomike. Disa nga çështjet më shqetësuese për vite kanë qenë shkalla e lartë e papunësisë, veçanërisht e të rinjve dhe grave; niveli i ulët i shkathtësive të lidhur me punën, pavarësisht nivelit të arsimit, viteve të shkollimit ose fushës së arsimit, dhe niveli i lartë të emigrimit të popullsisë së aftë të niveleve të ndryshme, të cilat kanë pasur efekte të rëndësishme në vend.

Panorama e punësimit

Kosova ka pasur nivele të larta papunësie si për meshkujt ashtu edhe për femrat, dhe veçanërisht për rininë për vite me radhë. Për të paktën për tetë vitet e fundit, nivelet e papunësisë kanë ndryshuar paksa, duke u rritur ose duke u ulur margjinalisht. Krahasimi i nivelit të përgjithshëm të papunësisë të vitit 2018 me atë në fund të vitit 2019, zbulon një ulje prej 15% të papunësisë (ose 3.9 pikë përqindje (pp)). Niveli i papunësisë së meshkujve është ulur me 26% (ose 5.9 pp). Kjo mund të jetë pjesërisht për shkak të një rritje të mosaktivizimit të meshkujve me 9%. Nga ana tjetër, niveli i papunësisë së femrave, të cilat janë më pak aktive, është rritur me 3% (ose 1 pp).[10]

Më pak se gjysma e popullsisë në moshë pune në Kosovë është ekonomikisht aktive, ndërsa rreth 59.5% e popullsisë së vendit në moshë pune janë individë joaktivë, përfshirë studentë, shtëpiake, punëtorë të dekurajuar dhe individë të tjerë që nuk kërkojnë aktivisht asnjë lloj punësimi.

Situata më e zymtë në këtë drejtim përfshin femrat në moshë pune, dhe 78.9% e tyre janë ekonomikisht joaktive. Teksa në përgjithësi, rinia, përkatësisht njerëzit e moshës 15-24 vjeç, përbëjnë grupin me nivelin më të lartë të papunësisë me rreth 50%. Për më tepër, rreth 33% e tyre janë pa arsim, punësim apo trajnim (PAPT), çka tregon një ndarje të plotë mes sistemit arsimor dhe tregut të punës dhe i përkeqëson mundësitë e tyre të përgjithshme të punësimit në të ardhmen e afërt ose të largët.[11] Pa qenë në ndonjë lloj trajnimi dhe me ndryshimet e shpejta të tregut të punës, ky grup është në rrezik të madh të vështirësive ekonomike afatgjata ose varësisë ekonomike nga të tjerët.

Krahasimi i të dhënave mes viteve 2018 dhe 2019 zbulon se niveli i përgjithshëm i pjesëmarrjes së fuqisë punëtore ka rënë me 1% (ose 0.4 pp). Megjithatë, shkalla e pjesëmarrjes së femrave në fuqinë punëtore është rritur me 15% (ose 2.7 pp), teksa shkalla e pjesëmarrjes së meshkujve në fuqinë punëtore është ulur me 6% (ose 3.6 pp). Jo vetëm që është përkeqësuar pjesëmarrja në fuqinë punëtore, por pjesa e të rinjve pa arsim, punësim ose trajnim është rritur me 9% (ose 2.6 pp). Sidoqoftë, punësimi i paqëndrueshëm është përmirësuar pak, duke u ulur me 4% (ose 0.8 pp) (shiko tabelën më poshtë).[12]

[10] Agjencia e Statistikave të Kosovës. Platforma e të dhënave online. askdata-ks.org
[11] Po aty.
[12] Po aty.

Tabela 1. Shifrat kyçe të Kosovës për punësimin në 2018 dhe 2019 sipas gjinisë dhe totalit

	2018			2019		
	Meshkuj	Femra	Gjithsej	Meshkuj	Femra	Gjithsej
Shkalla e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore	63.3%	18.4%	40.9%	59.7%	21.1%	40.5%
Shkalla e mosaktivizimit	36.7%	81.6%	59.1%	40.3%	78.9%	59.5%
Shkalla e punësimit ndaj popullatës (shkalla e punësimit)	45.3%	12.3%	28.8%	46.2%	13.9%	30.1%
Shkalla e papunësisë	28.5%	33.4%	29.6%	22.6%	34.4%	25.7%
Shkalla e papunësisë së rinisë (15-24 vjeç)	51.5%	64.7%	55.4%	44.1%	60.3%	49.4%
Pjesa PAPT e popullatës rinore (15-24 vjet)	30.2%	30.0%	30.1%	31.4%	34.2%	32.7%
Përqindja e punësimit të paqëndrueshëm kundrejt punësimit të përgjithshëm	20.3%	17.1%	19.6%	20.3%	13.9%	18.8%

Burimi: Platforma e të dhënave e ASK-së.

Sa i përket punësimit sipas aktivitetit ekonomik ose sektorit, 58% e femrave janë të punësuara në sektorët e arsimit, tregtisë, kujdesit shëndetësor dhe shërbimeve, ndërsa 47.2% e meshkujve janë të punësuar në sektorët e tregtisë, ndërtimtarisë, prodhimtarisë dhe bujqësisë.[13] Vlen gjithashtu të përmendet se nga personat e punësuar, 74.5% kanë kontrata të përkohshme (me afat të caktuar) dhe vetëm 25.5% e individëve që punojnë kanë kontrata të përhershme,[14] çka tregon se rreth 3 nga 4 persona në Kosovë nuk kanë siguri të konsiderueshme në punë për sa i përket rrezikut të të qenit të papunë në të ardhmen e afërt.

Panorama e shkathtësive dhe migracionit

Të kuptuarit e përcaktuesve kryesorë të papunësisë dhe problemeve themelore të cilësisë së ulët të arsimit është me rëndësi të madhe, megjithatë, në të njëjtën kohë është e rëndësishme të kuptohet shkalla e ofertës së shkathtësive joadekuate/të parëndësishme për mjedisin e tregut kosovar të punës.

Një analizë e disa viteve më parë tregoi se shkathtësitë teknike të mësuara në arsimin profesional, shkollat e aftësimit dhe universitetet nuk po çojnë në krijimin e vendeve të punës për shkak të lëndëve të vjetra që nuk janë në përputhje me kërkesat e tregut të punës. Kjo u konstatua se do të ndodhte kryesisht për shkak të mungesës së mekanizmave efektivë të bashkëpunimit ndërmjet sektorit privat dhe institucioneve arsimore në zhvillimin e kurrikulave të përshtatshme dhe relevante.[15]

Në varësi të sektorit ose aktivitetit ekonomik, mungesa e shkathtësive të buta ose të lidhura me punën paraqesin probleme madhore. Për shembull, disa vjet më parë, sfidat kryesore u hasën në sektorin e prodhimtarisë dhe shërbimeve në krahasim me sektorin e tregtisë. Në sektorin e prodhimtarisë,

[13] Agjencia e Statistikave të Kosovës. Platforma e të dhënave online. "Anketa e Fuqisë Punëtore 2019". askdata-ks.org.
[14] Po aty.
[15] Projekti për Përmirësimin e Punësimit të të Rinjve në Kosovë (EYE), Përmirësimi i zhvillimit të shkathtësive për punësim më të mirë të rinisë në Kosovë, Rast studimor. 2016.

shkathtësitë profesionale ishin më të kërkuara dhe më të vështirat për t'u gjetur.[16] Për më tepër, edhe në sektorin e shërbimeve, ku ka një grup më të bollshëm të kandidatëve për të zgjedhur, kompanitë raportojnë mungesë shkathtësish. Një rast i tillë është teprica e të diplomuarve në shkencat sociale që tregu privat e ka problem t'i thithë, megjithatë kompanitë tregojnë se u mungojnë shkathtësitë që lidhen me punën. Për t'i bërë gjërat më keq, vazhdon të ketë mospërputhje mes standardeve dhe kurrikulave të aftësimit profesional dhe nevojave të tregut të punës.[17]

Një studim i kohëve të fundit i punëdhënësve zbulon se mungesa e punëtorëve të kualifikuar, ose mungesa e kompetencave, i ka detyruar firmat të duan të punësojnë të punësuar të rinj.[18] Një përfundim i paraqitur është se punëkërkuesit e papunë nuk kanë shkathtësi ose përvojë pune që u nevojiten kompanive për shërbimet ose produktet e tyre. Për më tepër, edhe pse shkathtësitë teknike ose të specializuara janë të rëndësishme, rezulton se shumica e punëdhënësve kanë nevojë për të punësuar që janë të gatshëm ta bëjnë punën e tyre mirë dhe të tregojnë zell (ndërgjegje), si dhe kanë shkathtësi të zgjidhjes së problemeve dhe aftësinë për të punuar mirë nën presion.[19]

Është interesante që mungesa e shkathtësive ka një ndikim më të madh tek punëkërkuesit sesa tek ata të punësuar tashmë. Si kompanitë ashtu edhe vetë të punësuarit besojnë se kanë një përputhshmëri më të lartë të shkathtësive të kërkuara për ta bërë punën dhe nivelit të arsimit sesa ata që kërkojnë punë ose aplikojnë për punë në kompani në Kosovë.[20]

Përveç mungesës së shkathtësive, Kosova ka përjetuar nivele të larta të emigrimit. Një nga arsyet kryesore për këtë janë standardet e jetesës në Kosovë, të cilat janë dukshëm më të ulëta në krahasim me standardet e vendeve anëtare të BE-së. Kosova konsiderohet një nga vendet më të varfra në Evropë me BPV prej 3,372 euro për kokë, ndërsa mesatarja vjetore e konsumit për kokë është 1,511 euro dhe konsumi vjetor i familjeve është 7,803 euro. Për më tepër, duke qenë se paga minimale në Kosovë është 130 euro në muaj për personat nën 35 vjeç dhe 170 euro në muaj për personat më të moshuar, shumica e qytetarëve mezi ia dalin deri në fund të muajit.[21]

Sipas një raporti të botuar nga Agjencia e Statistikave të Kosovës, kosovarët emigrojnë kryesisht në Gjermani (35.25%) dhe Zvicër (22.94%), të ndjekur nga Italia (7.26%) dhe Austria (5.61%) së bashku me disa vende të tjera evropiane.[22] Të dhënat e Eurostat-it për emigracionin nga Ballkani Perëndimor në BE tregojnë se mes viteve 2008 deri në 2018 gjithsej 529,647 qytetarë të Kosovës janë larguar nga vendi.[23] Për krahasim, 318,227 kanë emigruar nga Bosnja për në BE, 258,020 kanë emigruar nga Maqedonia e Veriut për në BE, dhe vetëm 36,089 kanë emigruar nga Mali i Zi për në BE.

Dy vendet që tregojnë nivele më të larta të emigracionit mes këtyre viteve janë Serbia me 588,033 qytetarë që kanë emigruar në BE, dhe vendi me nivelin dukshëm më të lartë të emigracionit në krahasim me të gjithë të tjerët që është Shqipëria me gjithsej 1,249,706 qytetarë që kanë emigruar në BE mes viteve 2008 dhe 2018.[24]

---

[16] Oda Ekonomike Amerikane në Kosovë. "Analiza e hendekut të shkathtësive". 2017.
[17] Po aty.
[18] Banka Botërore. Raporti i Vendit për Kosovën: Gjetjet nga anketa e shkathtësive drejt punësimit dhe produktivitetit. 2019.
[19] Po aty.
[20] Po aty.
[21] Agjencia e Statistikave të Kosovës. "Anketa e Buxhetit Amvisërive". 2017.
[22] Agjencia e Statistikave të Kosovës. "Migracioni kosovar". 2014.
[23] Numrat e emigracionit llogariten si më poshtë: Numri i kërkesave për herë të parë për azil në BE + qytetarët që zbulohen të jenë në mënyrë të paligjshme në BE + lejet e qëndrimit për herë të parë në BE
[24] Raporti, "Migrimi i Ballkanit Perëndimor në BE", nëntor 2019 (Analiza e raportit bazuar në të dhënat e EUROSTAT)

Teksa në përgjithësi të punësuarit me shkathtësi të larta kanë pagat më të larta në Kosovë, ata shpesh nuk kanë mundësi për rritje dhe përsosje të talenteve, gjë që i bën ata të zgjedhin të largohen nga vendi. Rrjedhja e trurit po bëhet gjithashtu problem për Kosovën. Për shembull, sektori i shëndetësisë ka parë një ndikim të madh nga emigrimi i mjekëve, infermierëve dhe teknikëve të aftë. Disa vjet më parë, Federata e Sindikatave të Shëndetësisë së Kosovës pohoi se rreth 400 mjekë janë larguar nga vendi, duke mos llogaritur infermierët, dhe rreth 73% e studentëve të mjekësisë kanë deklaruar se kanë ndërmend të largohen.[25] Nëse Kosova vazhdon me këtë model, do të humbasë shumë njerëz që janë shumë të aftë. Kjo do të ulë të ardhurat e vendit nga të hyrat nga tatimet, do të ulë konkurrueshmërinë, si dhe do të ulë produktivitetin. Në rastin e ofruesve të kujdesit shëndetësor, kjo përfundimisht do të ulë cilësinë e shërbimeve shëndetësore në vend.

[25] Balkan.eu. "Sistemi shëndetësor në Kosovë në prag të kolapsit". 2018

Gjetjet e hulumtimit

Ky kapitull i raportit paraqet gjetjet e hulumtimit të mbledhura përmes anketës sasiore me 201 biznese në Kosovë, si dhe gjetjet nga 17 intervistat gjysmë të strukturuara të kryera me përfaqësues të disa institucioneve dhe organizatave në Kosovë të angazhuar në tema të rëndësishme për këtë studim.

Profilet e kompanive

Nga 201 bizneset e anketuara, pothuajse të gjitha ishin nën pronësinë kosovare (98%), dhe vetëm një për qind janë nën pronësi të huaj ose zotërohen nga një partneritet kosovar-i huaj. Rreth 2 në 3 biznese janë regjistruar në pronësi të vetme, ndërsa 28% ishin shoqëri me përgjegjësi të kufizuar (SH.P.K).

Figura 1. Pronësia e bizneseve

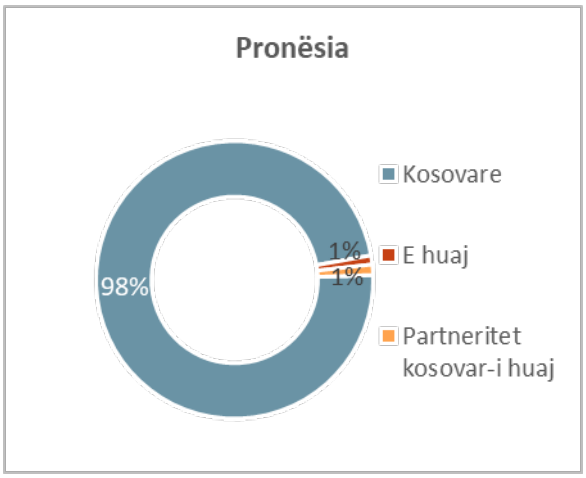
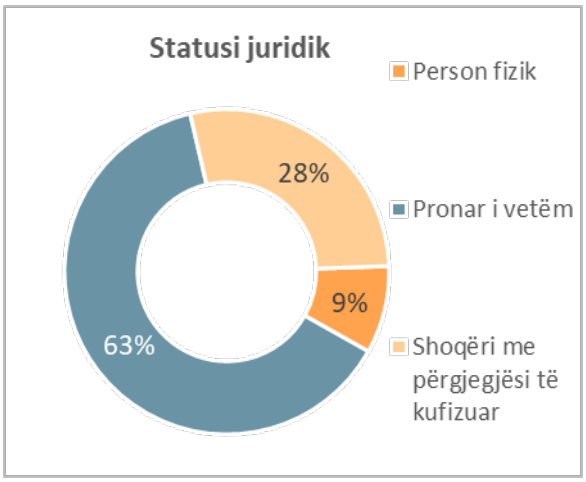


Figura 2. Statusi juridik i bizneseve



Shumica e bizneseve që morën pjesë në këtë studim ishin të vendosura në rajonin e Prishtinës (39%), ndërsa 14% ishin në Prizren. Rreth 10% ishte në rajonet e tjera të vendit. Gati gjysma e raportuan tregtinë si aktivitetin e tyre primar (47%), ndërsa rreth një e treta merrej me bujqësi (31%).

Figura 3. Shpërndarja rajonale e bizneseve

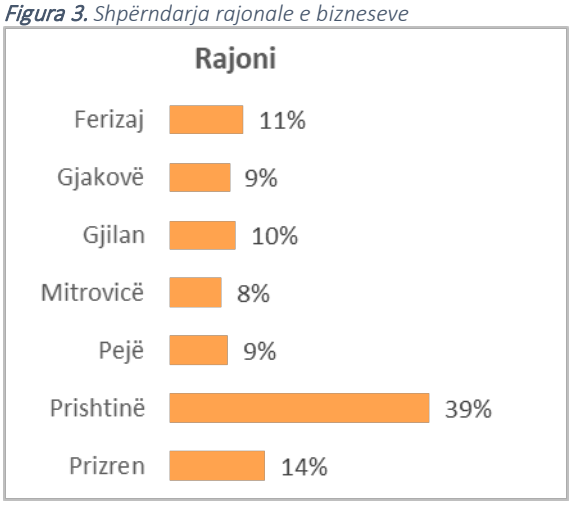
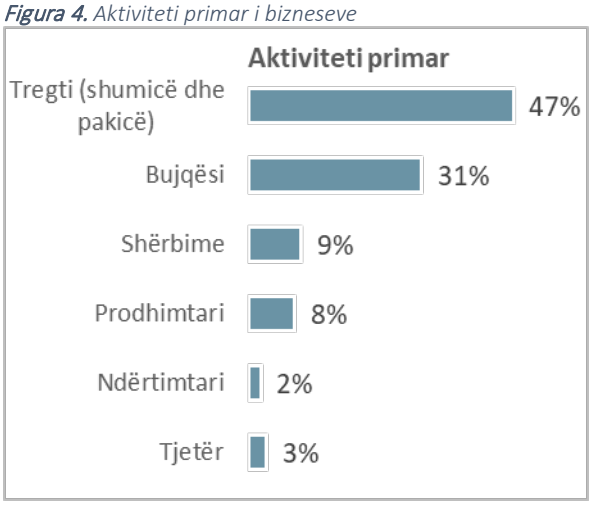


Figura 4. Aktiviteti primar i bizneseve



Shumica e bizneseve kanë funksionuar për një kohë të konsiderueshme, 27% kanë funksionuar për 10-20 vjet, dhe 21% për më shumë se 20 vjet. Sidoqoftë, bizneset e reja me më pak se dy vjet funksionim u përfaqësuan me pothuajse të njëjtën përqindje (22%),.

Sektori i biznesit i Kosovës përbëhet pothuajse tërësisht nga bizneset mikro dhe të vogla. Për të përfaqësuar edhe bizneset e përmasave më të madhe në këtë studim, u vendos një numër më i lartë i synuar i bizneseve të mesme dhe të mëdha (mbi-mostrim), çka jep mundësinë për të bërë analiza krahasuese për segmente të përmasave të ndryshme, ndërkohë që bëhet peshimi i rezultateve për mostrën agregate.

Rreth 45% e bizneseve binin në kategorinë mikro (1-9 të punësuar), ndërsa një e treta ishte pjesë e kategorisë së biznesit të vogël (10-49 të punësuar). Kompanitë e mesme dhe të mëdha janë grupuar në një kategori (22%).

Figura 5. Vite veprimtari

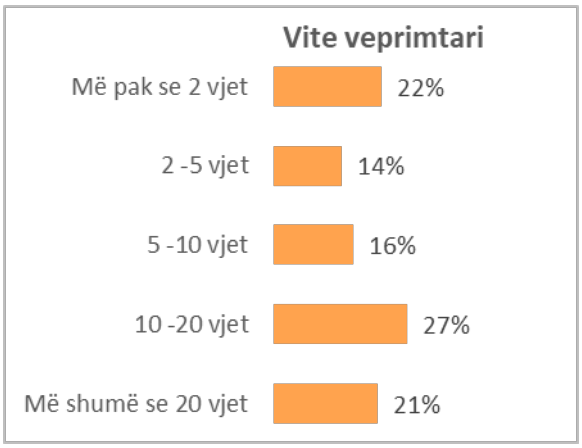
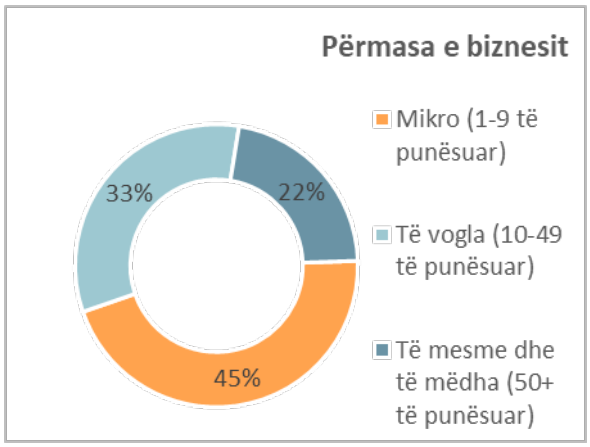
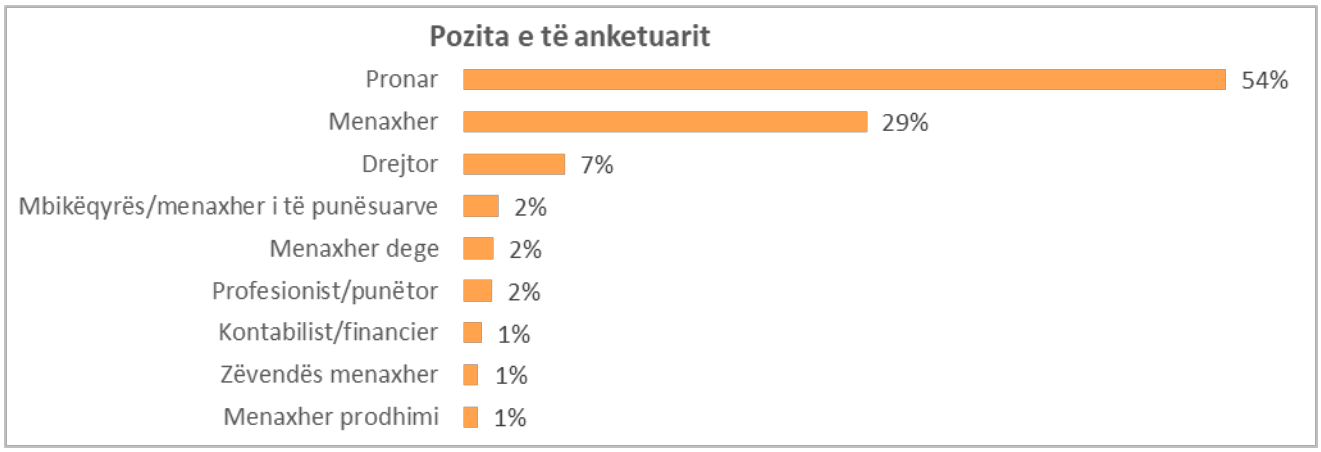


Figura 6. Përmasa e biznesit



Shumica e të anketuarve të këtij studimi ishin pronarë të bizneseve përkatëse (54%), ndërsa gati një e treta e të anketuarve ishin të punësuarit në pozitë menaxheriale.

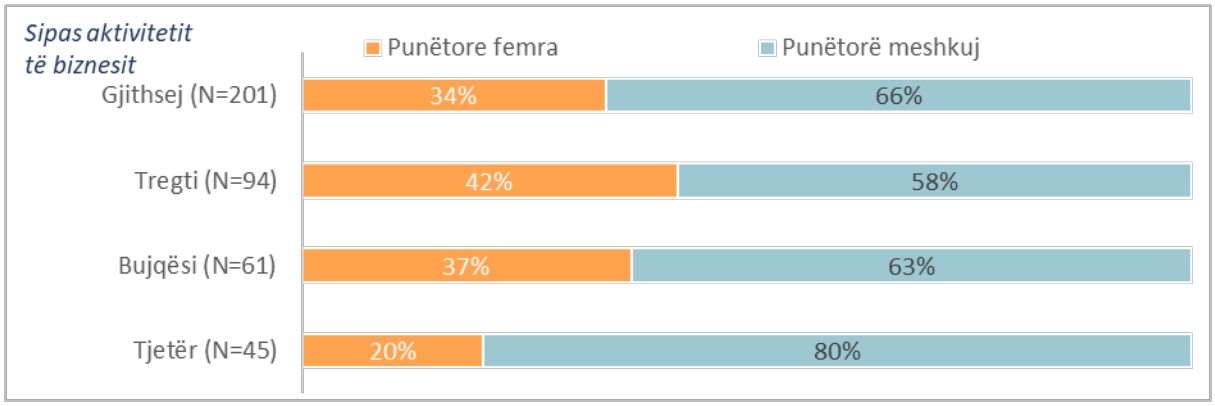
Figura 7. Pozita e të anketuarit



Rezultatet e të dhënave zbulojnë një përqindje të lartë të meshkujve mes të punësuarve. Dy të tretat e të gjithë të punësuarve të bizneseve të anketuara ishin meshkuj (66%). Më shumë të punësuara femra janë vërejtur në sektorin e tregtisë (42%), ndërsa më pak janë të angazhuara në bujqësi (37%). Kategoria 'tjetër', e cila përbëhet nga prodhimtaria, ndërtimtaria, shërbimet dhe të tjera, tregoi numrin më të ulët të femrave të punësuara (20%). *

Intervistat me institucionet dhe organizatat palë të interesit nënvizuan më tej se një pjesë e madhe e popullatës së femrave në Kosovë nuk është aktive në tregun e punës. Kjo çështje është ende e lidhur me rolet tradicionale gjinore në shumë familje në vend, ku femrat janë kryesisht përgjegjëse për familjen dhe fëmijët. Të dhënat nga ASK-ja (Agjencia e Statistikave të Kosovës) vlerësojnë se deri në 79% e femrave në Kosovë nuk ishin pjesë aktive e fuqisë punëtore në vitin 2019.[26]

Figura 8. Numri i përgjithshëm i të punësuarve femra dhe meshkuj

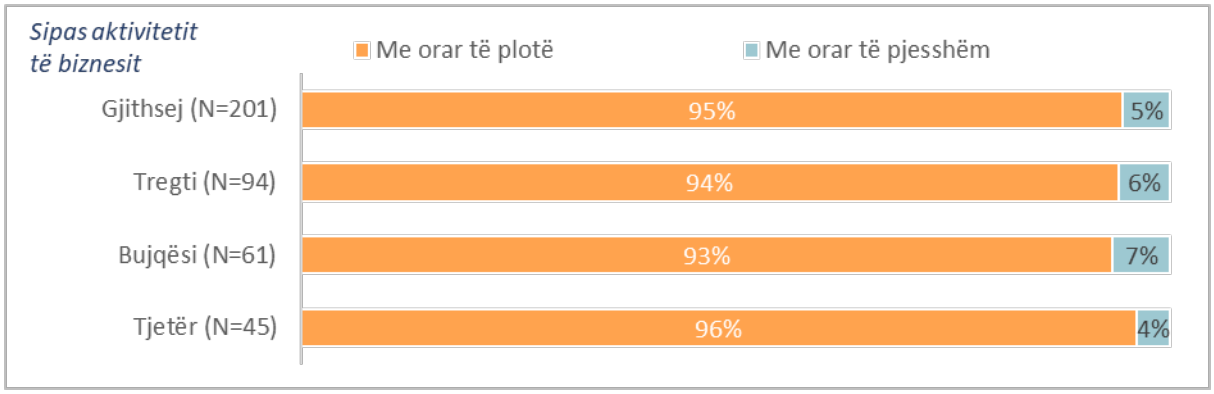


** Ju lutemi vini re: 'Aktiviteti tjetër' përfshin prodhimtari (16 raste), ndërtimtari (4 raste), shërbime (18 raste) dhe të tjera (6 raste). Këto aktivitete janë grupuar për shkak të numrit të vogël të rasteve. Kjo vlen për të gjithë grafikët e zbërthyer sipas aktivitetit të biznesit në të gjithë raportin.*

Punësimi me orar të pjesshëm duket të jetë i rrallë në bizneset e anketuara. Vetëm 5% e të punësuarve të bizneseve të anketuara ishin të angazhuar në punë me orar të pjesshëm (N=30). Punësimi me orar të pjesshëm ishte pak më i zakonshëm në sektorin e bujqësisë (7%).

