USAID
NGA POPULLI AMERIKAN
OD AMERIČKOG NARODA

UNDP

VEZA IZMEĐU TRŽIŠTA RADA NA KOSOVU I EMIGRACIJA

Jun 2020

Pripremio UNDP Kosovo – Projekat „Puls javnosti“ (Public Pulse), Priština, jun 2020.

Stavovi iskazani u ovom dokumentu pripadaju ispitanicima iz istraživanja biznisa i intervjuisanim pojedincima iz institucija i organizacija na Kosovu, te ne odražavaju nužno stavove i poglede UNDP ili USAID.

Sadržaj

Izvršni rezime **5**

Uvod **8**

Osnovne informacije - zaposlenost, veštine i emigracija na Kosovu 11

Nalazi istraživanja **15**

Profili kompanija 15

Uslovi za rad 20

Izazovi u vezi sa radom 25

Obuka i razvoj na radu 35

Tržište radne snage i emigracija 41

Institucionalni angažman i saradnja vlade 47

Nezaposlenost i budućnost tržišta rada na Kosovu 48

Diskusija i zaključak **49**

Aneks – Metodološki pristup **53**

Bibliografija **59**

Spisak slika

Slika 1. Vlasništvo nad preduzećima: 15
Slika 2. Zakonski status preduzeća: 15
Slika 3. Regionalna distribucija preduzeća: 16
Slika 4. Primarna aktivnost preduzeća: 16
Slika 5. Godine rada: 16
Slika 6. Veličina preduzeća: 16
Slika 7. Pozicija ispitanika: 17
Slika 8. Ukupan broj muških i ženskih zaposlenih: 17
Slika 9. Ukupna broj zaposlenih sa punim radnim vremenom i sa skraćenim radnim vremenom 18
Slika 10. U toku poslednje godine, da li su prihodi i rashodi porasli, smanjili se ili su ostali isti? 18
Slika 11. Koji je najveći trošak za vašu kompaniju u njenom radu? 19
Slika 12. Po vašem mišljenju, koliko su povoljni radni uslovi u vašoj kompaniji i u drugim kompanijama koje su slične vašoj? (Po regionima) 20
Slika 13. Da li zaposleni u vašoj kompaniji imaju pisane ugovore? (Po regionima) 21
Slika 14. Da li zaposleni u kompaniji imaju pisane ugovore? (Po veličini preduzeća) 21
Slika 15. Koliko je dug uobičajeni ugovor za zaposlene sa punim radnim vremenom? 22
Slika 16. Koliko je dug uobičajeni ugovor za zaposlene koji nisu zaposleni sa punim radnim vremenom? 22
Slika 17. Koliko je dug uobičajeni ugovor za ne-rukovodeće i rukovodeće pozicije? 23
Slika 18. Da li vaša kompanija nudi zdravstveno osiguranje za svoje zaposlene? 23
Slika 19. Da li vaša kompanija uplaćuje penzione doprinose za sve svoje zaposlene na 5% od njihove bruto zarade u Penzionom fondu Kosova? 24
Slika 20. Ocenite sledeće elemente u zavisnosti od toga za koliko su, po vašem mišljenju, težak izazov za vašu kompaniju 25
Slika 21. Kako oglašavate slobodna radna mesta? 26
Slika 22. Da li ste u prethodne tri godine zaposlili nove radnike? Koliko ljudi ste zaposlili? 27
Slika 23. Koliko je bilo teško zaposliti stručnog/kvalifikovanog radnika u poslednje tri godine? 27
Slika 24. Ako ste imali teškoće da nađete kandidate sa odgovarajućim kvalifikacijama, kakav je bio vaš dalji tok akcije? 28
Slika 25. Kada angažujete nove zaposlene, koliko je važno svako od sledećeg: 29
Slika 26. Koji razlozi su najteži izazov za radna mesta koja je kod vas teško popuniti? 30
Slika 27. Koliko je teško naći zaposlene sa veštinama koje su navedene ispod? 31
Slika 28. Da li se slažete sa sledećim izjavama? 32
Slika 29. Kakav je nivo veština zaposlenih u vašoj kompaniji za obavljanje njihovih trenutnih uloga? 33
Slika 30. kakav uticaj na vašu kompaniju ima trenutni jaz u nivou veština vaših zaposlenih? 34
Slika 31. Da li vaša kompanija nudi obuku u vezi sa dole navedenim? 35
Slika 32. Da li vaša kompanija nudi obuku u vezi sa dole navedenim? (1/2) 36
Slika 33. Da li vaša kompanija nudi obuku u vezi sa dole navedenim? (2/2) 37
Slika 34. Kao obučava zaposlene u vašoj kompaniji? Samo za one koji nude obuku 38
Slika 35. Koji faktori predstavljaju prepreku za količinu obuke koja se preduzima u vašoj organizaciji? 38
Slika 36. Da li vaša kompanija identifikuje individualne planove za razvoj svojih zaposlenih? (Po regionima) 39
Slika 37. Da li vaša kompanija identifikuje individualne planove za razvoj svojih zaposlenih? (Po veličini preduzeća) 39
Slika 38. Da li postoje realistične mogućnosti za napredovanje u karijeri u vašoj kompaniji? (Po regionima) 40
Slika 39. Da li postoje realistične mogućnosti za napredovanje u karijeri u vašoj kompaniji? (Po veličini preduzeća) 40
Slika 40. Da li ste u poslednje tri godine imali slučaj da vam zaposleni napuste posao zbog emigracije? 41
Slika 41. Da li ste u poslednje tri godine imali slučaj da vam zaposleni napuste posao zbog emigracije? 41

Slika 42. Koje su najčešće države u koje odlaže zaposleni koji napuštaju kompaniju? Koju vrstu pozicije je većina tih zaposlenih imala? 42
Slika 43. Nivo obrazovanja zaposlenih koji su otišli iz kompanije zbog emigracije:..... 43
Slika 44. Možete li nam reći nešto o tome koliko je težak efekat ostavio odlazak zaposlenog zbog emigracije na sledeće? 43
Slika 45. Da li kompanija pokušava da ubedi zaposlene koji žele da emigriraju da ipak ostanu, nudeći im povećane beneficije? 45
Slika 46. Šta ste vi učinili da ublažite posledice odlaska zaposlenih u emigraciju? 46

Spisak tabela

Tabela 1. Kosovo - ključne brojčane vrednosti u vezi sa zaposlenošću u 2018. i 2019 po polovima i ukupno..... 12
Tabela 2. Koliko zaposlenih je napustilo vašu kompaniju iz bilo kojeg razloga u poslednje tri godine? Koliko zaposlenih je napustilo vašu kompaniju u poslednje tri godine zbog emigracije? 42

Izvršni rezime

Opšti cilj ove studije je da istraži povezanost između tržišta rada na Kosovu[1] i emigracije van Kosova[2]. Sa ovim u vezi, studija istražuje izazove povezane sa tržištem rada u smislu posledica neusklađenosti veština - tj. nezadovoljene potražnje i ponude određenih veština - i ima za cilj da pruži korisne informacije kreatorima politika u rešavanju ovih nedostataka na tržištu rada.

Da bi se istražili ovi ciljevi, sprovedeno je tzv. istraživanje za stolom (desk research) koje je dalo uvid u pitanja vezana za tržište rada, nezaposlenost i emigriranje van Kosova. Dalje, sprovedeno je reprezentativno kvantitativno istraživanje sa 201 preduzećem[3], kao i 17 polu-strukturisanih intervjua sa predstavnicima više institucija i organizacija na Kosovu koji se bave temama relevantnim za ovu studiju[4].

U ovom istraživanju učestvovala su preduzeća iz raznih sektora i različitih veličina. Odražavajući ukupnu geografsku distribuciju preduzeća na Kosovu, mnoge anketirane kompanije locirane su u regionu Prištine (39%), dok su preostali biznisi bili u regionima Prizrena (14%), Uroševca (11%), Gnjilana (10) %), Đakovice (9%), Peći (9%) i Mitrovice (8%). U cilju robusne analize, preduzeća su podeljena u dve kategorije: „Priština“ i „Ne-Priština“. Većina preduzeća koja su učestvovala u istraživanju bila su angažovana u sektoru trgovine (47%), a oko jedne trećine njih se bavilo poljoprivredom, dok je 9% bilo iz sektora usluga, 8% je bilo iz proizvodnog sektora, a 2% iz građevinarstva, što približno odražava distribuciju poslovnih sektora u zemlji[5].

Rezultati podataka koji se odnose na ugovore o radu ii plaćanju beneficija otkrili su da su dve od svake tri kompanije izjavile da su pisani ugovori o radu korišćeni za sve zaposlene. Međutim, većina njih nalazi se u regionu Prištine (83%), dok je samo oko polovina preduzeća u drugim regionima prijavila to isto. Srednje i velike kompanije su češće koristile pisane ugovore za celokupno osoblje u poređenju sa manjim preduzećima; 13% ispitanika iz mikro preduzeća izjavilo je da nemaju pismene ugovore ni za jednog od svojih zaposlenih. Ugovori su često sklapani sa vremenskim ograničenjem od 12 meseci (24%) ili kraćim (6%). Dalje, samo 7% ispitanika izjavilo je da njihova kompanija nudi privatno zdravstveno osiguranje za zaposlene. Nedostatak formalnih ugovora, zatim ugovori sa ograničenim vremenskim trajanjem, kao i nedostatak zdravstvenog osiguranja ili drugih beneficija za radnike, takođe su istaknuti od strane organizacionih i institucionalnih zainteresovanih strana kao faktori koji podstiču ljude na Kosovu da emigriraju ili da potraže posao u javnom sektoru.

Neformalne metode oglašavanja slobodnih radnih mesta su i dalje česte na Kosovu. Oko 44% svih kompanija izjavilo je da im je glavni kanal širenja informacija o slobodnim radnim mestima od usta do usta i preko prijatelja, dok je 39% njih koristilo društvene mreže. Samo nekoliko kompanija se poslužilo Internet platformama za posao (12%) ili agencijama za zapošljavanje (2%) kao glavnim kanalom. Podaci

[1] *Za UNDP, pozivanje na Kosovo se shvata u kontekstu Rezolucije Saveta bezbednosti 1244 (1999).*

[2] *Aktivnosti prikupljanja podataka za istraživanje biznisa odigrale su se između 12.03.2020 i 02.04.2020, dok su polu-strukturirani intervjui vođeni u period od 06.04.2020 do 28.04.2020.*

[3] *Izraz biznis i izrazi kompanija i preduzeće se u ovom izveštaju koriste u istom značenju.*

[4] *Terminologija koja je korišćena za pominjanje nalaza iz ovih intervjua u izveštaju je „institucionalni i organizacioni akteri“ Detalji u vezi sa ovim akterima i njihovim radnim angažmanom mogu da se nađu u uvodnom poglavlju kao i u aneksu ovog izveštaja o metodologiji.*

[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

takođe ukazuju da su se kompanije locirane izvan regiona Prištine, kao i mikro kompanije, više oslanjale na neformalne načine oglašavanja radnih mesta. Na osnovu procene nekih organizacionih aktera, fenomen korišćenja uglavnom neformalnih kanala za oglašavanje radnih mesta je u poslednjim godinama neznatno smanjen, ali je i dalje preovlađujući izbor. Uprkos naporima za rešavanje ovog pitanja koje je uložila Kosovska agencija za zapošljavanje, još uvek ne postoji odgovarajuća saradnja i razmena informacija u vezi sa potražnjom i ponudom određenih veština i profila između preduzeća i Agencije za zapošljavanje.

Preduzećima je bilo donekle teško da nađu i zaposle stručno ili kvalifikovano osoblje, skoro dve od svake tri kompanije su se složile da angažuju manje kvalifikovane radnike (63%) ili su podelile dodatne dužnosti postojećem osoblju (19%) kada nisu mogle da pronađu nove zaposlene sa željenim kvalifikacijama. Radno iskustvo i veštine viđeni su kao dva najvažnija faktora i najizazovniji aspekt prilikom zapošljavanja novog osoblja. Međutim, najizazovniji aspekti za popunjavanje upražnjenih radnih mesta koje je teško popuniti odnose se na nedostatak motivacije kandidata ili pravog stava, tvrde poslovni ispitanici.

Intervjuisani organizacioni akteri kritikovali su nedostatak usklađenosti i koordinacije između obrazovnih mogućnosti i potreba na tržištu rada. Preduzećima su često potrebni novi zaposleni sa specifičnim profilima i nisu u mogućnosti da ih pronađu na Kosovu. Nekompatibilnost ponude i potražnje na tržištu rada nastaje zbog neadekvatnih obrazovnih programa koji nisu u skladu sa zahtevima tržišta rada, zatim zbog nedostatka stručnih škola koje nude odgovarajuću obuku i zbog nedostatka saradnje ovih škola sa privatnim sektorom. Pored toga, tokom godina se smanjilo interesovanje za rad u oblastima kao što su proizvodnja i građevinarstvo. Zaposleni sa dobrim veštinama za ručne radove i poslove vezane za zanatstvo (npr. zavarivači) ozbiljno nedostaju na Kosovu. Pored toga, veliki broj institucionalnih i organizacionih aktera spomenuo je nedostatak IT veština (npr. informatičke tehnologije, programiranje), što je oblast koja postaje sve važnija na Kosovu.

Kada bliže pogledamo veštine koje zaposlenima obično nedostaju - strani jezici, analitičke i tehničke veštine - to su tri koje su kompanije smatrane najtežim da se nađu na Kosovu. Međutim, treba napomenuti da, iako se čini da je teško zaposliti novo kvalifikovano osoblje, kompanije se slažu da njihovi trenutni zaposleni imaju dovoljno veština da odgovore na potrebe preduzeća. Kad im se predstavi spisak potencijalnih „mekih“ veština koje trenutno imaju zaposleni, kompanije su ocenile učinak svojih zaposlenih kao malo iznad proseka. Dve veštine sa nešto nižim vrednovanjem se odnose na jasnu i sažetu pismenu komunikaciju i realizaciju projekata u skladu sa njihovim ciljevima. Na pitanje koliki uticaj ima nedostatak stručnosti trenutnog osoblja, većina je navela niz problema. Oko 20% anketiranih kompanija videlo je uticaj na gubitak kvaliteta usluge, dok 18% ima poteškoće u ispunjavanju ciljeva usluga za kupce.

Pitanja koja se vrte oko obuke i razvoja radne snage otkrila su da je malo kompanija ponudilo obuku za svoje osoblje. Samo oko 23% ponudilo je obuku iz oblasti etike i razvoja tehničkih veština. Nešto manje njih nudi obuku koja se odnosi na bezbednost na radnom mestu (21%), komunikaciju sa klijentima i kupcima (20%), razvoj liderstva i menadžmenta, kao i obuku vezanu za proizvode i usluge (19%). One kompanije koje su nudile obuku najčešće su to činile internom obukom od strane kolega (72%). Samo 14% odnosno 13% nude stručnjake za obuku na poslu ili ugovorene stručnjake da sprovedu obuku. Oko 40% njih je izjavilo da obuka nije relevantna za potrebe njihovih preduzeća; skoro trećina je spomenula troškove obuke u lokalnom području kao faktor smetnje (29%). Podaci dobijeni iz intervjua sa institucionalnim i organizacionim akterima otkrili su da se ulaganja u obuku i razvoj zaposlenih u

preduzećima smatraju vitalnim kada se želi da se smanji emigracija i poveća opšte zadovoljstvo zaposlenih u zemlji.

Kada se radi o odnosu između emigracije i problema na tržištu rada na Kosovu, podaci su otkrili da se skoro polovina svih anketiranih kompanija suočila sa emigracijom svojih zaposlenih u poslednje tri godine (49%). Skoro tri od svake četiri srednje i velike kompanije svedočile su iseljavanju zaposlenih (73%), dok je 70% malih kompanija prijavilo to isto. Čini se da se manje kompanije ređe suočavaju sa emigracijom zaposlenih. Kada se bliže pogleda na prosečan broj zaposlenih koji su napustili kompaniju iz *bilo kojeg razloga* u poslednje tri godine, može se primetiti da ih je otprilike polovina njih napustila *zbog emigracije*. Većina emigriranih zaposlenih preselila se u Nemačku (83%). Organizacioni i institucionalni akteri se slažu da je iseljavanje građana Kosova, posebno kvalifikovanih radnika, preovlađujuće pitanje na Kosovu. Za emigraciju se smatra da se neprestano povećava i da nakon toga ima uticaja na tržište rada i nedostatak veština u zemlji. Osim nade u bolje prilike za posao i lični ekonomski razvoj, porodično okupljanje takođe je imalo veliku ulogu kod mnogih koji su emigrirali u Nemačku.

Bez obzira na to, ozbiljnost efekata nastalih zbog emigracije zaposlenih ne izgleda velika među anketiranim kompanijama. Kada im je predstavljen spisak potencijalnih problema izazvanih emigracijom radnika i kada je zatraženo da se oceni težina pomenutih problema (na skali od jedan do pet, gde je jedan bez efekta, a pet jednako ozbiljnom efektu), rangirani su između jednog i dva boda (rang 2 ukazuje na neznatan efekat). Najveće rangirano pitanje, koje je u proseku imalo 1,9 bodova, odnosilo se na troškove zapošljavanja novih zaposlenih. Ovi rezultati bi se mogli objasniti tima da je većina zaposlenih u anketiranim kompanijama koja je emigrirala bila sa samo srednjim obrazovanjem (75%) i radili su na tehničkim pozicijama (52%) (tj. nisu stručne ili rukovodeće pozicije) i mogli bi biti lakše zamenjeni nego visoko kvalifikovano osoblje.

Intervjui sa organizacionim i institucionalnim zainteresovanim akterima pokazali su da se emigracija smatra da ima najveći uticaj kada su u pitanju profesionalni i kvalifikovani radnici. Ovo se posebno odnosi na poslove kao što su lekari, medicinske sestre i inženjeri. Prema organizacionim i institucionalnim akterima, ovo najviše utiče na zdravstveni sektor. Takođe je istaknuto da često kvalifikovani i profesionalni radnici, ili oni sa višim stepenom obrazovanja, emigriraju bez namere da se kasnije vrate na Kosovo. Na osnovu pojedinačne procene anketiranih aktera, nedostatak cirkularne migracije[6] se povećava poslednjih godina.

Pored toga, oko 41% ispitanika iz preduzeća izjavilo je da njihove kompanije nisu pokušale da ubede zaposlene da ostanu kada su želeli da emigriraju u drugu zemlju nudeći im veće pogodnosti. Skoro trećina preduzeća je zaposlila novo osoblje kako bi ublažila posledice emigracije zaposlenih (27%), međutim, samo 6% njih je ponudilo bolje uslove rada za nove podnosioce prijava za posao.

Prema organizacijskim akterima, da bi se sprečilo emigriranje velikog broja ljudi radi boljih radnih prilika, preduzeća na Kosovu moraju da poboljšaju prakse za ljudske resurse, nudeći bolje uslove rada (formalne ugovore, povećane plate) i da ulažu više u obuku i razvoj.

Glavni razlozi za nezaposlenost i nezadovoljstvo na Kosovu odnose se na loš obrazovni sistem, neusklađenost aktera odgovornih za radnu snagu i zaposlenost u zemlji, kao i slabu ekonomiju uopšte

[6] Cirkularna (kružna) migracija je privremeno kretanje radnika migranta između njegovog doma i zemlje koja ga dočeka, obično u svrhu zaposlenja.

koja ne stvara dovoljno slobodnih radnih mesta za nezaposlene na Kosovu. Teška opšta politička situacija i neusvajanje efikasnih vladinih strategija za zapošljavanje i ekonomski razvoj takođe su navedeni kao faktori koji doprinose tome da su mnogi, naročito mladi ljudi na Kosovu izgubili nadu u budućnost na Kosovu i radije se odlučili za emigraciju, prema raznim zainteresovane akterima intervjuisanim u okviru ove studije.

Uvod

Visoki nivoi nezaposlenosti i nedostatak efikasnog obrazovnog sistema koji stvara radnu snagu koja odgovara zahtevima tržišta rada već duže vreme su najčešća pitanja i problemi na Kosovu. Ova pitanja su naterala Kosovce, posebno mlade, da se odluče za emigraciju u inostranstvo tražeći bolju budućnost kao i radne mogućnosti. Stoga je glavni cilj „Pulsa biznisa" UNDP da istraži izazove sa kojima se preduzeća suočavaju u obezbeđivanju kvalifikovane radne snage i sprečavanju emigracije radnika. Konkretnije, cilj ove studije je da istraži povezanost između tržišta rada na Kosovu i emigracije sa Kosova. Sa ovim u vezi, studija će imati za cilj da otkrije izazove povezane sa tržištem rada u smislu posledica nezadovoljavajuće ponude određenih veština. Cilj studije je pružanje korisnih informacija za kreatore politika u rešavanju nedostataka na tržištu rada.
Da bi postigao gore opisane ciljeve, UNDP je ugovorio „IDRA Research and Consulting" za prikupljanje i analizu podataka kroz tri različite komponente:
„Desk" („za stolom") istraživanje o temama oko zapošljavanja i iseljavanja na Kosovu, koje daje osnovne informacije o izazovima vezanim za nezaposlenost, tržište rada kao i veštinama koje nedostaju u zemlji.

Ciljano reprezentativno istraživanje javnog mnjenja sa dve stotine jednim (201) preduzećem na Kosovu, koje ima za cilj da istraži kako se preduzeća na Kosovu ponašaju, koji su izazovi sa kojima se suočavaju u pogledu nalaženja kvalifikovanih radnika, kao i koji je uticaj emigracije radnika na Kosovu na njih.