[26] Agjencia e Statistikave të Kosovës. Platforma e të dhënave online. askdata-ks.org.

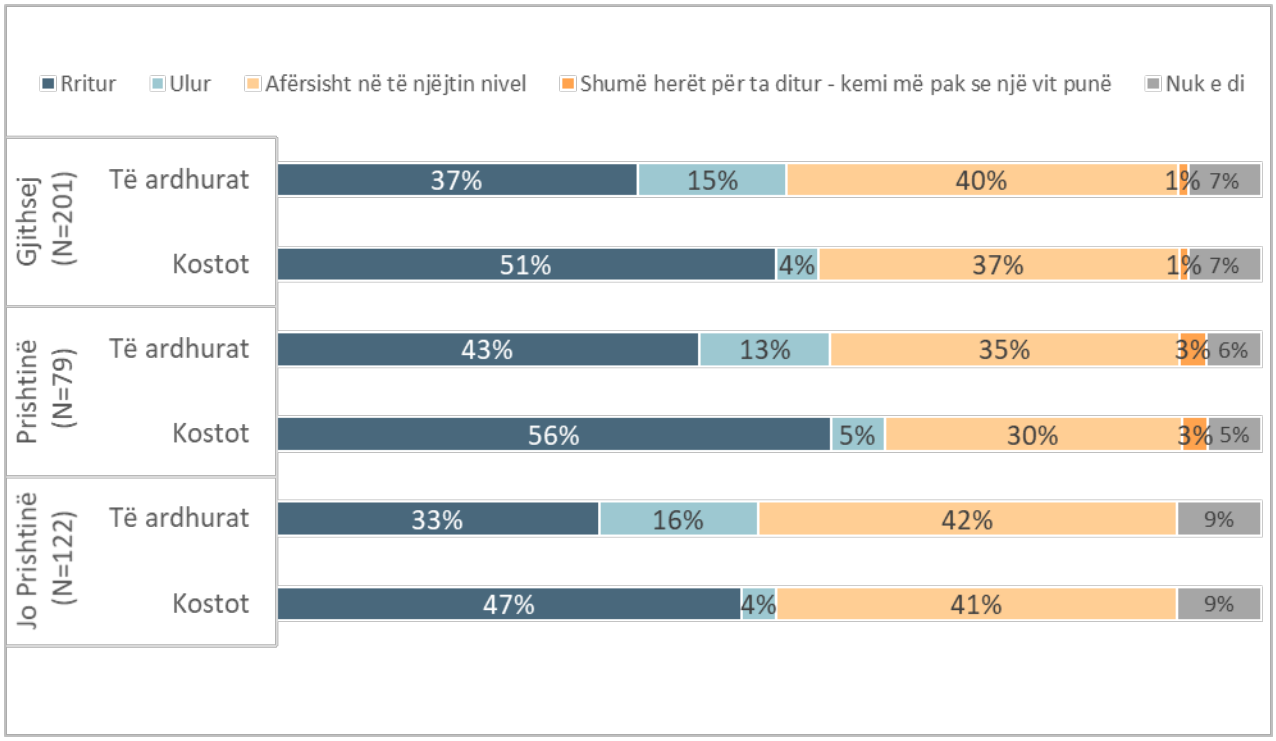
Figura 9. Gjithsej numri i të punësuarve me orar të plotë dhe orar të pjesshëm



Brenda vitit 2019, më shumë se një në tre biznese kishin rritur të ardhurat e tyre (37%). Njëkohësisht ishin rritur edhe kostot, dhe më shumë se gjysma raportuan një rritje të kostove (51%).

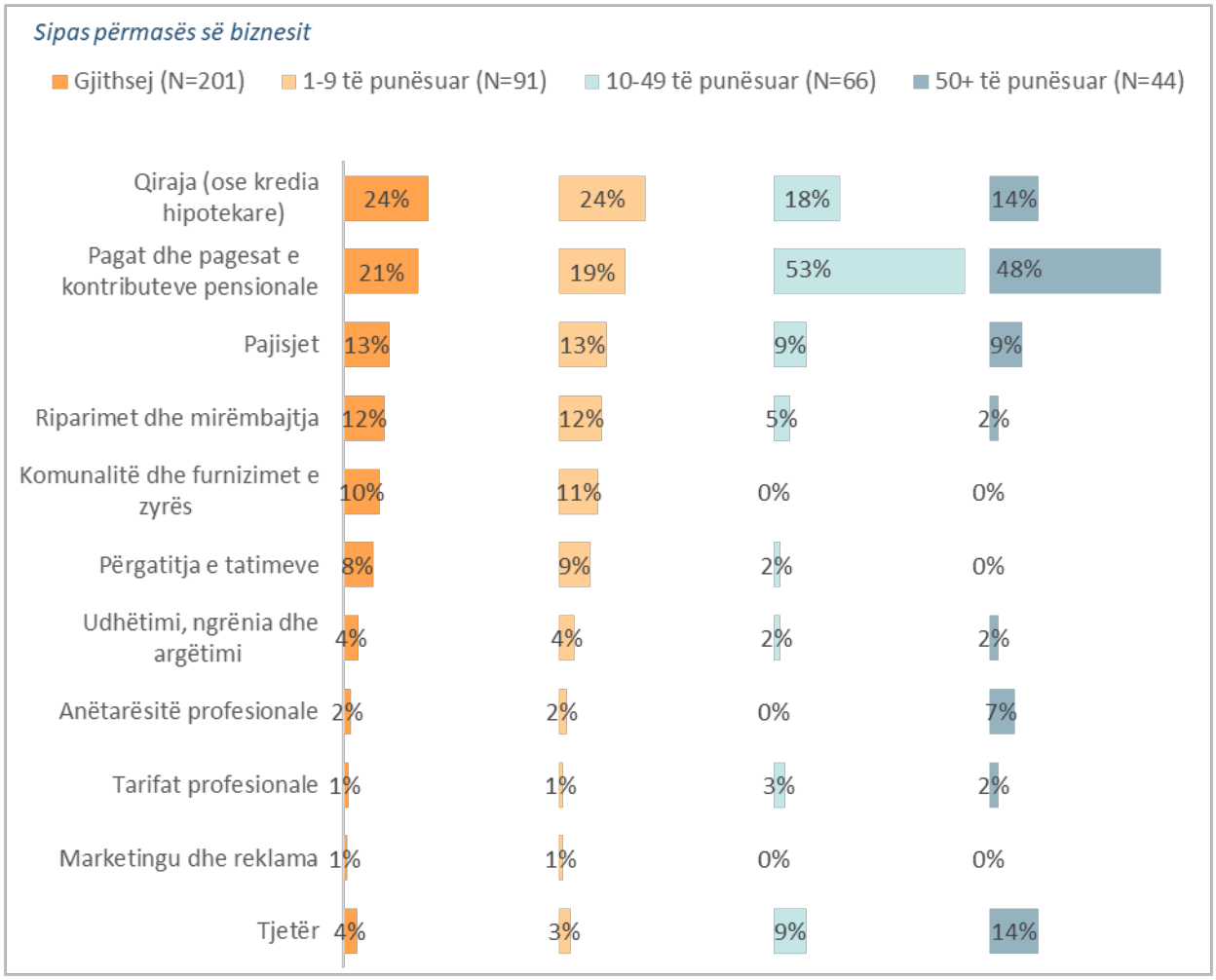
Sidoqoftë, duhet të theksohet se një përqindje e konsiderueshme e bizneseve raportuan se të ardhurat (40%) dhe kostot (37%) kanë mbetur pothuajse të njëjta. Bizneset të cilat ishin të vendosura brenda rajonit të Prishtinës kanë pasur një rritje më të lartë të të ardhurave (43%), sesa ato të vendosura në rajone të tjera të Kosovës (33%). Në të njëjtën kohë, të parët panë edhe një rritje më të lartë të kostove (56%) sesa të dytët (47%). Rreth 16% e bizneseve jashtë Prishtinës raportuan ulje të të ardhurave, ndërkohë që kjo vlen vetëm për 13% të bizneseve me bazë në Prishtinë.

Figura 10. Brenda vitit të fundit, a janë rritur të ardhurat dhe kostot, janë ulur, apo kanë mbetur të njëjta?



Kostot e qirasë/kredisë hipotekare (24%) dhe kostot që lidhen me pagat, pensionet dhe pagesat e kontributeve (21%) ishin faktorët kryesorë të përmendur kur bizneset u pyetën për kostot më të larta që ndodhin gjatë operacioneve të tyre. Zbërthimi sipas përmasave të biznesit tregon se bizneset më të mëdha shpesh pësojnë kostot më të larta përmes pagimit të pagave, pensioneve dhe pagesave të kontributeve. Mikrobizneset kanë qiratë/kreditë hipotekare ose kostot që kanë të bëjnë me pajisjet dhe riparimet si kostot më e larta më shpesh sesa bizneset më të mëdha.

Figura 11. Cila është kostoja më e lartë për kompaninë tuaj në operacionet e veta?



Kushtet e punës

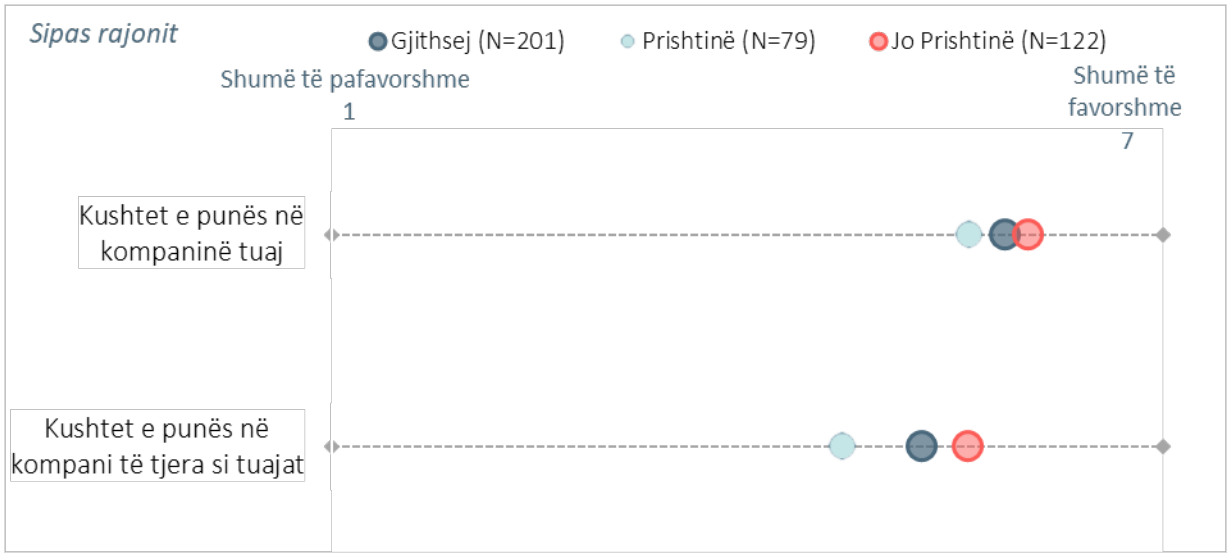
Ky seksion sillet rreth temave të tilla si vlerësimi i përgjithshëm i kushteve të punës në bizneset e anketuara, llojet dhe kohëzgjatja e kontratave të punës, si dhe pagesa e përfitimeve për të punësuarit.

Të anketuarve të parë iu kërkua të vlerësonin në një shkallë nga një në shtatë (një = shumë të pafavorshme dhe shtatë = shumë të favorshme) kushtet e punës në kompaninë e tyre, dhe në kompani të tjera të ngjashme, nëse janë të favorshme apo jo.

Në përgjithësi, të anketuarit i vlerësuan kushtet e punës në kompaninë e tyre si të favorshme, me 5.8 nga 7 pikë. Ata me kompani të vendosura jashtë rajonit të Prishtinës dukeshin pak më shumë në favor të kushteve të punës në kompanitë e tyre (6.0 pikë) sesa ata nga brenda rajonit të Prishtinës (5.6 pikë).[27]

Kur iu kërkua të vlerësojnë kushtet e punës së kompanive të tjera të ngjashme në natyrë me ato të të anketuarve, kushtet e punës ende vlerësoheshin si të favorshme, por pak më të ulëta (5.2 në përgjithësi). Kompanitë e tjera në rajonin e Prishtinës u vlerësuan vetëm me 4.6 pikë, çka përfaqëson vlerën më të ulët, ndërsa kompanitë e tjera brenda Prishtinës u vlerësuan me 5.8 pikë.

Figura 12. Sipas mendimit tuaj, sa të favorshme janë kushtet e punës në kompaninë tuaj dhe në kompani të tjera si tuajat? (Sipas rajonit)

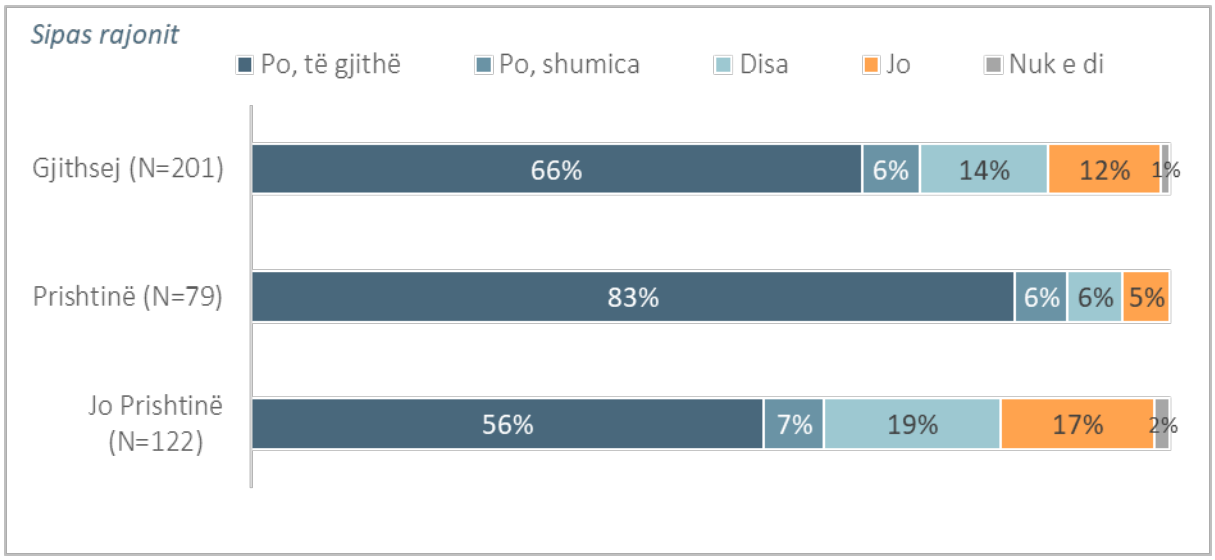


Rezultatet e të dhënave të zbërthyera sipas përmasave së biznesit treguan rezultate të ngjashme si më lart. Dallime të vogla mund të vërehen me të anketuarit që i vlerësuan kushtet e punës në ndërmarrje më të mëdha pak më të favorshme sesa në ato më të vogla.

[27] *Ju lutemi vini re këtu se shumica e intervistave janë kryer me pronarët, kryeshefat ose drejtorët e kompanive. Të anketuarit me pozita të larta brenda bizneseve u zgjodhën për të siguruar njohuri për sjelljen dhe sfidat e kompanive.*

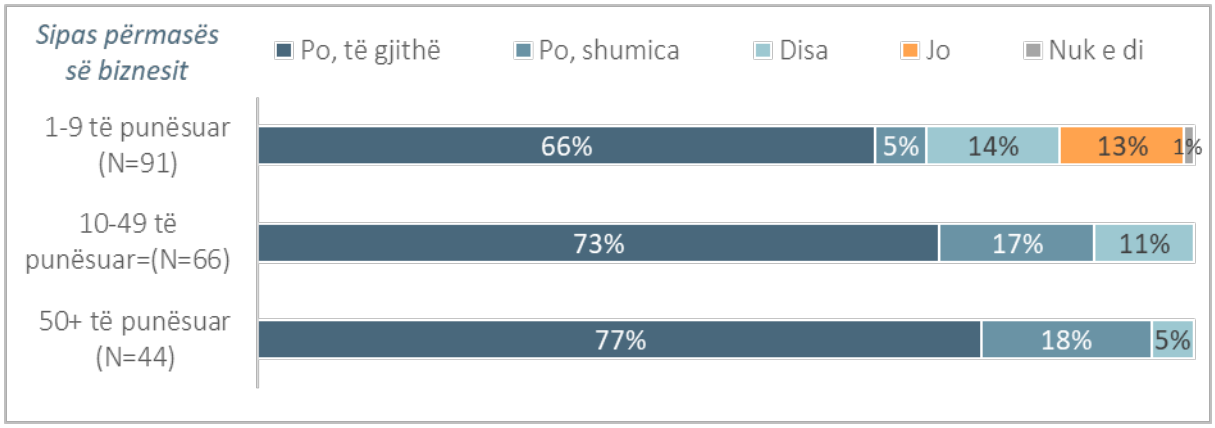
Dy në tre kompani deklaruan se i gjithë stafi i tyre ka kontrata pune me shkrim. Sidoqoftë, shumica e tyre ishin vendosur në rajonin e Prishtinës (83%), ndërsa vetëm 56% e të anketuarve nga kompani në rajone të tjera raportuan të njëjtën gjë. Rreth 19% e kompanive jashtë rajonit të Prishtinës deklaruan se vetëm disa prej të punësuarve kanë kontratë me shkrim dhe 17% deklaruan se stafi i tyre nuk ka kontrata me shkrim. Kjo çështje u nënvizua edhe nga disa palë të interesit institucionale që vënë në dyshim realitetin e niveleve të larta të papunësisë në Kosovë për shkak të punësimit joformal. Sipas tyre, një numër i konsiderueshëm i punëtorëve në Kosovë angazhohen në punë pa kontratë formale.

Figura 13. A ka personeli i kompanisë kontrata me shkrim? (Sipas rajonit)



Të dhënat sugjerojnë që gjasat për të pasur kontrata me shkrim për të gjithë personelin rriten me përmasat e kompanisë. Teksa 77% e të anketuarve që i përkisnin një biznesi të mesëm ose të madh thanë që i gjithë personeli posedon kontratë pune me shkrim, vetëm 66% e mikro kompanive raportuan të njëjtën gjë. Rreth 13% e të anketuarve të mikro-kompanive deklaruan se stafi i tyre nuk ka kontrata me shkrim.

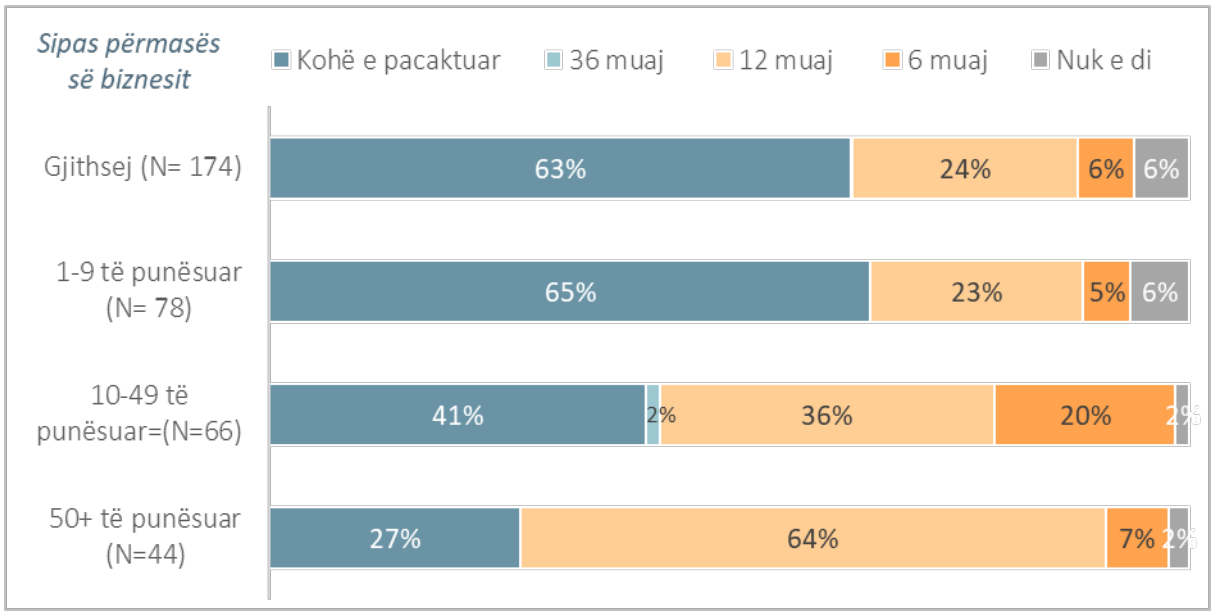
Figura 14. A ka personeli i kompanisë kontrata me shkrim? (Sipas përmasës së biznesit)



Për kompanitë e mesme dhe të mëdha ka më shumë gjasa që kontratat e punës për stafin me kohë të plotë janë të kufizuara në një kohëzgjatje prej 12 muajsh (64%), ndërsa sa më e vogël të jetë kompania, aq më të zakonshme ishin kontratat pa afat. Gati dy në tre biznese mikro deklaruan se kontrata e tyre

e zakonshme për të punësuarit me kohë të plotë është me kohë të pacaktuar (65%), ndërsa vetëm 27% e të anketuarve nga kompani të mesme dhe të mëdha deklaruan të njëjtën gjë.

Figura 15. Sa zgjat kontrata e zakonshme për punëtorët me orar të plotë?

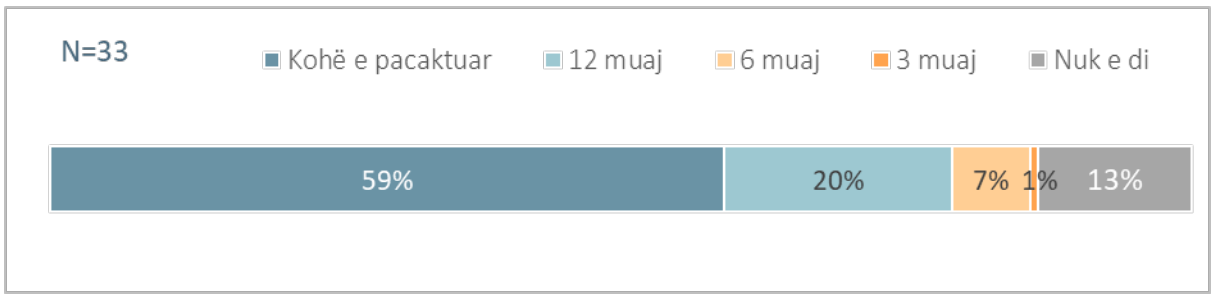


**Vetëm ato biznese që kanë kontrata me shkrim.*

Siguria e punës në sektorin privat shpesh perceptohet si e ulët për shkak të mungesës së kontratave formale ose kontratave me kohëzgjatje të shkurtër. Kjo nga ana tjetër shihet si një arsye që njerëzit në Kosovë të kërkojnë punë jashtë vendit ose në sektorin publik të Kosovës, sipas palëve të interesit institucionale.

Vetëm 33 nga kompanitë e anketuara raportuan se punësojnë punëtorë me orar të pjesshëm. Shumica e tyre zakonisht kishin kontrata pune pa afat (59%), ndërsa 20% kishin kontrata me afat të kufizuar me kohëzgjatje 12 mujore.