Sedamnaest (17) otvorenih polu-strukturiranih intervjua[7] sa predstavnicima različitih institucija i organizacija obavljeno je kako bi se produbila analiza problema relevantnih za studiju.[8]

Intervjui su vođeni sa sledećim akterima:

- Odeljenje za rad i zapošljavanje, deo Ministarstva za rad i socijalno staranje,
- Odeljenje za kulturne centre u dijaspori, deo Ministarstva za dijasporu i strateške investicije,
- Odsek za aktivne mere i analizu na tržištu rada, Odeljenje za rad u Agenciji za zapošljavanje,
- Projekat Jačanje zaposlenosti omladine (Enhancing Youth Employment - EYE),
- Četiri predstavnika iz različitih programa i projekata iz nemačkih GIZ i DEMAC,
- NVO Kosovski centar za edukaciju (Kosovo Education Center - KEC),
- Agencija za stručno obrazovanje i obuku i obrazovanje odraslih (VETAE),
- NVO Komora za poslovanje na Kosovu (Chamber of Doing Business in Kosovo - CDBK),
- Američka privredna komora,
- Privredna komora Kosova,
- Kosovska ženska privredna komora – G7

[7] *Tokom izveštaja, nalazi iz ovih intervjua su uključeni u analizu kvantitativnog istraživanja, kao i neki dodatni nalazi na kraju poglavlja o nalazima istraživanja. Terminologija koja je korišćena za ove intervjue je „institucionalni i organizacioni akteri".*
[8] *Dalji detalji u vezi sa intervjuisanim institucijama mogu da se nađu u aneksu ovog izveštaja o metodologiji, dole.*

- NVO Germin,
- NVO Help Kosovo,
- Centar za izvršni razvoj preduzeća (Center for Enterprise Executive Development - CEED).

Prikupljanje podataka kroz ova tri modula pruža trodimenzionalno istraživanje koje omogućava proučavanje povezanosti ovih pitanja jednih sa drugima i pomaže kreatorima politika da ih zajedno rešavaju.

Ovaj izveštaj predstavlja kombinovane nalaze ovih aktivnosti prikupljanja podataka. Započinje pružanjem osnovnih informacija o temama važnim za ovu studiju kroz sprovedeno istraživanje za stolom, a sledi glavno poglavlje ovog izveštaja koje se sastoji od podataka dobijenih istraživanjem preduzeća i intervjuima sa predstavnicima iz institucija. Ovo poglavlje je strukturisano iz različitih modula koji se koriste u anketnom upitniku i vodiču za intervju. Poslednji deo ovog izveštaja predstavlja kratku diskusiju o nalazima, zaključcima i preporukama. Detaljan metodološki pristup može se naći u aneksu ovog izveštaja.

Iako su detalji o uzorkovanju predstavljeni u metodološkom odeljku, važno je napomenuti nekoliko osnovnih informacija o poslovnom okruženju na Kosovu pre nego što se pozabavimo detaljnim nalazima ovog izveštaja.

Kosovski poslovni sektor gotovo u potpunosti čine MSP (mikro, mala i srednja preduzeća). Na Kosovu posluje oko 38 000 registrovanih preduzeća:

- 93.1% od njih su mikro preduzeća,
- 5.9% su mala, i
- 0.9% su srednje veličine.
- Samo.1% od ukupne populacije biznisa je klasifikovano kao velika preduzeća.

Kosovska klasifikacija MMSP je definisana zakonom o stranim investicijama koji je stupio na snagu 2014. godine. Jedini kriterijum je veličina po broju zaposlenih. MMSP su definisani kako je prikazano ispod:

- Mikro-preduzeće jedan (1) do devet (9) zaposlenih;
- Malo preduzeće deset (10) do četrdeset devet (49) zaposlenih;
- Srednje preduzeće pedeset (50) do dve stotine četrdeset devet (249) zaposlenih.[9]

Gornja terminološka klasifikacija je u velikoj meri usvojena za ovaj izveštaj, osim jednog prilagođavanja, tj. srednja i velika preduzeća su grupisana u jednu kategoriju (50+ zaposlenih) da bi se stvorio pod-uzorak koji je dovoljno velik da omogući smislenu analizu.

S obzirom na poslovni pejzaž na Kosovu, proporcionalna raspodela uzorka (N = 201) ne bi dozvolila bilo kakvu analizu pod-uzoraka prema veličini. Dakle, da bi se u ovoj studiji predstavila i preduzeća većih dimenzija, postavljen je veći ciljni broj srednjih i velikih preduzeća (predimenzionirani uzorak).

Predimenzionirano uzorkovanje/uzorkovanje sa kvotama pruža mogućnost za komparativnu analizu za različite segmente veličine uz ponderisanje rezultata za zbirni (agregatni) uzorak.

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

Tabela 1. Kvantitativni uzorak biznisa

Veličina i težina biznisa	Uzorkovanje kvote
	N=201 Intervjua sa biznisima
Mikro (93.1%) (1-9 zaposlenih)	91
Malo (5.9%) (10-49 zaposlenih)	66
Srednje i veliko (1%) (50+ zaposlenih)	44
Ukupno	201

Što se tiče geografske distribucije preduzeća, treba imati na umu da se oko jedne trećine svih registrovanih preduzeća na Kosovu nalazi u regionu Prištine. Da bi se prikazala geografska distribucija preduzeća u zemlji, kao i zbog prilično male veličine uzorka studije, podaci raščlanjeni po regionima podeljeni su na preduzeća sa sedištem u Prištini i preduzeća koja nisu iz Prištine. U grupi „Ne-Priština" su preduzeća koja se nalaze u regionu Prizrena (14%), Uroševca (11%), Gnjilana (10%), Đakovice (9%), Peći (9%) i Mitrovice (8) %).

Aktivnosti prikupljanja podataka za istraživanje preduzeća obavljene su u periodu od 12. marta 2020. do 02.aprila 2020. godine, dok su polu-strukturisani intervjui obavljeni u periodu od 06.aprila 2020. do 28.aprila 2020.

Osnovne informacije - zaposlenost, veštine i emigracija na Kosovu

Visok nivo nezaposlenosti, obeshrabreni radnici i odliv mozgova doveli su Kosovo u tešku socijalnu i ekonomsku situaciju. Neke od zabrinjavajućih tema godinama su bile visoka stopa nezaposlenosti, posebno mladih i žena; nedovoljan nivo veština vezanih za posao bez obzira na nivo obrazovanja, godine školovanja ili oblast obrazovanja i visok nivo emigracije kvalifikovanog stanovništva različitog nivoa imali su značajne efekte na zemlju.

Presek stanja u vezi sa zaposlenošću

Kosovo ima visok nivo nezaposlenosti i za muškarce i za žene, a posebno za mlade već godinama. Poslednjih najmanje osam godina nivoi nezaposlenosti su se neznatno menjali marginalnim porastom ili opadanjem. Ako uporedimo nivo ukupne nezaposlenosti za 2018. godinu sa nivoom na kraju 2019. godine, otkriva se pad nezaposlenosti od 15% (ili za 3,9 procentnih poena (pp)). Nivo nezaposlenosti muškaraca smanjio se za 26% (ili 5,9 pp). Ovo bi moglo biti delimično posledica povećanja neaktivnosti muškaraca za 9%. S druge strane, nivo nezaposlenosti žena, osim što su najmanje aktivne, porastao je za 3% (ili 1 pp)[10].

Manje od polovine radno sposobnog stanovništva na Kosovu je ekonomski aktivno, dok su oko 59,5% radno sposobne populacije ekonomski neaktivni pojedinci, uključujući ovde studente, kućne radnike, obeshrabrene radnike i druge pojedince koji ne traže aktivno bilo koju vrstu posla.

Najslabija situacija u ovom pogledu obuhvata žene radne dobi, od kojih je 78,9% ekonomski neaktivno, dok su generalno grupa sa najvišom stopom nezaposlenosti od oko 50% mladi, odnosno osobe starosti od 15 do 24 godine. Dalje, oko 33% njih nije u obrazovanju, zapošljavanju ili obuci (NEET) što ukazuje na potpunu odvojenost od obrazovnog sistema i tržišta rada, što je pak razlog za pogoršanje njihovih ukupnih mogućnosti za zapošljavanje u bliskoj ili dalekoj budućnosti[11]. Bez ikakve vrste obuke i sa brzim promenama na tržištu rada, ova grupa je u visokom riziku od dugoročnih ekonomskih teškoća ili ekonomske zavisnosti od drugih.

Upoređivanje podataka između 2018. i 2019. godine pokazuje da se ukupna stopa učešća u radnoj snazi smanjila za 1% (ili 0,4 pp). Stopa učešća ženske radne snage povećala se, pak, za 15% (ili 2,7 pp), dok je stopa učešća muškaraca u radnoj snazi smanjena za 6% (ili 3,6 pp). Ne samo da se pogoršalo učešće radne snage, već je za 9% porastao udeo mladih koji nisu u obrazovanju, zaposlenju ili obuci (ili 2,6 pp). Međutim, nestabilna zaposlenost se malo poboljšala smanjenjem za 4% (ili 0,8 pp) (vidi tabelu dole).[12]

[10] Kosovska agencija za statistiku. Internet platforma za podatke. askdata-ks.org
[11] Ibid.
[12] Ibid.

Tabela 1. Kosovo - ključne brojčane vrednosti u vezi sa zaposlenošću u 2018. i 2019 po polovima i ukupno.

	2018.			2019.		
	Muškarci	Žene	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno
Stopa učestvovanja radne snage	63.3%	18.4%	40.9%	59.7%	21.1%	40.5%
Stepen neaktivnosti	36.7%	81.6%	59.1%	40.3%	78.9%	59.5%
Odnos između broja zaposlenih i broja stanovnika (stopa zaposlenosti)	45.3%	12.3%	28.8%	46.2%	13.9%	30.1%
Stopa nezaposlenosti	28.5%	33.4%	29.6%	22.6%	34.4%	25.7%
Stopa nezaposlenosti omladine (15-24 godine)	51.5%	64.7%	55.4%	44.1%	60.3%	49.4%
NEET udeo omladine (15-24 godine)	30.2%	30.0%	30.1%	31.4%	34.2%	32.7%
Procenat nestabilno zaposlenih u opštoj zaposlenosti	20.3%	17.1%	19.6%	20.3%	13.9%	18.8%

Izvor: platforma za podatke ASK.

Što se tiče zapošljavanja po ekonomskim aktivnostima ili sektorima, 58% žena je zaposleno u sektoru obrazovanja, trgovine, zdravstva i usluga, dok je 47,2% muškaraca zaposleno u sektorima trgovine, građevinarstva, proizvodnje i poljoprivrede[13]. Takođe je primetno da među zaposlenima 74,5% njih ima privremene ugovore (na određeno vreme), a samo 25,5% zaposlenih ljudi ima stalne ugovore[14], što ukazuje da oko 3 od svake 4 osobe na Kosovu nemaju značajnu sigurnost posla u smislu njihovog rizika od nezaposlenosti u bliskoj budućnosti.

Presek stanja u vezi sa veštinama i migracijom

Razumevanje glavnih odrednica nezaposlenosti i osnovnih problema kvaliteta obrazovanja slabijeg od poželjnog je od najveće važnosti, međutim, istovremeno je važno razumeti opseg ponude neadekvatnih/nerelevantnih veština u okruženju kosovskog tržišta rada.

Analiza od pre nekoliko godina otkriva da tehničke veštine naučene u stručnom obrazovanju, školama za obuku i univerzitetima ne vode stvaranju radnih mesta zbog zastarelih školskih predmeta koji nisu kompatibilni sa zahtevima tržišta rada. Ovo je slučaj pre svega zbog nedostatka efikasnih mehanizama saradnje između privatnog sektora i obrazovnih institucija u razvoju odgovarajućih i relevantnih nastavnih programa[15].

U zavisnosti od sektora ili ekonomske aktivnosti, nedostatak „mekih“ ili veština vezanih za posao predstavlja velike probleme. Na primer, pre nekoliko godina, sa glavnim izazovi se suočavao proizvodni

[13] Kosovska agencija za statistiku, Internet platforma za podatke. „Istraživanje radne snage 2019.”. askdata-ks.org.
[14] Ibid.
[15] Projekat „Jačanje zapošljavanja omladine“ (Enhancing Youth Employment) (EYE), Poboljšan razvoj veština zarad boljih mogućnosti omladine za zapošljavanje na Kosovu. Studija slučaja. 2016.

i uslužni sektor za razliku od trgovinskog sektora. U proizvodnom sektoru profesionalne veštine bile su više tražene i najteže ih je pronaći[16]. Dalje, u uslužnom sektoru, gde postoji veći skup kandidata za izbor, kompanije takođe prijavljuju nedostatak veština. Jedan takav slučaj je višak onih koji su diplomirali na društvenim naukama i koje privatno tržište teško apsorbuje, a kompanije pokazuju da im nedostaju veštine vezane za rad. Da stvar bude još gora, i dalje postoji razlika između standarda i programa stručnog osposobljavanja i potreba tržišta rada[17].

Nedavno istraživanje poslodavaca otkriva da je nedostatak kvalifikovane radne snage ili nedostatak kompetencija ograničio firme da požele da zaposle nove radnike[18]. Zaključak je da nezaposleni koji traže posao nemaju veštine ili radno iskustvo koje su preduzećima potrebne za njihove usluge ili proizvode. Pored toga, iako su tehničke ili specijalizovane veštine važne, ispada da su većini poslodavaca potrebni radnici koji su spremni dobro da obave svoj posao i pokažu marljivost (savesnost), zajedno sa veštinama rešavanja problema i sposobnošću da dobro rade pod pritiskom[19].

Zanimljivo je da razlike u veštinama imaju veći uticaj na one koji traže posao nego na one koji su već zaposleni. I same kompanije i zaposleni veruju da imaju veće podudaranje sa veštinama potrebnim za obavljanje posla i nivoom obrazovanja koji su stekli nego oni koji traže posao ili se prijavljuju za posao u kompanijama na Kosovu[20].

Pored jaza u kvalifikacijama, Kosovo doživljava i visok nivo emigracije. Jedan od ključnih razloga za to su životni standard na Kosovu, koji značajno zaostaje u poređenju sa standardom država članica EU. Kosovo se smatra jednom od najsiromašnijih zemalja u Evropi sa BDP po glavi stanovnika od 3.372 evra, dok je godišnji prosek potrošnje po glavi stanovnika 1.511 evra, a godišnja potrošnja domaćinstava 7.803 evra. Dalje, pošto je minimalna plata na Kosovu 130 evra mesečno za one mlađe od 35 godina i 170 evra mesečno za one koji su iznad te granice, većina ljudi se bori da spoji kraj sa krajem.[21]

Prema izveštaju koji je objavila Kosovska agencija za statistiku, stanovnici Kosova emigriraju uglavnom u Nemačku (35,25%) i Švajcarsku (22,94%), dok slede Italija (7,26%) i Austrija (5,61%) zajedno sa još nekoliko evropskih zemalja[22]. Podaci „Eurostat"-a o emigraciji sa zapadnog Balkana u EU pokazuju da je od 2008. do 2018. godine zemlju napustilo ukupno 529.647 kosovskih građana[23]. Za poređenje, 318.271 je emigriralo iz Bosne u EU, 258.020 njih je emigriralo iz Severne Makedonije u EU, a samo 36.089 ljudi emigriralo je iz Crne Gore u EU.

Dve zemlje koje pokazuju veći nivo iseljeništva između ovih godina su Srbija sa 588.033 ljudi koji su emigrirali u EU, a zemlja sa znatno višim nivoom iseljeništva u odnosu na sve ostale je Albanija sa ukupno 1.249.706 ljudi koji su emigrirali u EU između 2008. i 2018.[24]

---

[16] Američka komora na Kosovu. „Analiza jaza u veštinama". 2017.
[17] Ibid.
[18] Svetska banka. „Državni izveštaj za Kosovo: Nalazi iz istraživanja Veštine u smetu zapošljavanja i produktivnosti". 2019.
[19] Ibid.
[20] Ibid.
[21] Kosovska agencija za statistiku. „Istraživanje budžeta domaćinstava". 2017.
[22] Kosovska agencija za statistiku. „Kosovske migracije". 2014.
[23] Brojevi u vezi sa emigracijom izračunati su na sledeći način: Broj onih koji se prvi put prijavljuju za azil u EU + građani koji su nađeni da ilegalo borave u EU + oni sa dozvolom boravka u EU prvi put
[24] Izveštaj, „Migracije sa zapadnog Balkana u EU", Novembar 2019 (Analiza iz izveštaja zasnovana na podacima iz EUROSTAT-a)

Iako generalno visokokvalifikovani zaposleni takođe imaju i najviše plate na Kosovu, često im nedostaju mogućnosti za rast i usavršavanje talenata, zbog čega i oni odlučuju da napuste zemlju. Odliv mozgova takođe postaje problem za Kosovo. Na primer, u zdravstvenom sektoru je primećen veliki uticaj iseljavanja kvalifikovanih lekara, medicinskih sestara i tehničara. Pre nekoliko godina, Federacija kosovskih zdravstvenih sindikata tvrdila je da je oko 400 lekara napustilo zemlju, ne računajući medicinske sestre, a oko 73% studenata medicine izjavilo je da namerava da ode[25]. Ako Kosovo nastavi sa ovim obrascem ponašanja, izgubiće mnoge ljude koji su visoko kvalifikovani. To će smanjiti prihode zemlje od poreza, smanjiti konkurentnost i smanjiće i produktivnost. U slučaju pružalaca zdravstvenih usluga, vremenom će se smanjiti i kvalitet zdravstvenih usluga u zemlji.

[25] Balkan.eu. „Zdravstveni sistem na Kosovu na ivici kolapsa“. 2018

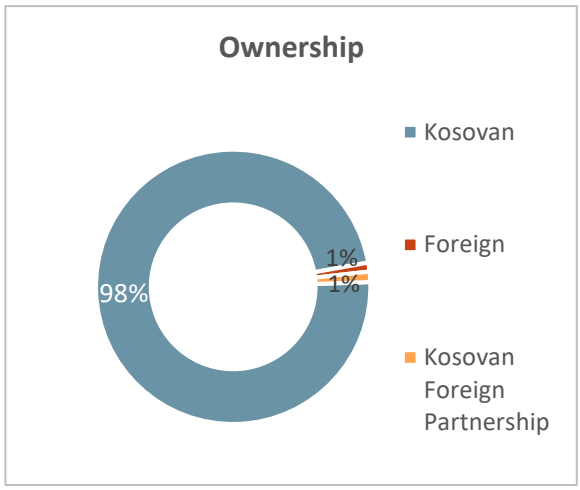
Nalazi istraživanja

Ovo poglavlje izveštaja predstavlja rezultate istraživanja prikupljene kroz kvantitativno istraživanje sa 201 preduzećem na Kosovu, kao i nalaze iz 17 polu-strukturisanih intervjua obavljenih sa predstavnicima više institucija i organizacija na Kosovu koje se bave temama relevantnim za ovu studiju.

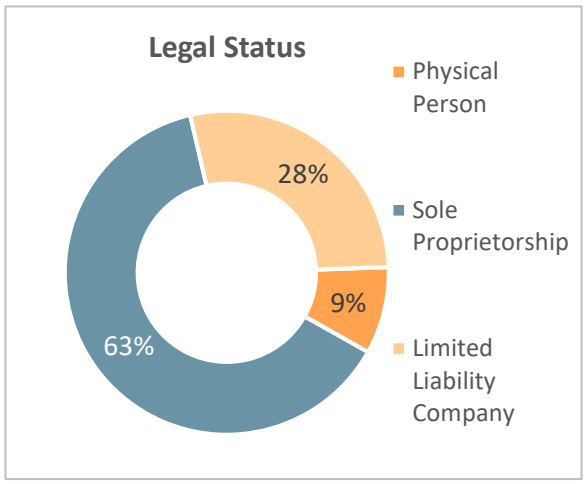
Profili kompanija

Od 201 anketiranog preduzeća, gotovo svi su bili pod vlasništvom Kosovaca (98%), a samo jedan procenat je u stranom vlasništvu ili je u vlasništvu kosovsko-stranog partnerstva. Otprilike 2 od svaka 3 preduzeća registrovana su kao samostalno vlasništvo, dok su 28% njih društva sa ograničenom odgovornošću (DOO).

Slika 1. *Vlasništvo nad preduzećima:*

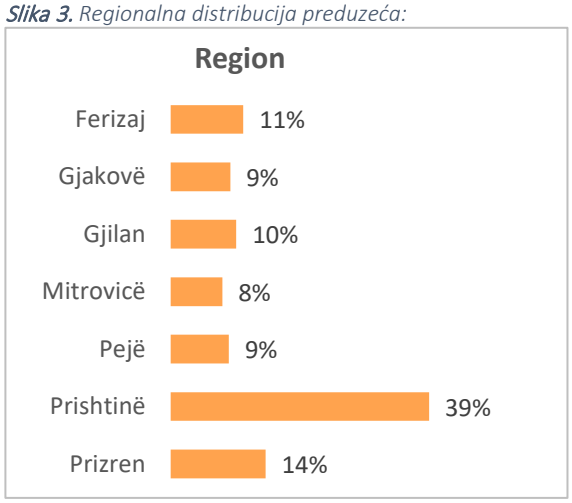


Slika 2*. Zakonski status preduzeća:*

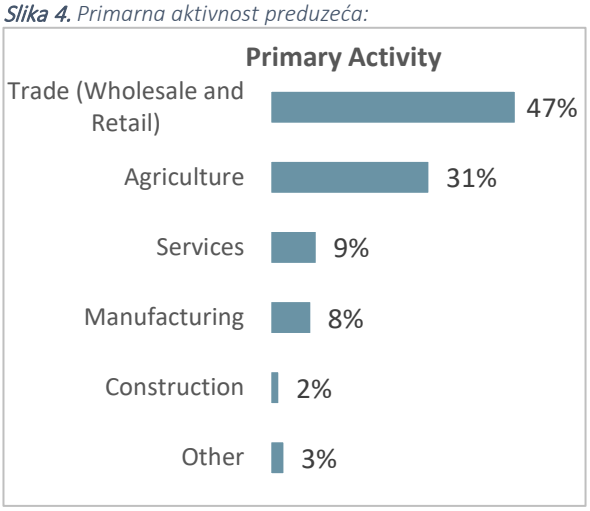


Većina preduzeća koja su učestvovala u ovom istraživanju locirana su u regionu Prištine (39%), dok je 14% smešteno u Prizrenu. Oko 10% njih bilo je u ostalim regionima zemlje. Skoro polovina je prijavila trgovinu kao osnovnu delatnost (47%), dok se oko jedne trećine njih bavi poljoprivredom (31%).