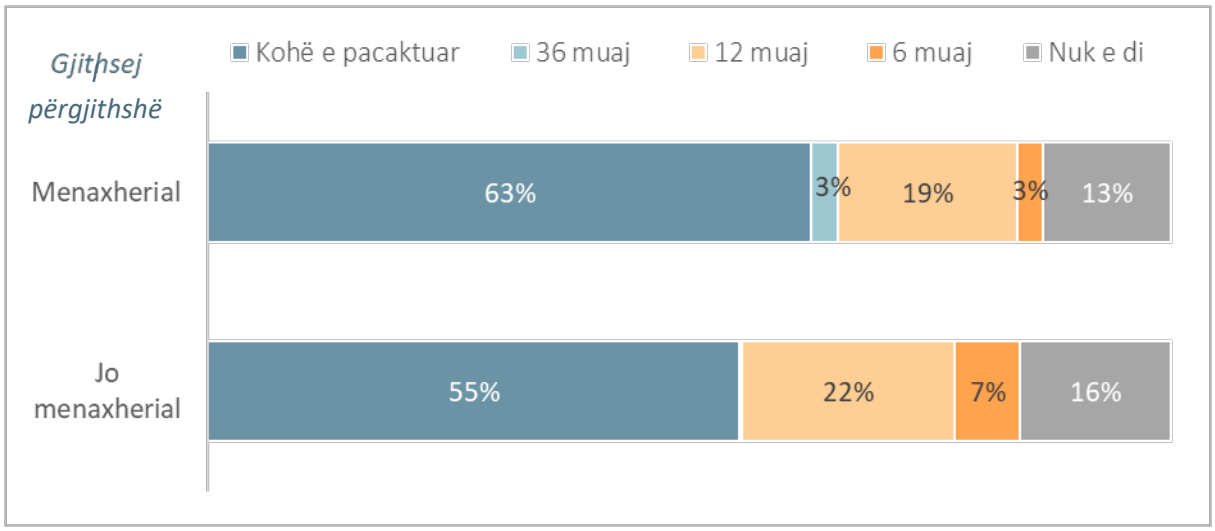
Figura 16. Sa zgjat kontrata e zakonshme për punëtorët me orar të pjesshëm?



**Vetëm ato biznese që kanë kontrata me shkrim dhe kanë të punësuar me orar të pjesshëm.*

Të dhënat sugjerojnë më tej se të punësuarit në pozita menaxheriale kishin pak më shumë gjasa të kishin kontratë pune pa afat, sesa ata me pozita jo menaxheriale (63% kundrejt 55%).

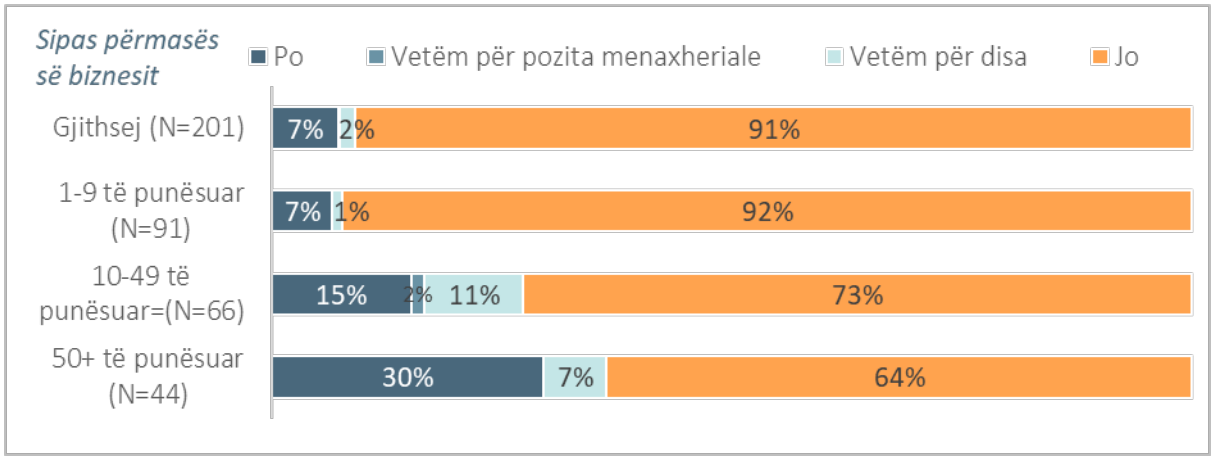
Figura 17. Sa zgjat kontrata e zakonshme për pozitat jo menaxheriale dhe menaxheriale?



**Vetëm ato biznese që kanë kontrata me shkrim.*

Vetëm 7% e të anketuarve deklaruan se kompania e tyre ofron sigurim shëndetësor privat për të punësuarit e vet. Kompanitë më të mëdha kanë më shumë gjasa të mbulojnë sigurimet shëndetësore private sesa ato më të vogla. Gati një e treta e kompanive të mesme dhe të mëdha raportuan se e mbulojnë këtë lloj shërbimi (30%). Mungesa e ofrimit të sigurimit shëndetësor dhe llojeve të tjera të përfitimeve për punëtorët u nënvizua edhe nga organizatat palë të interesit që e konsiderojnë këtë çështje si rezultat i pakënaqësisë së përgjithshme me tregun e punës në Kosovë.

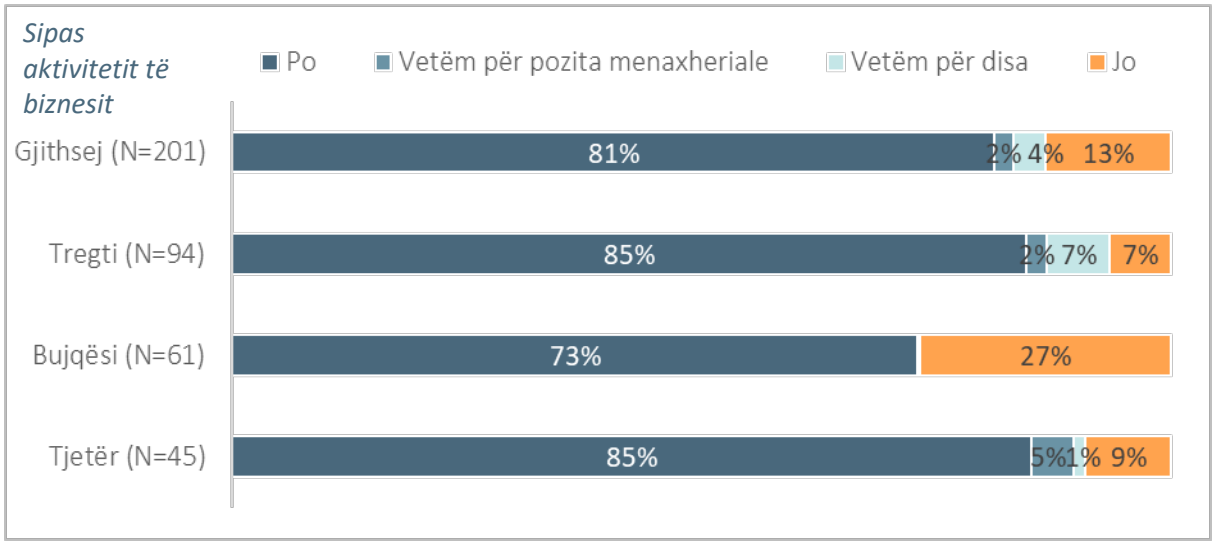
Figura 18. A ofron kompania juaj sigurim shëndetësor privat për të punësuarit e vet?



Nga ana tjetër, shumica e kompanive paguanin kontribute pensionale për të gjithë të punësuarit e vet me 5% të pagës së tyre bruto në Fondin e Kursimeve Pensionale të Kosovës (81%).

Sektori bujqësor u dallua në këtë drejtim, me 27% që deklaruan se kompania e tyre nuk paguan kontribute pensionale. Përderisa shkalla e përgjithshme e kompanive që nuk paguajnë këto kontribute është vetëm në 13%, prapëseprapë duhet të theksohet se këto kontribute janë të detyrueshme me ligj në Kosovë.

Figura 19. A paguan kompania juaj kontribute pensionale për të gjithë të punësuarit e vet në nivelin 5% të pagës së tyre bruto në Fondin e Kursimeve Pensionale të Kosovës?



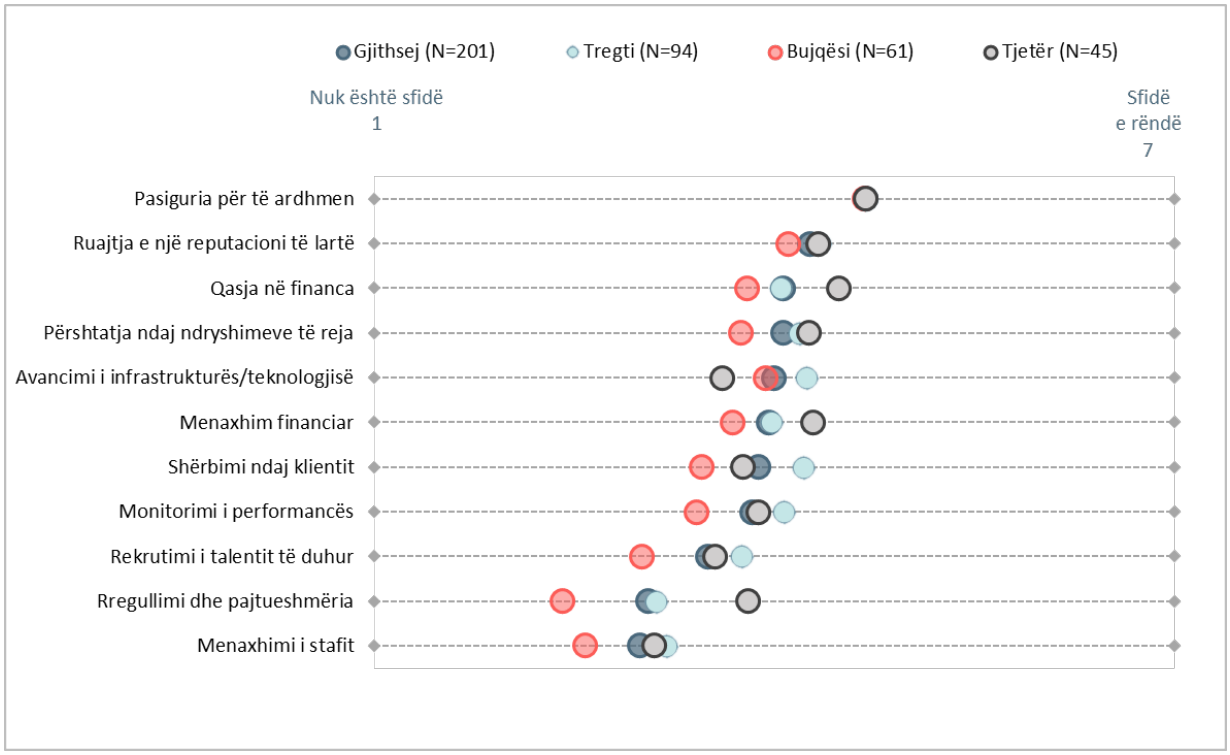
* *Shënim: 'Aktiviteti tjetër' përfshin prodhimtari (16 raste), ndërtimtari (4 raste), shërbime (18 raste) dhe të tjera (6 raste) për shkak të numrit të ulët të rasteve që do të ishin statistikisht të parëndësishme.*

Sfidat e punës

Kjo pjesë e raportit merret me lloje të ndryshme të sfidave të punës me të cilat mund të përballen kompanitë. Ndër të tjera, këtu analizohet ashpërsia e disa sfidave që mund të paraqiten ndaj llojeve të ndryshme të kompanive. Kjo pjesë eksploron se si kompanitë shpërndajnë reklamat për vendet e tyre të punës, si dhe vështirësitë në rekrutimin e të punësuarve të rinj (të kualifikuar). në këtë pjesë të raportit diskutohet edhe mungesa e mundshme të shkathtësive të të punësuarve aktualë dhe gjatë rekrutimit të stafit të ri.

Së pari, të anketuarve iu kërkua të vlerësonin në një shkallë nga një deri në shtatë se sa sfiduese janë çështje të caktuara për kompaninë e tyre. Në përgjithësi, pasiguria për të ardhmen u vlerësua si elementi më sfidues me të cilin përballen kompanitë në Kosovë (3.5 pikë), pasuar nga ruajtja e një reputacioni të lartë (3.2.) dhe qasja në financa, si dhe përshtatja me ndryshimet e reja (3.0 secila). Dy çështjet e vlerësuara si më pak sfiduese lidhen me rregulloret dhe pajtueshmërinë (2.4) dhe menaxhimin e stafit (2.3). Teksa kompanitë e sektorëve të ndryshëm u pajtuan se pasiguria për të ardhmen është shqetësimi më i lartë, kompanitë që i përkisnin sektorit bujqësor kishin më pak gjasa të përballen me sfida të rënda. Kompanitë tregtare e konsideruan avancimin e infrastrukturës/teknologjisë dhe shërbimin ndaj klientit si më sfidues sesa të tjerat (3.1).

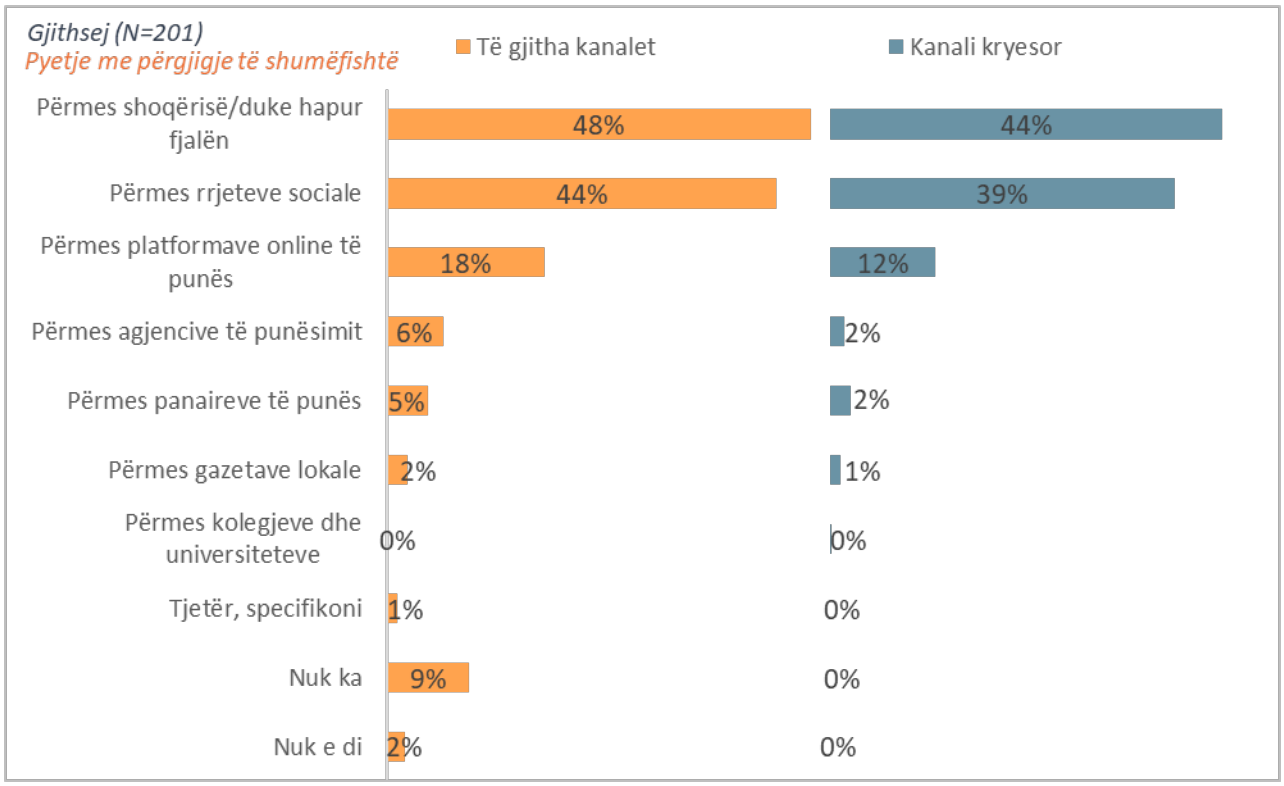
Figura 20. Vlerësoni elementët e mëposhtëm në varësi të sa sfidues i konsideroni ato për kompaninë tuaj



**Shënim: 'Aktiviteti tjetër' përfshin prodhimtari (16 raste), ndërtimtari (4 raste), shërbime (18 raste) dhe të tjera (6 raste).*

Për të eksploruar më tej sesi sillen vetë kompanitë, të anketuarit u pyetën se cilat kanale përdor kompania e tyre për reklamat e vendeve të punës, dhe cilat nga këto janë kanalet kryesore të përdorura. Dy kanalet kryesore që u dalluan janë "përmes shoqërisë/duke hapur fjalën" (44%) dhe përmes rrjeteve sociale (39%). Kjo sugjeron që një sasi e konsiderueshme e reklamave të vendeve të punës në Kosovë ende bëhen përmes mjeteve joformale. Duke parë të gjitha kanalet e përdorura për reklama pune, rreth 6% dhe 5% kanë përdorur përkatësisht agjencitë e punësimit dhe panairet e punës. Sidoqoftë, vetëm 2% i përmendën ato kanale si kanalin e tyre kryesor.

Figura 21. Si i reklamoni pozitat e punës?



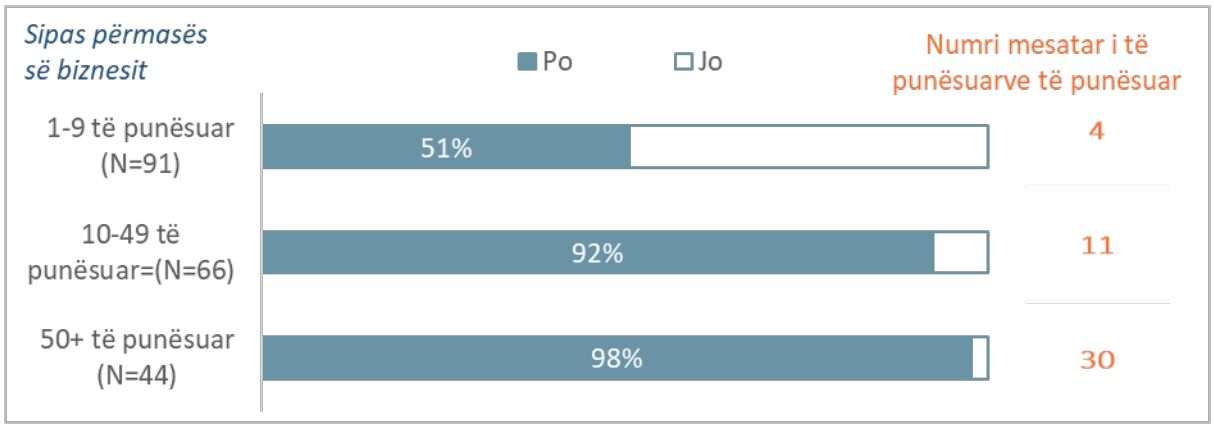
Të dhënat sugjerojnë më tej se kompanitë të cilat ishin të vendosura jashtë rajonit të Prishtinës dhe mikro kompanitë mbështeteshin më shumë në mënyra joformale për të reklamuar vende pune (gojazi/përmes miqve) sesa ato që ishin me bazë në Prishtinë dhe kompanitë me përmasa mesatare ose të mëdha. Kompanitë e mesme dhe të mëdha shfrytëzojnë më shumë rrjetet sociale sesa kanalet formale si agjencitë e punësimit në Kosovë.

Bazuar në vlerësimin e disa organizatave palë të interesit, fenomeni i përdorimit të kanaleve joformale për të reklamuar vendet e punës ka rënë disi në vitet e fundit. Teksa vazhdon fenomen i përhapur, më shumë biznese kanë filluar t'i reklamojnë pozitat e tyre të lira në platforma më formale (p.sh. u përmendën "Portal Pune" dhe "Kosova Job"). Megjithatë, përkundër përpjekjeve të bëra nga Agjencia e Punësimit e Kosovës për të përmirësuar këtë çështje[28], sipas disa organizatave palë të interesit ende mungon bashkëpunimi dhe shkëmbimi i duhur i informacionit mes bizneseve dhe Agjencisë së Punësimit të Kosovës në lidhje me kërkesën dhe ofertën e shkathtësive dhe profileve të caktuara.

[28] Kjo çështje diskutohet në thellësi më tej më poshtë në këtë kapitull.

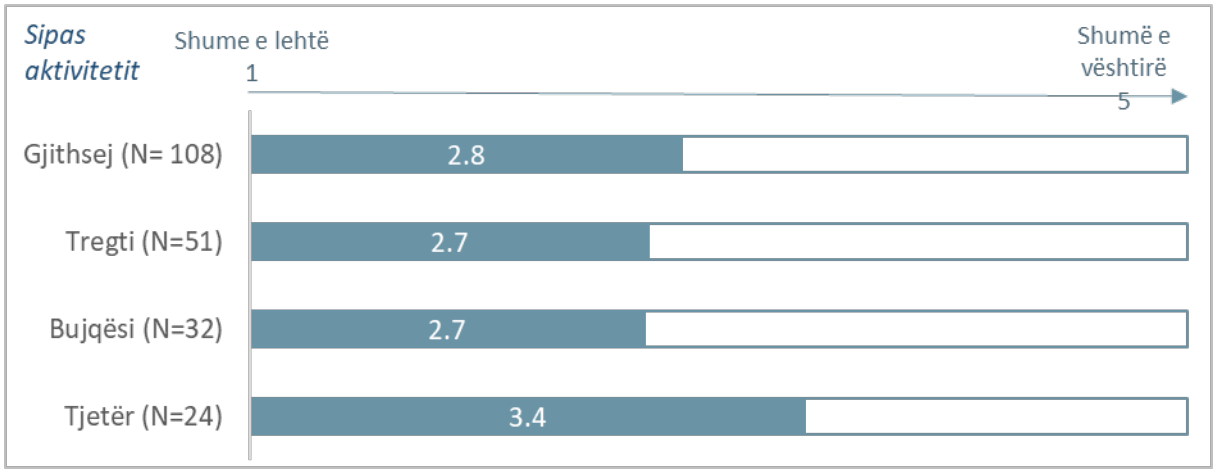
Nga të gjitha bizneset e anketuara, rreth gjysma deklaruan se kanë punësuar të punësuar të rinj në tre vitet e fundit (53%), duke arritur në mesatarisht gjashtë anëtarë të rinj të stafit. Nuk ka dallime domethënëse mes sektorëve që u përkasin këto kompani, megjithatë, të dhënat sipas përmasave të biznesit tregojnë se sa më e madhe të jetë kompania, aq më shumë gjasa kishte që të kishte punësuar të punësuar të rinj në tre vitet e fundit. Për më tepër, numri i stafit të ri të punësuar rritet me përmasat e kompanisë.

Figura 22. Në tre vitet e kaluara, a keni punësuar ndonjë të punësuar të ri? Sa persona keni punësuar?



Kompanive që kanë punësuar të punësuar të rinj u është kërkuar të vlerësojnë se sa e vështirë ishte të punësosh të punësuar të aftë/të kualifikuar (në një shkallë nga një = shumë e lehtë në pesë = shumë e vështirë). Në përgjithësi, kompanitë e vlerësuan këtë çështje me 2.8 nga 5.0 pikë, që përkthehet në mesatarisht e vështirë. Të dhënat treguan që kompanitë që u përkasin sektorëve të tjerë,[29] të përbërë kryesisht nga kompani prodhuese, ndërtimi dhe shërbimesh, e konsideruan këtë çështje pak më të vështirë sesa kompanitë që u përkisnin sektorëve të tregtisë dhe bujqësisë.

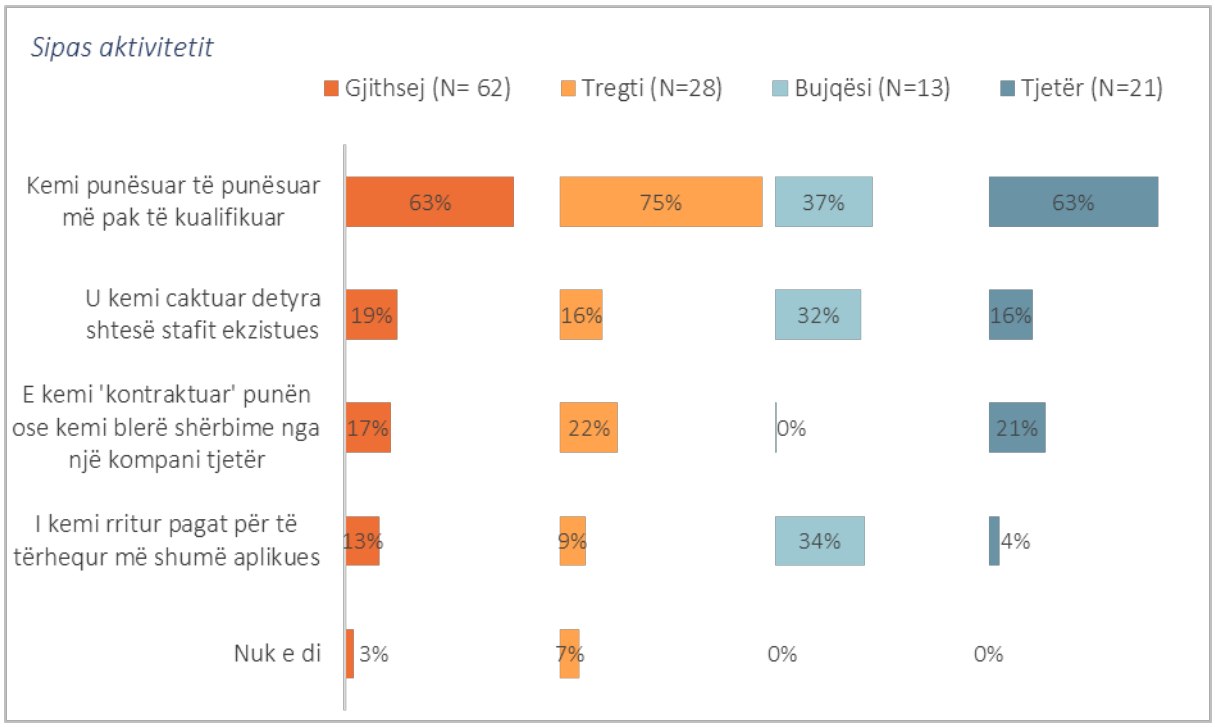
Figura 23. Sa e vështirë ka qenë të punësohen të punësuar kompetentë/të kualifikuar, në tre vitet e fundit?



[29] *Shënim: 'Aktiviteti tjetër' përfshin prodhimtari (16 raste), ndërtimtari (4 raste), shërbime (18 raste) dhe të tjera (6 raste).*

Kompanitë që raportuan vështirësi në punësimin e të punësuarve të rinj të kualifikuar u pyetën për veprimet e tyre vijuese në lidhje me këtë çështje. Gati dy në tre kompani kishin vendosur të punësonin të punësuar më pak të kualifikuar (63%), ndërsa rreth 19% thanë që stafit ekzistues u ishin caktuar detyra shtesë. (Dallimet mes sektorëve në këtë drejtim mund të trajtohen vetëm si tregues për shkak të numrit të vogël të rasteve).

Figura 24. Nëse keni pasur vështirësi në gjetjen e kandidatëve me kualifikimet e duhura, si keni vepruar më pas?



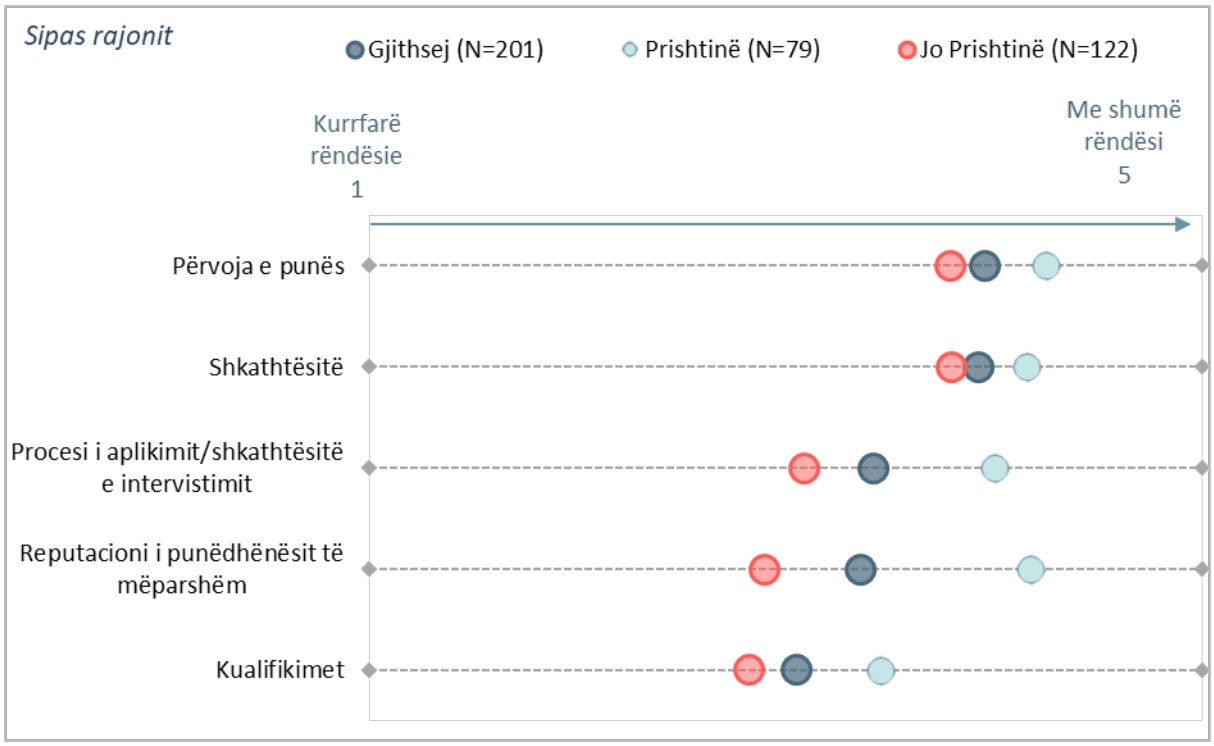
Sipas organizatave palë të interesit të intervistuara, sektori privat perceptohet gjithashtu se ka vështirësi të gjejë punëtorë të kualifikuar për shkak të dëshirës në rritje të popullatës për të punuar në sektorin publik. Sektori publik i ka përmirësuar kushtet e veta të punës vitet e fundit, ka rritur pagat dhe ofron siguri më të lartë në punë sesa shumë kompani private. Edhe konkurrenca brenda tregut të punës për punëtorë të kualifikuar u përmend si një faktor i rëndësishëm pse bizneset në Kosovë përpiqen të punësojnë të punësuar të rinj me shkathtësi të dëshiruara.

Për më tepër, organizatat palë të interesit kritikuan mungesën e harmonizimit dhe koordinimit mes mundësive arsimore dhe nevojave të tregut të punës, pasi bizneset shpesh kishin nevojë për të punësuar të rinj me profile specifike dhe nuk ishin në gjendje t'i gjenin në Kosovë. Raporti mes kërkesës dhe ofertës së shkathtësive dhe profileve të caktuara shpesh nuk përputhej. Për shkak të kësaj, ka një numër të madh të qytetarëve në Kosovë me diploma universitare (veçanërisht në shkencat sociale dhe juridik) të cilët nuk janë në gjendje të gjejnë punë në fushën e tyre dhe përfundojnë të punojnë si p.sh. shoferë taksie ose kamerierë. Nga ana tjetër, ky fenomen ka rënduar vështirësitë e njerëzve me kualifikime të ulëta ose pa kualifikime për të gjetur një vend të lirë pune. Institucionet dhe organizatat palë të interesit kanë përshtypjen se interesi për të punuar në fusha të tilla si prodhimtaria dhe ndërtimtaria ka rënë me kalimin e viteve, dhe se të punësuarit me shkathtësi të mira teknike për punë artizanale dhe zanate mungojnë shumë në Kosovë.

Gjatë rekrutimit të të punësuarve të rinj, dy faktorët më të rëndësishëm për kompanitë ishin përvoja e punës (4 nga 5 pikë) dhe shkathtësitë (3.9 pikë). Dy aspekte të tjera që vlerësohen si pak më pak të rëndësishme lidhen me shkathtësitë e procesit të aplikimit/shkathtësitë e intervistimit dhe reputacionin e punëdhënësit të mëparshëm (3.4 pikë secila). Kualifikimi i të punësuarve të rinj mori vlerësimin më të ulët me 3.0 nga 5 pikë.

Kompanitë e vendosura brenda rajonit të Prishtinës i shikonin të gjitha aspektet e listuara si më të rëndësishme sesa kompanitë me bazë në rajone të tjera të Kosovës. Dy dallimet më të mëdha mund të vërehen në lidhje me kompanitë e Prishtinës që i vlerësuan shkathtësitë e intervistimit dhe reputacionin e punëdhënësit të mëparshëm si më të rëndësishme.

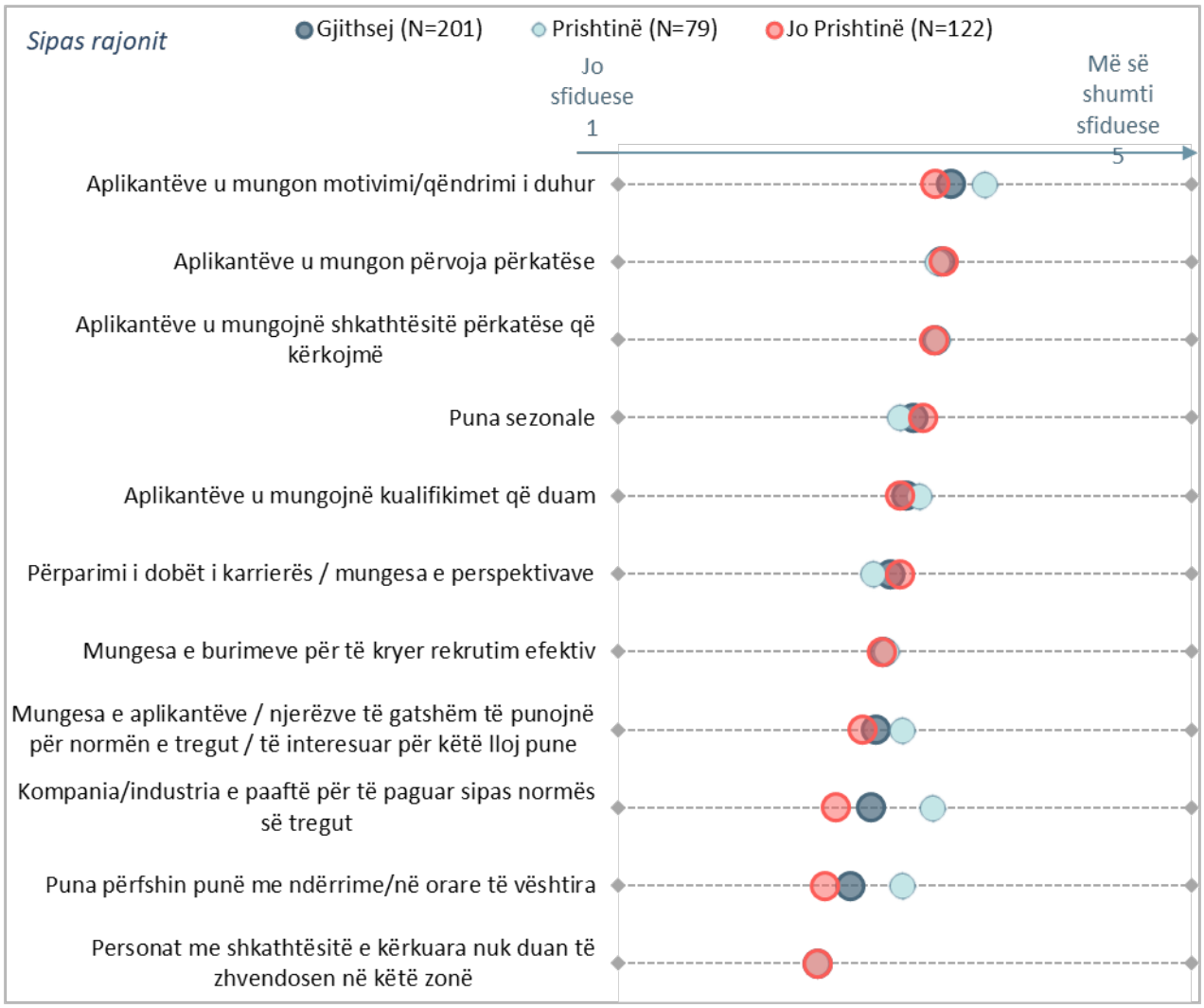
Figura 25. Kur rekrutoni të punësuar të rinj, sa me rëndësi është secila nga sa vijon



Të anketuarve vijues iu kërkua të vlerësonin shkaqet më sfiduese për pozitat e lira që plotësohen me vështirësi, në një shkallë nga një në pesë (një = jo sfidues dhe pesë = më sfidues). Aplikantëve u mungon motivimi/qëndrimi i duhur[30] u vlerësua si shkaku më sfidues me 3.3 nga 5 pikë, i ndjekur nga afër nga aplikantët që nuk kishin përvojat përkatëse ose shkathtësitë përkatëse të kërkuara nga kompania (3.2. pikë secili). Shumica e shkaqeve të tjera u vlerësuan mesatarisht me 3 nga 5 pikë, duke treguar që të gjitha shkaqet e listuara potenciale imponojnë sfida për kompanitë. Mosgatishmëria e përgjithshme e të punësuarve për t'u zhvendosur në një lokacion të caktuar brenda Kosovës paraqet sfidën më të vogël për kompanitë.

Rezultatet nuk shfaqin dallime të mëdha mes kompanive që ndodheshin brenda ose jashtë rajonit të Prishtinës, përveç dy subjekteve. Çështjet që kompani që nuk janë në gjendje të paguajnë normën e tregut dhe vendet e punës që kërkojnë punë me ndërrime/orare të vështira ishin shkaqe pak më sfiduese për kompanitë jo në Prishtinë (me një ndryshim prej rreth 0.5 pikësh).

Figura 26. Cilat janë shkaqet më sfiduese për pozitat tuaja të lira që janë të vështira për t'u plotësuar?

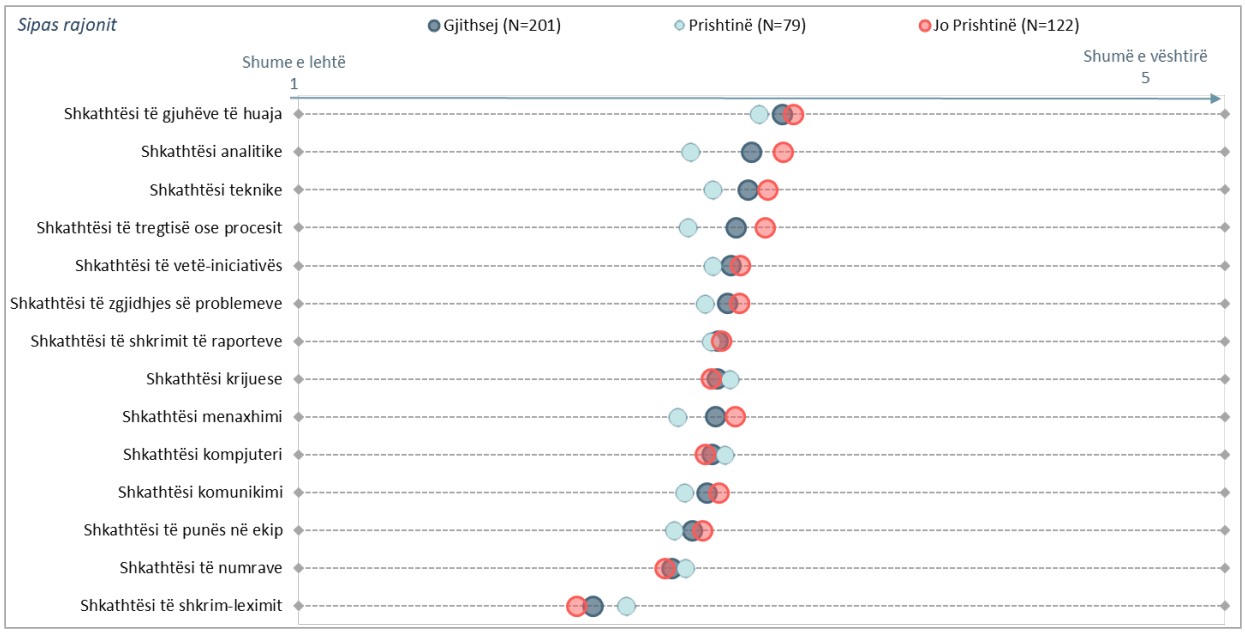


[30] *Gjetjet nga intervistat me institucionet dhe organizatat palë të interesit nxjerrin në pah sidomos çështjen e të rinjve në Kosovë që nuk kërkojnë punë dhe mbeten joaktivë kryesisht me dëshirë. Perceptimi i përgjithshëm se nuk ka të ardhme në Kosovë mund të jetë një faktor kontribues pse disa tregojnë pak interes për të gjetur një vend pune dhe shpresojnë të emigrojnë jashtë vendit.*

Të anketuarve vijues iu prezantuan një listë me 14 shkathtësi që një të punësuar mund të ketë dhe u pyetën se sa e vështirë është të gjesh të punësuar me shkathtësi të tilla (në një shkallë ku një = shumë e lehtë dhe pesë = shumë e vështirë).

Në përgjithësi, të gjitha shkathtësitë e listuara u vlerësuan mesatarisht me 3 nga 5 pikë, çka tregojnë se ishte "mesatarisht e vështirë" të gjesh të punësuar me të gjitha shkathtësitë përkatëse. Shkathtësitë në gjuhë të huaja, shkathtësitë analitike dhe shkathtësitë teknike ishin tre të parat që u vlerësuan si më të vështirat për t'u gjetur tek të punësuarit në Kosovë (përkatësisht 3.0, 2.9 dhe 2.9 pikë). Rezultatet për kompanitë që ishin të vendosura jashtë rajonit të Prishtinës tregojnë se ishte mesatarisht pak më e vështirë për ta të gjejnë njerëz me shkathtësitë e dëshiruara.

Figura 27. Sa e vështirë është të gjenden të punësuar me shkathtësitë e listuara më poshtë?



Sipas gjetjeve të intervistave me institucionet dhe organizatat palë të interesit, shkathtësitë që kërkohen shpesh kanë të bëjnë me shkathtësi të buta, shkathtësi të menaxhimit të projekteve, punë në makineri, shkathtësi informatike, si dhe sigurim të cilësisë.

Vitet e fundit është vërejtur një rritje e kërkesës për shkathtësi kompjuterike dhe TI, teknologji informacioni dhe programim. Njëkohësisht, mungesat në shkathtësitë e TI-së u përmendën më shumë nga një numër i madh i institucioneve dhe organizatave palë të interesit sesa nga bizneset që morën pjesë në këtë anketë.

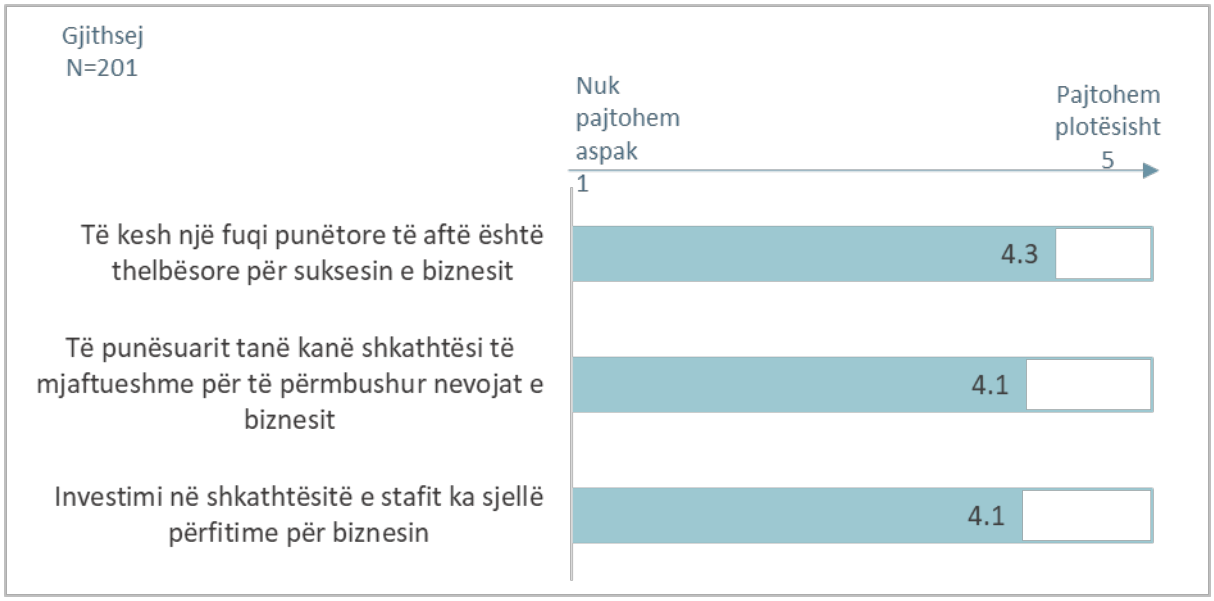
Sipas përfaqësuesit të Agjencisë së Punësimit të Kosovës, Qendrat e Aftësimit Profesional aftësojnë më shumë se 37-38 profesione të ndryshme, pikërisht për të zvogëluar mungesën e shkathtësive të caktuara profesionale në Kosovë. Brenda një viti, Agjencia e Punësimit përmes këtij rrjeti të Qendrave të Aftësimit Profesional prodhoi më shumë se 6,000 persona që e zhvilluan më tej profesionin e tyre ose kanë fituar një profesion të ri. Sidoqoftë, një numër i madh i atyre që morën këto trajnime profesionale e bënë këtë që të kishin shanse më të mira për emigrim të suksesshëm.

Ajo që duhet të theksohet edhe këtu është se disa organizata palë të interesit i vlerësuan përpjekjet e Agjencisë së Punësimit të Kosovës dhe programeve të saj të trajnimit, ose qendrave, si jo efikase sa duhet për të përmbushur kërkesat në ndryshim të shpejtë të tregut të punës në Kosovë.

Anketa e biznesit vazhdoi duke kërkuar nga të anketuarit të shprehin pajtim ose mospajtim në lidhje me tre pohime në lidhje me rolin e shkathtësive të të punësuarve. Pajtimi më i lartë mund të vërehet në lidhje me pohimin “Të kesh një fuqi punëtore të aftë është thelbësore për suksesin e biznesit” (4.3 nga 5 pikë).

Sidoqoftë, duhet të theksohet se pohimet "të punësuarit tanë kanë shkathtësi të mjaftueshme për të përmbushur nevojat e biznesit” dhe “investimi në shkathtësitë e stafit ka sjellë përfitime për biznesin” morën vlerësim pothuajse po aq të lartë (4.1 secili).

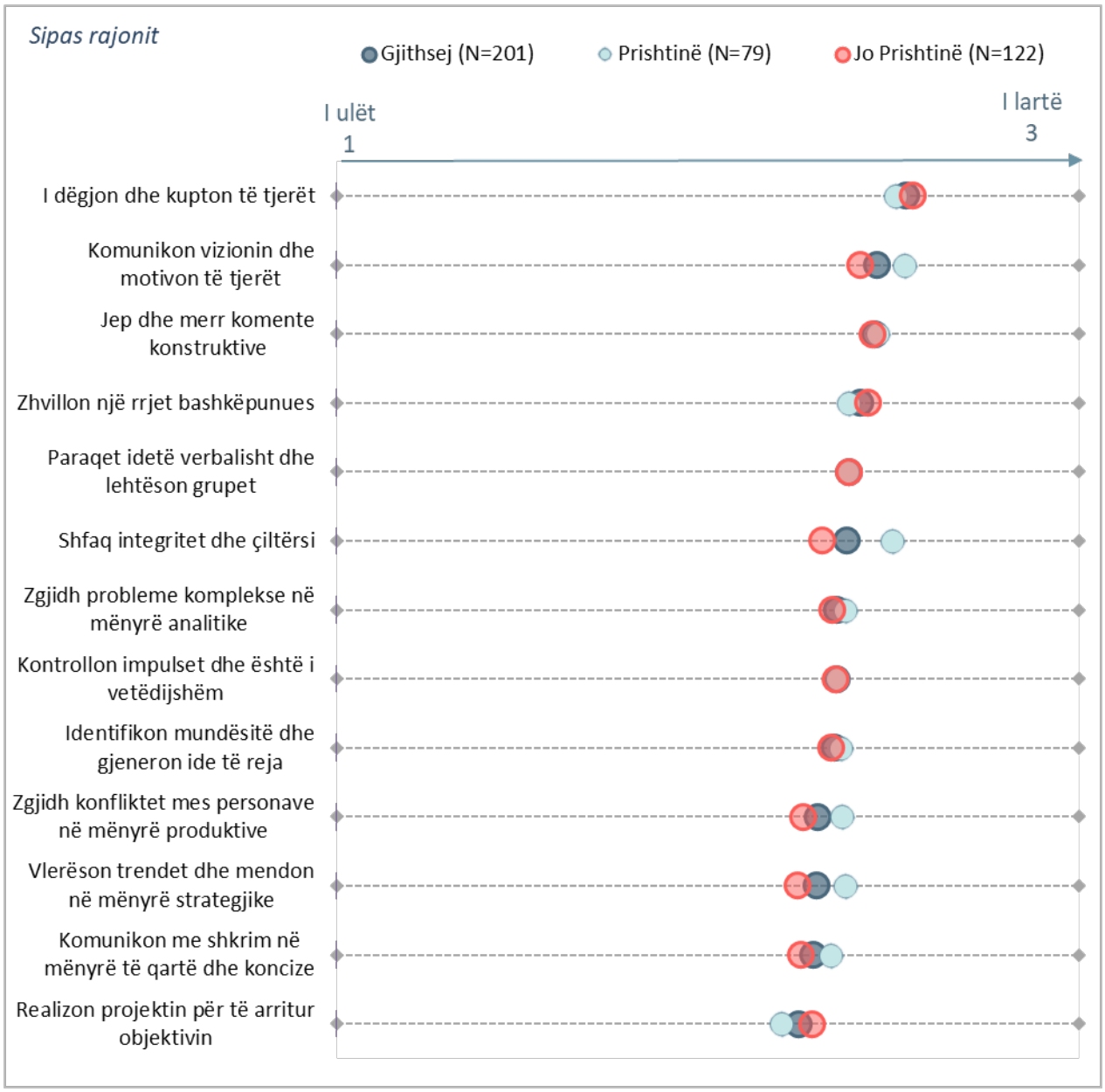
Figura 28. A pajtoheni me pohimet e mëposhtme?



Në një shkallë nga një në tre, ku një është i ulët, dy mesatar dhe tre i lartë, të anketuarve iu kërkua pastaj të vlerësojnë nivelet e shkathtësive të të punësuarve të tyre për përmbushjen e roleve të tyre aktuale.

Në lidhje me shumicën e shkathtësive të buta, kompanitë i vlerësuan të punësuarit e tyre me rreth 2.3 deri 2.5 pikë nga tre (pak mbi mesataren). Dy shkathtësitë me vlerësim pak më të ulët (2.2) lidhen me komunikimin e qartë dhe konciz me shkrim dhe realizimin e projekteve sipas objektivave të tyre. Sa u përket disa shkathtësive, kompanitë që gjenden brenda rajonit të Prishtinës ishin margjinalisht më të kënaqura.