Slika 3. *Regionalna distribucija preduzeća:*



Slika 4. *Primarna aktivnost preduzeća:*

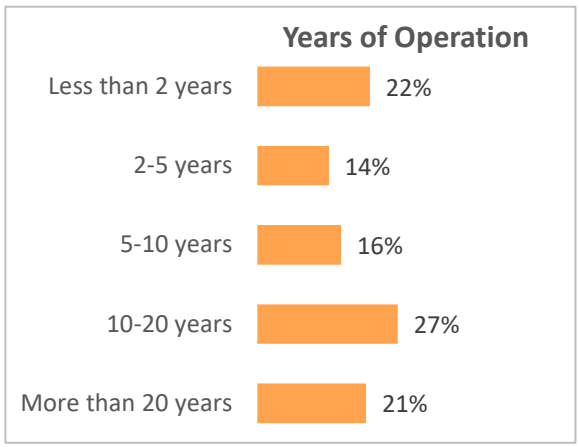


Većina firmi posluje već duže vreme, 27% posluju 10-20 godina, a 21% više od 20 godina. Međutim, novija preduzeća bila su zastupljena sa gotovo isto toliko (22%), sa manje od dve godine poslovanja.

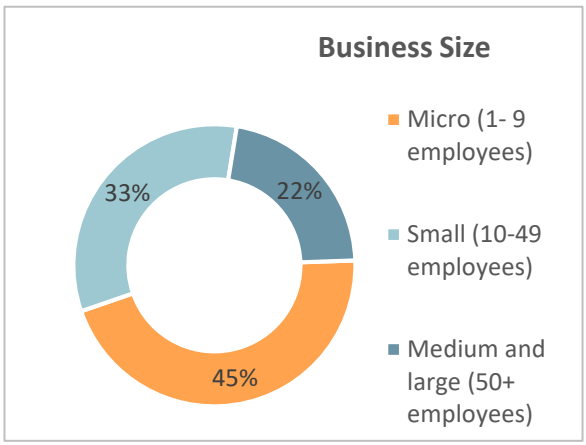
Poslovni sektor Kosova gotovo u potpunosti čine mikro i mala preduzeća. Kako bi u ovoj studiji takođe bili predstavljena i veća preduzeća, postavljen je veći ciljni broj srednjih i velikih preduzeća (predimenzionirani uzorak), što daje mogućnost za komparativnu analizu za različite segmente veličine uz ponderisanje rezultata za zbirni uzorak.

Oko 45% preduzeća spadalo je u mikro kategoriju (1-9 zaposlenih), dok je jedna trećina bila kategorija malih preduzeća (10-49 zaposlenih). Srednje i velike kompanije su grupisane u jednu kategoriju (22%).

Slika 5. *Godine rada:*

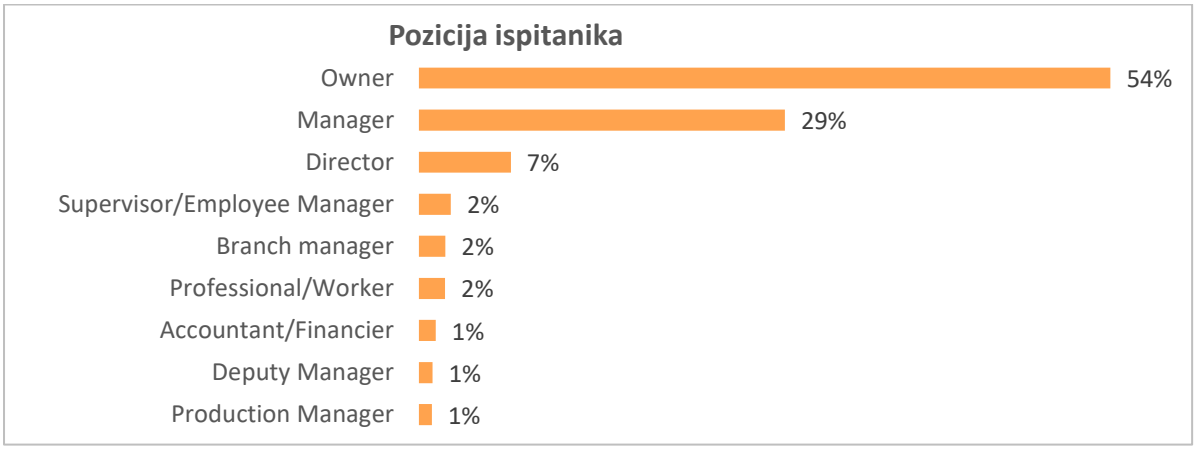


Slika 6. *Veličina preduzeća:*



Većina ispitanika u ovoj studiji bili su vlasnici preduzeća (54%), dok je skoro trećina odgovora za anketu došla od zaposlenih na rukovodećim položajima.

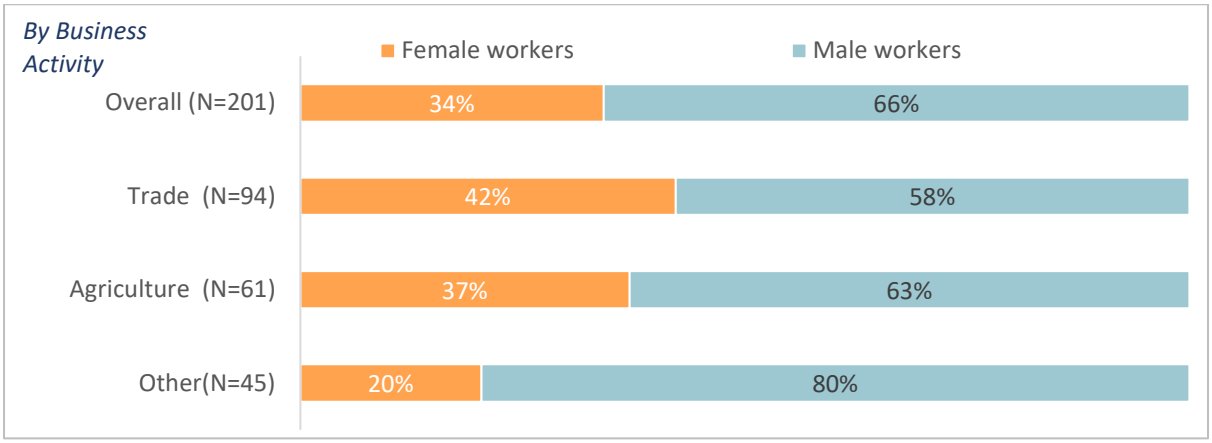
Slika 7. Pozicija ispitanika:



Rezultati podataka otkrivaju visok udeo muškaraca među zaposlenima. Dve trećine svih zaposlenih u istraživanim preduzećima su muškarci (66%). Više zaposlenih žena je primećeno u sektoru trgovine (42%), dok se manji broj bavio poljoprivredom (37%). Kategorija „ostalo" koja se sastoji od proizvodnje, građevinarstva, usluga i ostalog, prikazala je najmanji broj zaposlenih žena (20%). *

Intervjui sa organizacionim i institucionalnim zainteresovanim akterima dalje su podvukli da veliki deo ženske populacije na Kosovu nije aktivan na tržištu rada. Ovo pitanje je još uvek povezano sa tradicionalnim rodnim ulogama u mnogim porodicama u zemlji, gde su žene u velikoj meri odgovorne za domaćinstvo i roditeljstvo. Podaci KAS-a (Kosovska agencija za statistiku) procenjuju da do 79% žena na Kosovu nisu bile aktivni deo radne snage u 2019. godini.[26]

Slika 8. Ukupan broj muških i ženskih zaposlenih:

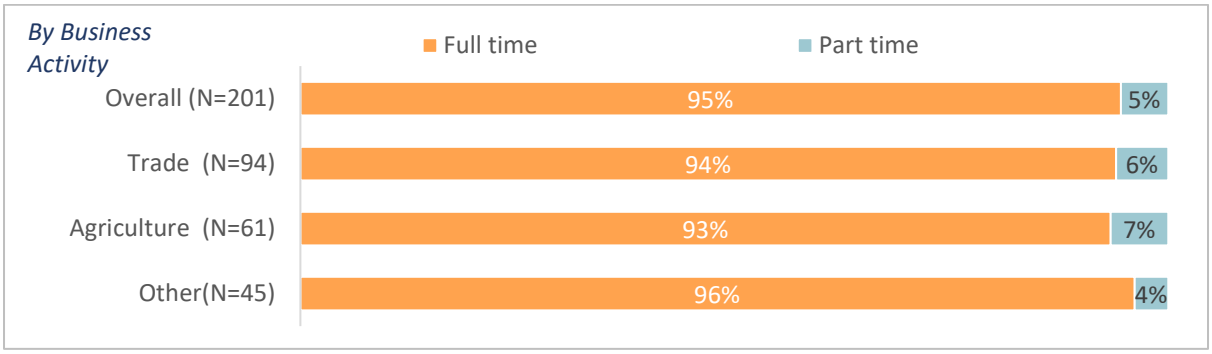


** Napomena: 'Ostale aktivnosti' obuhvataju proizvodnju (16 slučajeva), Građevinarstvo (4 slučaja), Usluge (18 slučajeva) i ostale (6 slučajeva). Ove aktivnosti bile su grupisane zbog malog broja slučajeva. Ovo važi za sve grafikone u ovom izveštaju gde je izvršena podela po poslovnim aktivnostima.*

[26] Kosovska agencija za statistiku. Internet platforma za podatke. askdata-ks.org.

Čini se da je zaposlenost sa skraćenim radnim vremenom neuobičajena među anketiranim preduzećima. Samo 5% zaposlenih u istraživanim preduzećima bilo je zaposleno sa skraćenim radnim vremenom (N = 30). Zapošljavanje skraćenim radnim vremenom bilo je nešto češće u sektoru poljoprivrede (7%).

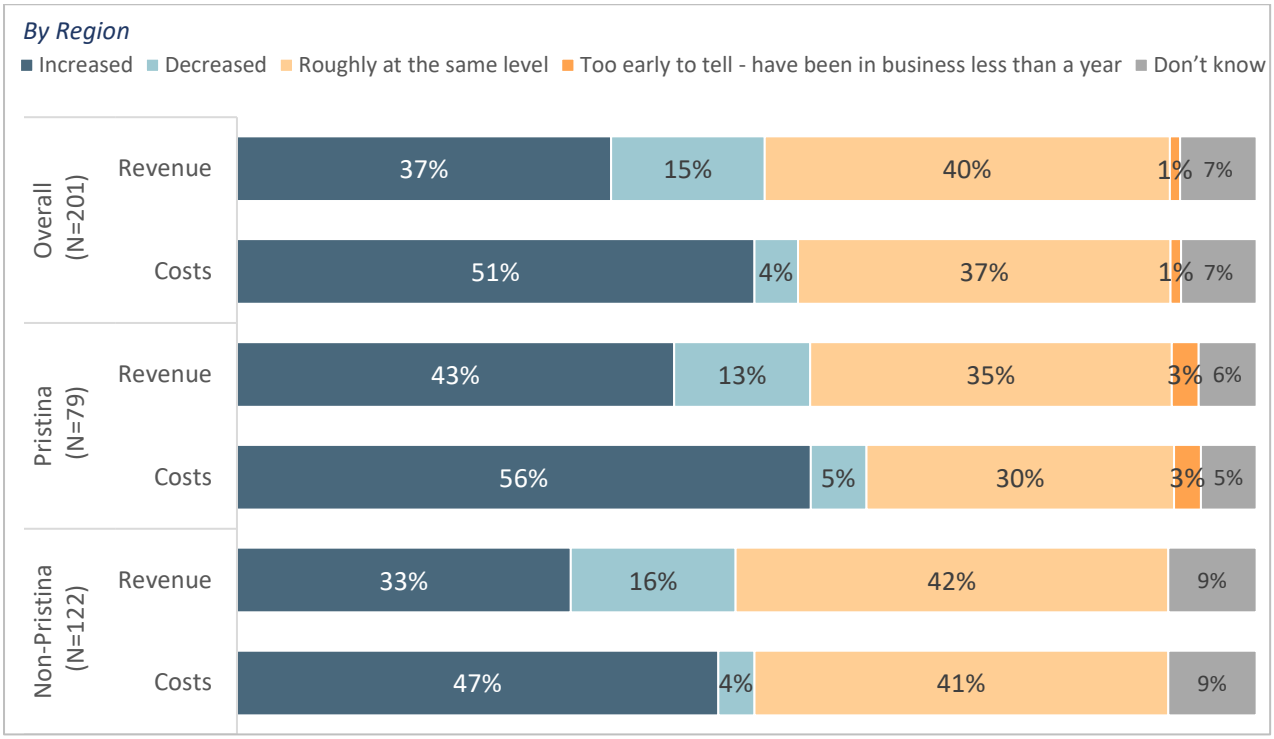
Slika 9. Ukupna broj zaposlenih sa punim radnim vremenom i sa skraćenim radnim vremenom



U toku 2019. godine više od jednog na svaka tri preduzeća povećalo je prihode (37%). Istovremeno su se povećali i troškovi za više od polovine njih koji su prijavili to povećanje (51%).

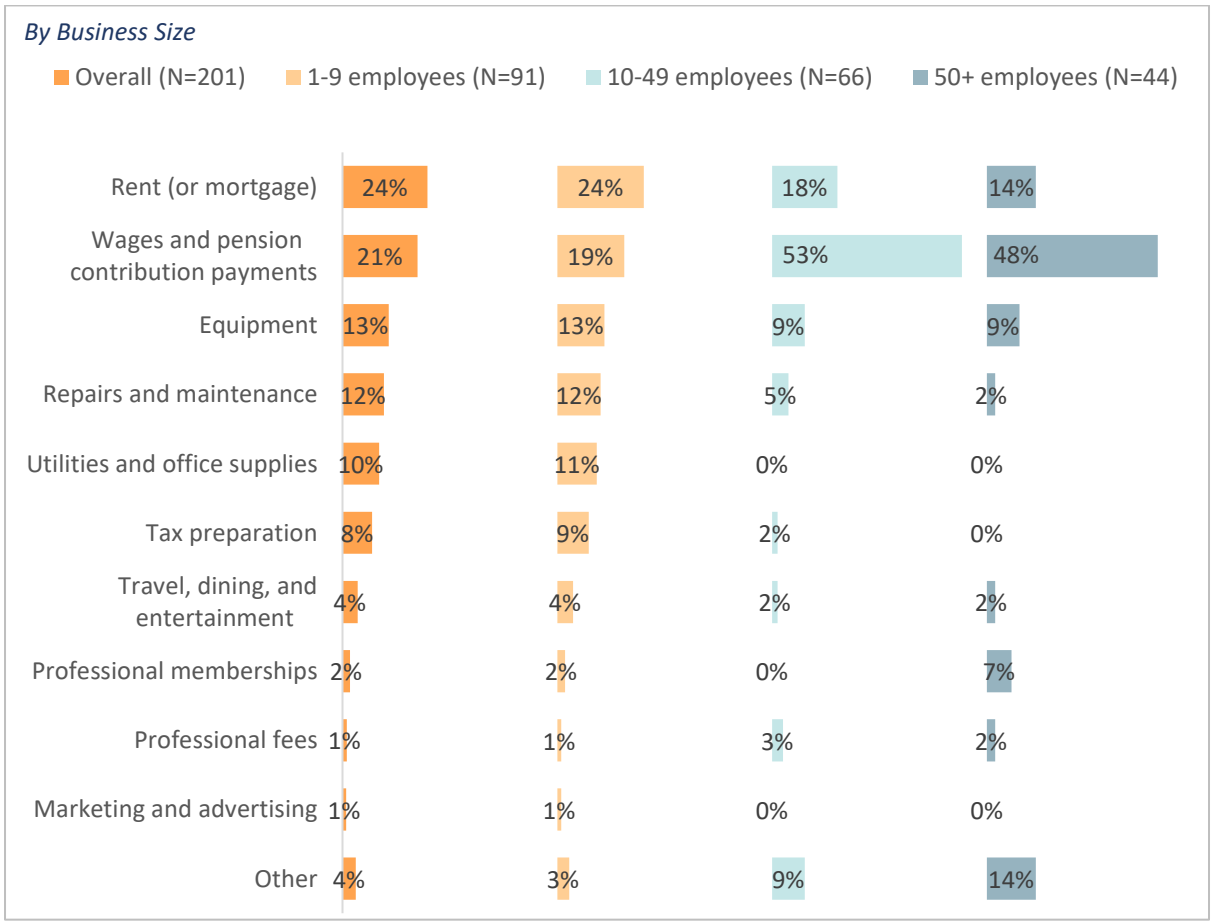
Međutim, treba napomenuti da je značajan procenat preduzeća izvestio da su prihodi (40%) i troškovi (37%) ostali približno isti. Preduzeća koja su locirana u regionu Prištine beležila su veći rast prihoda (43%) od preduzeća u ostalim regionima Kosova (33%). U isto vreme, prvi su takođe imali veći porast troškova (56%) od drugih (47%). Oko 16% preduzeća izvan Prištine izvestilo je o smanjenim prihodima, dok je samo 13% preduzeća iz Prištine učinilo to isto.

Slika 10. U toku poslednje godine, da li su prihodi i rashodi porasli, smanjili se ili su ostali isti?



Troškovi zakupa/hipoteke (24%) i troškovi vezani za plate, penzije i uplate doprinosa (21%) bili su glavni faktori koji se pominju kada se pita o najvišim troškovima koje preduzećima imaju u svom poslovanju. Razvrstavanje prema veličini preduzeća pokazuje da veća preduzeća često imaju najviše troškove kroz plate, penzije i uplate doprinosa. Mikro preduzeća doživljavaju kiriju/hipoteku ili troškove povezane sa opremom i popravkama kao najviše troškove češće nego veća preduzeća.

Slika 11. *Koji je najveći trošak za vašu kompaniju u njenom radu?*



Uslovi za rad

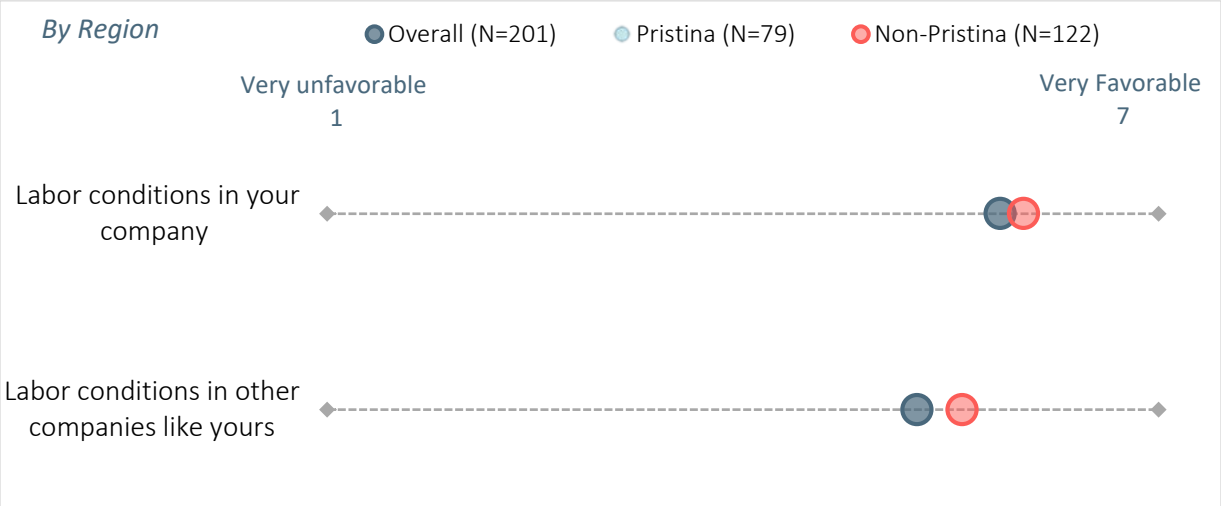
Ovaj odeljak se bavi temama kao što su opšta procena uslova rada u anketiranim preduzećima, vrste i dužina ugovora o radu kao i isplata naknada za zaposlene.

Prvo su ispitanici zamoljeni da ocene na skali od jedan do sedam (jedan = veoma nepovoljni i sedam = vrlo povoljni) kako ocenjuju uslove rada u njihovoj kompaniji i u drugim sličnim firmama.

Sve u svemu, ispitanici su uslove rada u sopstvenoj kompaniji ocenili kao povoljne, sa 5,8 od 7 bodova. Oni sa kompanijama lociranim izvan prištinskog regiona činili su se malo više naklonjeni svojim uslovima rada (6,0 bodova) nego oni iz prištinskog regiona (5,6 bodova)[27].

Kada su upitani da procene uslove rada u drugim preduzećima slične vrste u poređenju sa uslovima ispitanika, uslovi rada su i dalje ocenjeni kao povoljni, ali sa nešto nižom ocenom (ukupno 5,2). Ostale kompanije u regionu Prištine ocenjene su sa samo 4,6 bodova, što predstavlja najnižu vrednost, dok su ostale kompanije u Prištini ocenjene sa 5,8 bodova.

Slika 12. *Po vašem mišljenju, koliko su povoljni radni uslovi u vašoj kompaniji i u drugim kompanijama koje su slične vašoj? (Po regionima)*

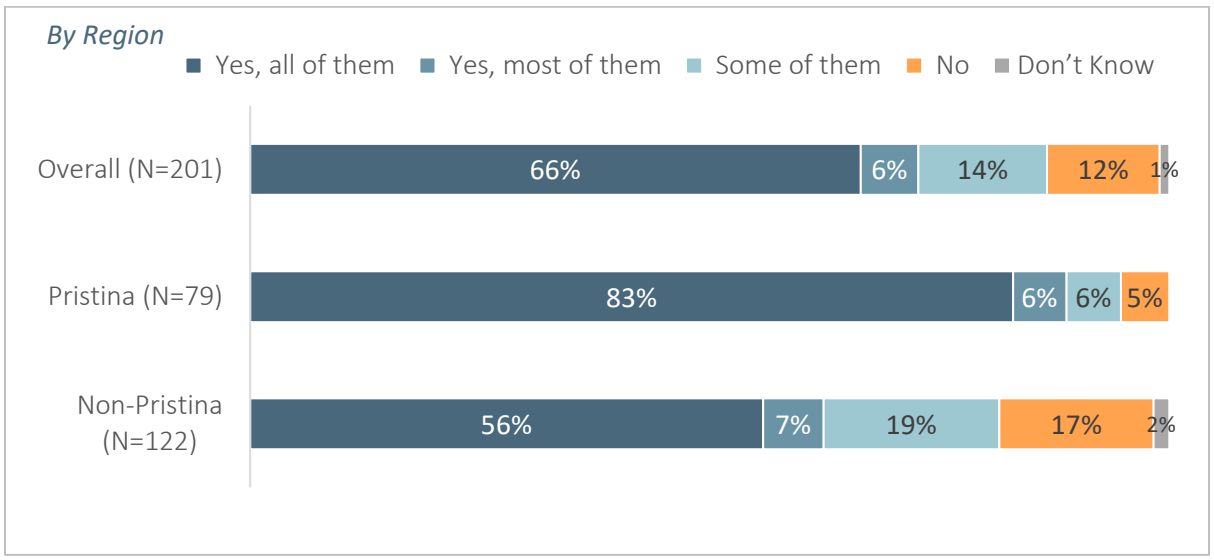


Rezultati podataka raščlanjeni po veličini preduzeća pokazali su slične rezultate kao i gore. Male razlike mogu se primetiti kod ispitanika koji su uslove rada u većim preduzećima ocenili nešto povoljnije nego u manjim.

[27] *Napominjemo da je većina intervjua sprovedena sa vlasnicima, generalnim direktorima ili direktorima kompanija. Ispitanici na visokim pozicijama u biznisima su zabrani da bi se obezbedilo poznavanje ponašanja kompanije i njenih izazova.*

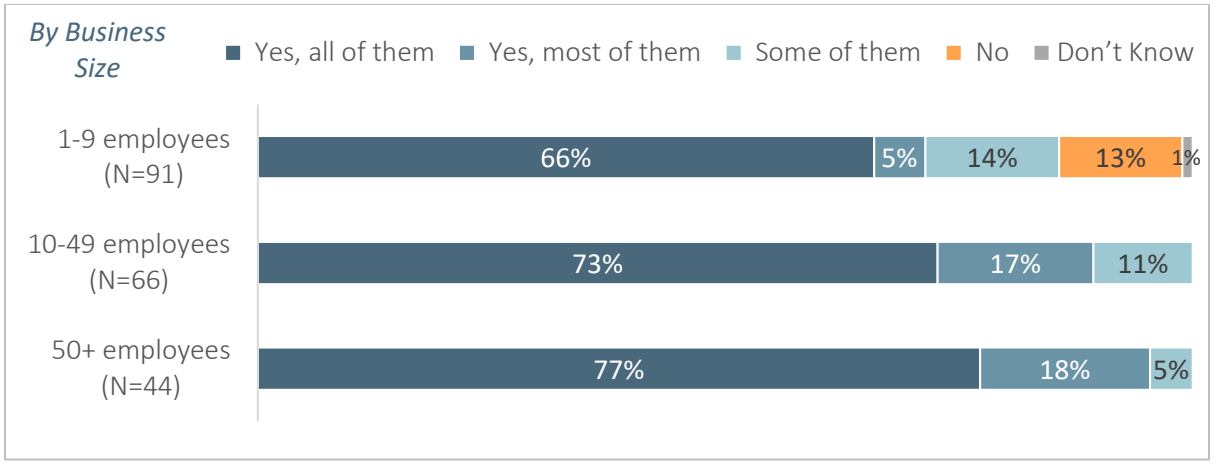
Dve od svake tri kompanije izjavile su da je sve njihovo osoblje imalo pisane ugovore o radu. Međutim, većina njih nalazi se u regionu Prištine (83%), dok je samo 56% ispitanika kompanija iz drugih regiona prijavilo ovo isto. Oko 19% preduzeća van regiona Prištine izjavilo je da samo neki zaposleni imaju pismene ugovore, a 17% njih je izjavilo da njihovo osoblje nema pisane ugovore. Ovo pitanje ističu i neki institucionalni akteri koji su doveli u pitanje realnost visokog nivoa nezaposlenosti na Kosovu zbog neformalnog zapošljavanja. Prema njihovim rečima, značajan broj radnika na Kosovu se bavi poslom bez formalnih ugovora.

Slika 13. Da li zaposleni u vašoj kompaniji imaju pisane ugovore? (Po regionima)



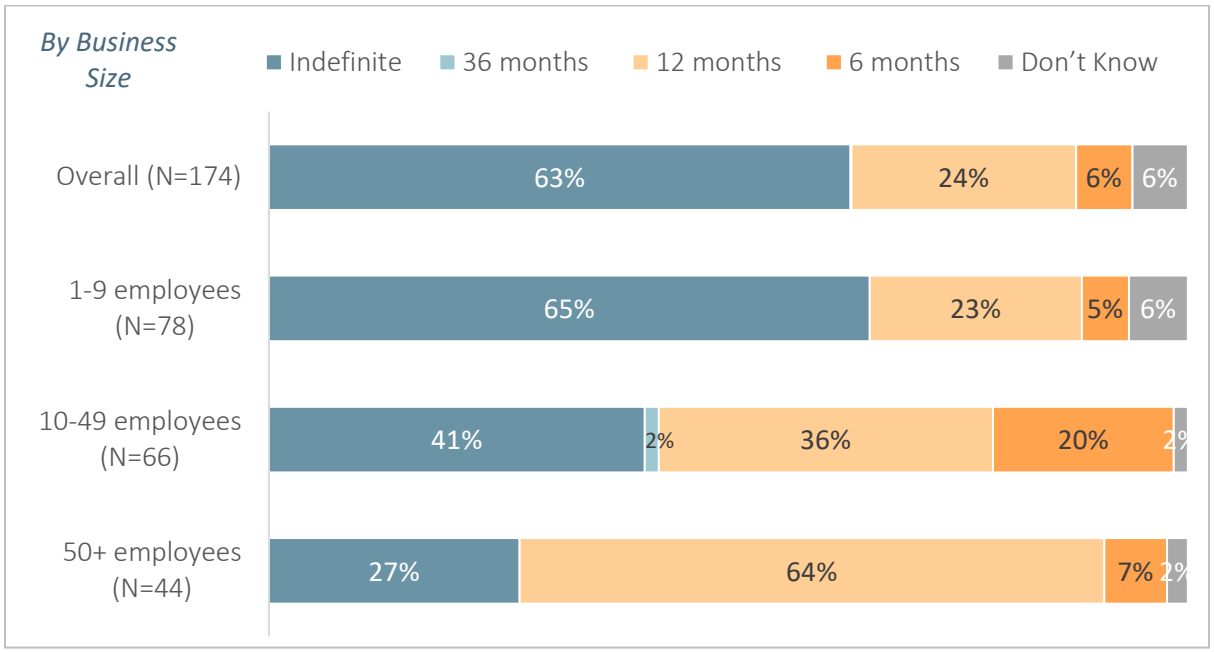
Podaci ukazuju da se verovatnoća postojanja pisanog ugovora za celo osoblje povećava sa veličinom preduzeća. Iako je 77% ispitanika koji pripadaju srednjem ili velikom biznisu reklo da sve osoblje poseduje pisani ugovor o radu, samo 66% mikro kompanija prijavilo je isto. Oko 13% ispitanika iz mikro kompanija izjavilo je da njihovo osoblje nema pismene ugovore.

Slika 14. Da li zaposleni u kompaniji imaju pisane ugovore? (Po veličini preduzeća)



Za srednje i velike kompanije verovatnije je da su ugovori o radu za osoblje sa punim radnim vremenom ograničeni na trajanje od 12 meseci (64%), dok, što je kompanija manja, češće su uobičajeni neograničeni ugovori. Skoro dva od svaka tri mikro preduzeća izjavila su da je njihov uobičajeni ugovor za zaposlene sa punim radnim vremenom neodređen (65%), dok je samo 27% ispitanika iz srednjih i velikih kompanija izjavilo to isto.

Slika 15. *Koliko je dug uobičajeni ugovor za zaposlene sa punim radnim vremenom?*

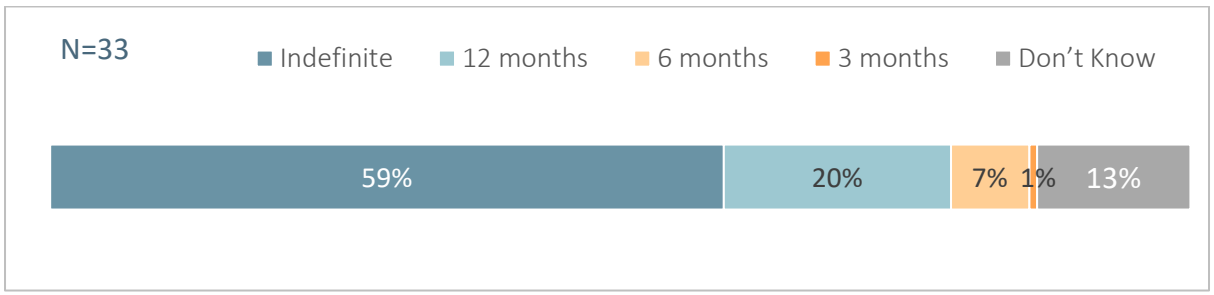


**Samo ona preduzeća koja imaju pisane ugovore.*

Sigurnost posla u privatnom sektoru često se smatra slabom zbog nedostatka formalnih ugovora ili zbog ugovora sa kratkim vremenskim trajanjem. Institucionalni akteri ovo zauzvrat vide kao razlog da ljudi sa Kosova traže posao u inostranstvu ili u kosovskom javnom sektoru.

Samo 33 od anketiranih kompanija izjavilo je da zapošljava radnike sa skraćenim radnim vremenom. Većina njih je obično imala neograničen ugovor o radu (59%), dok je 20% imalo ugovor koji je bio ograničen na 12 meseci.

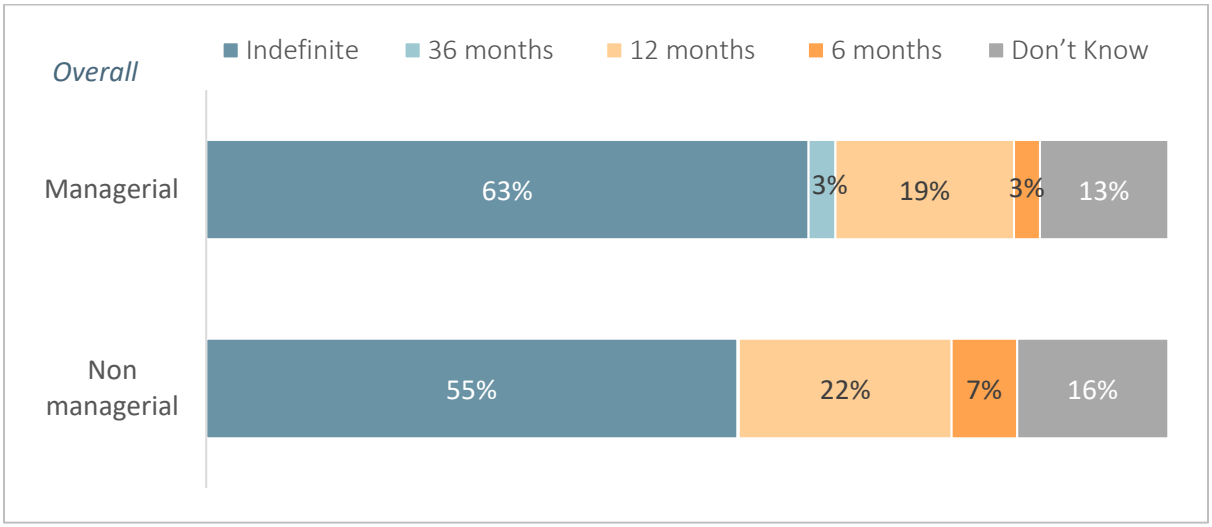
Slika 16. *Koliko je dug uobičajeni ugovor za zaposlene koji nisu zaposleni sa punim radnim vremenom?*



**Samo ona preduzeća koja imaju pisane ugovore i radnike sa skraćenim radnim vremenom.*

Podaci dalje ukazuju na to da je malo više verovatno da će zaposleni na rukovodećim pozicijama imati neograničen ugovor o radu nego oni na ne-rukovodećim pozicijama (63% u odnosu na 55%).

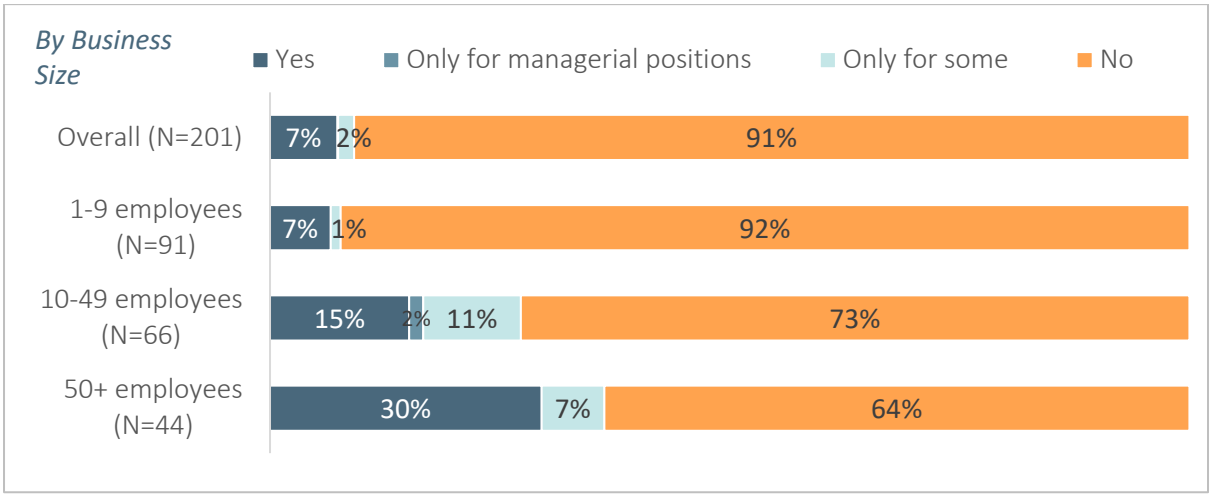
Slika 17. Koliko je dug uobičajeni ugovor za ne-rukovodeće i rukovodeće pozicije?



**Samo ona preduzeća koja imaju pisane ugovore.*

Samo 7% ispitanika izjavilo je da njihova kompanija nudi privatno zdravstveno osiguranje za zaposlene. Izgleda da veće kompanije češće pokrivaju privatno zdravstveno osiguranje od manjih. Skoro jedna trećina srednjih i velikih kompanija izvestila je da pokrivaju ovu vrstu beneficije (30%). Nepostojanje zdravstvenog osiguranja i drugih vrsta beneficija za radnike takođe su istaknuti od strane aktera iz organizacija koji su za ovo pitanje dopisali kao još jedan razlog za opšte nezadovoljstvo tržištem rada na Kosovu.

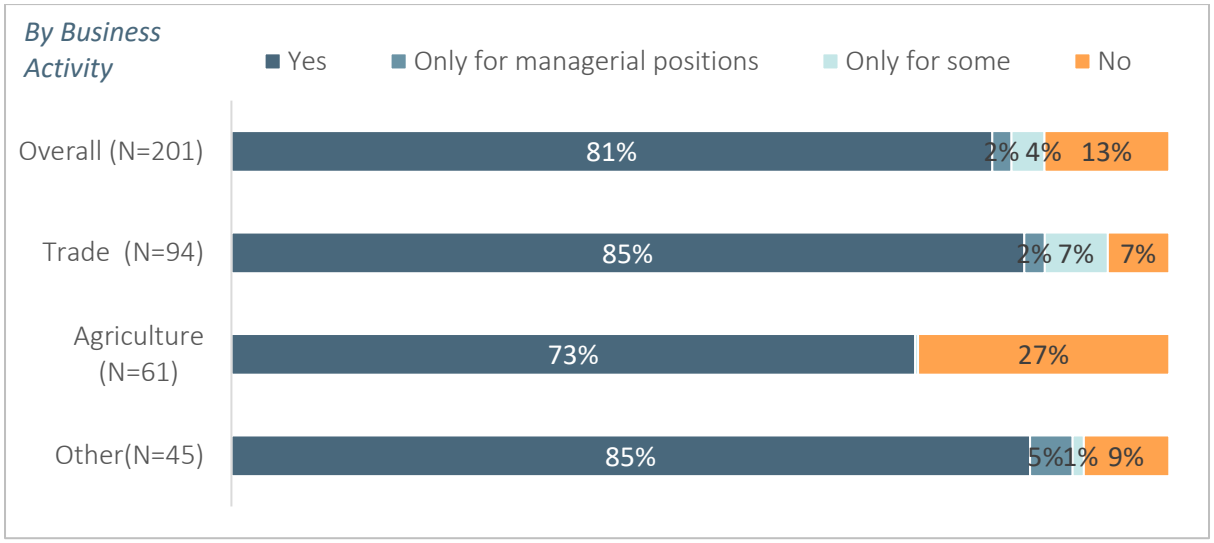
Slika 18. Da li vaša kompanija nudi zdravstveno osiguranje za svoje zaposlene?



Sa druge strane, većina kompanija je plaćala penzijske doprinose za sve svoje zaposlene u iznosu od 5% od njihove bruto zarade u Kosovskom fondu penzijske štednje (81%).

U tom pogledu ističe se poljoprivredni sektor sa 27% njih koji su izjavili da njihova kompanija ne plaća doprinose za penzije. Iako ukupna stopa kompanija koje ne plaćaju ove doprinose iznosi samo 13%, ipak bi trebalo napomenuti da su ti doprinosi po zakonu obavezni na Kosovu.

Slika 19. *Da li vaša kompanija uplaćuje penzione doprinose za sve svoje zaposlene na 5% od njihove bruto zarade u Penzionom fondu Kosova?*



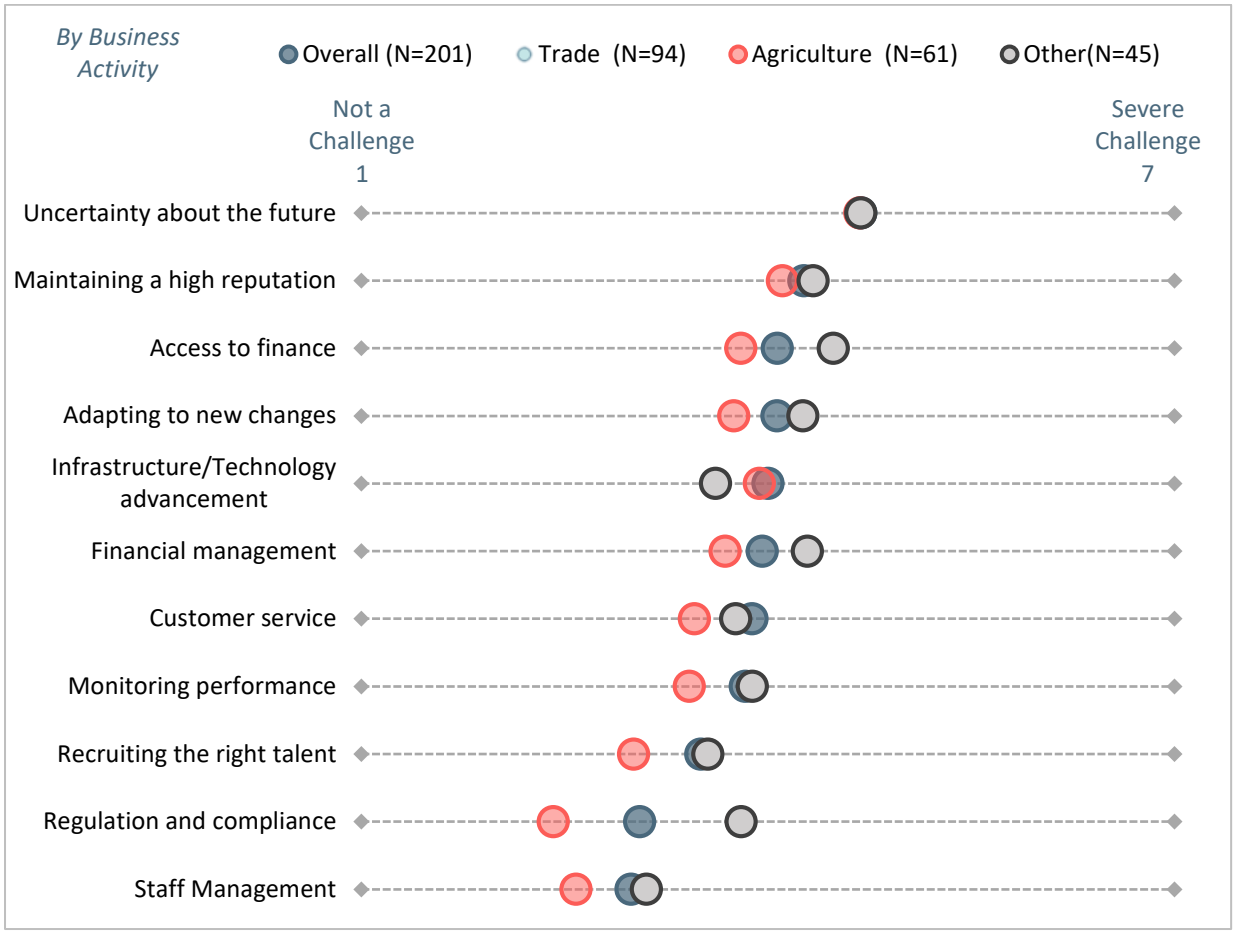
* *Napomena: „Ostala aktivnost" uključuje proizvodnju (16 slučajeva), građevinarstvo (4 slučaja), usluge (18 slučajeva) i ostalo (6 slučajeva) zbog malog broja n slučajeva koji bi bili statistički beznačajni.*

Izazovi u vezi sa radom

Ovaj deo izveštaja bavi se različitim vrstama izazova u vezi sa radom i radnim odnosima sa kojima se kompanije mogu suočiti. Između ostalog, analizira ozbiljnost koju ovi izazovi mogu da postave različitim vrstama kompanija. Takođe se istražuje kako kompanije objavljuju svoje oglase za posao, kao i koje su poteškoće sa zapošljavanjem novih (kvalifikovanih) radnika. Potencijalne razlike u veštinama sadašnjih zaposlenih i kada se zapošljava novog osoblje takođe se razmatraju u ovom delu izveštaja.