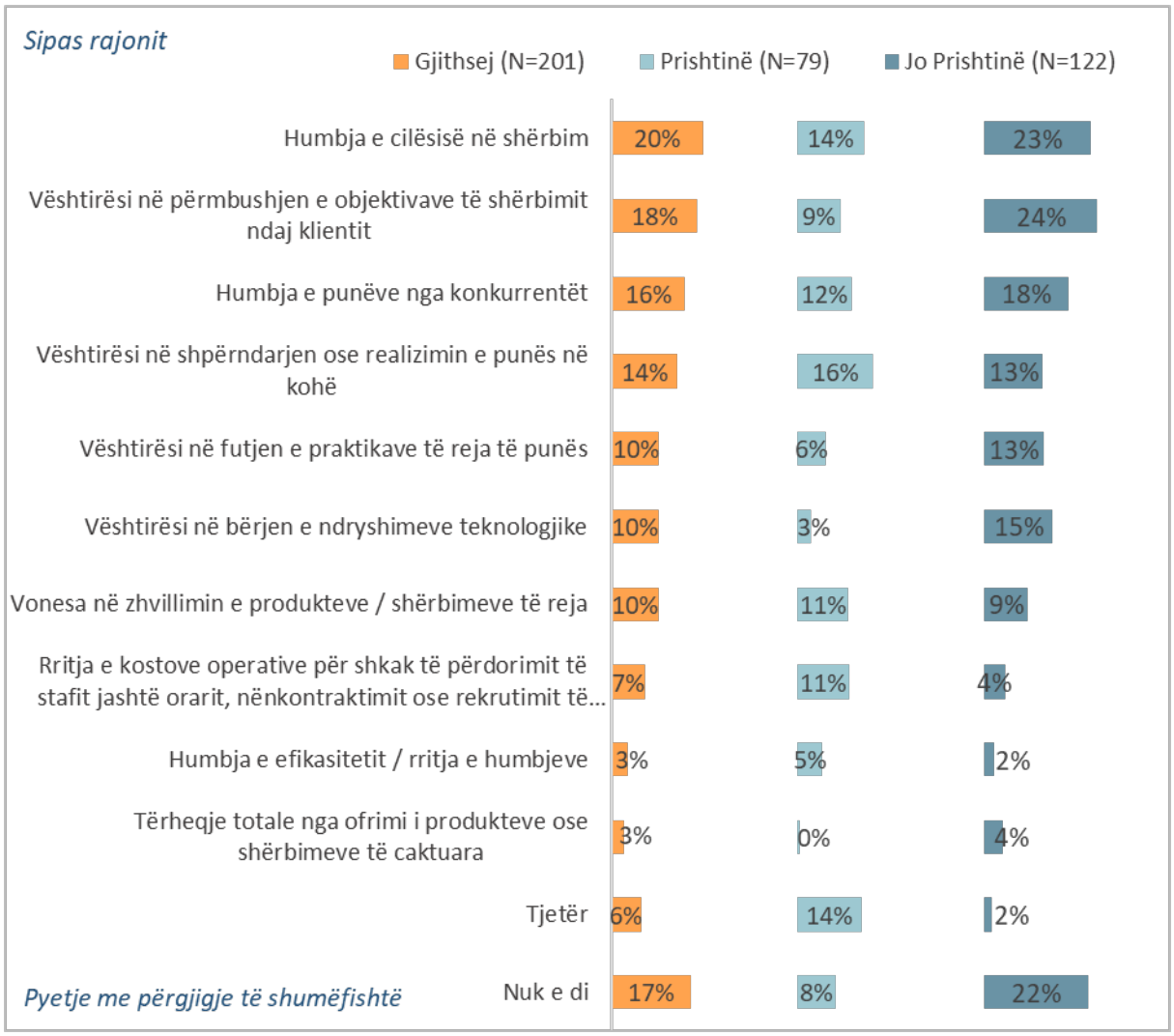
Figura 29. Cilat janë nivelet e shkathtësive të të punësuarve në kompaninë tuaj për të kryer rolet e tyre aktuale?



Shumica e kompanive u pajtuan se të punësuarit e tyre kanë shkathtësi të mjaftueshme për të përmbushur nevojat e biznesit ose kanë performancë pak më shumë se mesatarja në lidhje me shkathtësitë e diskutuara më lart. Megjithatë, kur u pyetën se cilat nga çështjet e listuara më poshtë kanë ndikuar në kompaninë e tyre për shkak të mungesës aktuale të shkathtësive të personelit, shumica përmendën një numër shqetësimesh.

Rreth 20% e kompanive të anketuara shihnin një ndikim në lidhje me humbjen e cilësisë në shërbim, ndërsa 18% shihnin vështirësi në përmbushjen e objektivave të shërbimit ndaj klientit. Vlen të përmenden edhe 16% të cilët përmendën humbjen e punëve nga konkurrentët. Humbja në cilësinë e shërbimit ose punës ishte gjithashtu një faktor i përmendur nga organizatat palë të interesit kur u pyetën për ndikimin e mungesës së shkathtësive të caktuara në bizneset në Kosovë. Kompanitë me bazë në Prishtinë kishin mesatarisht më pak vështirësi sesa ato me bazë në rajone të tjera, por hasnin më shpesh në çështje që lidhen me shpërndarjen dhe realizimin e punës në kohë (16% ndaj 13%), si dhe vështirësi në lidhje me rritjen e kostove operative për shkak të përdorimit të personelit jashtë orarit, nënkontraktimit ose rekrutimit të stafit (11% kundrejt 4%). Në përgjithësi, 17% deklaruan se nuk dinë si të përgjigjen në pyetje, duke treguar potencialisht se janë ose të pasigurt ose thjesht të kënaqur me stafin e tyre aktual.

Figura 30. Çfarë ndikimi ka mungesa e shkathtësive të personelit tuaj aktual në këtë kompani?

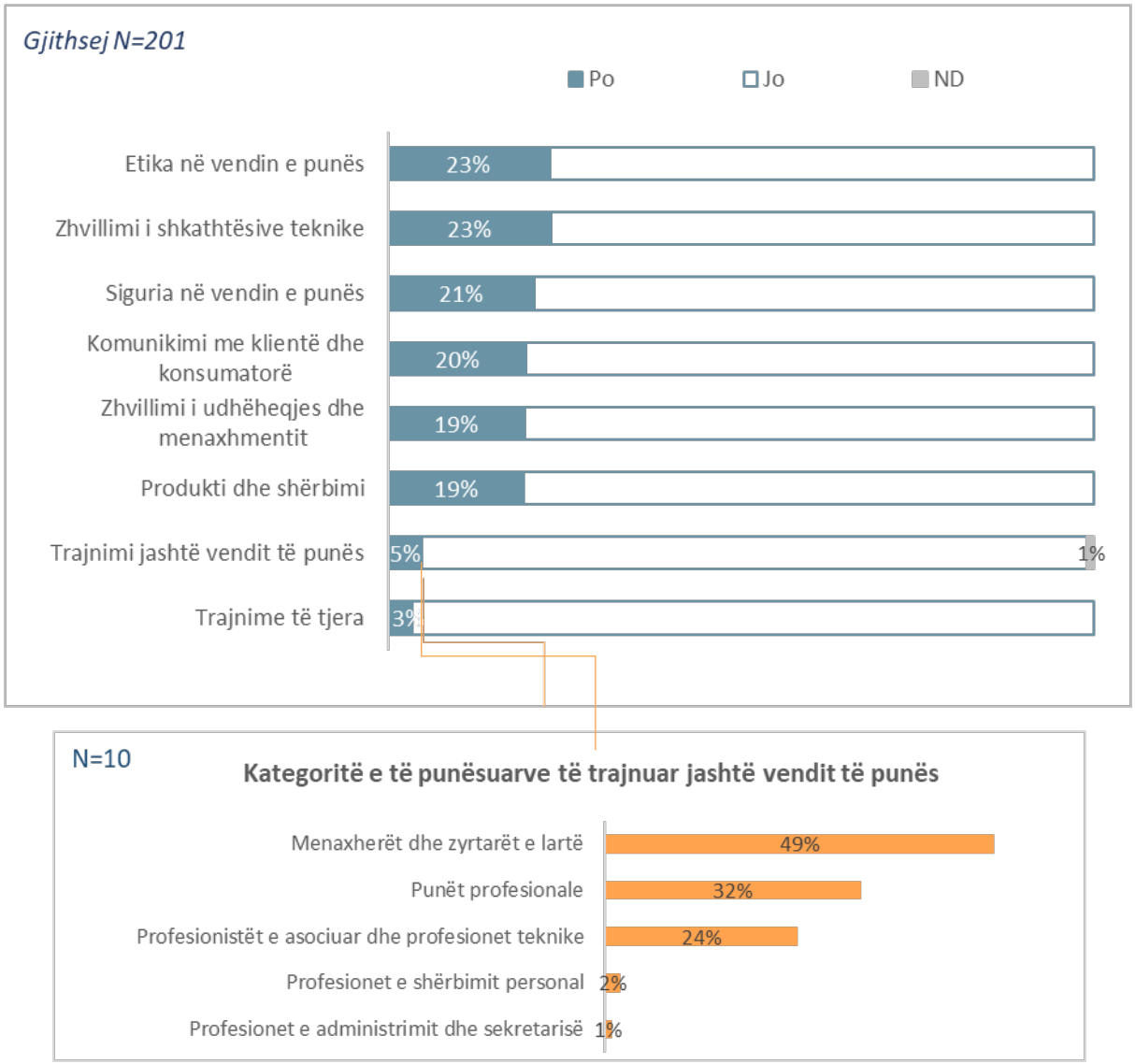


Trajnimi dhe zhvillimi i punës

Qëllimi i këtij seksioni është të shqyrtojë nëse kompanitë në Kosovë ofrojnë trajnime ose lloje të tjera të mundësive të zhvillimit të karrierës për të punësuarit e tyre. Ky seksion diskuton llojin e trajnimeve të ofruara, nga kush kryhet trajnimi dhe çfarë lloj pengesash janë të pranishme që parandalojnë kompanitë që të ofrojnë trajnime për të punësuarit e tyre.

Të anketuarit u pyetën së pari për një larmi të llojeve të ndryshme të trajnimit dhe nëse kompania e tyre ua ofron të punësuarve. Vetëm rreth 23% kanë ofruar trajnime për etikën e punës dhe zhvillimin e shkathtësive teknike. Më të paktë janë ata që kanë ofruar trajnime në lidhje me sigurinë në vendin e punës (21%), komunikimin me klientë dhe konsumatorë (20%), zhvillimin e udhëheqjes dhe menaxhmentit, si dhe trajnime në lidhje me produktin dhe shërbimin (19% secili). Vetëm 5% kanë ofruar trajnime jashtë vendit të punës, që është e barabartë me 10 kompani. Shumica e tyre ishin për menaxherë dhe zyrtarë të lartë.

Figura 31. A i ofron kompania juaj trajnimet në vijim?



Kur shqyrtojmë më nga afër llojet e ndryshme të trajnimeve të ofruara nga bizneset, rezultatet e të dhënave tregojnë se kompanitë e mesme dhe të mëdha kishin më shumë gjasa që të ofronin lloje të ndryshme të trajnimit sesa ato me përmasa më të vogla.

Figura 32. A i ofron kompania juaj trajnimet në vijim? (1/2)

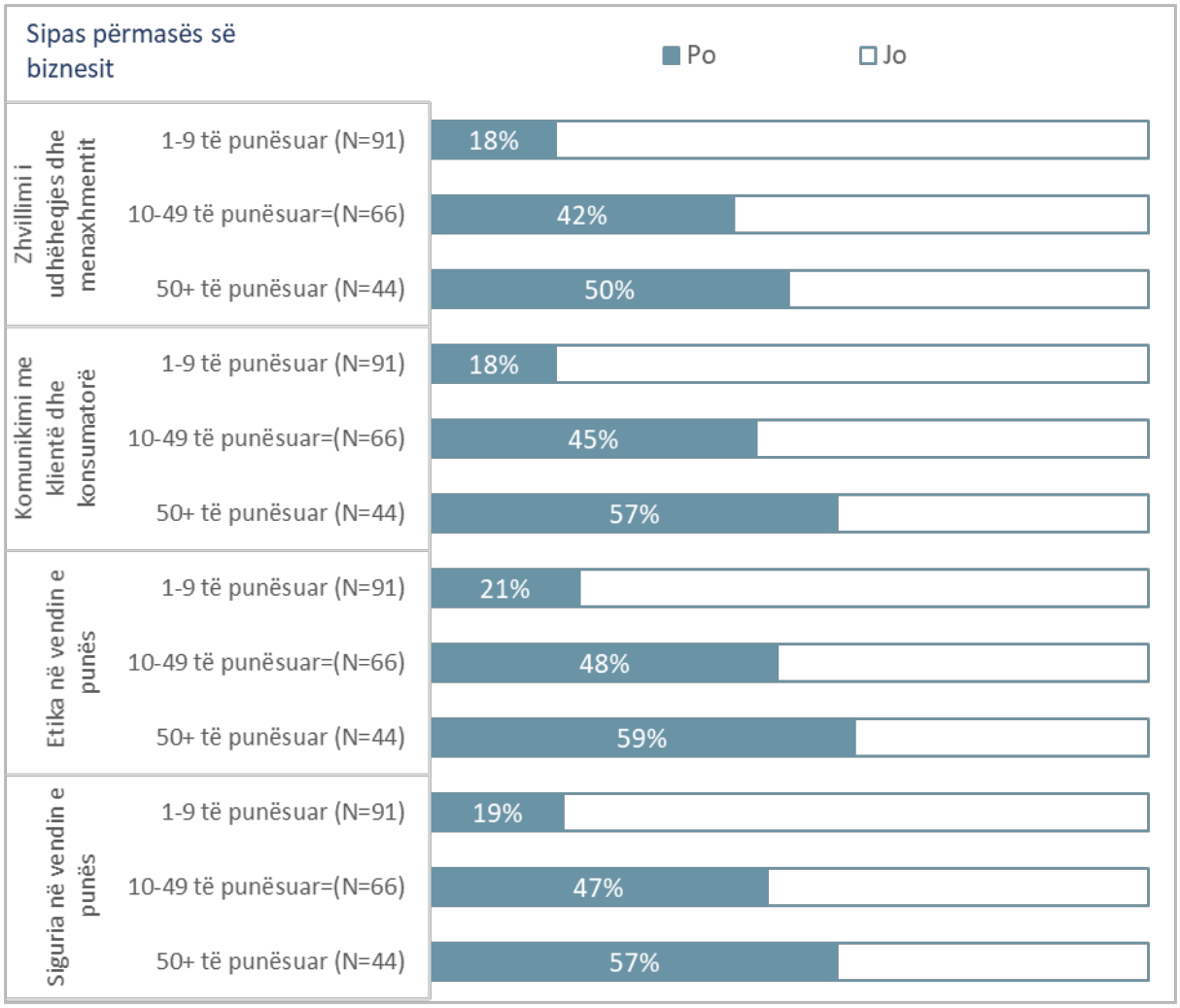
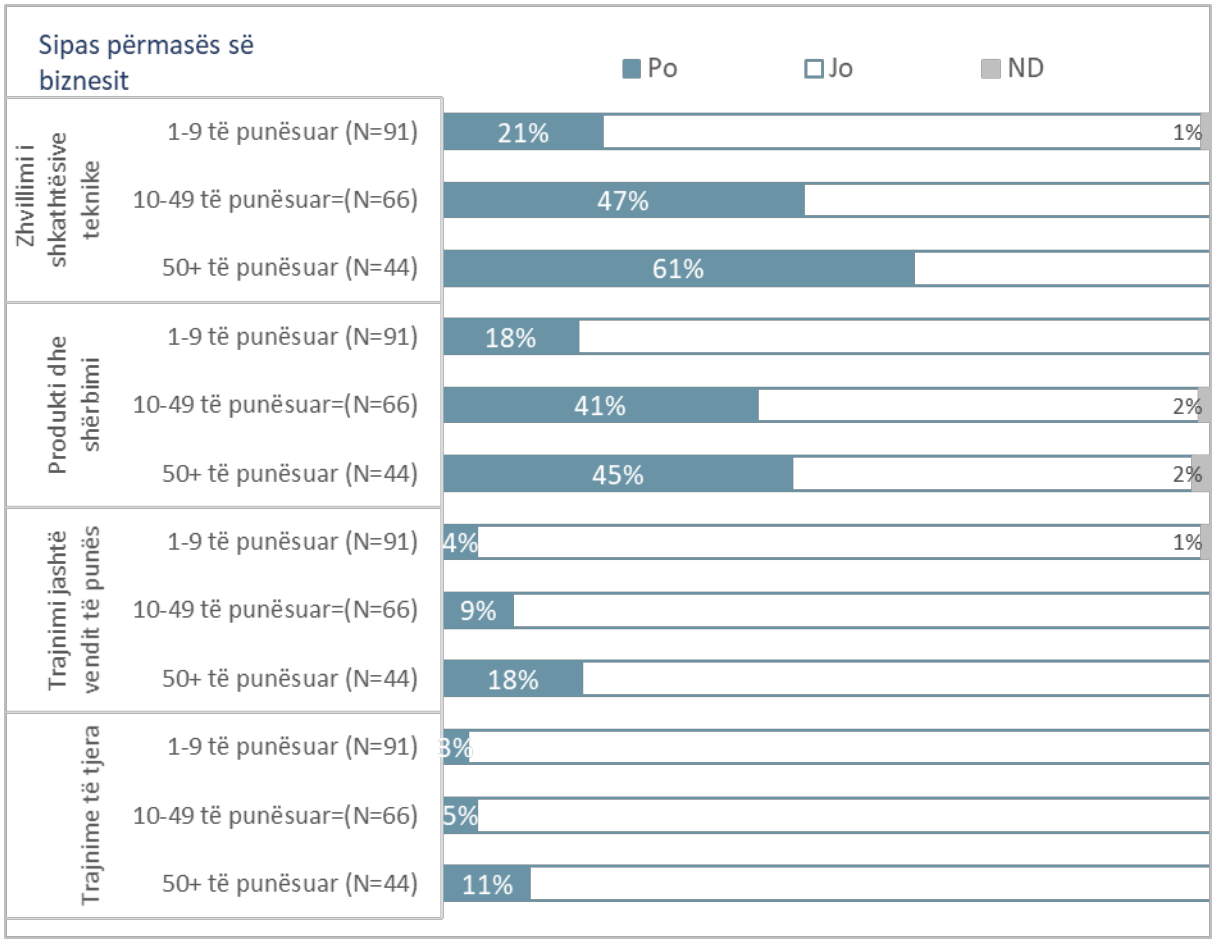


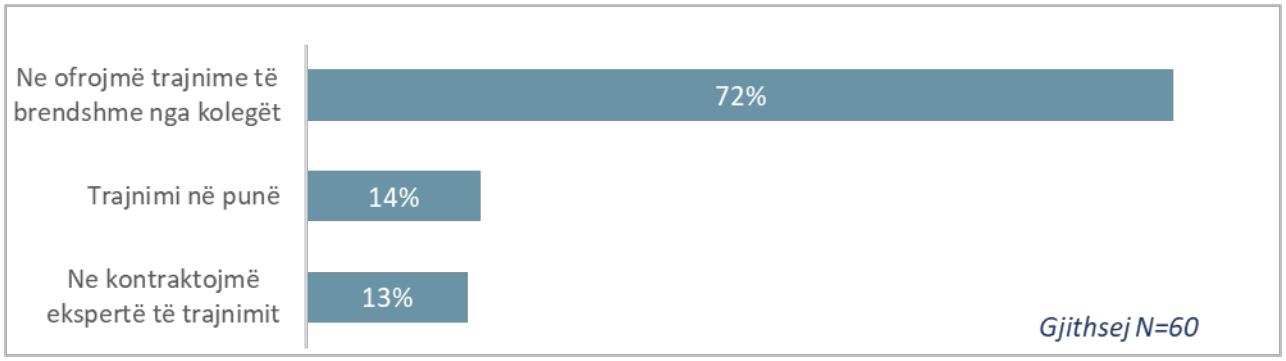
Figura 33. A i ofron kompania juaj trajnimet në vijim? (2/2)



Marrë parasysh këto gjetje mbi trajnimet dhe mundësitë e zhvillimit, është e rëndësishme të theksohet se të dhënat e marra përmes intervistave me institucionet dhe organizatat palë të interesit zbuluan se investimet në trajnim dhe zhvillim të të punësuarve në biznese shihen si thelbësore për uljen e emigracionit dhe rritjen kënaqshmërisë së përgjithshme mes të punësuarve.

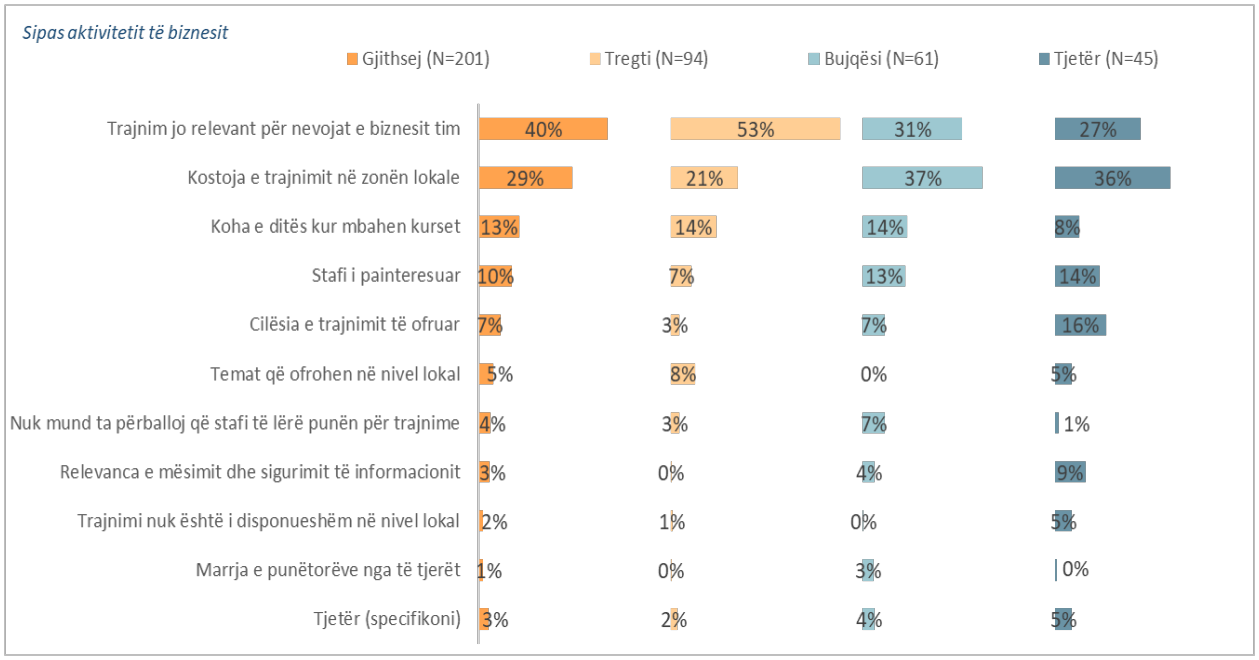
Ato kompani që kanë ofruar trajnime më së shpeshti e kanë bërë përmes trajnimit të brendshëm nga kolegët (72%). Vetëm 14% dhe 13% respektivisht kanë ofruar trajnim në vendin e punës ose kanë kontraktuar ekspertë për të kryer trajnimin.

Figura 34. Kush i trajnon të punësuarit në kompaninë tuaj? Vetëm ata që ofrojnë trajnime



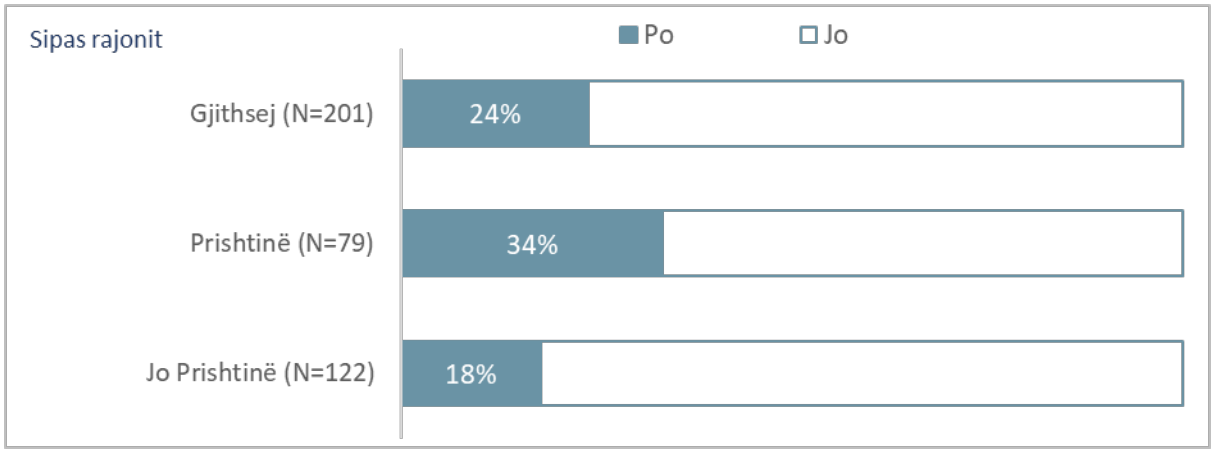
Marrë parasysh që një numër i madh kompanish nuk kanë ofruar ndonjë prej trajnimeve të listuara, ishte e rëndësishme që të analizohen më tej faktorët që paraqesin një pengesë për sasinë e trajnimeve të ndërmarra nga kompanitë e anketuara. Teksa rreth 40% deklaruan se trajnimi nuk është i rëndësishëm për nevojat e biznesit të tyre, gati një e treta përmendi kostot e trajnimit në zonën lokale si një faktor frenues (29%). Kjo duket veçanërisht e rëndësishme në lidhje me sektorin bujqësor (37%).

Figura 35. Cilët faktorë paraqesin pengesë për sasinë e trajnimeve të ndërmarra në këtë organizatë?