Prvo, ispitanici su zamoljeni da na skali od jedan do sedam ocene koliko su težak izazov određena pitanja za njihovu kompaniju. Sveukupno, nesigurnost u budućnost ocenjena je kao najteži izazov sa kojim se suočavaju kompanije na Kosovu (3,5 poena), zatim je to praćeno održavanjem visoke reputacije (3.2.) i pristupom finansijama, kao i prilagođavanjem novim promenama (svaka po 3.0). Dva pitanja koja su ocenjena kao najmanje izazovna su u vezi sa propisima i poštovanjem propisa (2.4) i upravljanjem osobljem (2.3). Dok su se kompanije iz različitih sektora složile da nesigurnost u budućnosti predstavlja najveću zabrinutost, kompanije koje pripadaju poljoprivrednom sektoru bile su manje sklone suočavanju sa ozbiljnim izazovima. Trgovačke kompanije su na poboljšanje infrastrukture/tehnologije i usluge za klijente gledale kao na izazovnije od ostalih (3.1).

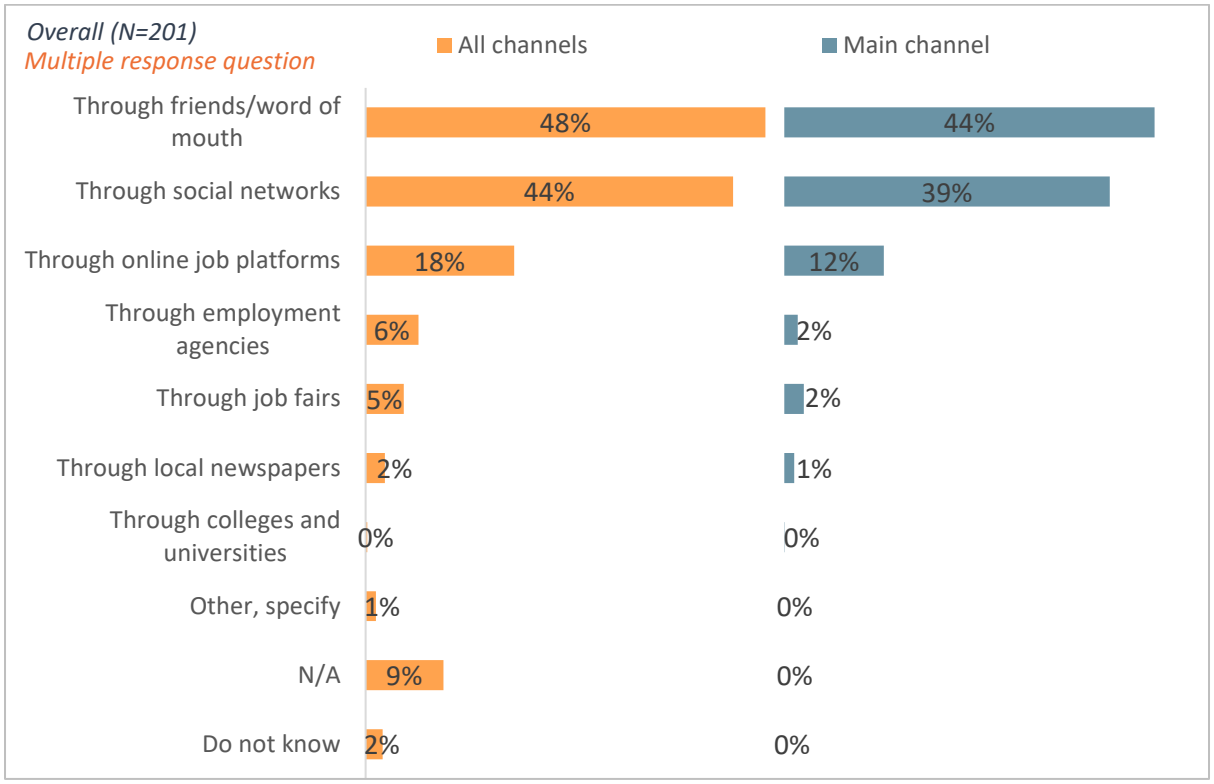
Slika 20. Ocenite sledeće elemente u zavisnosti od toga za koliko su, po vašem mišljenju, težak izazov za vašu kompaniju



Napomena: 'Ostale aktivnosti' obuhvataju proizvodnju (16 slučajeva), Građevinarstvo (4 slučaja), Usluge (18 slučajeva) i ostale (6 slučajeva).

Da bi dodatno istražili kako se kompanije ponašaju, ispitanici su upitani koje kanale koristi njihova kompanija za oglašavanje radnih mesta i koji su od njih glavni kanali koji se koriste. Dva glavna kanala koja su se isticala jesu "preko prijatelja/usmene reči" (44%) i putem društvenih mreža (39%). Ovo sugeriše da se značajna količina oglašavanja poslova na Kosovu i dalje odvija neformalnim sredstvima. Gledajući sve kanale koji se koriste za oglašavanje slobodnih poslova, oko 6% odnosno 5% njih su takođe koristili agencije za zapošljavanje, odnosno sajmove poslova. Međutim, samo 2% njih je pomenulo ove kanale kao svoj glavni kanal.

Slika 21. Kako oglašavate slobodna radna mesta?



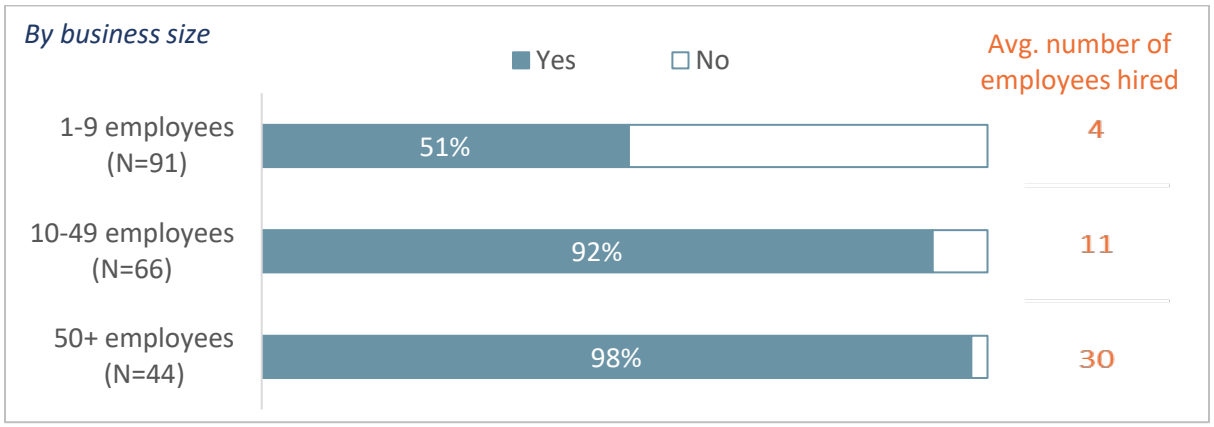
Podaci dalje ukazuju da su se kompanije koje su locirane izvan regiona Prištine i mikro kompanije više oslanjale na neformalne načine oglašavanja poslova (usmeno ili preko prijatelja) od onih koja imaju sedište u Prištini i srednjih ili velikih preduzeća. Srednje i velike kompanije takođe su više koristile društvene mreže nego formalne kanale poput agencija za zapošljavanje na Kosovu.

Na osnovu procene nekih organizacionih aktera, fenomen korišćenja neformalnih kanala za oglašavanje radnih mesta je u poslednjim godinama neznatno smanjen. Iako je to i dalje preovlađujuće, veći broj preduzeća je počeo da oglašava svoje slobodno radno mesto na formalnijim platformama (npr. pomenuti su „Portal Pune“ i „Posao na Kosovu - Kosova Job“). Ipak, uprkos naporima koje je preduzela Kosovska agencija za zapošljavanje na poboljšanju ovog pitanja[28], još uvek nedostaje odgovarajuća saradnja i razmena informacija u vezi sa potražnjom i ponudom određenih veština i profila između preduzeća i Kosovske agencije za zapošljavanje.

[28] O ovom pitanju diskutovano je detaljnije u poglavlju ispod.

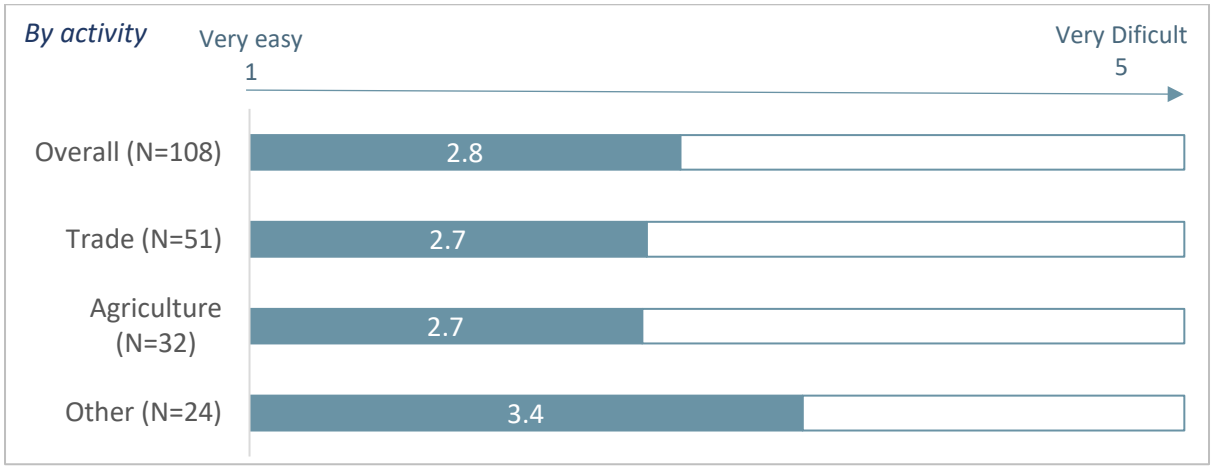
Od svih anketiranih preduzeća, polovina ih je izjavila da je zaposlila nove zaposlene u poslednje tri godine (53%), što je u proseku bilo šest novih članova osoblja. Ne postoje značajne razlike među sektorima kojima pripadaju ove kompanije, međutim, podaci prema veličini preduzeća pokazuju da što je veća kompanija to je verovatnije da su u poslednje tri godine zaposlili nove radnike. Uz to, broj angažovanog novog osoblja raste sa veličinom kompanije.

Slika 22. Da li ste u prethodne tri godine zaposlili nove radnike? Koliko ljudi ste zaposlili?



One kompanije koje su zaposlile nove zaposlene zamoljene su da ocene koliko je teško zaposliti kompetentne/kvalifikovane radnike (na skali od jedan = vrlo lako do pet = vrlo teško). Kompanije su ovo pitanje ocenile sa 2,8 od 5,0 bodova, što je umereno teško. Podaci ukazuju da kompanije koje pripadaju ostalim sektorima[29] koji se sastoje uglavnom od proizvodnih, građevinskih i uslužnih preduzeća smatraju ovo pitanje malo težim nego kompanije koje pripadaju trgovini i poljoprivrednom sektoru.

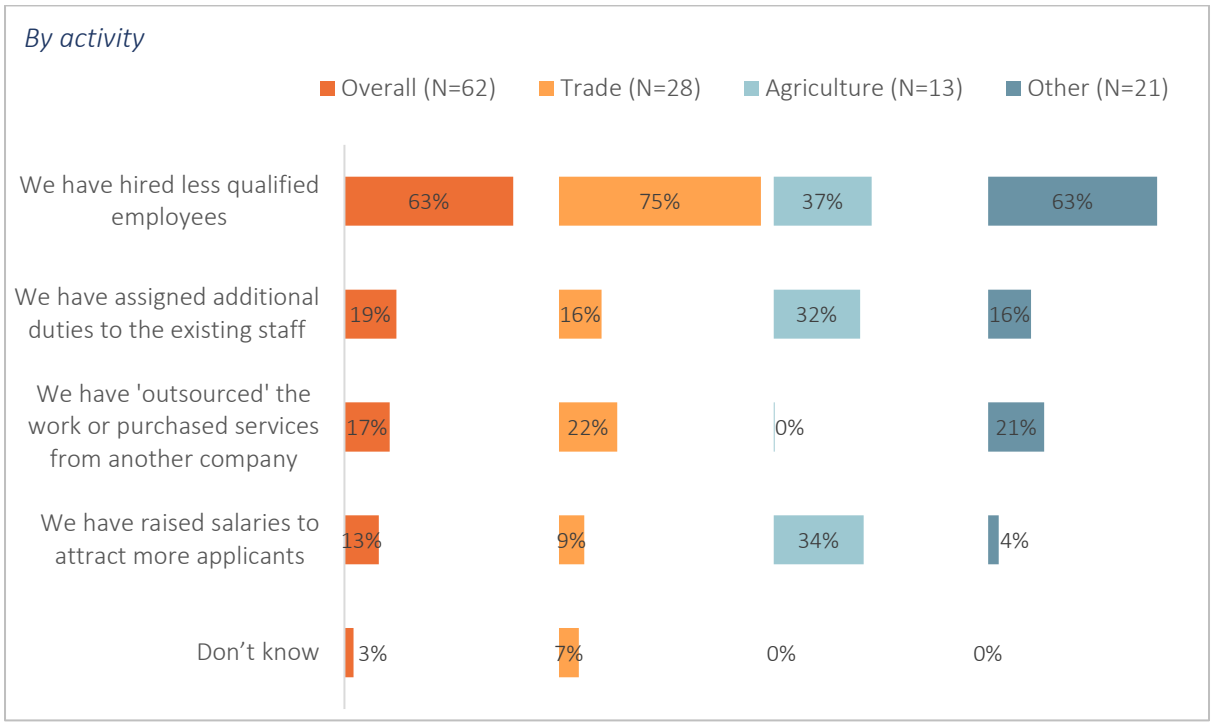
Slika 23. Koliko je bilo teško zaposliti stručnog/kvalifikovanog radnika u poslednje tri godine?



[29] *Napomena: „Ostale aktivnosti" obuhvataju proizvodnju (16 slučajeva), građevinarstvo (4 slučaja), usluge (18 slučajeva) i ostalo (6 slučajeva).*

Kompanije koje su prijavile poteškoće u zapošljavanju kvalifikovanih novih zaposlenih pitane su o njihovom daljem postupanju u vezi sa ovom problematikom. Skoro dve od svake tri kompanije pristale su da zaposle manje kvalifikovane radnike (63%), dok je oko 19% njih reklo da su dodatne dužnosti dodeljene postojećem osoblju. (Razlike između sektora u ovom pogledu mogu se tretirati samo kao indikativne zbog malog broja slučajeva).

Slika 24. Ako ste imali teškoće da nađete kandidate sa odgovarajućim kvalifikacijama, kakav je bio vaš dalji tok akcije?



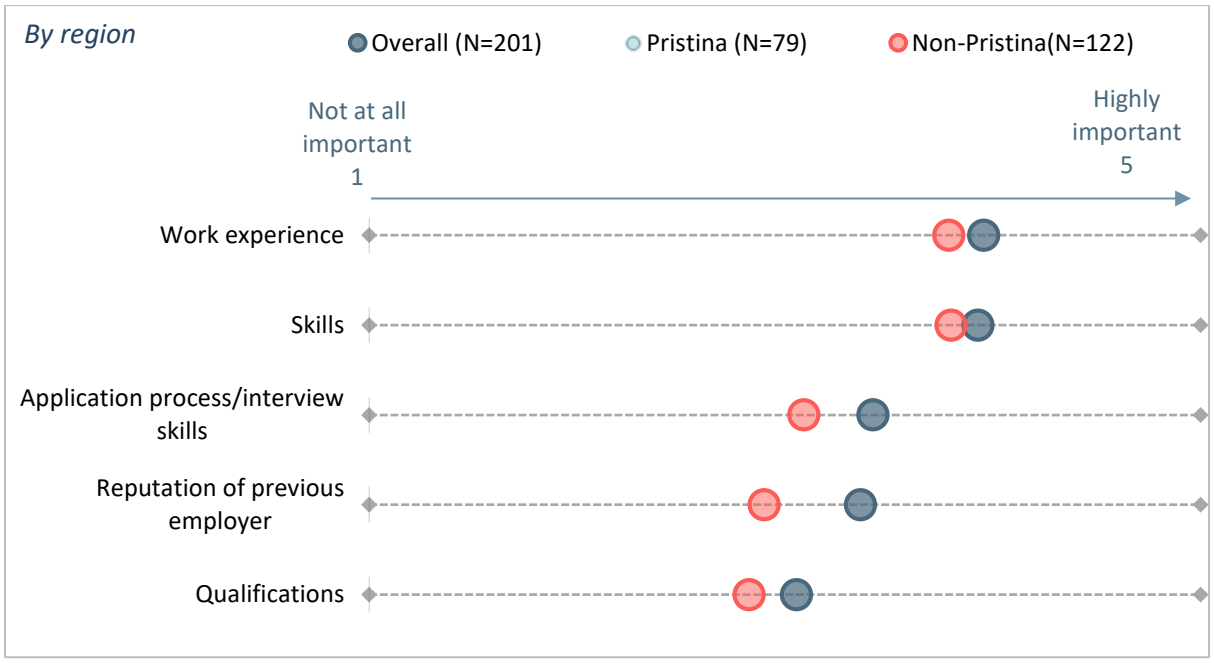
Prema intervjuisanim organizacijskim akterima, privatni sektor se takođe shvata kao da se bori da pronađe kvalifikovane radnike zbog sve veće želje stanovništva da radi u javnom sektoru. Javni sektor je poboljšao svoje uslove rada poslednjih godina, povećao plate i ponudio veću sigurnost posla od mnogih privatnih kompanija. Konkurencija na tržištu rada za kvalifikovane radnike takođe je pomenuta kao važan faktor zašto se preduzeća na Kosovu muče da za zaposle nove zaposlene sa željenim veštinama.

Pored toga, organizacioni akteri kritikovali su nedostatak usklađenosti i koordinacije između obrazovnih mogućnosti i potreba tržišta rada, preduzećima su često bili potrebni novi zaposleni sa specifičnim profilima, a nisu mogli da ih nađu na Kosovu. Odnos između potražnje i ponude određenih veština i profila često se nije poklapao. Zbog toga na Kosovu postoji veliki broj građana sa univerzitetskim diplomama (posebno iz društvenih nauka i prava) koji nisu u stanju da pronađu posao u svojoj oblasti i završe umesto toga radeći, npr. taksisti ili konobari. Ova pojava je zaoštrila poteškoće ljudi sa niskom ili nikakvom kvalifikacijom da pronađu slobodno radno mesto. Organizacioni i institucionalni akteri podelili su utisak da je interesovanje za rad u oblastima kao što su proizvodnja i građevinarstvo smanjeno tokom godina, na Kosovu ozbiljno nedostaju zaposleni sa dobrim tehničkim veštinama za ručni rad i zanatske poslove.

Pri zapošljavanju novih zaposlenih, dva najvažnija faktora za kompanije su radno iskustvo (4 od 5 bodova) i veštine (3,9 bodova). Dva aspekta koja su ocenjena kao nešto manje važni odnose se na veštine procesa prijavljivanja/intervjua i reputaciju prethodnog poslodavca (svaki po 3,4 boda). Kvalifikovanost novih zaposlenih ocenjena je najnižim sa 3,0 od 5 bodova.

Kompanije koje su locirane u regionu Prištine videle su sve nabrojane aspekte kao važnije od kompanija koje se nalaze u drugim regionima Kosova. Dve najveće razlike koje se mogu primetiti da su ocenjene kao važnije u vezi sa prištinskim kompanijama jesu veštine intervjua i reputacija prethodnog poslodavca.

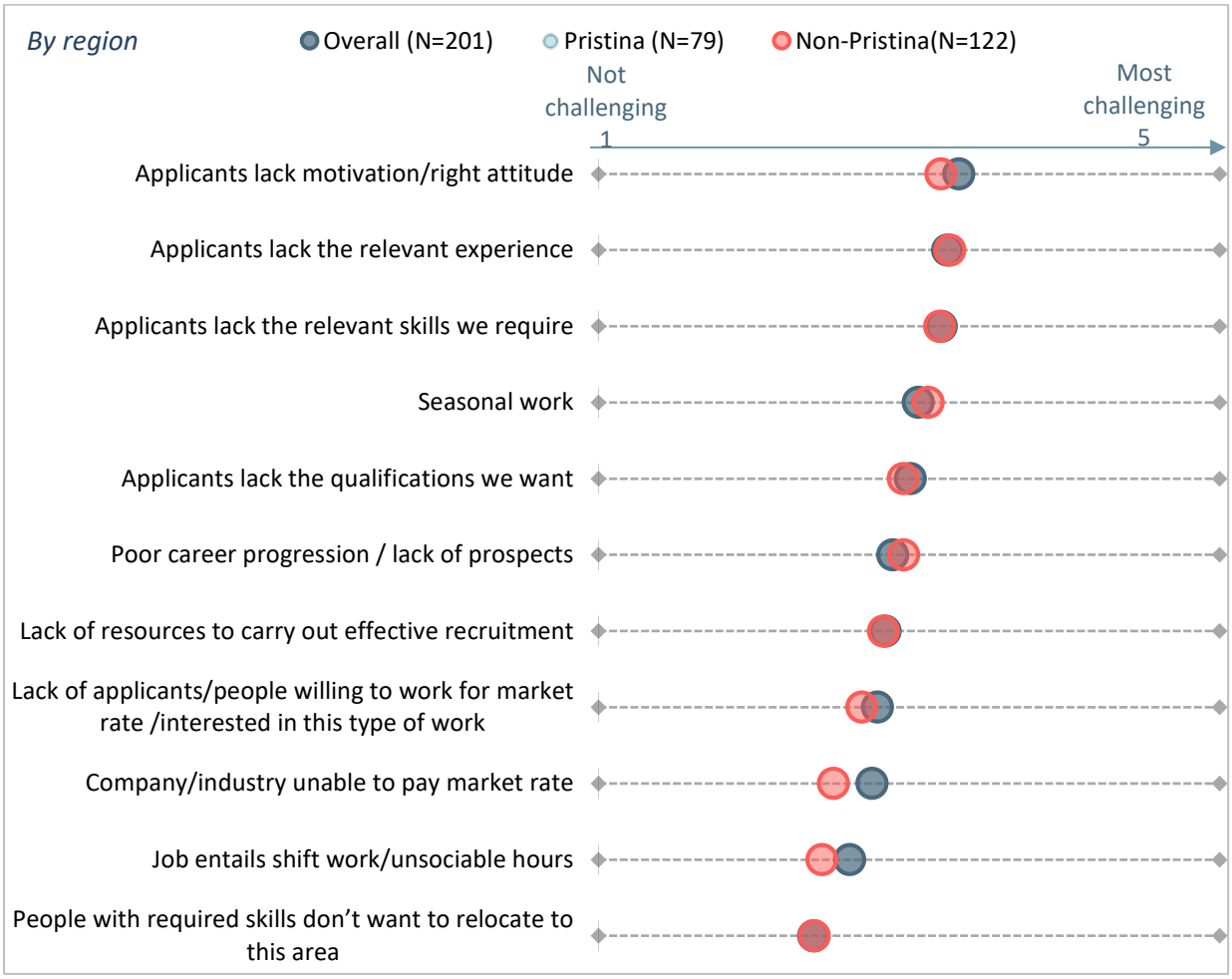
Slika 25. Kada angažujete nove zaposlene, koliko je važno svako od sledećeg:



Zatim su ispitanici zamoljeni da ocene najizazovnije uzroke teškog popunjavanja slobodnih radnih mesta, na skali od jedan do pet (jedan = nije izazovan i pet = najizazovniji). Kandidati kojima nedostaje motivacija/pravi stav[30] ocenjeni su kao najizazovniji uzrok sa 3,3 od 5 bodova, a odmah ih prate kandidati kojima nedostaju relevantna iskustva ili odgovarajuće veštine koje kompanija zahteva (po 3,2 boda svaki). Većina ostalih uzroka je u proseku ocenjena sa 3 od 5 bodova, što ukazuje da svi navedeni potencijalni uzroci nameću kompanijama izazove. Sveukupna nespremnost zaposlenih da se presele na određenu lokaciju na Kosovu predstavljala je najmanji izazov za kompanije.

Rezultati ne pokazuju velike razlike između kompanija koje se nalaze u regionu Prištine ili izvan nje, osim dva pitanja. Pitanja kompanija koje nisu u mogućnosti da plate tržišnu cenu rada i radna mesta koja uključuju rad u smenama/radni sati koji nisu socijalno povoljni bili su nešto izazovniji uzroci za kompanije koje nisu iz Prištine (sa razlikom od oko 0,5 bodova).

Slika 26. Koji razlozi su najteži izazov za radna mesta koja je kod vas teško popuniti?

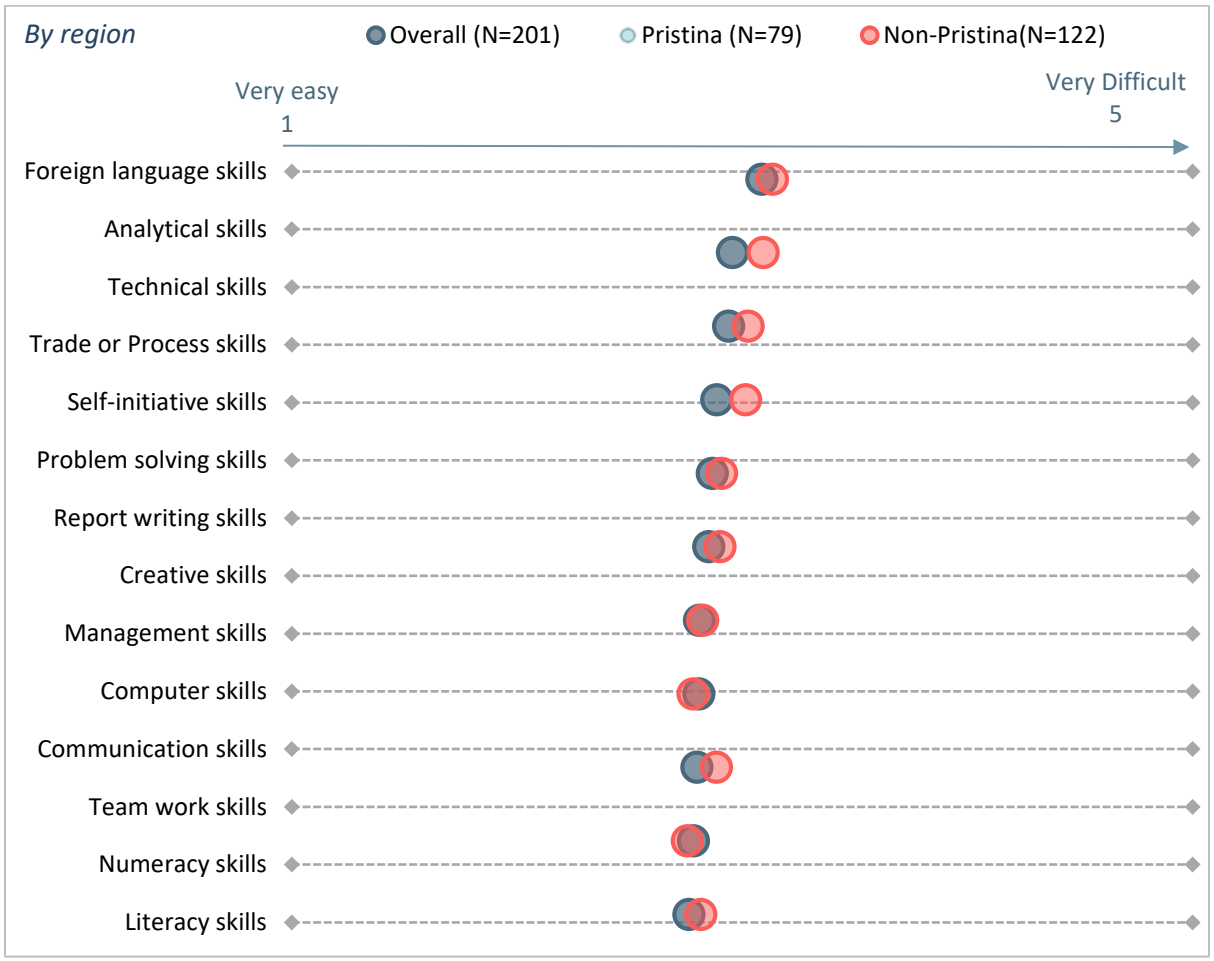


[30] *Nalazi iz intervjua sa institucionalnim i organizacionim akterima naglašavaju problem naročito mladih ljudi na Kosovu koji ne traže zaposlenje i ostaju neaktivni uglavnom po sopstvenom izboru. Generalna percepcija da se ne vidi budućnost na Kosovu može biti doprinoseći faktor tome zašto neki pokazuju malo zainteresovanosti za posao i nadaju se da će umesto toga emigrirati u inostranstvo.*

Potom je ispitanicima predstavljena lista sa 14 veština koje zaposleni može imati i pitali su koliko je teško pronaći zaposlene sa takvim veštinama (na skali gde je jedan = vrlo lako, a pet = vrlo teško).

Sve u svemu, svi nabrojani kvalifikovani radnici su u proseku ocenjeni sa 3 od 5 poena što ukazuje da je „umereno teško“ naći zaposlene sa svim odgovarajućim veštinama. Veštine znanja stranog jezika, analitičke veštine i tehničke veštine bile su prva tri mesta koja su smatrana najtežim za nalaženje kod zaposlenih na Kosovu (3.0, 2.9 odnosno 2.9 bodova). Rezultati za kompanije koje su locirane izvan regiona Prištine ukazuju na to da je njima u proseku bilo malo teže da pronađu ljude sa željenim veštinama.

Slika 27. Koliko je teško naći zaposlene sa veštinama koje su navedene ispod?



Prema nalazima intervjua sa organizacionim i institucionalnim akterima, veštine koje su tražene često se odnose na tzv. „meke“ veštine, veštine upravljanja projektima, mašinski rad i IT veštine, kao i na osiguranje kvaliteta.

Poslednjih godina primećena je povećana potražnja za računarskim i IT veštinama, informatičkim tehnologijama i programiranjem. Istovremeno, ove veštine nedostaju na Kosovu, nedostatak IT veština pomenuo je veliki broj institucionalnih i organizacionih aktera, više nego ljudi iz preduzeća koji su učestvovali u ovom istraživanju.

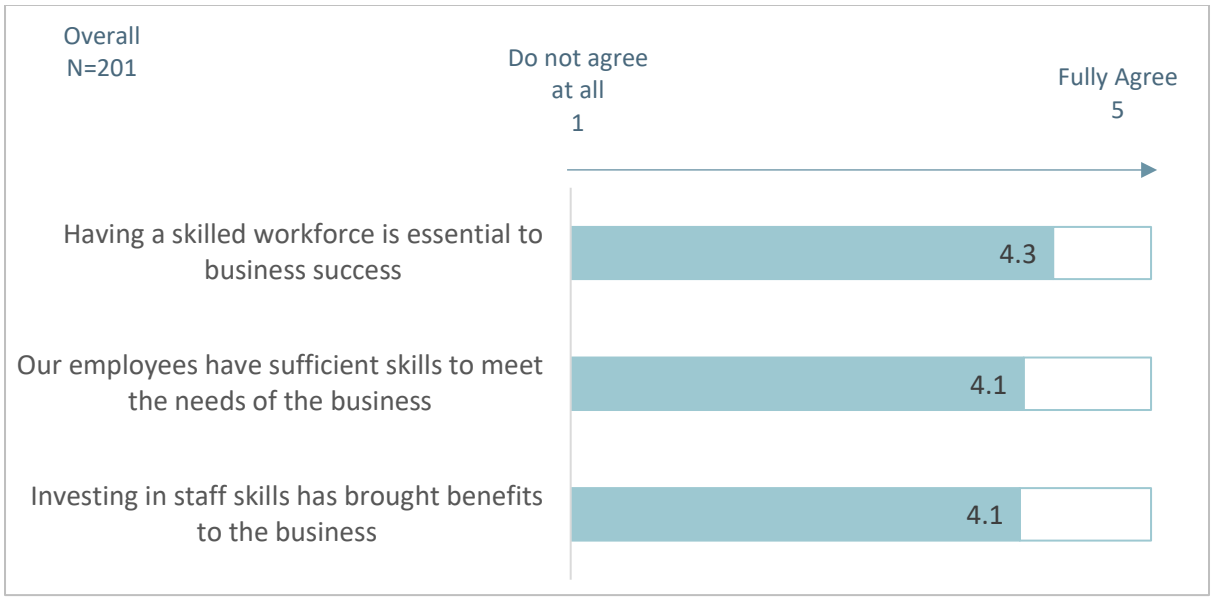
Prema rečima predstavnika Kosovske agencije za zapošljavanje, postoje centri za stručno osposobljavanje za više od 37-38 različitih zanimanja za koja se ljudi obučavaju u ovim centrima, upravo radi ublažavanja nedostatka određenih stručnosti i profesionalnih veština na Kosovu. Za godinu dana, Zavod za zapošljavanje je putem ove mreže centara za stručno osposobljavanje proizveo više od 6.000 ljudi koji su dalje razvijali svoju profesiju ili stekli neku novu profesiju. Međutim, veliki broj onih koji su prošli ovu stručnu obuku tražili su to kako bi imali bolje šanse za uspešnu emigraciju.

Ono što ovde treba napomenuti jeste da je nekoliko organizacionih aktera ocenilo napore Kosovske agencije za zapošljavanje i njene programe za obuku ili centre, kao nedovoljno efikasne da ispune zahteve koji se brzo menjaju na tržištu rada na Kosovu.

Poslovno istraživanje nastavilo je traženjem od ispitanika da izraze slaganje ili neslaganje u vezi sa tri izjave o ulozi veština zaposlenih. Najviši stepen slaganja može se primetiti u vezi sa izjavom „Imati kvalifikovanu radnu snagu od suštinskog je značaja za poslovni uspeh“ (4.3 od 5 bodova).

Treba, međutim, napomenuti da su izjave „naši zaposleni imaju dovoljno veština da zadovolje potrebe poslovanja“ i „ulaganje u veštine osoblja donosi koristi za poslovanje“ ocenjene skoro jednako visoko (svaka po 4.1).

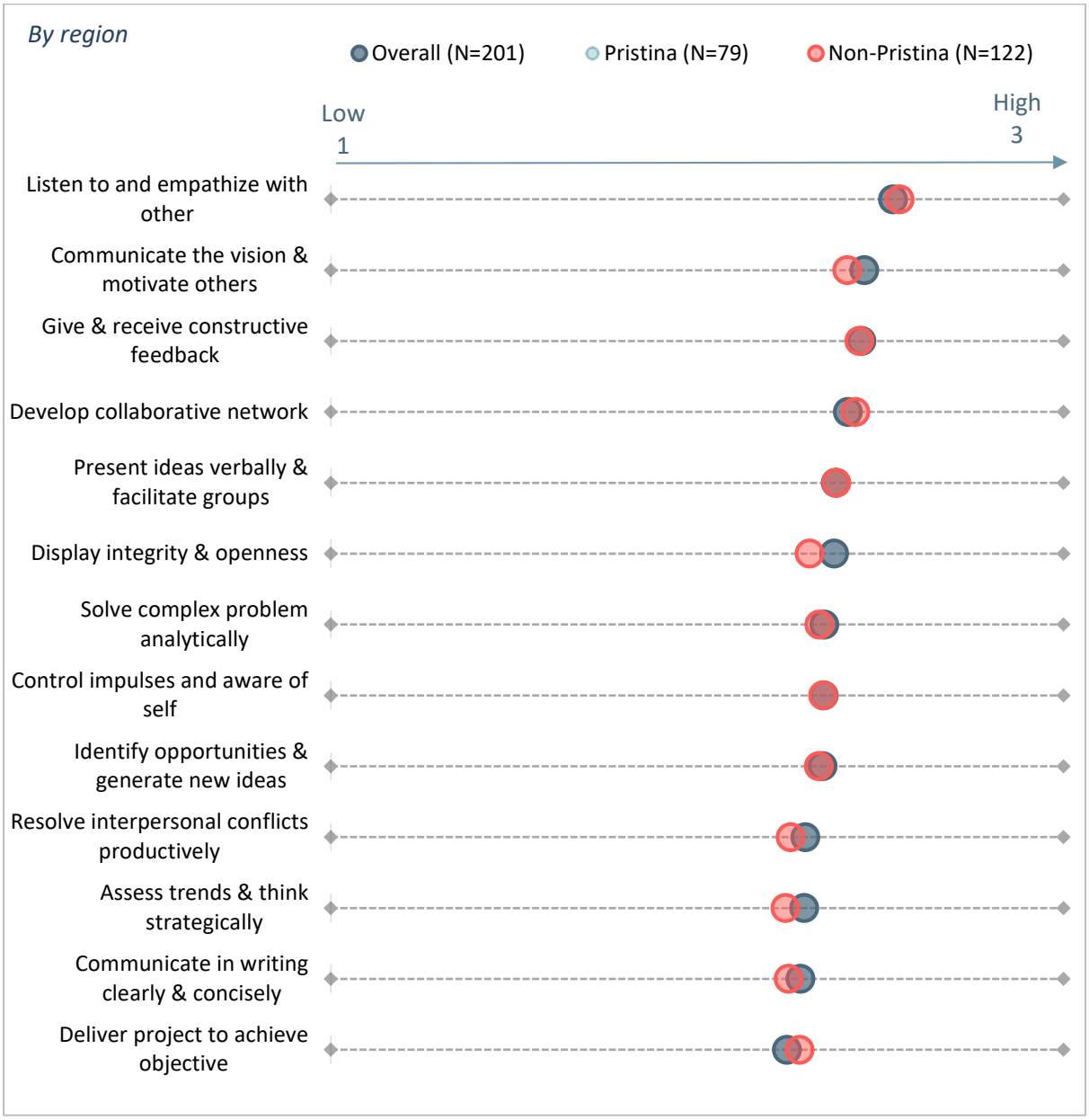
Slika 28. *Da li se slažete sa sledećim izjavama?*



Na skali od jedan do tri gde je jedan jednako niskom, dva prosečnom i tri visokom, ispitanici su zamoljeni da ocene nivo veština svojih sadašnjih zaposlenih za obavljanje trenutnih uloga.

U pogledu većine mekih veština, kompanije su svoje zaposlene ocenile sa oko 2,3 do 2,5 poena od tri (nešto iznad proseka). Dve veštine sa nešto nižom ocenom (2.2) odnose se na jasnu i saženu pismenu komunikaciju i realizaciju projekata u skladu sa njihovim ciljevima. Kada su u pitanju neke od veština, kompanije koje se nalaze u regionu Prištine bile su marginalno zadovoljnije.

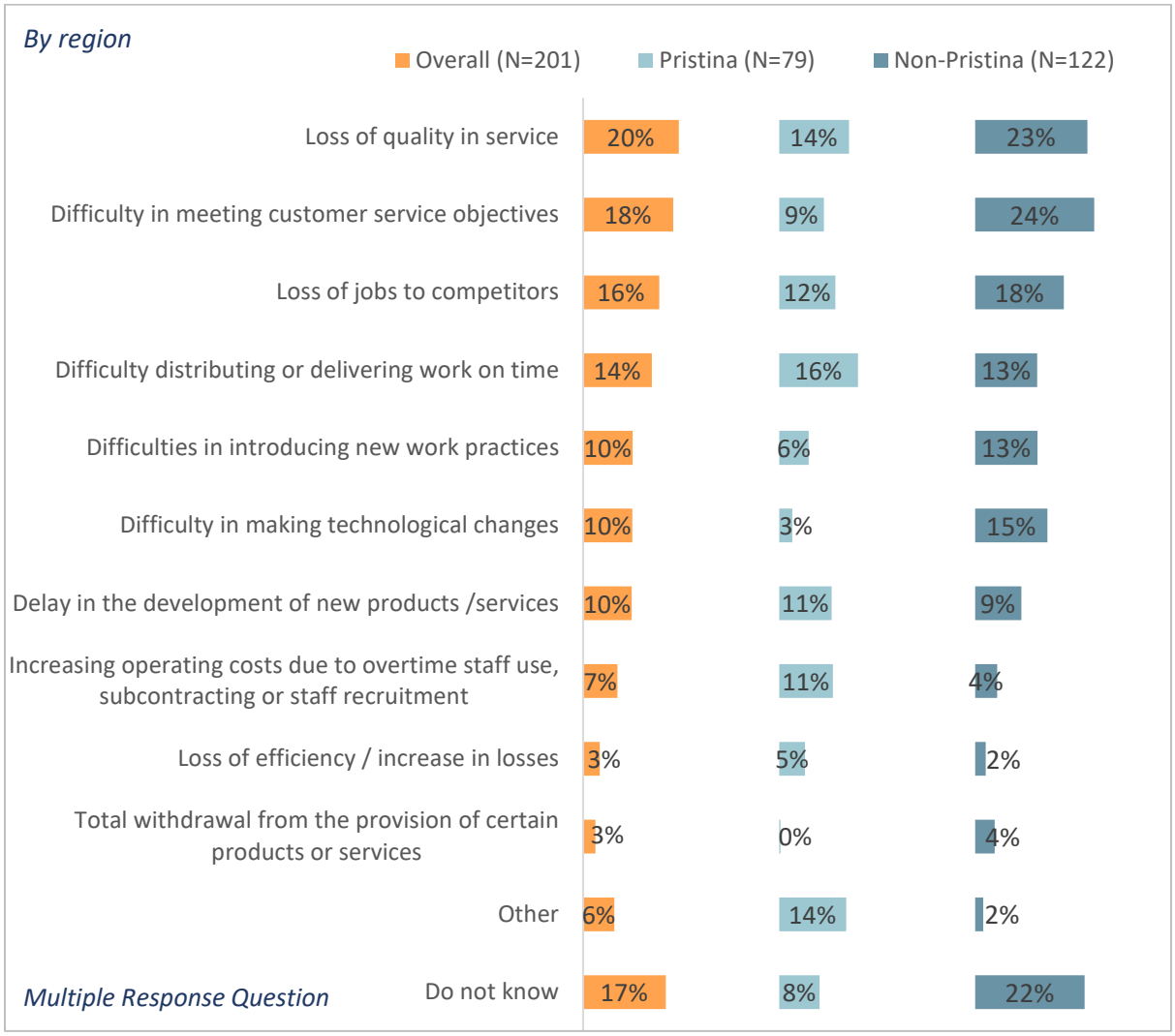
Slika 29. Kakav je nivo veština zaposlenih u vašoj kompaniji za obavljanje njihovih trenutnih uloga?