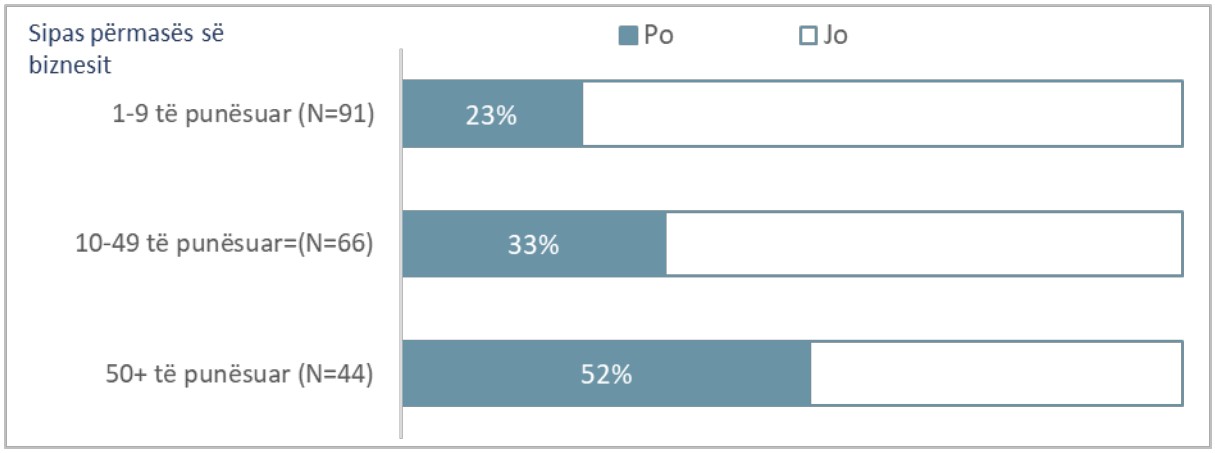
Planet individuale për zhvillimin e stafit nuk janë ofruar nga shumica e kompanive. Sidoqoftë, duke parë të dhënat e zbërthyera sipas rajonit, bëhet e qartë se kompanitë me bazë në Prishtinë kishin më shumë gjasa të ofronin plane individuale sesa ato në rajone të tjera të Kosovës (34% kundrejt 18%).

Figura 36. A i përcakton kompania juaj planet individuale të zhvillimit për stafin tuaj? (Sipas rajonit)



Për më tepër, të dhënat sugjerojnë se kompanitë e mesme dhe të mëdha kanë më shumë gjasa të ofrojnë plane individuale për stafin e tyre përkatës (52%), sesa kompanitë e vogla (33%) ose mikro (23%).

Figura 37. A i përcakton kompania juaj planet individuale të zhvillimit për stafin tuaj? (Sipas përmasës së biznesit)



Mbi gjysma e të anketuarve nga kompanitë me qendër në Prishtinë (52%) dhe pjesa më e madhe e bizneseve të mesme dhe të mëdha (82%) vlerësuan se kompanitë e tyre ofrojnë mundësi reale për avancim të karrierës për të punësuarit e tyre, edhe pse pak prej tyre ofrojnë plane trajnimi ose zhvillimi.

Më pak kompani të vendosura në rajone të tjera të vendit si dhe mikro bizneset e panë avancimin në karrierë si të mundshëm brenda kompanive të tyre (përkatësisht 31% dhe 37%).

Figura 38. A ka mundësi realiste për përparim në karrierë brenda kompanisë suaj? (Sipas rajonit)

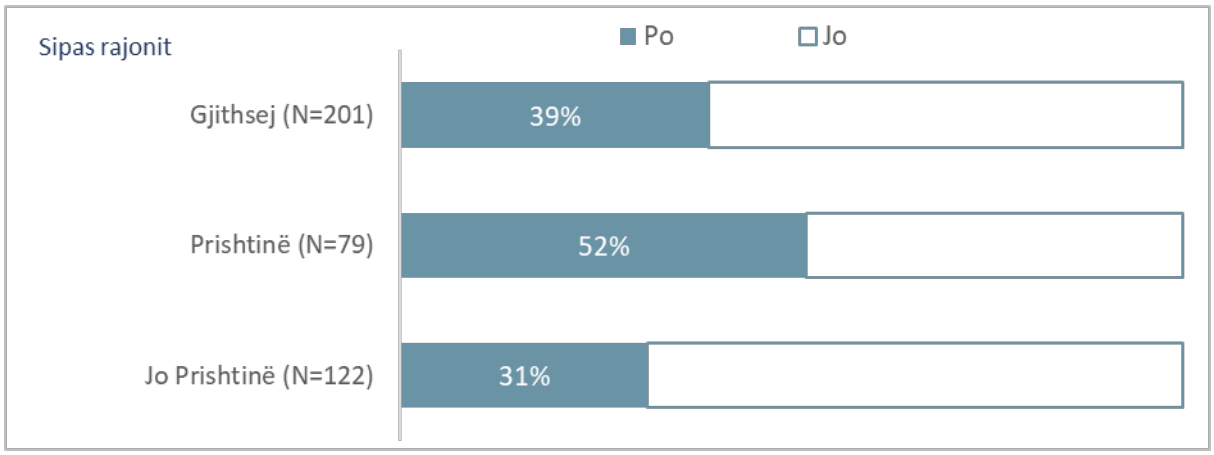
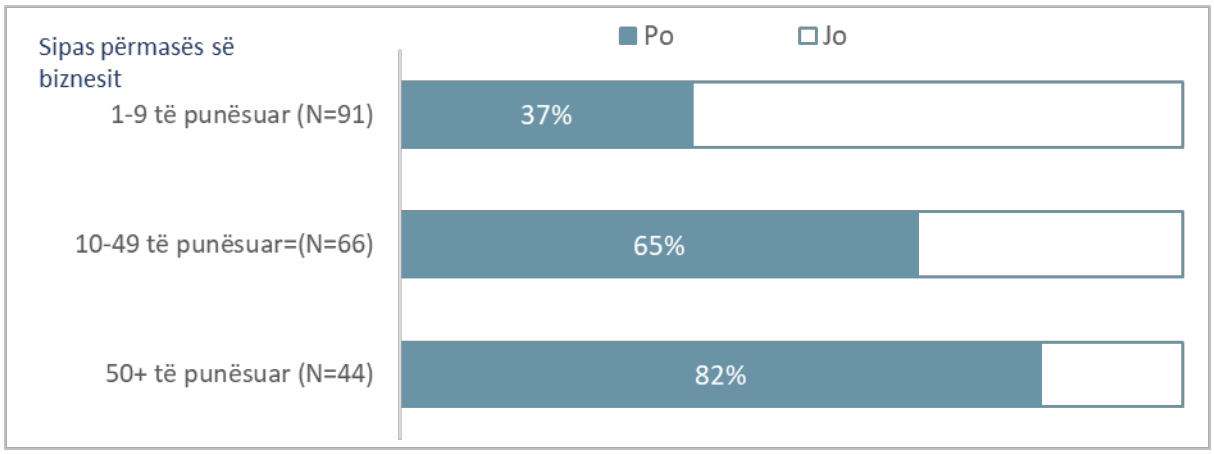


Figura 39. A ka mundësi realiste për përparim në karrierë brenda kompanisë suaj? (Sipas përmasës së biznesit)

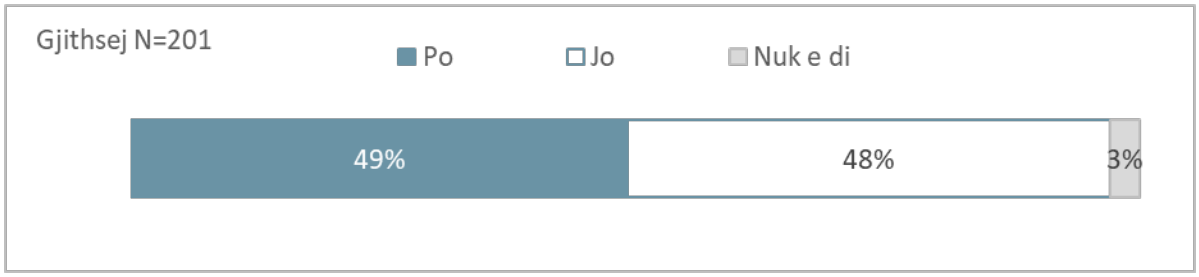


Tregu i punës dhe emigracioni

Kjo pjesë e raportit merret me temën e emigracionit dhe efektin e tij në tregun e punës në Kosovë. Në mënyrë specifike, eksploron se në çfarë mase kompanitë e anketuara kanë dëshmuar emigrimin e të punësuarve, nëse ai kishte një efekt të rëndë mbi ta, si dhe cilat veprime janë ndërmarrë për të nivelizuar pasojat e migracionit.

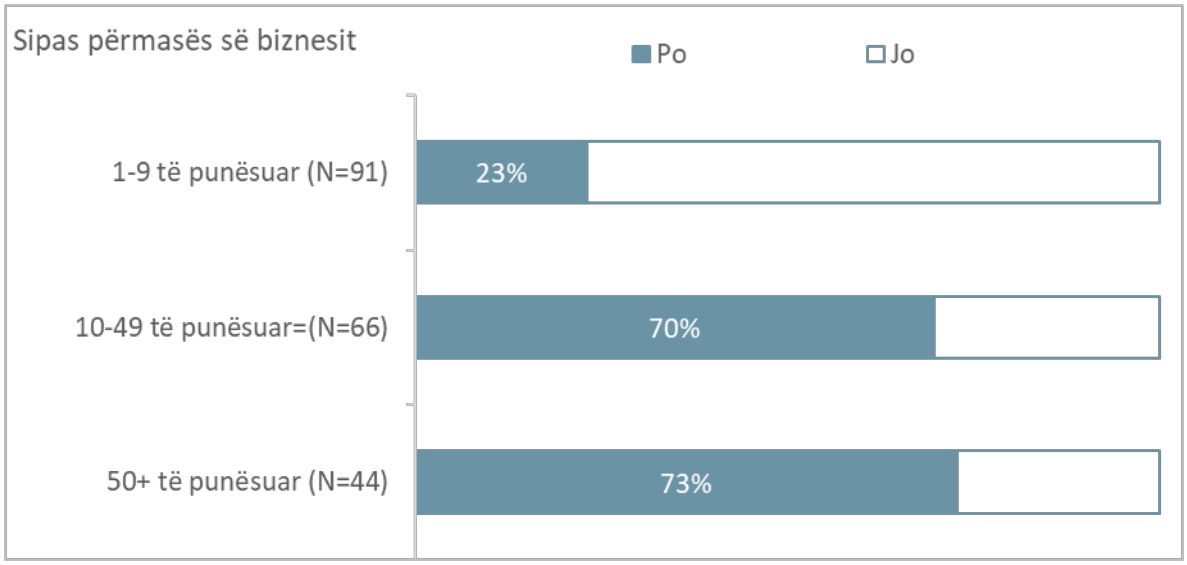
Rezultatet e të dhënave zbulojnë se gati gjysma e të gjitha kompanive të anketuara janë përballur me emigrimin e të punësuarve të tyre në tre vitet e fundit (49%).

Figura 40. A keni pasur të punësuar që janë larguar nga puna për shkak të emigrimit në tre vitet e fundit?



Kompanitë më të mëdha duket se janë përballur veçanërisht me këtë fenomen. Gati 3 nga 4 kompani të mesme dhe të mëdha kanë dëshmuar emigrimin e të punësuarve (73%), ndërkohë që të njëjtën gjë e raportuan 70% e kompanive të vogla. Mikro kompanitë kishin më pak gjasa të hasnin emigrimin e të punësuarve.

Figura 41. A keni pasur të punësuar që janë larguar nga puna për shkak të emigrimit në tre vitet e fundit?



Institucionet dhe organizatat palë të interesit pajtohen të gjitha se emigracioni i qytetarëve të Kosovës, veçanërisht në lidhje me punëtorët e aftë, është një problem i përhapur në Kosovë. Emigrimi perceptohet vazhdimisht në rritje dhe me ndikim në tregun e punës në vend.

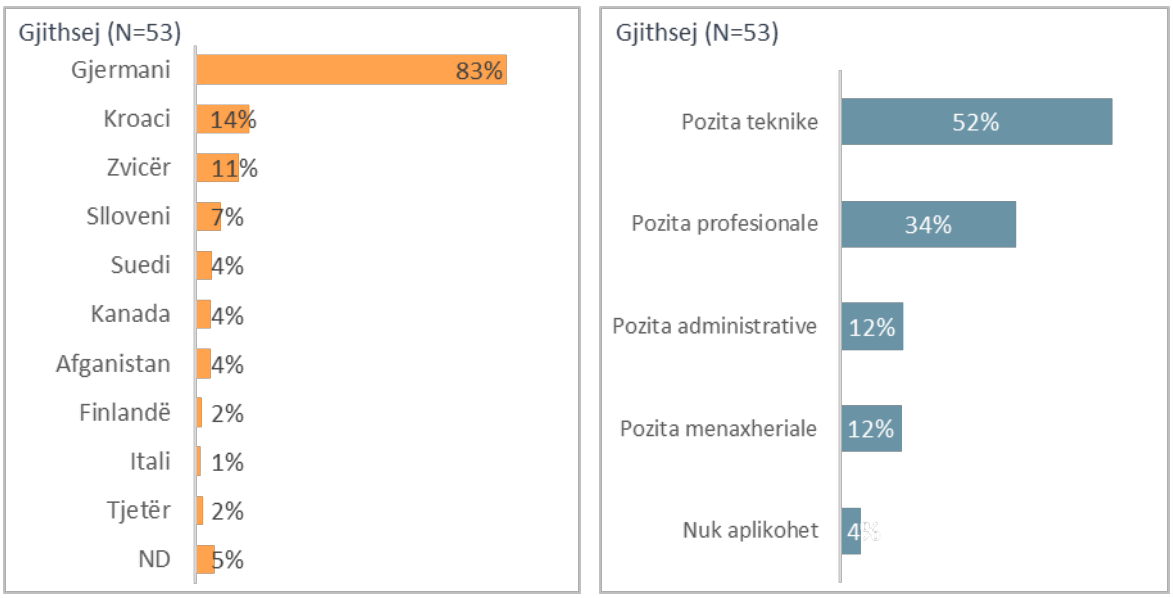
Kur shikohet më nga afër numri mesatar i të punësuarve që janë larguar nga kompania për ndonjë arsye në tre vitet e kaluara, mund të vërehet se rreth gjysma që janë larguar e kanë bërë këtë për emigracion. Shkalla më e lartë e emigracionit për kompanitë e vogla arrin në 61% për të punësuarit e larguar për qëllime të emigracionit.

Tabela 2. Sa të punësuar janë larguar nga ndërmarrja juaj për ndonjë arsye në tre vitet e fundit? Sa të punësuar janë larguar në tre vitet e fundit për shkak të emigrimit?

Përmasa e biznesit	Numri mesatar i të punësuarve që janë larguar nga kompania për ndonjë arsye	Numri mesatar i të punësuarve që janë larguar nga kompania për emigracion	Përqindja e të punësuarve që janë larguar për shkak të emigrimit nga të gjithë ata që kanë lënë
1-9 të punësuar (N=91)	2	1	46%
10-49 të punësuar=(N=66)	6	4	61%
50+ të punësuar (N=44)	14	6	48%

Shumica e të punësuarve që u larguan nga kompanitë për qëllime të emigracionit shkuan në Gjermani (83%) dhe kishin pozita teknike në kompanitë e tyre të mëparshme (52%). Vetëm rreth një e treta kishin pozita profesionale.

Figura 42. Cilat janë vendet në të cilat shkojnë kryesisht punëtorët emigrantë? Çfarë lloj pozitash kishin shumica e këtyre të punësuarve?

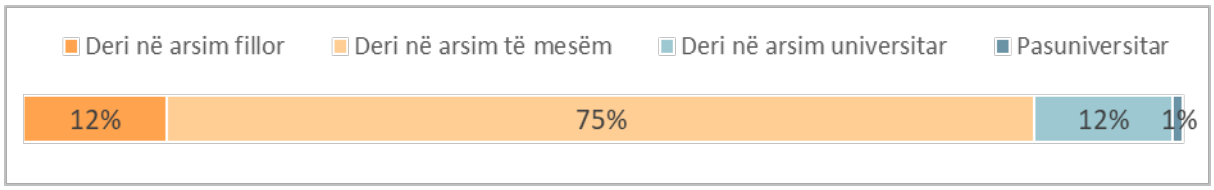


Gjermania u përmend si vendi numër një i destinacionit për emigracion nga të gjithë institucionet dhe organizatat palë të interesit. Disa organizata që merreshin me aftësim profesional shpesh kanë dëshmuar se të trajnuarit kryesisht interesohen nëse certifikatat e marra do të ishin të vlefshme në Gjermani. Përveç shpresës për mundësi më të mira pune dhe zhvillim personal ekonomik, edhe ribashkimi familjar ka luajtur një rol të madh për shumë persona që kanë emigruar në Gjermani. Për më tepër, është vërejtur një rritje e lëvizjes në Kroaci përmes ambasadës kroate që ka lëshuar më shumë

viza pune për banorët e Kosovës. Vetë Kroacia vuan nga emigracioni i punës dhe ka nevojë për punëtorë shtesë në ndonjë fushë, sipas organizatave palë të interesit.

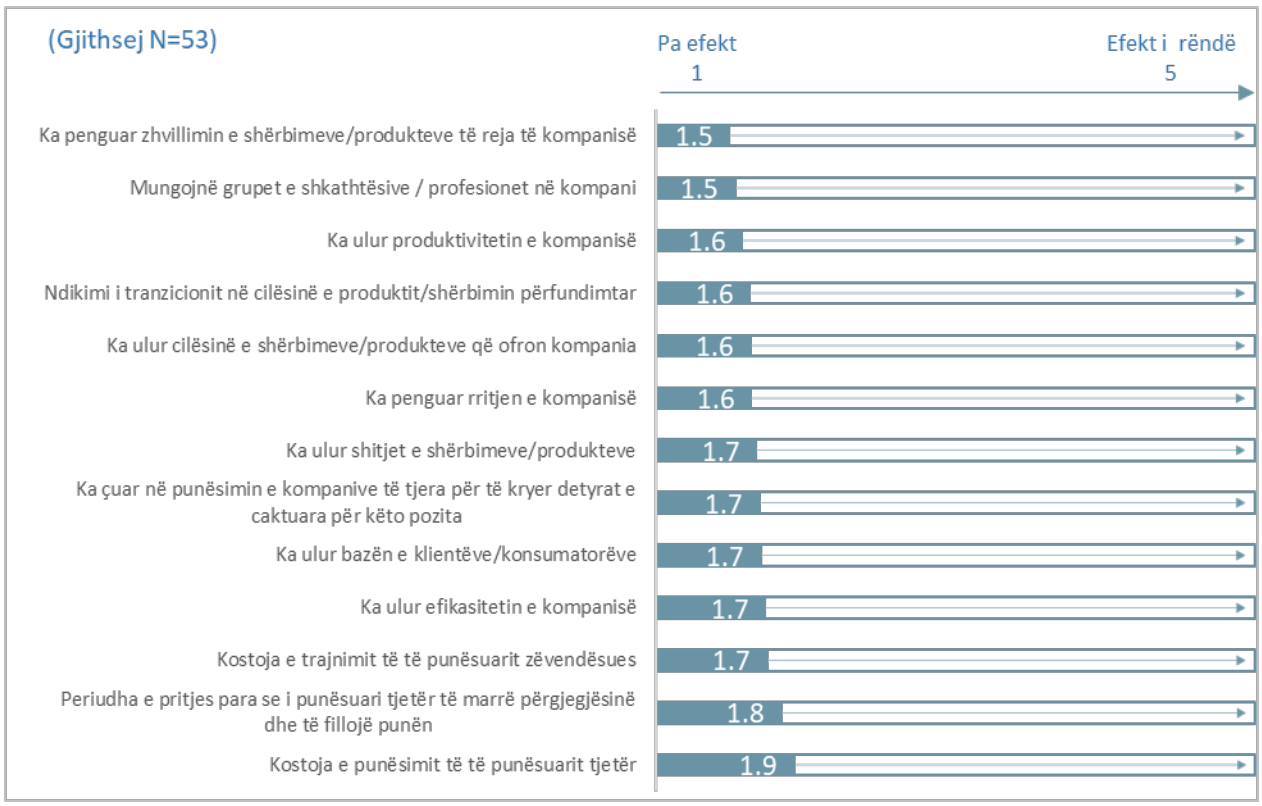
Rezultatet e të dhënave të marra nga kompanitë e anketuara tregojnë se rreth tre nga katër të punësuarit që kanë emigruar kishin vetëm arsim të mesëm (75%). Rreth 12% për secilën kategori, kishin vetëm arsim fillor ose arsim universitar.

Figura 43. Niveli arsimor i të punësuarve që janë larguar për qëllime të emigrimit



Sidoqoftë, ashpërsia e efekteve që vijnë nga emigrimi i të punësuarve nuk duket e lartë mes kompanive të anketuara. Kur iu prezantua një listë e problemeve të mundshme të shkaktuara nga emigracioni i punës dhe iu kërkua të radhisin ashpërsinë e problemeve të përmendura (në një shkallë nga një në pesë, ku 1 është për mungesë efekti dhe 5 për efekt të rëndë), ata i vlerësuan të gjitha mes një dhe dy pikëve (vlerësimi me 2 tregon një efekt të vogël). Problemi i radhitur më lart, mesatarisht me 1.9 pikë, lidhej me kostot e punësimit të të punësuarve të rinj.

Figura 44. A mund të na tregoni për ashpërsinë e efektit të emigracionit të të punësuarve për pohimet në vijim?



Këto rezultate mund të shpjegohen me faktin se shumica e të punësuarve të kompanive të anketuara që kanë emigruar kanë pasur vetëm arsim të mesëm (75%) dhe kanë punuar në pozita teknike (52%) (d.m.th jo pozita profesionale ose menaxheriale) dhe mund të jenë më të lehtë për t'u zëvendësuar sesa personeli shumë i kualifikuar me profile dhe shkathtësi specifike. .

Intervistat me institucionet dhe organizatat palë të interesit zbuluan se emigracioni perceptohet se ka ndikimin më të madh kur bëhet fjalë për punëtorë profesionalë dhe të aftë. Kjo veçanërisht ka të bëjë me pozita të tilla si mjekë, infermierë dhe inxhinierë (sektori i shëndetësisë perceptohet si i ndikuar më shumë në përgjithësi). Për më tepër u nënvizua se punëtorët e aftë dhe profesionistë ose ata me arsim të lartë, shpesh emigrojnë pa pasur qëllim të rikthehen në Kosovë. Bazuar në vlerësimin individual të palëve të interesit të intervistuara, duket se mungesa e emigracionit qarkor është rritur gjatë viteve të fundit

Duhet të theksohet gjithashtu se organizatat palë të interesit theksuan se për shkak të mungesës së zhvillimit në vend dhe numrit më të ulët të vendeve të lira të punës sesa punëkërkuesit, emigracioni ka luajtur kryesisht një rol të konsiderueshëm ose të rëndë kur bizneset kishin nevoja specifike për një profil, i cili më pas nuk ka qenë në dispozicion Largimi i punëtorëve të kualifikuar me profile specifike profesionale (mjekë, ekspertë të TI-së, inxhinierë etj.) i ka lënë shumë biznese në Kosovë pa një numër të mjaftueshëm ekspertësh në fusha të caktuara. Pasojat e migracionit mund të mos vërehen në një masë të madhe nga disa kompani individuale pasi që edhe pa emigracion ka mungesë të shkathtësive të caktuara në tregun e punës dhe rrjedhimisht për bizneset në Kosovë, sipas organizatave palë të interesit të intervistuara.

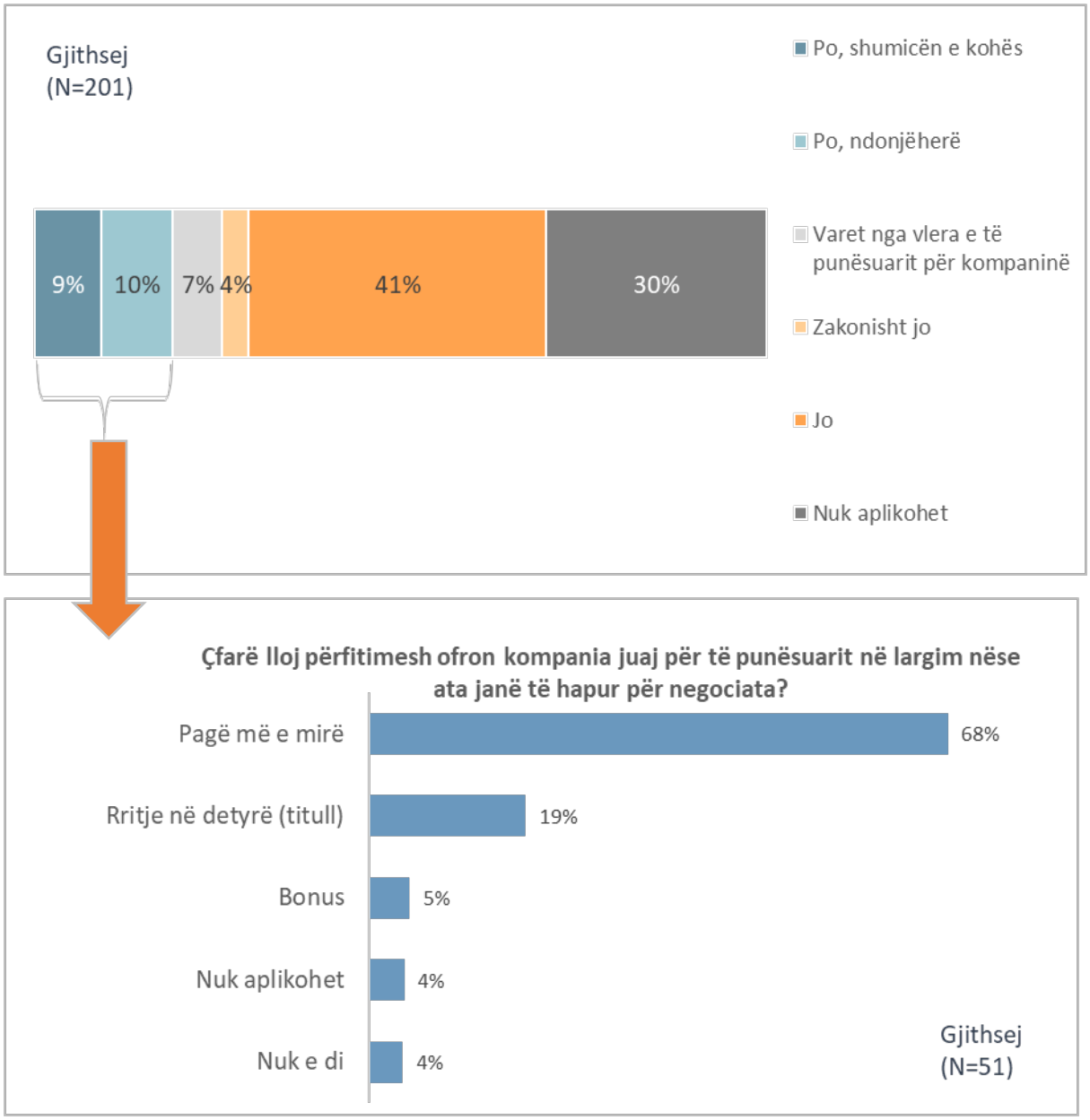
Përveç emigrimit të punëtorëve profesionistë të përmendur, disa theksuan edhe mungesën e punëtorëve me përvojë dhe të aftë në fusha të ndryshme që lidhen me punimet artizanale dhe zanatet, siç janë saldatorët dhe hidraulikët me përvojë. Këta janë të vështirë të zëvendësohen për shkak të mungesës së një trajnimi efikas dhe të koordinuar mirë në shkollat profesionale dhe trajnime, sipas organizatave palë të interesit.

Një përfaqësues nga Agjencia e Punësimit e Kosovës theksoi se ka mungesë të të dhënave të sakta se sa njerëz emigrojnë në të vërtetë jashtë vendit, çfarë kualifikimesh kanë fituar ose cilëve profesione u përkasin. Prandaj, përpjekjet e tyre janë të përqendruara në rritjen e numrit të atyre që marrin trajnim profesional, në mënyrë që këto shkathtësi profesionale të jenë në përputhje me kërkesën e tregut. Synimi që qëndron pas një trajnimi të tillë është t'i përgatisë njerëzit për tregun e punës në Kosovë, jo për tregun evropian, por, meqenëse ka një rritje të emigracionit, këta njerëz pasi marrin trajnime lëvizin gjithnjë e më shumë drejt tregut evropian.

Organizatat palë të interesit theksuan edhe mungesën e të dhënave të sakta në këtë drejtim; megjithatë, ato vlerësuan se në 10 vitet e kaluara rreth 70,000 persona kanë emigruar legalisht dhe se emigracioni jozyrtar ose i paligjshëm ka gjasa të jetë shumë më i lartë se 100 mijë persona.

Gjetjet e anketës (figura 45 më poshtë) zbuluan më tej se rreth 41% e të anketuarve deklaruan se kompanitë e tyre nuk janë përpjekur t'i bindnin të rrinin të punësuarit që dëshironin të emigronin në një vend tjetër duke ofruar përfitime të rritura. 51 kompanitë që u përpoqën të bindnin të punësuarit e tyre të qëndronin shumicën e kohës, ose ndonjëherë (19% e kombinuar), e bënë këtë duke ofruar pagë më të mirë (68%) ose rritje në detyrë (19%).

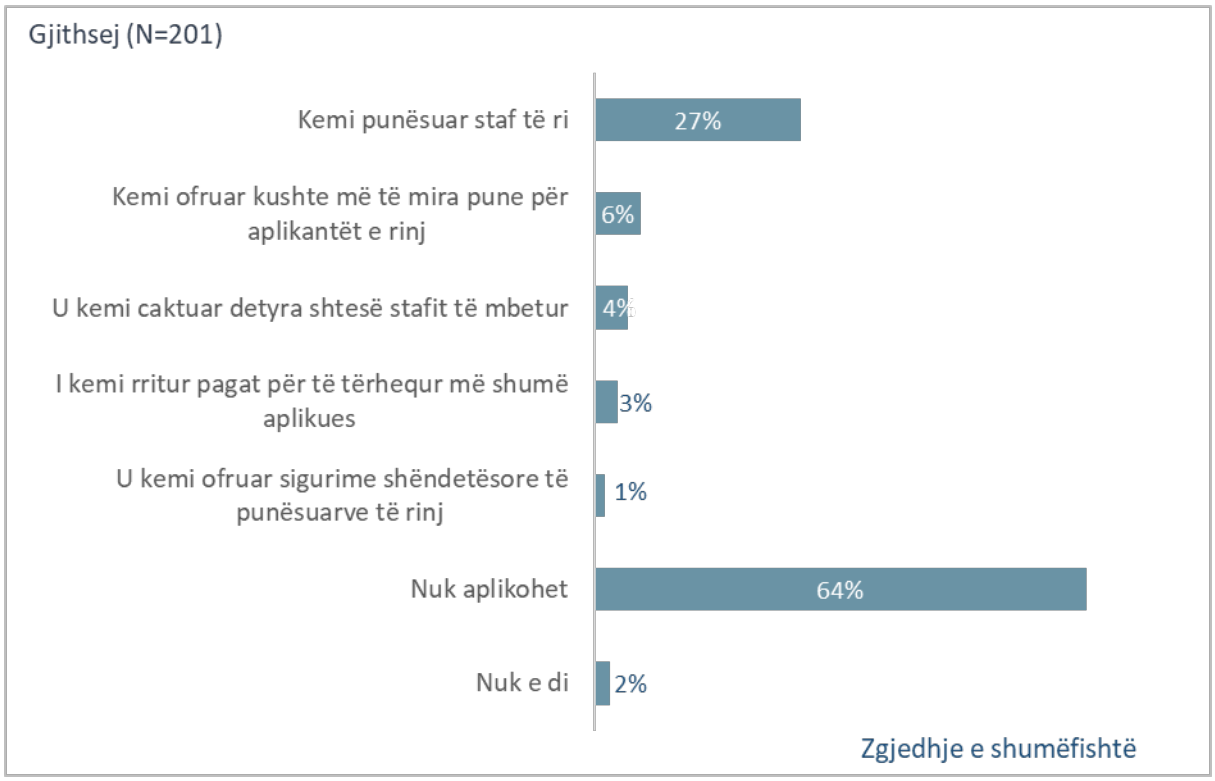
Figura 45. A përpiqet kompania t'i bindë të punësuarit të cilët duan të emigrojnë që të qëndrojnë duke ofruar përfitime të rritura?



Gati një e treta e bizneseve kanë punësuar staf të ri për të nivelizuar pasojat e emigrimit të të punësuarve (27%), megjithatë vetëm 6% kanë ofruar kushte më të mira pune për aplikantët e rinj. 64% të cilët deklaruan se kjo çështje nuk aplikohet, ishin ose pjesë e kompanive që nuk kanë dëshmuar emigrimin e të punësuarve ose nuk kanë ndërmarrë ndonjë veprim për të nivelizuar pasojat.

Sipas organizatave palë të interesit, për të parandaluar që një numër i madh i njerëzve të emigrojnë për mundësi më të mira pune, bizneset në Kosovë duhet të përmirësojnë praktikat e burimeve njerëzore, duke ofruar kushte më të mira pune (rritje të pagave dhe përdorim të kontratave formale), dhe të investojnë më shumë në trajnime dhe zhvillim.

Figura 46. Çfarë keni bërë për të nivelizuar pasojën e emigrimit të të punësuarve?



Në përgjithësi, institucionet dhe organizatat palë të interesit konsiderojnë se arsyet kryesore të emigracionit janë mungesa e mundësive për punë në Kosovë dhe pakënaqësia e përgjithshme në vend për shkak të paqëndrueshmërisë politike dhe ekonomike. Shumë persona, veçanërisht të rinjtë, kanë humbur shpresën se situata e përgjithshme në Kosovë do të përmirësohet. Trajtimi i dobët i punëtorëve, paga e ulët si dhe mospagimi i pagave kanë kontribuuar që njerëzit të kërkojnë kushte më të mira jashtë vendit.

Për dallim, avantazhet e emigracionit shihen kryesisht në paratë e dërguara në Kosovë. Për më tepër, ata që kthehen (migrimi qarkor) sjellin përvojë dhe ekspertizë të vlefshme në tregun e punës. Siç u pohua nga përfaqësuesi i intervistuar i Agjencisë së Punësimit të Kosovës, 2019-a shënoi vitin me të ardhurat më të larta nga remitncat[31]. Kursi sipas një aktori institucional dërgimi i dërgesave është duke

[31] "Remitancat e marra në Kosovë (...) shënuan një vlerë prej 405.6 milionë euro deri në qershor 2019, ose 5.5 për qind më të lartë në krahasim me të njëjtën periudhë të vitit 2018" (BQK, https://bqkkos.org/repository/docs/2018/CBK_Q2_2019_M_D -Engl.pdf)

u zvogëluar, duke iu referuar këtij zhvillimi si "emigrim modern" ku njerëzit largohen nga Kosova me qëllimin për të pasur një jetë krejtësisht të ndarë nga ata që kanë mbetur në vend.

Angazhimi institucional dhe bashkëpunimi qeveritar

Institucionet dhe organizatat e intervistuara për qëllimin e këtij studimi punojnë me çështje që lidhen me tregun e punës në Kosovë, papunësinë, si dhe efektet e emigracionit në fuqinë punëtore. Prandaj, shumë intervista zbuluan informacione të mëtejshme rreth mundësive dhe sfidave kur bëhet fjalë për angazhimin e tyre institucional, bashkëpunimin mes aktorëve të ndryshëm përkatës, si dhe me qeverinë.

Faktorët më të rëndësishëm të përmendur nga pothuajse të gjithë të anketuarit ishin mungesa e bashkëpunimit dhe shkëmbimit të informacionit mes shkollave profesionale, bizneseve, institucioneve qeveritare dhe kërkesave të tregut të punës në përgjithësi. Mos-koordinimi mes aktorëve të tillë ka çuar në mospërputhje të kërkesës dhe ofertës së shkathtësive dhe profileve të caktuara në tregun e punës, sipas organizatave të ndryshme palë të interesit. Komunikimi mes bizneseve dhe institucioneve arsimore veçanërisht shihet si jetik për të prodhuar një fuqi solide punëtore në Kosovë. Edhe konsiderimi i zhvillimeve në të ardhmen (siç është rritja e kërkesës për shkathtësi të TI-së dhe teknologjike) u gjet më tej si i rëndësishëm për angazhimin në një komunikim të tillë.

Disa organizata dhe institucione janë të angazhuara me projekte që përqendrohen në përpjekjet për krijimin e anëtarëve të rinj të fuqisë punëtore me profile relevante dhe të kërkuara nga bizneset në Kosovë. Zhvillimi i standardeve profesionale për punë të caktuara nga industritë, së bashku me aktorët përkatës në qeveri, u përmend si një hap i parë i rëndësishëm për përmirësim. Për shembull, organizata Përmirësimi i Punësimit të Rinisë (EYE), e cila është e financuar nga qeveria zvicerane dhe zbatohet nga Helvetas Inter-corporation zvicerane dhe MDA, ka filluar të zhvillojë 27 standarde të tilla. Sidoqoftë, nevojiten përpjekje të mëtutjeshme për të rritur katalogun, për formalizimin e tij dhe sigurimin e përdorimit nga të gjithë aktorët përkatës. EYE gjithashtu është angazhuar me krijimin e qendrave të karrierës në shkollat profesionale me qëllim të përgatitjes së studentëve në mënyrë më efektive për kërkesat e tregut të punës.

Përfaqësuesit e GIZ-it gjerman në Kosovë theksuan rëndësinë e punës së tyre në përfshirjen e sektorit privat në zhvillimin e kurrikulave përmes rekomandimeve dhe shkëmbimit të informacionit, dhe përkrahjen e nismave private si zhvillimi i qendrave shtesë të trajnimit për të krijuar një fuqi punëtore me shkathtësi relevante për kërkesat në ndryshim të shpejtë të tregut të punës në Kosovë.

Edhe organizata Qendra për Arsim e Kosovës (KEC) është angazhuar në projekte në lidhje me bashkëpunimin ndërmjet shkollave dhe bizneseve, si dhe monitoron zbatimin e politikave në fushën e punësimit në bashkëpunim me Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale.

Siç u përmend më lart, Agjencia e Punësimit e Kosovës ka bërë përpjekje të mira për të përmirësuar ofertat e trajnimit dhe shkollimit në lidhje me aftësimin profesional. Për më tepër, ajo ka angazhuar më shumë se 92 këshilltarë të tregut të punës, të cilët e studiojnë në mënyrë aktive tregun e punës, hulumtojnë bizneset dhe pyesin nëse kanë vende të lira të punës, dhe cilat janë karakteristikat e atyre vendeve të lira të punës.

Në kuadër të këtyre fushave ka më shumë nisma dhe projekte që zbatohen pjesërisht nga organizatat, pjesërisht nga institucionet publike, ose në bashkëpunim mes dy aktorëve. Sidoqoftë, disa aktorë institucionalë theksuan edhe se teksa shumë ide dhe koncepte paraqiten të adresuara mirë në letër, ekzekutimi në terren shpesh nuk është mjaft konkret.

Kur shqyrtohet roli specifik i qeverisë në lidhje me zhvillimin e një strategjie më efikase ose reforme të sektorit arsimor dhe çështjeve të punësimit, vihet re perceptimi i përhapur se këto përpjekje nuk janë të koordinuara ose të ekzekutuar mirë.

Kosova është një nga vendet që ka shumë strategji sektoriale, por këto strategji ose nuk janë të integruara me njëra tjetrën, ose shpesh nuk janë zbatuar fare për shkak të ndryshimeve të qeverive dhe prioriteteve të ndryshme, sipas disa palëve të interesit. Kishte shumë veprime të pakoordinuara dhe nisma të fragmentuara me pak efekt në terren. Veprimet shpesh ishin të natyrës sporadike ose adresonin çështje afatshkurtra, por nuk kanë kontribuuar në qëndrueshmërinë e politikave dhe ndërtimin e një sistemi që i adreson problemet me të cilat përballet tregu i punës.

Shumë organizata palë të interesit janë të mendimit se është e nevojshme një reformë e përgjithshme për sistemin arsimor në Kosovë për të krijuar një fuqi punëtore më solide dhe relevante në vend, megjithatë, kjo duhet të shkojë paralelisht me një plan ekonomik më efikas për zhvillimin e përgjithshëm të vendit.

Në lidhje me emigracionin, palët e interesit u pajtuan edhe se ky nuk është një fenomen që mund të ndalet; sidoqoftë, fokusi mund të vendoset në zbatimin e veprimeve që nxisin migrimin qarkor. Për shembull, organizata Germin, në bashkëpunim me GIZ, ka filloi një program që përqendrohet në zhvillimin dhe rritjen e migracionit qarkor. Profesionistë nga Diaspora u mbështetën që të angazhohen në punë me institucione të ndryshme në Kosovë për periudha të shkurtra kohe, në mënyrë që të sigurojnë ekspertizën dhe shkathtësitë e tyre për të avancuar institucionet në Kosovë. Marrë parasysh që shumica e profesionistëve të synuar ishin të integruar në shoqërinë pritëse dhe kanë qenë atje për vite me radhë, ata shpesh e perceptonin si të vështirë që të rikthehen për të jetuar në Kosovë.

Palët e tjera të interesit u pajtuan në këtë drejtim dhe theksuan se qëllimi kryesor i qeverisë në Kosovë duhet të jetë menaxhimi i duhur i emigracionit. Emigracioni i parregullt ose i paligjshëm duhet të luftohet dhe zvogëlohet, në mënyrë që të mbetet vetëm emigracioni formal, i cili nga ana tjetër mundëson shanse më të larta për migrim qarkor. Kjo është mënyra e vetme që qeveria të mundet edhe të përfitojë nga emigracioni, sipas palëve të interesit.

Papunësia dhe e ardhmja e tregut të punës në Kosovë

Informacioni i mbledhur përmes intervistave gjysmë të strukturuara me institucionet dhe organizatat palë të interesit, ofroi njohuri shtesë mbi çështjen e përgjithshme të papunësisë në Kosovë, si dhe disa vlerësime në lidhje me të ardhmen e tregut të punës në Kosovë.

Shumica e institucioneve dhe organizatave palë të interesit nuk besojnë se situata e përgjithshme e papunësisë në tre vitet e fundit ka ndryshuar dukshëm. Një faktor i që shihet si shqetësim i vazhdueshëm dhe shumë problematik është se një pjesë e madhe e të papunëve kosovarë, veçanërisht të rinj, nuk janë duke kërkuar aktivisht për vende të lira pune.

Një arsye për këtë fenomen i atribuohet mungesës së njohurive dhe informacionit në lidhje me tregun e punës, shërbimet mbështetëse si dhe vendet e lira të punës për shumë njerëz në Kosovë, por edhe mungesës së përgjithshme të besimit për të pasur një të ardhme të begatë në vend. Për më tepër, intervista me OJQ-në "Help Kosovo" zbuloi se shpesh njerëzit nuk kanë qenë në dijeni të rolit të qendrave profesionale ose trajnimit, dhe as nuk janë të vetëdijshëm se ekzistojnë njësi mbështetëse si agjencia e punësimit.

Çështja e qytetarëve joaktivë është më e përhapur në mesin e femrave në Kosovë; siç u përmend më parë, 78.9% e femrave janë joaktive në tregun e punës në Kosovë, gjë që i atribuohet kryesisht roleve

të vjetruara gjinore, ku femrat pritet të kujdesen për detyrat që lidhen me familjen dhe fëmijët, sesa të angazhohen në punë.

Përveç kësaj, sipas institucioneve dhe organizatave palë të interesit, arsyet kryesore të papunësisë dhe pakënaqësisë në Kosovë lidhen me sistemin e dobët arsimor, mungesën e koordinimit të aktorëve përgjegjës për fuqinë punëtore dhe punësimin në vend, si dhe me ekonominë e dobët në përgjithësi e cila nuk krijon mjaft vende të lira për të papunët në Kosovë. Edhe situata e përgjithshme e vështirë politike dhe mungesa e zbatimit të strategjive efikase të qeverisë për punësimin dhe zhvillimin ekonomik u përmendën si faktorë kontribues.

Si çështje e rëndësishme u theksua edhe mungesa e arsimit të duhur ose mundësive të trajnimit, veçanërisht në lidhje me shkollat profesionale për sektorë të caktuar. Shumë të rinj në Kosovë përqendrohen në shkencat që mund të ofrojnë shërbime në të ardhmen (ekonomi, shkenca politike), por pak janë angazhuar me zanate ose aftësim profesional për të cilat tregu ka një kërkesë të lartë. Një përfaqësues organizate theksoi se marrë parasysh që Kosova ka numrin më të madh të bizneseve brenda sektorit të tregtisë, duket kundër-intuitive që shkollat tregtare dhe aftësimi profesional brenda kësaj fushe janë të pakta.

Peisazhi i përgjithshëm i biznesit (i cili përbëhet kryesisht nga kompani mikro dhe të vogla), mungesa e kompanive të mëdha në vend, si dhe mungesa e investimeve të huaja direkte e pengojnë më tej zhvillimin e tregut të punës. Disa ia atribuuan këto çështjeve paqëndrueshmërisë së sistemit politik, korrupsionit dhe sistemit të dobët të drejtësisë. Faktorë të tillë imponojnë rreziqe të mëdha për kompanitë dhe aktorët e ndryshëm që konsiderojnë të investojnë në vend.

Sipas një përfaqësuesi të Agjencisë së Punësimit të Kosovës, papunësia është ulur paksa në tre vitet e fundit, por kryesisht për shkak të rritjes së emigracionit jashtë vendit. Për më tepër, përfaqësuesi theksoi se arsyeja kryesore për papunësinë ka qenë shpërpjesëtimi mes krijimit të vendeve të reja të punës dhe punëkërkuesve. Sipas të dhënave të agjencisë, 18 deri 20 mijë persona hyjnë në tregun e punës çdo vit, ndërsa tregu prodhon vetëm rreth 12,000 vende pune të reja mesatarisht. Kjo mospërputhje e madhe ka kontribuuar ndjeshëm në nivele të larta papunësie në vend. Në fund të vitit 2019, në agjencinë e punësimit ishin regjistruar rreth 70,790 punëkërkues.

Ndryshimet në peisazhin e llojeve të ndryshme të punës në Kosovë janë vërejtur veçanërisht në lidhje me sektorin teknologjik. Puna në lidhje me TI-në, programim, rrjetet sociale por edhe marketingun është rritur ndjeshëm gjatë viteve të kaluara dhe bashkë me të edhe kërkesat për shkathtësi të lidhura. Për më tepër, nga organizatat palë të interesit është vërejtur edhe një rritje e interesit për t'u angazhuar në ndërmarrësi, veçanërisht në mesin e të rinjve. Kjo i referohet veçanërisht sektorit të TI-së, gastronomisë dhe dizajnit.

Në përgjithësi, institucionet dhe organizatat palë të interesit dukej se pajtoheshin se situata e paqëndrueshme politike në Kosovë pengon zhvillimin pozitiv për të ardhmen e tregut të punës në Kosovë. Ky faktor kontribuon që të rinjtë në Kosovë të kenë pak besim se zhvillimi pozitiv do të ndodhë në së shpejti, dhe gjithashtu i shtyn ata të emigrojnë në vendet e tjera. Edhe pandemia aktuale Covid-19 u përmend nga disa palë të interesit si një faktor që ka, dhe veçanërisht do të ketë, një ndikim negativ në tregun e punës dhe ekonominë në vend.

Diskutimi dhe përfundimet

Bazuar në gjetjet sasiore të këtij studimi, të dhënat sugjerojnë se bizneset në Kosovë e kanë pasur të vështirë të punësojnë staf të ri kompetent dhe të kualifikuar. Kompanitë i kanë përballuar vështirësitë në gjetjen e të punësuarve të rinj të aftë përmes punësimit të stafit më pak të kualifikuar ose caktimit të detyrave shtesë për stafin aktual. Si rrënjë e shumë problemeve, organizatat palë të interesit kritikuan kryesisht mungesën e harmonizimit dhe koordinimit mes mundësive arsimore dhe nevojave të tregut të punës. Mospërputhja mes ofertës dhe kërkesës në tregun e punës është për shkak të kurrikulave arsimore joadekuate që janë në përputhje me kërkesat e tregut të punës, mungesës së shkollave profesionale që ofrojnë trajnime përkatëse, dhe mungesës së bashkëpunimit mes këtyre shkollave dhe sektorit privat.

Pak kompani të anketuara kanë ofruar mundësi trajnimi dhe zhvillimi, një pjesë e konsiderueshme nuk kanë ofruar kontrata formale për të gjithë stafin e tyre, dhe kontratat janë shpesh me afat. Të dhënat e marra përmes intervistave me institucionet dhe organizatat palë të interesit zbuluan se investimet në trajnim dhe zhvillim të të punësuarve në biznese shihen si thelbësore për uljen e emigracionit dhe rritjen kënaqshmërisë së përgjithshme mes të punësuarve në vend. Për të parandaluar që një numër i madh i njerëzve të emigrojnë për mundësi më të mira pune, bizneset në Kosovë duhet të përmirësojnë praktikat e burimeve njerëzore, duke ofruar kushte më të mira pune dhe të investojnë më shumë në trajnime dhe zhvillim.

Gjysma e kompanive të anketuara kanë humbur të punësuar për shkak të emigrimit në tre vitet e fundit. Emigrimi perceptohet vazhdimisht në rritje dhe me ndikim në tregun e punës dhe mungesa e shkathtësive në vend edhe sipas institucioneve dhe organizatave palë të interesit. Shumica e kompanive nuk janë përpjekur t'i bindnin të rrinin të punësuarit që dëshironin të emigronin në një vend tjetër duke ofruar përfitime të rritura. Intervistat me institucionet dhe organizatat palë të interesit zbuluan se emigracioni perceptohet se ka ndikimin më të madh kur bëhet fjalë për punëtorë profesionalë dhe të aftë.

Arsyet kryesore të papunësisë dhe pakënaqësisë në Kosovë lidhen me sistemin e dobët arsimor, mungesën e koordinimit të aktorëve përgjegjës për fuqinë punëtore dhe punësimin në vend, si dhe me ekonominë e dobët në përgjithësi e cila nuk krijon mjaft vende të lira për të papunët në Kosovë. Edhe situata e përgjithshme e vështirë politike dhe moszbatimi i strategjive efikase të qeverisë për punësimin dhe zhvillimin ekonomik u përmendën si faktorë kontribues pse shumë njerëz në Kosovë kanë humbur shpresën në një të ardhme në Kosovë dhe zgjedhin emigracionin. Një faktor i që shihet si shqetësim i vazhdueshëm dhe shumë problematik është se një pjesë e madhe e të papunëve kosovarë, veçanërisht të rinj, nuk janë duke kërkuar aktivisht për vende të lira pune. Një arsye për këtë fenomen i atribuohet mungesës së njohurive dhe informacionit në lidhje me tregun e punës, shërbimet mbështetëse si dhe vendet e lira të punës për shumë njerëz në Kosovë. Një numër i madh i femrave në Kosovë nuk janë aktive në tregun e punës. Sipas gjetjeve nga intervistat, kjo kryesisht i atribuohet roleve të vjetruara gjinore që janë ende të përhapura në vend.

Janë zbatuar një numër projektesh me përpjekje për të standardizuar profilet e profesioneve të punës, për të rritur dhe përmirësuar aftësimin profesional dhe për të nxitur komunikimin e sektorit privat dhe aktorëve relevantë në tregun e punës. Sidoqoftë, disa aktorë institucionalë theksuan se teksa shumë ide dhe koncepte paraqiten të adresuara mirë në letër, ekzekutimi në terren shpesh nuk është mjaft konkret. Kishte shumë veprime të pakoordinuara dhe nisma të fragmentuara me pak efekt në terren. Veprimet shpesh adresonin çështje afatshkurtra, por nuk kanë kontribuuar në qëndrueshmërinë e politikave dhe ndërtimin e një sistemi që i adreson problemet me të cilat përballet tregu i punës, sipas palëve të ndryshme të interesit të intervistuara.. Shumë ishin të mendimit se është e nevojshme një

reformë e përgjithshme për sistemin arsimor në Kosovë për të krijuar një fuqi punëtore më solide dhe relevante në vend; megjithatë, kjo duhet të shkojë paralelisht me një plan ekonomik më efikas për zhvillimin e përgjithshëm të vendit.

Bazuar në këto gjetje janë hartuar rekomandimet e mëposhtme që synojnë të japin informacion të dobishëm për politikëbërësit për adresimin e çështjeve që lidhen me mungesat në tregun e punës dhe krijimin e një fuqie punëtore më solide në Kosovë.