Većina kompanija složila se da njihovi zaposleni imaju dovoljno veština da zadovolje potrebe poslovanja ili su imali učinak nešto iznad proseka u vezi sa gore pomenutim veštinama. Ipak, na pitanje koji su od dole navedenih problema uticali na njihovu kompaniju zbog nedostataka u veštinama trenutnog osoblja, većina je navela jedan broj problema.

Oko 20% anketiranih kompanija smatra da ovo ima uticaj na gubitak kvaliteta usluge, dok 18% njih ima poteškoće u ispunjavanju ciljeva usluga prema kupcima. Vredni pomena su takođe i njih 16% koji su pomenuli gubitak posla od konkurencije. Gubitak u kvalitetu usluge ili posla takođe je bio faktor koji su naveli organizacioni akteri kada su ih pitali o uticaju određenih nedostataka veština na preduzeća na Kosovu. Prištinske kompanije imale su u proseku manje poteškoća od kompanija koje se nalaze u drugim regionima, međutim, ona su se češće suočavala sa pitanjima distribucije i isporuke na vreme (16% u odnosu na 13%), kao i sa poteškoćama u povećanju operativnih troškova zbog korišćenja prekovremenog rada osoblja, podugovaranja ili regrutovanja osoblja (11% prema 4%). Ukupno, 17% njih je izjavilo da ne zna odgovor na pitanje, što potencijalno ukazuje na to da su ili nesigurni ili su možda samo zadovoljni svojim trenutnim osobljem.

Slika 30. kakav uticaj na vašu kompaniju ima trenutni jaz u nivou veština vaših zaposlenih?

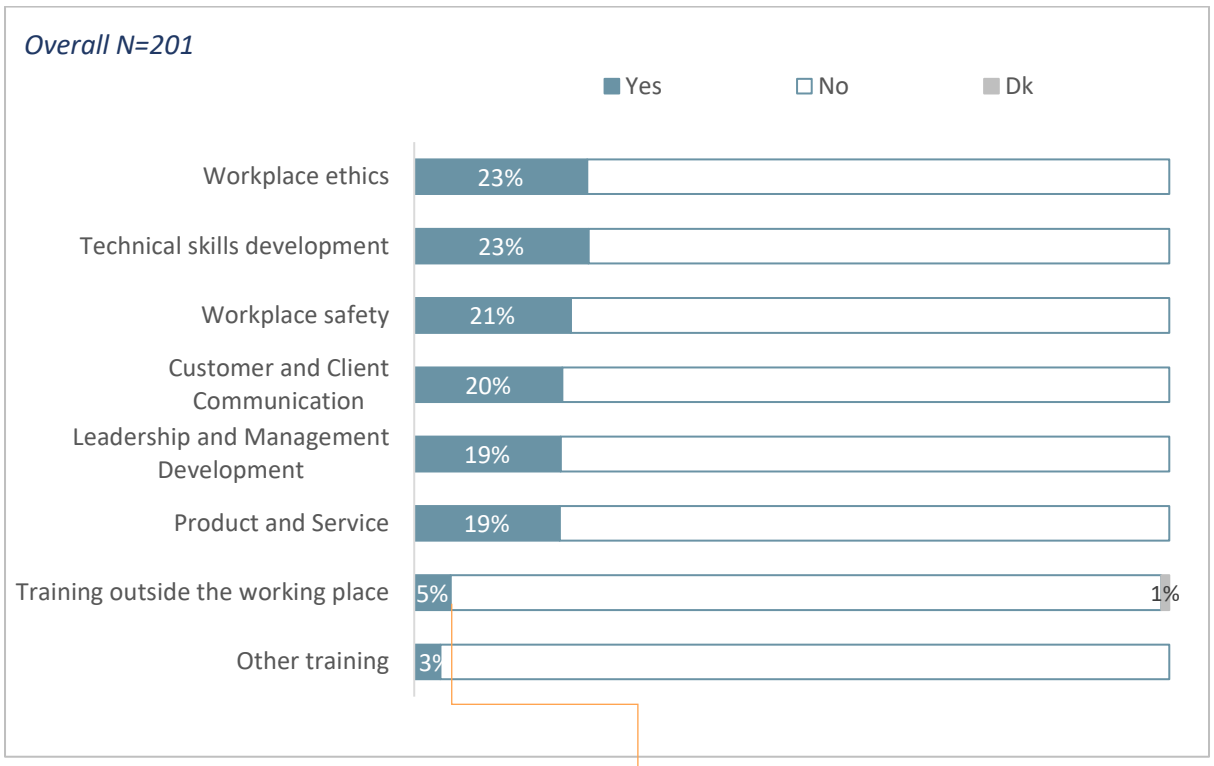


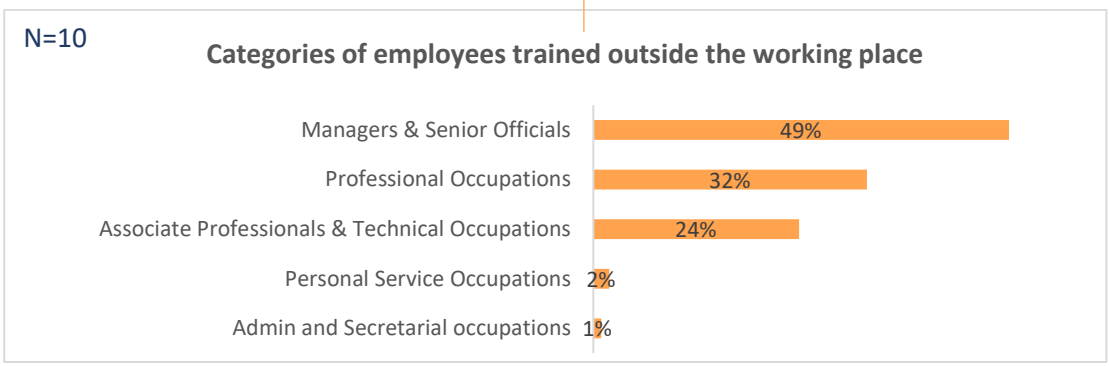
Obuka i razvoj na radu

Cilj ovog odeljka je da istraži da li kompanije na Kosovu nude zaposlenima svoje usluge obuke ili druge vrste opcija za razvoj karijere. Ovde se govori o vrstama ponuđene obuke, od strane koga se obuka sprovodi i kakve prepreke postoje koje sprečavaju kompanije da ponude obuku svojim zaposlenima.

Ispitanici su prvo upitani o različitim oblicima obuke i da li tu obuku njihova kompanija nudi zaposlenima. Samo oko 23% njih nudilo je obuku iz oblasti etike i razvoja tehničkih veština. Nešto manje njih nudi obuku koja se odnosi na bezbednost na radnom mestu (21%), komunikaciju sa klijentima i kupcima (20%), liderstvo i razvoj menadžmenta, kao i obuku vezanu za proizvod i uslugu (svaki po 19%). Samo 5% njih nudilo je obuku van radnog mesta, što je broj od 10 kompanija. Većina ovih obuka bila je za rukovodioce i više službenike.

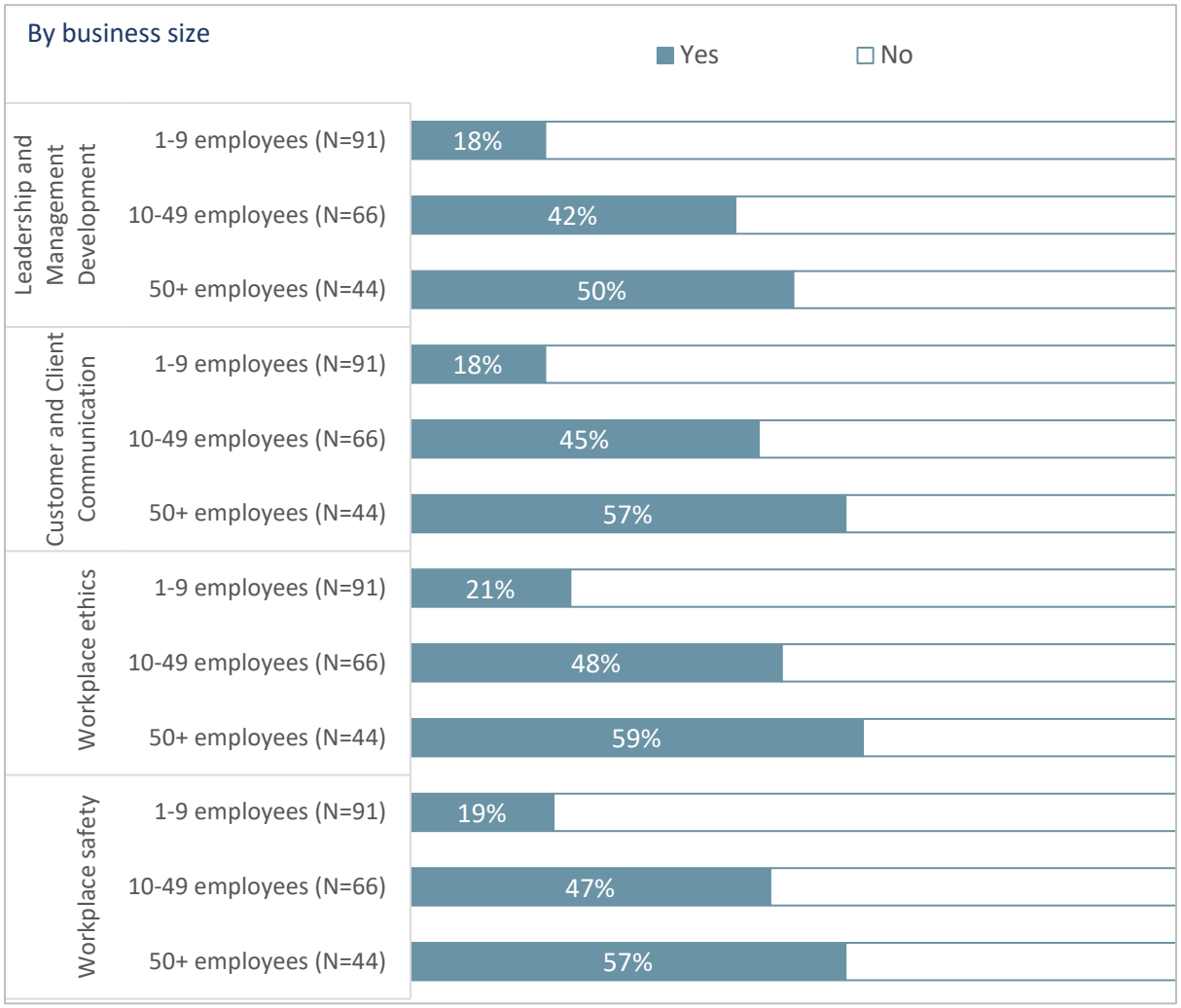
Slika 31. Da li vaša kompanija nudi obuku u vezi sa dole navedenim?



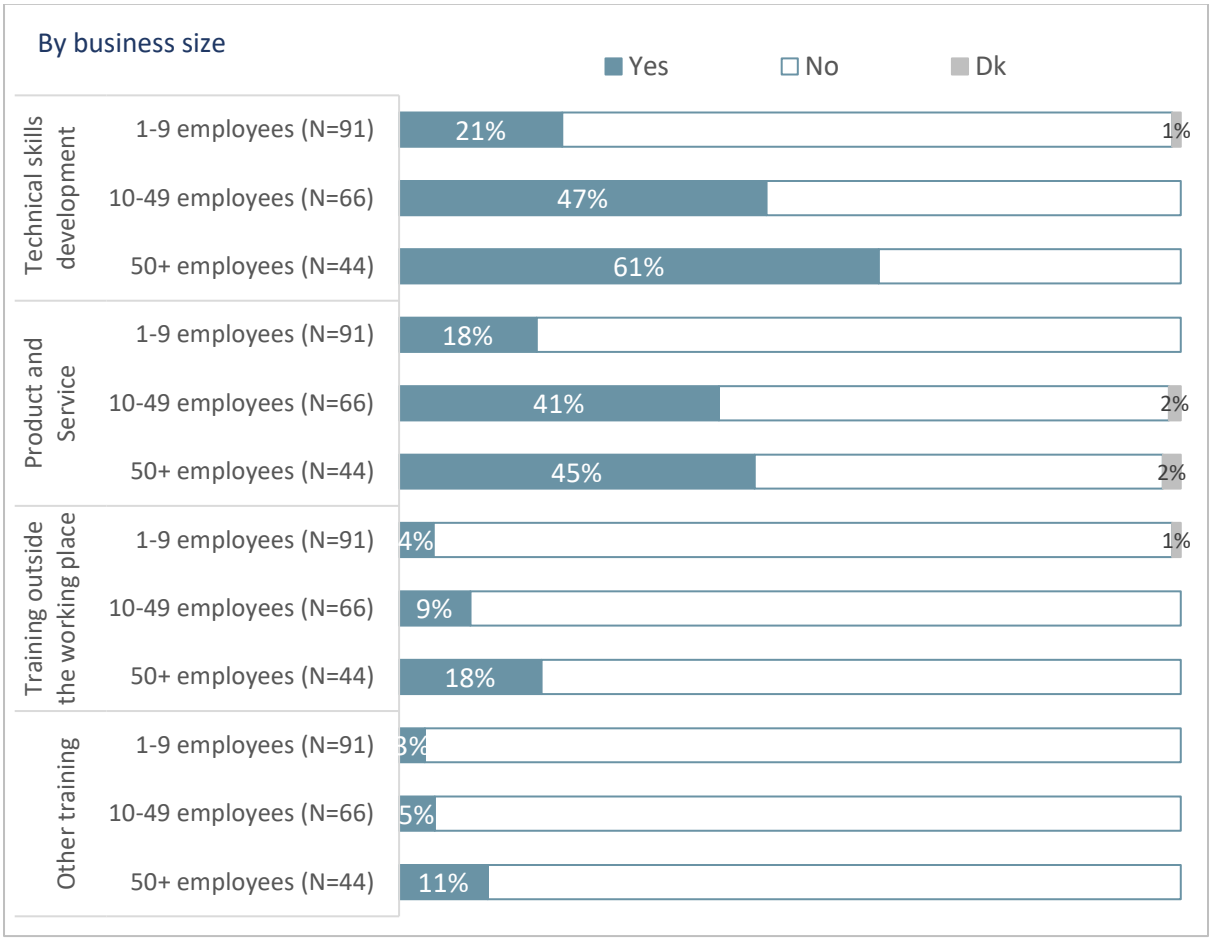


Kada se bliže pogledaju različite vrste obuke koje nude preduzeća, rezultati podataka pokazuju da je za srednje i velike kompanije značajno verovatnije da ponude različite vrste obuke od preduzeća manjih dimenzija.

Slika 32. Da li vaša kompanija nudi obuku u vezi sa dole navedenim? (1/2)



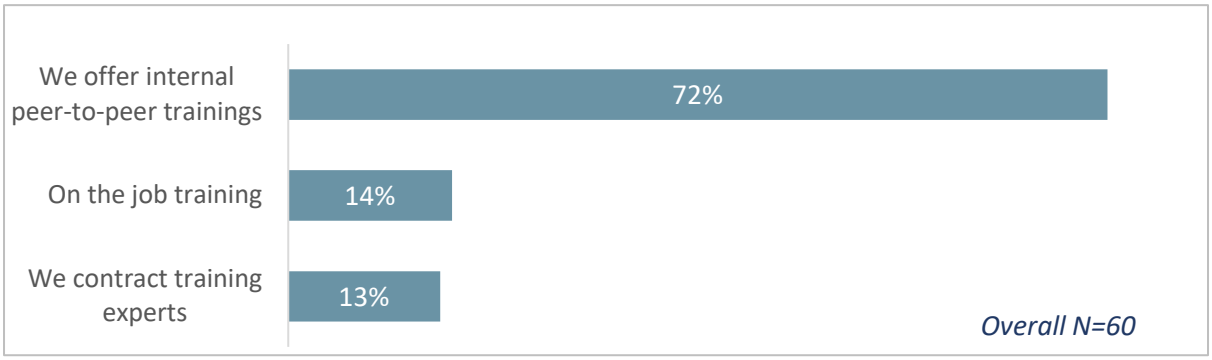
Slika 33. Da li vaša kompanija nudi obuku u vezi sa dole navedenim? (2/2)



Uzimajući u obzir ove nalaze o mogućnostima i prilikama za obuku i razvoj, važno je napomenuti da podaci dobijeni iz intervjua sa institucionalnim i organizacionim akterima pokazuju da se ulaganja u obuku i razvoj zaposlenih u preduzećima vide kao vitalno važna kada želi da se smanji emigracija i poveća opšte zadovoljstvo među zaposlenima.

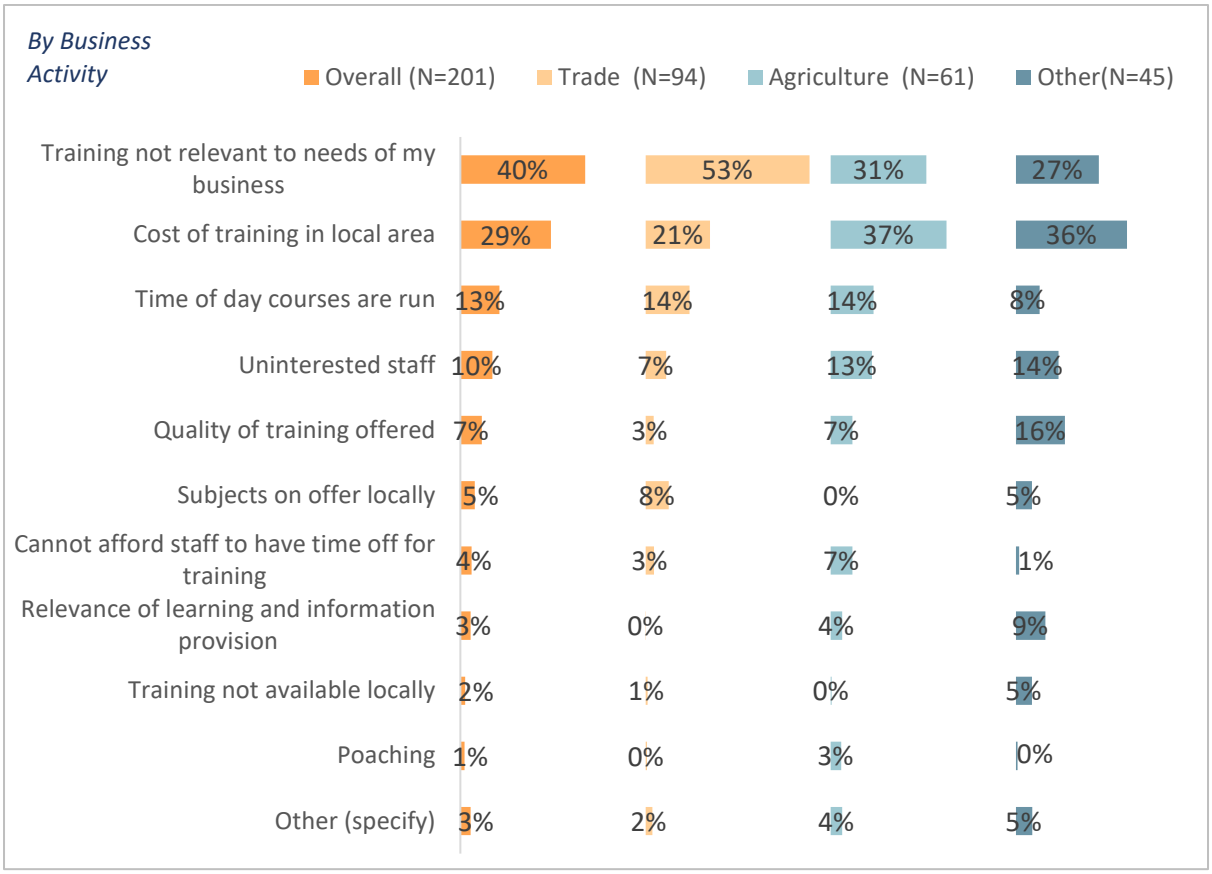
One kompanije koje su nudile obuku najčešće su to činile internom obukom od strane kolega (72%). Samo 14% odnosno 13% ponuđeno je kao obuka uz rad ili po ugovoru sa stručnjacima za izvođenje obuke.