- Bizneset në Kosovë duhet të rrisin përdorimin e tyre të kanaleve formale për të reklamuar vendet e lira të punës. Duhet të rritet dhe përmirësohet komunikimi dhe bashkëpunimi ndërmjet Agjencisë së Punësimit të Kosovës, shkollave profesionale dhe bizneseve për të siguruar përputhjen më të mirë mes grupeve të shkathtësive të punëkërkuesve dhe atyre që janë të nevojshme në tregun e punës.

- Çështja e punësimit joformal si dhe numri i vogël i të punësuarve me kontrata afatgjata duhet të adresohen në një mënyrë të mjaftueshme. Strategjia për Parandalimin dhe Luftimin e Ekonomisë Joformale, Pastrimit të Parave, Financimit të Terrorizmit dhe Krimeve Financiare 2019-2023[32], mbulon të gjitha masat përmes të cilave institucionet qendrore synojnë të parandalojnë të gjitha format e ekonomisë joformale. Zbatimi i kësaj strategjie duhet të monitorohet nga afër nga aktorët kombëtarë dhe ndërkombëtarë në mënyrë që të sigurohet një përmirësim domethënës. Nëse veçse nuk zbatohen, mund të themelohen tryeza të rregullta të rrumbullakëta që përfshijnë aktorë të ndryshëm nga qeveria, sektorë të ndryshëm të biznesit, si dhe aktorë ndërkombëtarë, për të diskutuar sfidat në mënyrën e zbatimit të strategjisë.

- Agjencia e Punësimit e Kosovës dhe shkollat profesionale duhet të përmirësojnë shpërndarjen e informacionit për ofertat e tyre të shërbimeve për publikun e gjerë për të rritur vetëdijesimin për opsionet që kanë njerëzit e papunë në Kosovë për ndihmë në gjetjen e punësimit.

- Standardet profesionale për të gjitha profilet e punës në industri dhe sektorë të ndryshëm duhet të zhvillohen bashkëristh nga institucionet e Kosovës, përfaqësuesit e bizneseve dhe shkollat profesionale. Këto duhet edhe të përditësohen vazhdimisht në mënyrë që të plotësohen kërkesat e një tregu të punës në ndryshim të shpejtë për të nxitur krijimin e fuqisë punëtore me profile relevante në fuqinë punëtore të Kosovës.

- Për ta bërë punësimin përgjithësisht më tërheqës në Kosovë, veçanërisht për të rinjtë, bizneset duhet të zgjedhin të investojnë në trajnime dhe zhvillim të talenteve, si dhe të kenë kontrata formale të punës. Për më tepër, bizneset duhet të marrin në konsideratë ofrimin e paketave gjithëpërfshirëse të përfitimeve për të punësuarit, të cilat do të përfshijnë p.sh. sigurim shëndetësor, pensione/plane pensioni, pushim të paguar, si dhe sigurime afatshkurtra dhe afatgjata për paaftësinë. Kjo mund të lehtësojë largimin e stafit profesional jashtë vendit dhe të krijojë një fuqi punëtore më të kënaqur në Kosovë.

- Duhet të bëhen hulumtime të mëtutjeshme për të hulumtuar në thellësi nevojat e qarta dhe koncize të tregut të punës në Kosovë. Gjetjet e tilla të të dhënave më pas mund të informojnë dhe mbështesin politikëbërësit në Kosovë për të zhvilluar strategji dhe reforma relevante për sistemin arsimor dhe për të krijuar një fuqi punëtore më relevante për vendin.

[32] https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/0211B611-A5EB-45F5-BE19-45A408D1DFA8.pdf

- Shkollat profesionale duhet të fokusohen dhe monitorojnë me më shumë efektivitet kërkesat e shkathtësive dhe profileve në tregun e punës në mënyrë që të ofrojnë shërbime arsimore dhe trajnime relevante për t'iu përgjigjur mospërputhjes së ofertës dhe kërkesës së shkathtësive të punës në Kosovë.

- Duhet të bëhen më shumë hulumtime për të identifikuar veprimet relevante për ta rritur më shumë aktivizimin e femrave në tregun e punës.

- Teksa emigracioni vazhdon, institucionet e Kosovës duhet të hartojnë strategji efektive për të identifikuar sesi Kosova mund të përfitojë më mirë nga aspektet pozitive të emigracionit. Duhet të bëhen përpjekje të shtuara për të hulumtuar dhe përmirësuar migracionin qarkor, si dhe për zvogëlimin e emigracionit të paligjshëm.

- Përpjekjet nga institucionet e Kosovës duhet të kenë prioritet reformën e sistemit arsimor në Kosovë për të krijuar një fuqi punëtore më solide dhe relevante në vend; dhe në të njëjtën kohë të zhvillojnë plane më efikase ekonomike për vendin.

Aneksi - Qasja metodologjike

Metodologjia e studimit konsiston në tre aktivitete për mbledhjen e të dhënave. Anketa sasiore e bizneseve, 17 intervista gjysmë të strukturuara me institucione, si dhe një hulumtim.

Aktivitetet e mbledhjes së të dhënave për anketën sasiore u zhvilluan prej 12 mars deri 4 prill2020, ndërsa intervistat gjysmë të strukturuara u kryen brenda periudhës 6- 28 prill2020. Për shkak të pandemisë COVID-19, vetëm 58 nga intervistat me biznese u kryen sy më sy, dhe intervistat e mbetura me bizneset dhe intervistat gjysmë të strukturuara me palët e interesit u kryen përmes telefonit.

Gjatë fazës përgatitore u hartua plani i punës, metodologjia, plani i mostrimit dhe mjetet për mbledhjen e të dhënave. Hulumtimi u realizua me literaturën ekzistuese/burime dytësore, siç janë raporte të ndryshme dhe artikuj të lajmeve mbi temën e punësimit, migracionit nga Kosova dhe mungesës së shkathtësive në Kosovë.

Anketa sasiore

Sektori i biznesit i Kosovës është i përbërë pothuajse tërësisht nga NMVM (ndërmarrje mikro, të vogla dhe të mesme). Në Kosovë operojnë rreth 38,000 ndërmarrje të regjistruara;

• 93.1% e të cilave janë ndërmarrje mikro,

• 5.9% janë të vogla, dhe

• 0.9% janë të mesme.

• Vetëm 0,1% e popullatës së përgjithshme të bizneseve klasifikohen si ndërmarrje të mëdha.

Klasifikimi për NMVM i Kosovës përcaktohet me ligjin për investimet e huaja, i cili hyri në fuqi në vitin 2014. Kriteri i vetëm është përmasa e punësimit.

NMVM-të përcaktohen siç tregohet më poshtë:

• Mikro-ndërmarrje një (1) deri në nëntë (9) të punësuar;

• Ndërmarrje e vogël dhjetë (10) deri në dyzet e nëntë (49) të punësuar;

• Ndërmarrje e mesme pesëdhjetë (50) deri në dyqind e dyzet e nëntë (249) të punësuar.

Number of registered companies in Kosovo by enterprise size and district

District	Year	Enterprise size, by employment					Share of total number of enterprises
		0-9	10-49	50-249	250+	Total	
Gjakova	2013	3 275	136	10	0	3 421	10.02%
	2017	3 408	162	17	2	3 589	9.40%
Gjilan	2013	3 397	150	20	0	3 567	10.45%
	2017	3 580	233	20	0	3 833	10.04%
Mitrovica	2013	2 755	96	14	3	2 868	8.40%
	2017	3 069	146	23	2	3 240	8.49%
Peja	2013	2 863	130	29	1	3 023	8.86%
	2017	3 189	185	23	2	3 399	8.90%
Prizren	2013	5 310	232	27	5	5 574	16.33%
	2017	5625	317	34	3	5 979	15.66%
Pristina	2013	10 845	789	166	38	11 838	34.68%
	2017	12 605	1 111	216	47	13 979	36.62%
Ferizaj	2013	3 683	142	20	1	3 846	11.27%
	2017	3 898	231	28	1	4 158	10.89%
Kosovo	2013	32 128	1 675	286	48	34 137	100.00%
	2017	35 374	2 385	361	57	38 177	100.00%

Source: Statistical Agency of Kosovo, 2018.

Në Kosovë, NMVM-të kryesisht operojnë në sektorët vijues;

- Sektori i tregtisë shpërndarëse (44.1%),
- Sektori i prodhimtarisë (12.5%, (me nivel të ulët integrimi në zinxhirin global të vlerës)
- Sektori i ndërtimtarisë (7%)
- Sektori i bujqësisë (2.8%)
- Sektorët e minierave dhe guroreve (0.4%).

Sa i përket shpërndarjes gjeografike të ndërmarrjeve, rreth një e treta e të gjitha ndërmarrjeve të regjistruara janë të vendosura në rajonin e Prishtinës.

Përmasa e mostrës

Sipas KPK-së, përmasa minimale e mostrës ishte N=200. Sidoqoftë, për të realizuar një analizë më domethënëse, u rekomandua të kryheshin të paktën N=300 intervista. Sidoqoftë, studimi u krye me një mostër me N=201 dhe mund të konsiderohet përfaqësues. Vetëm në rastet kur grupet nën mostër bien nën N=30 rezultatet duhet të shihen si indikative.

Mostrimi me kuota

Marrë parasysh peisazhin e biznesit në Kosovë, shpërndarja proporcionale e mostrës (N=201) nuk do të lejonte ndonjë analizë të shembujve sipas përmasave. Prandaj, për të përfaqësuar edhe bizneset e përmasave më të mëdha në këtë studim, u vendos një numër më i lartë i synuar i bizneseve të mesme dhe të mëdha (mbi-mostrimi).

Mbi-mostrimi/mostrimi me kuota siguron mundësinë për të bërë analiza krahasuese për segmente të përmasave të ndryshme teksa peshohen rezultatet për mostrën e përgjithshme.

Përmasa e biznesit	Mostrimi me kuota
	N=201 intervista me biznese

Mikro (93.1%) (1-9 të punësuar)	91
Të vogla (5.9%) (10-49 të punësuar)	66
Të mesme dhe të mëdha (1%) (50+ të punësuar)	44
Gjithsej	**201**

Shpërndarja në lidhje me komponentin rajonal dhe sektorët ka të bëjë me shpërndarjen e bizneseve që aktualisht operojnë në Kosovë.

Modeli i mostrës

Për këtë anketë u përdor procedura e mostrimit me shumë faza. Bizneset u identifikuar nga Agjencia për Regjistrimin e Bizneseve në Kosovë (ARBK), e cila ka këto informacione:

1) NIPT
2) Emri i biznesit
3) Data e regjistrimit
4) Lloji i Biznesit (sh.p.k., sh.a., person fizik, etj.)
5) Adresa e vendndodhjes
6) Kapitali themelues
7) Përfaqësuesi juridik
8) Statusi (aktiv, pasiv, nën falimentim)

Bazuar në këtë bazë të të dhënave, bizneset u zgjodhën rastësisht sipas vendndodhjes dhe më pas kaluan përmes një "procedure kontrolli" si më poshtë:

1. Kontakti me biznesin (duke përdorur burime të ndryshme të kontakteve nga bazat e të dhënave, ekstrakte nga QKB, Odat e Tregtisë, faqet e verdha, etj.)
2. Kontrolli i biznesit (përmes një mini ankete përmes telefonit) për sa i përket:
   a. përmasës
   b. rajonit
3. Nëse biznesi i përshtatej kuotës, (kuota ndërlidhëse - rajoni, përmasat, pronësia), atëherë caktohej një takim për pyetësorin kryesor.

Ekipi i operatorëve të kontrollit pastaj përgatiti një agjendë për regjistruesit në terren. Një proces i tillë është më i vështirë për sa i përket koordinimit logjistik, por siguron kapjen e informacionit të duhur në lidhje me kompanitë e intervistuara, si dhe siguron që ekipet në terren nuk dërgohen pa informacione të duhura të kontaktit. Informacioni i saktë i kontaktit (adresat dhe numrat e telefonit) zakonisht mungon në bazën e të dhënave zyrtare të biznesit.

Të anketuarit

Të anketuarit e zgjedhur nga kompanitë ishin në pozita të niveleve të larta brenda firmës për të siguruar që ata kanë njohuri të mjaftueshme për temën e interesit. Pozita të tilla janë:

1) Udhëheqësi i kompanisë/Drejtori/Menaxheri i Përgjithshëm

2) menaxherë të nivelit të lartë

3) Udhëheqësi i BNj/Zyrtari Kryesor i BNj

Instrumenti i hulumtimit

Ndërtimi i një pyetësori të strukturuar dhe të formuluar mirë është thelbësor për një produkt të suksesshëm hulumtues. Dizajni dhe përfundimi i pyetësorit u realizua duke pasur parasysh objektivat specifikë të detyrës. Para fillimit të zhvillimit të pyetësorit, u diskutuan në thellësi objektivat e detyrës, duke kuptuar qëllimet specifike dhe të hollësishme të projektit që mund të përktheheshin në pyetje specifike në pyetësor. Gjatësia e pyetësorit ka gjatësi të përafërt me të intervistës prej 20 minutash.

Organizimi i punës

Më poshtë janë paraqitur seria e fazave që siguruan një zbatim të suksesshëm të këtij projekti.

Faza 1 - Faza përgatitore

Faza përgatitore përbëhej nga: a) Hartimi dhe përfundimi i pyetësorit, b) pilotimi, c) marrja e mostrave dhe d) dizajni dhe programimi i platformës së futjes së të dhënave (për tablete).

Anketa u krye përmes CAPI (intervistë e asistuar nga kompjuteri përmes tableteve).

Para programimit të tableteve, u kryen intervista testimi/pilot, (5-7 intervista testimi të kryera nga regjistruesit më me përvojë) për të kuptuar dhe siguruar rrjedhën e rregullt dhe logjike të pyetjeve, si dhe për të vlerësuar kohën e nevojshme për plotësimin korrekt të instrumentit.

Faza 2 - Kryerja e punës në terren

Pas përfundimit të instrumentit, u zhvilluan seanca trajnimi për regjistruesit e përzgjedhur. Sesionet e trajnimit u përqendruan në pajisjen e regjistruesve me shpjegime mbi metodologjinë e anketës dhe përdorimin e tableteve, duke shpjeguar kontekstin dhe përmbajtjen e të gjitha pyetjeve të anketës dhe duke iu prezantuar teknika të ndryshme të intervistimit që mund të hyjnë në punë kur janë në terren.

Kompjuterët tablet të përdorur për të kryer intervista i dërgojnë të dhënat në mënyrë elektronike në një bazë të dhënash qendrore. Një nga avantazhet kryesore të përdorimit të tableteve është mundësia e monitorimit në kohë reale të çdo intervistë të përfunduar në terren. Për më tepër, kjo metodë minimizon “gabimin njerëzor” me anë të rregullave logjike në anketë që parandalojnë anashkalime ose pasazhe “të gabuara” gjatë intervistës.

Përdorimi i tableteve ka edhe avantazhe logjistike. Kjo lejon rritjen e cilësisë dhe shpejtësisë së procesit të punës, duke ofruar komoditete si:

- Regjistrimi automatik në sistem i kohës dhe datës së intervistës
- Menaxhimi i kohëzgjatjes së intervistës
- Funksioni i gjeo-lokacionit lejon regjistrimin dhe përcjelljen e vendndodhjes së intervistës dhe paraqitjen grafike të secilit pyetësor në punën në terren

Puna në terren u organizua nga dy koordinatorë të punës në terren, të ndihmuar nga tre asistentë/mbikëqyrës të punës në terren. Roli kryesor i mbikëqyrësve është shumë i lidhur me masat e kontrollit të cilësisë në terren, shpjeguar në seksionin “Kontrolli i cilësisë” më poshtë. Masat e tilla kërkojnë vizita në terren për të kontrolluar punën e regjistruesve, si dhe verifikim telefonik për kontrollin logjistik të pyetësorit.

Me qëllim të rritjes së efikasitetit të punës në terren, si dhe për verifikimin në kohë reale të gjendjes së përgjithshme, si dhe në secilën njësi të vetme të marrjes së mostrave, IDRA ka krijuar një sistem informativ të menaxhimit (SIM i IDRA-s) që lejon koordinim të mirë dhe kontroll mbi terrenin. Sistemi përmban: a) formularin e kërkimit dhe listën e regjistruesve, b) skedarin e regjistruesve që përmban regjistruesit: informacione personale, kontakte, kualifikime, projekte të caktuara, etj., c) listën e PSU-ve (njësitë primare të mostrimit) për projektin e zgjedhur që tregon informacionin për vendndodhjen e PSU-ve, ID-në e qendrës së votimit, adresën, përcaktimin urban/rural, etj., d) informacione të hollësishme për çdo PSU; pyetësorët dhe regjistruesit e caktuar në nivelin e PSU-ve, statusin etj.

Nga 201 intervista, 58 janë kryer sy më sy. Intervistat e mbetura u kryen përmes telefonit për shkak të shfaqjes së pandemisë Covid-19 gjatë kryerjes së punës në terren.

Faza 3 - Kontrolli i cilësisë

Faza e Kontrollit të Cilësisë konsistonte në kontrollin e menjëhershëm të intervistave të para nga secili intervistues, si dhe në kryerjen e kontrollit të rastit në 30% të intervistave të përfunduara nga secili intervistues. Të anketuarit që do të marrin pjesë në këtë fazë do të zgjidhen rastësisht nga secila PSU që është zgjedhur gjatë fazës së mostrimit, duke siguruar një masë kritike të të anketuarve të kontrolluar në nivelin e PSU-ve. IDRA do të përgatisë një Modul të "Kontrollit të Cilësisë", i cili përmban të paktën pesë pyetje nga pyetësori përfundimtar i studimit për të verifikuar punën e regjistruesve.

Për të ruajtur konfidencialitetin e të dhënave të të anketuarve, informacioni personal i kontaktit i dhënë nga të anketuarit është përdorur vetëm për qëllimin e vetëm të verifikimit të punës së regjistruesve dhe nuk do t'i shpaloset asnjë pale të tretë. Faza e Kontrollit të Cilësisë filloi disi njëkohësisht (me 5 ditë vonesë) me fazën e punës në terren për të rritur efikasitetin dhe për të shfrytëzuar sa më shumë nga koha në dispozicion për kryerjen e kësaj Ankete.

Faza 4 - Përpunimi dhe analizimi i të dhënave

Për qëllimet e analizës së të dhënave u përdor SPSS, një paketë e specializuar për analizën statistikore, si mjeti kryesor për përpunimin e rezultateve dhe analizave statistikore. Analizat statistikore të përdorura përfshinë:

- Statistikat përshkruese: frekuencat, percentilet, mesorja, mesorja e shkurtuar 5%, gabimi standard, modaliteti, shtrembërimi, kurtosis,
- Krahasimi jo-parametrik i mesoreve mes dy mostrave të pavarura
- Analiza e faktorëve: analiza e komponentëve kryesorë,
- K-do të thotë analiza e klasterit,
- T-teste për diferencën e proporcioneve,
- Korrelacioni i Spearman Rho,
- Testi i pavarësisë Chi-katror,
- Analiza ANOVA
- Analiza e regresionit: për regresionin linear, logjistik (në varësi të parashikuesit) dhe regresionit hap pas hapi.

Intervistat gjysmë të strukturuara me institucionet dhe organizatat në Kosovë

Krahas studimit sasior të bizneseve, u realizuan edhe shtatëmbëdhjetë (17) intervista të hapura dhe gjysmë të strukturuara me përfaqësuesit e institucioneve dhe organizatave relevante në Kosovë.

Qëllimi i këtyre intervistave ishte të fitohej një pasqyrë më e thelluar mbi çështjet relevante për këtë studim. Për t'i lehtësuar këto intervista u hartua një udhëzues specifik për intervista që jepet në aneksin

e mëposhtëm. Institucionet dhe organizatat e identifikuara u kontaktuan përmes postës elektronike dhe telefonit, duke iu shpjeguar objektivin e projektit në mënyrë që të identifikohej se cili zyrtar ishte më i përshtatshmi për të kryer intervistën. Më poshtë jepen informacione rreth institucioneve dhe organizatave të intervistuara.

- Departamentin për Punë dhe Punësim në Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale. Departamenti përqendrohet në hartimin e politikave për Agjencinë e Punësimit të Kosovës dhe Inspektoratin, dhe monitorimin dhe zbatimin e politikave në Agjenci dhe Inspektoratin e Punës
- Departamenti për Qendrat Kulturore në Diasporë, pranë Ministrisë së Diasporës dhe Investimeve Strategjike (Divizioni për Hartimin dhe Përditësimin e Regjistrit të Diasporës), i cili është përgjegjës për regjistrin e diasporës dhe drejton projektin në vazhdim të "Regjistrimit të Diasporës", i cili filloi në 2014.
- Divizioni i Masave Aktive dhe Analizave në Tregun e Punës, në kuadër të Departamentit të Punës në Agjencinë e Punësimit, i cili angazhohet me shërbimet e punësimit, analizën e tregut të punës dhe emigracionin.
- Përmirësimi i Punësimit të Rinisë (EYE), një projekt i SDC-së i zbatuar nga Helvetas dhe MDA, i cili synon të rrisë punësimin në mesin e të rinjve, me aktivitete në fushën e zhvillimit të tregut të punës.

- GIZ-i gjerman, i cili merret ndër të tjera me këshillimin për migracionin, punësimin dhe bashkëpunimin me diasporën dhe ekspertët e diasporës.
  (i) një person i angazhuar me programin YES (Rinia, Punësimi, Shkathtësitë),
  (ii) një përfaqësues nga GIZ-i i programit për migracionin dhe zhvillimin,
  (iii) një përfaqësues nga DIMAC (pika informative gjermane për migracionin, aftësimin profesional dhe karrierën) e cila bashkëpunon me GIZ-in.
  (iv) Një përfaqësues i projektit Krijimi i Punësimit përmes Promovimit të Eksportit

- OJQ-ja Qendra për Arsim e Kosovës (KEC), e cila është përqendruar kryesisht në trajnimin e stafit shkollor në lidhje me metodologjitë e reja të mësimdhënies dhe udhëheqësinë. Për më tepër, KEC është aktiv në fusha të tjera që mbështesin avancimin e cilësisë së arsimit në Kosovë.
- Agjencia për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimin e të Rriturve (AAAPARr) qëllimi i së cilës është të sigurojë një impuls të fortë dhe mbështetje për zhvillimin e aftësimit dhe arsimit profesional (AAP) në Kosovë në përputhje me standardet evropiane.
- OJQ-ja Oda e Afarizmit të Kosovës (CDBK) e cila ka si qëllim të mbështesë komunitetin e bizneseve dhe të promovojë zhvillimin ekonomik në Kosovë
- Oda Ekonomike Amerikane, e cila synon të forcojë bashkëpunimin ekonomik mes Shteteve të Bashkuara dhe Kosovës, si dhe të promovojë mundësi për bizneset në Kosovë.
- Oda Ekonomike e Kosovës me fokusin kryesor në përfaqësimin e interesave të biznesit në Kosovë.
- Oda Ekonomike e Grave e Kosovës - G7, e cila avokon për vetëdijesim mbi çështjen e pjesëmarrjes së femrave në tregun e punës dhe ekonominë në Kosovë.
- OJQ-ja Germin, parimet dhe idealet themelore të së cilës bazohen në besimin se Diaspora shqiptare duhet të luajë një rol të gjerë dhe proaktiv në zhvillimin pozitiv të të gjitha vendeve në Ballkan ku jetojnë shqiptarët, përfshirë edhe Kosovën.
- OJQ-ja Help Kosovo, e cila punon për të forcuar sektorin e mikrobiznesit dhe për të mbështetur stabilitetin socio-ekonomik në Kosovë.

- Qendra për Ndërmarrësi dhe Zhvillim Ekzekutiv (CEED), e cila synon të mbështesë zhvillimin e kapaciteteve ndërmarrëse në Kosovë.

Bibliografia

Oda Ekonomike Amerikane në Kosovë. (2017). “Analiza e hendekut të shkathtësive”.<http://www.amchamksv.org/wp-content/uploads/2017/10/Skills-Gap-Analysis-english.pdf>

Balkan.eu. (2018). “Sistemi shëndetësor në Kosovë në prag të kolapsit”. <https://balkaneu.com/healthcare-system-in-kosovo-on-the-brink-of-collapse/>

Banka Qendrore e Republikës së Kosovës (BQK) (2019), “Vlerësimi tremujor i zhvillimeve makroekonomike Nr. 27, T II/2019” <https://bqk-kos.org/repository/docs/2018/CBK_Q2_2019_M_D-Engl.pdf>

Instituti i Kosovës për Politikat Evropiane. (2019). “Migrimi i Ballkanit Perëndimor në BE” <https://cdn.website-editor.net/8a3b242c12494d76b2b60ea75852e5f4/files/uploaded/A%2520CURIOUS%2520CASE%2520OF%2520ALBANIA.pdf>

Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK). (2014). “Migracioni kosovar”. <https://ask.rks-gov.net/media/1380/kosovan-migration-2014.pdf>

Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK). (2017). “Rezultatet e Anketës së Buxhetit të Amvisërive 2017”. <https://ask.rks-gov.net/media/4169/results-of-the-household-budget-2017.pdf>

Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK). (2020). “Treguesit kyç të tregut të punës 2012-2019”, në *Platformën e të dhënave online*. <https://askdata.rks-gov.net>

Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK). (2020). “Anketa e Fuqisë Punëtore 2019”. <https://ask.rks-gov.net/media/5412/labour-force-survey-2019.pdf>

Ministria e Financave (2019). “Strategjia Kombëtare e Republikës së Kosovës për Parandalimin dhe Luftimin e Ekonomisë Informale, Pastrimit të Parave, Financimit të Terrorizmit dhe Krimeve Financiare 2019-2023”. <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/0211B611-A5EB-45F5-BE19-45A408D1DFA8.pdf>

OECD et al. (2019), “Kosova: profili i ligjit për biznesin e vogël", në *Indeksi i politikave për NVM: Ballkani Perëndimor dhe Turqia 2019: Vlerësimi i zbatimit të ligjit për biznesin e vogël për Evropën*, Botime OECD, Paris <https://doi.org/10.1787/dd53f292-en>

Projekti për Përmirësimin e Punësimit të të Rinjve në Kosovë (EYE). (2016). “Përmirësimi i zhvillimit të shkathtësive për punësim më të mirë të rinisë në Kosovë, Rast studimor”. <http://helvetas-ks.org/eye/file/repository/CASE_FOUR_Skills_development_EYE1_1.pdf>