Slika 34. Kao obučava zaposlene u vašoj kompaniji? Samo za one koji nude obuku



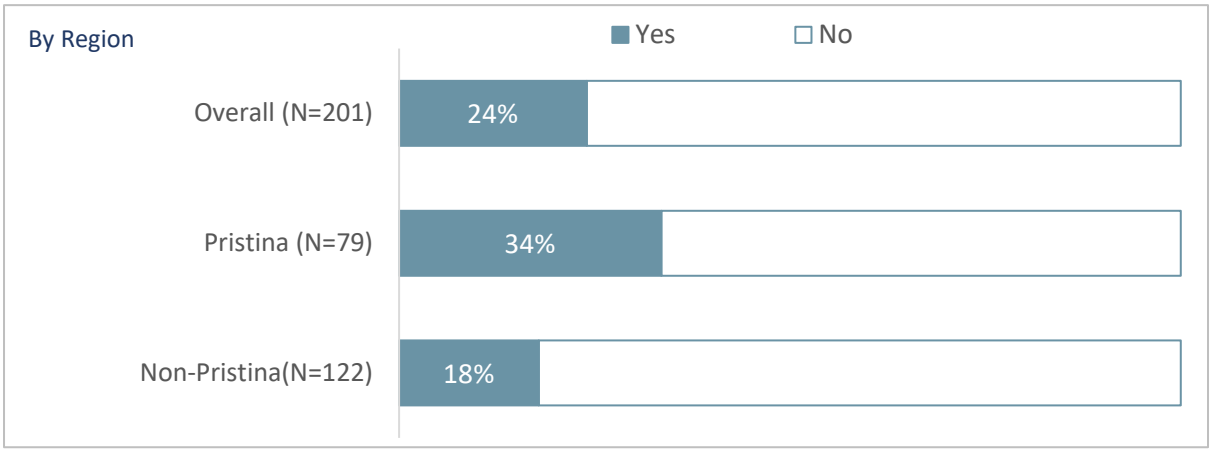
S obzirom na to da veliki broj kompanija nije ponudio nijednu od navedenih obuka, bilo je važno da se dodatno analiziraju faktori koji predstavljaju barijeru za obuku koju su izvodile anketirane kompanije. Iako se oko 40% njih izjasnilo da obuka nije relevantna za potrebe njihovih preduzeća, skoro trećina je kao faktor smetnje navela troškove obuke u lokalnom području (29%). Ovo se čini posebno relevantnim u pogledu poljoprivrednog sektora (37%).

Slika 35. Koji faktori predstavljaju prepreku za količinu obuke koja se preduzima u vašoj organizaciji?



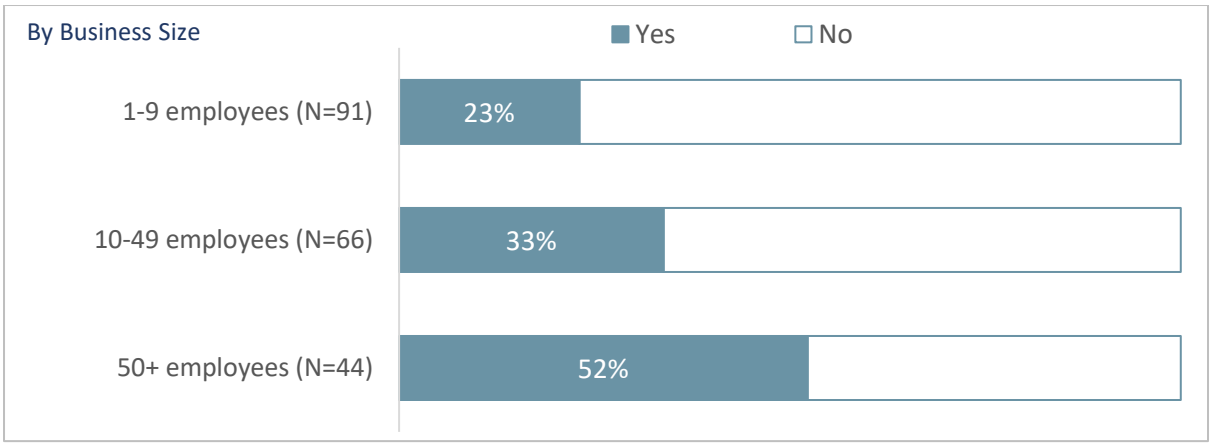
Većina kompanija nije ponudila pojedinačne planove za razvoj osoblja. Međutim, gledajući podatke podeljene po regionima, postaje očigledno da će kompanije sa sedištem u Prištini značajno verovatnije da ponude individualne planove nego one u ostalim regionima Kosova (34% prema 18%).

Slika 36. Da li vaša kompanija identifikuje individualne planove za razvoj svojih zaposlenih? (Po regionima)



Dalje, podaci govore da je veća verovatnoća da će srednje i velike kompanije ponuditi individualne planove za svoje osoblje (52%), nego male (33%) ili mikro kompanije (23%).

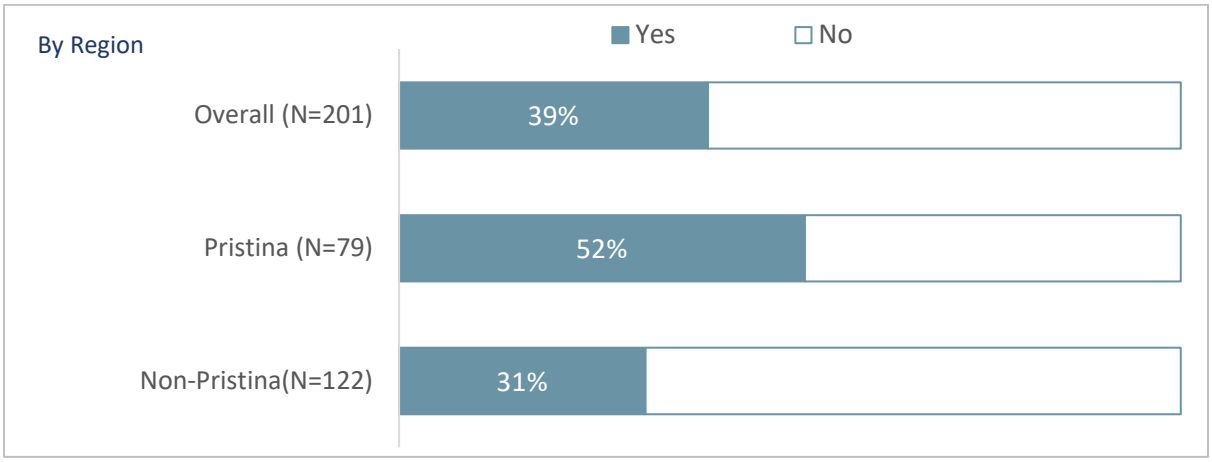
Slika 37. Da li vaša kompanija identifikuje individualne planove za razvoj svojih zaposlenih? (Po veličini preduzeća)



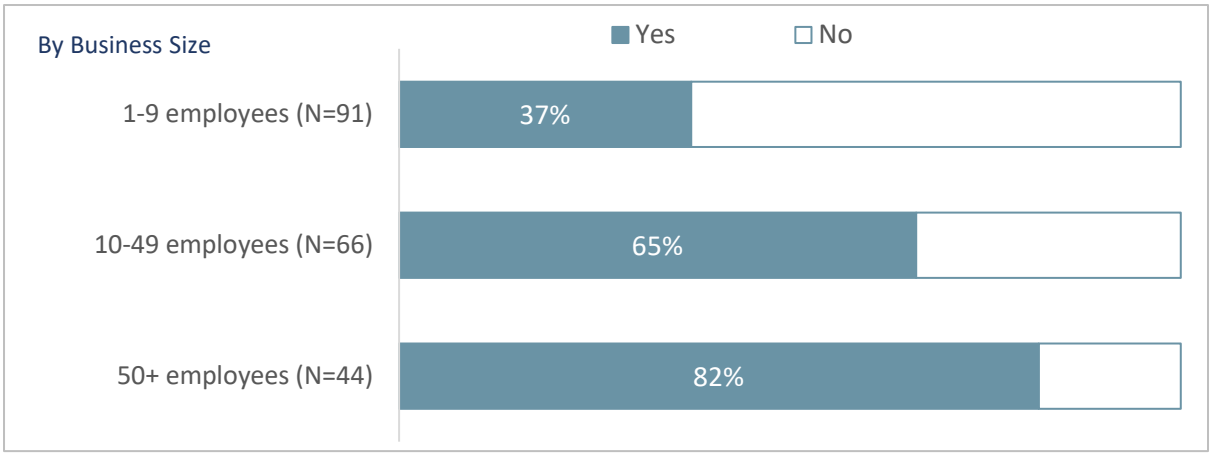
Preko polovine ispitanika iz prištinskih kompanija (52%) i velika većina srednjih i velikih preduzeća (82%) ocenili su da njihove kompanije nude realne mogućnosti za napredovanje u karijeri za svoje zaposlene, uprkos tome što je malo njih ponudilo planove obuke ili razvoja.

Manji broj preduzeća koja se nalaze u drugim regionima zemlje i mikro preduzeća vide napredak u karijeri kao verovatan unutar svojih kompanija (31% odnosno 37%).

Slika 38. Da li postoje realistične mogućnosti za napredovanje u karijeri u vašoj kompaniji? (Po regionima)



Slika 39. Da li postoje realistične mogućnosti za napredovanje u karijeri u vašoj kompaniji? (Po veličini preduzeća)

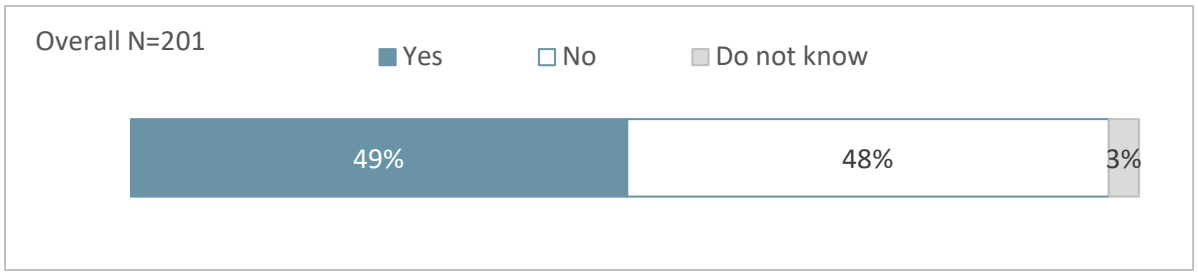


Tržište radne snage i emigracija

Ovaj deo izveštaja bavi se temom emigracije i njenim efektom na tržište rada na Kosovu. Ovde se posebno istražuje u kojoj su meri anketirane kompanije svedoci emigracije zaposlenih, da li je to imalo ozbiljan uticaj na njih, kao i koje su akcije preduzete da bi se ublažile posledice migracije.

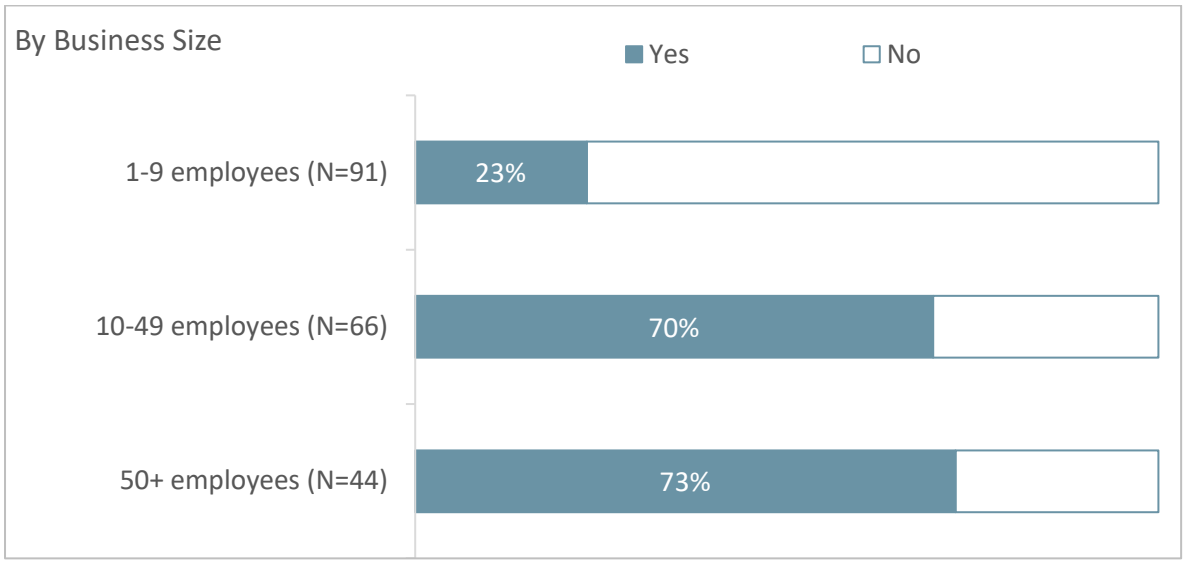
Rezultati iz podataka pokazuju da se skoro polovina svih anketiranih kompanija suočila sa emigracijom svojih zaposlenih u poslednje tri godine (49%).

Slika 40. Da li ste u poslednje tri godine imali slučaj da vam zaposleni napuste posao zbog emigracije?



Čini se da su veće kompanije posebno suočene sa ovom pojavom. Skoro 3 od svake 4 srednje i velike kompanije govorile su o iseljavanju zaposlenih (73%), dok je 70% malih kompanija prijavilo ovo isto. Manje kompanije su imale manju verovatnoću da će naići na slučajeve emigracije zaposlenih.

Slika 41. Da li ste u poslednje tri godine imali slučaj da vam zaposleni napuste posao zbog emigracije?



Organizacioni i institucionalni akteri složili su se da je emigracija građana Kosova, posebno kad je reč o kvalifikovanim radnicima, preovlađujuće problematično pitanje na Kosovu. Za emigraciju se smatra da se stalno povećava i da zbog toga ima uticaj na tržište rada u zemlji.

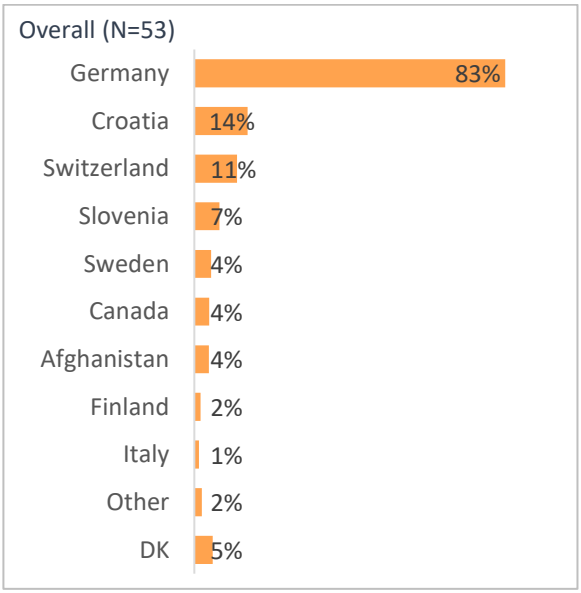
Kada se bliže pogleda prosečan broj zaposlenih koji su napustili kompaniju iz bilo kojeg razloga u poslednje tri godine, može se primetiti da je veliki broj njih napustio posao zbog emigriranja. Najviši stepen iseljavanja primećen je u malim preduzećima sa 61% kod zaposlenih koji su napustili iz razloga emigracije.

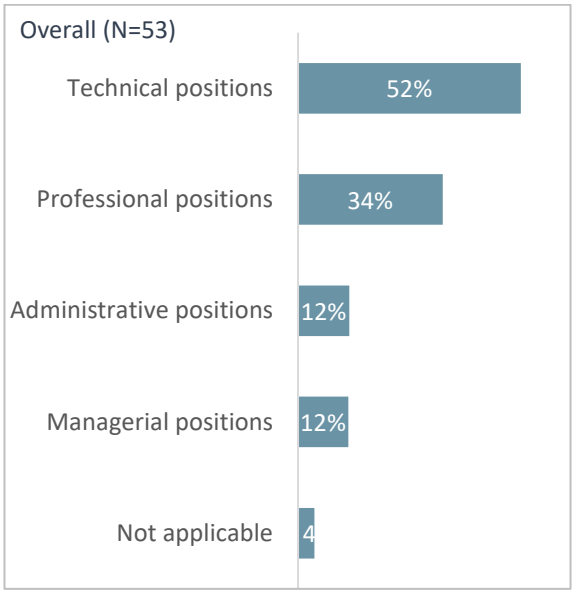
Tabela 2. Koliko zaposlenih je napustilo vašu kompaniju iz bilo kojeg razloga u poslednje tri godine? Koliko zaposlenih je napustilo vašu kompaniju u poslednje tri godine zbog emigracije?

Veličina preduzeća	Prosečan broj zaposlenih koji su napustili kompaniju iz bilo kojeg razloga	Prosečan broj zaposlenih koji su napustili kompaniju zbog emigracije	Procenat zaposlenih koji su otišli zbog emigracije u odnosu na sve koji su otišli iz kompanije
1-9 zaposlenih (N=91)	2	1	46%
10-49 zaposlenih (N=66)	6	4	61%
50+ zaposlenih (N=44)	14	6	48%

Većina zaposlenih koji su napustili kompanije radi emigracije otišli su u Nemačku (83%) i imali su tehničku poziciju u svojim prethodnim kompanijama (52%). Samo oko jedne trećine bilo je profesionalno osoblje.

Slika 42. Koje su najčešće države u koje odlaže zaposleni koji napuštaju kompaniju? Koju vrstu pozicije je većina tih zaposlenih imala?



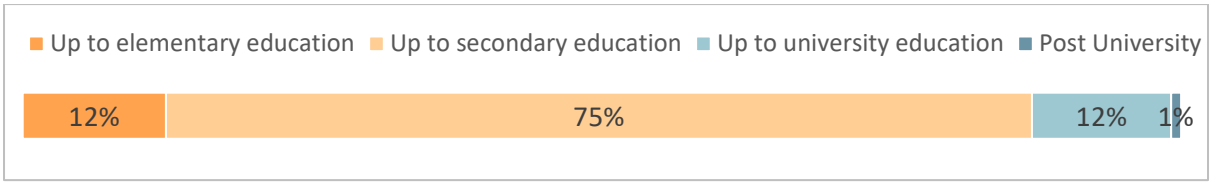


Nemačka je takođe bila pomenuta kao zemlja odredišta za emigriranje od strane svih organizacionih i institucionalnih aktera. Neke organizacije koje se bave stručnim usavršavanjem često su navodile da se polaznici prevashodno pitaju da li će dobiti uverenja koja će da važe u Nemačkoj. Osim nade u bolje

prilike i mogućnosti za posao i lični ekonomski razvoj, porodično okupljanje takođe je imalo veliku ulogu kod mnogih koji su se odselili u Nemačku. Dalje, uočeno je povećanje kretanja prema Hrvatskoj, jer je hrvatska ambasada izdala više radnih viza stanovnicima Kosova. Hrvatska i sama pati od radne emigracije i potrebni su joj dodatni radnici u nekim oblastima.

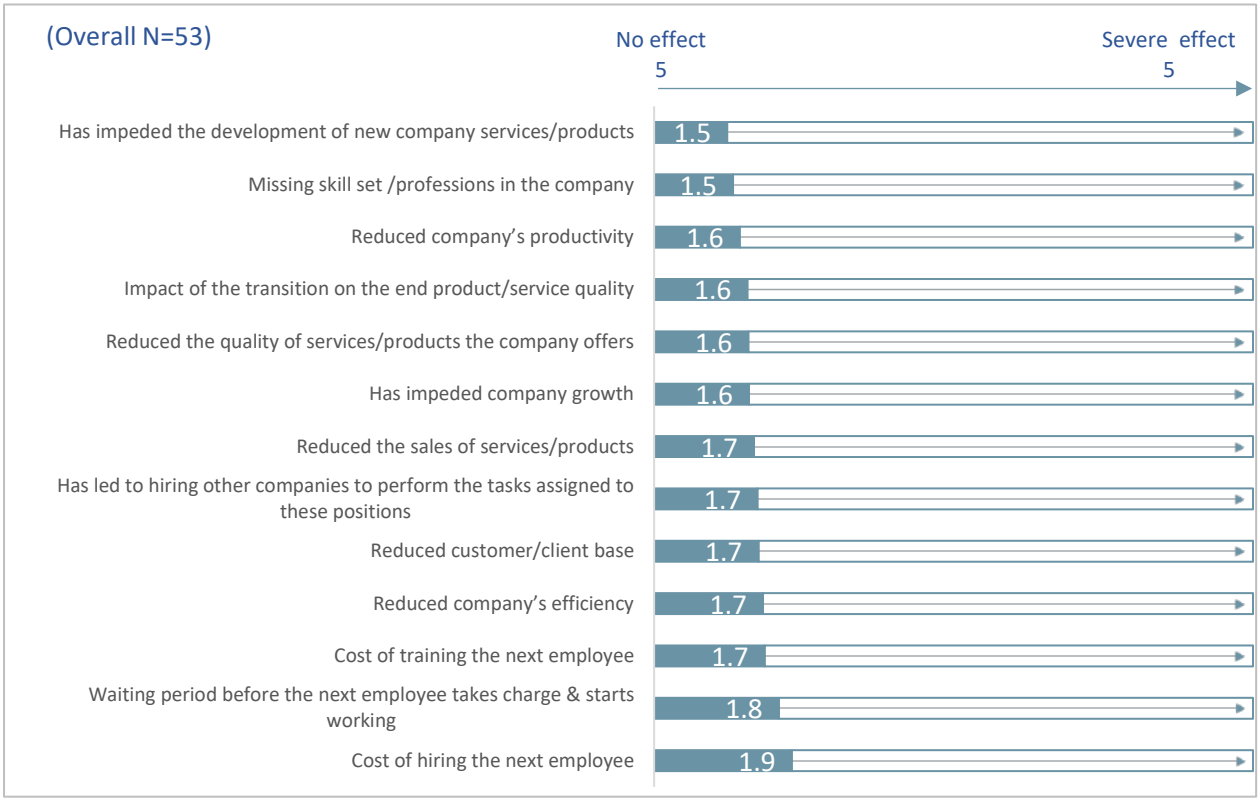
Podaci dobijeni od anketiranih kompanija pokazuju da su oko tri od svaka četiri zaposlena koji su emigrirali imali samo srednju stručnu spremu (75%). Po oko 12% njih imalo je ili osnovno obrazovanje ili univerzitetsko obrazovanje.

Slika 43. Nivo obrazovanja zaposlenih koji su otišli iz kompanije zbog emigracije:



Međutim, ozbiljnost efekata proisteklih iz emigracije zaposlenih nije izgledala velika među anketiranim kompanijama. Kada im je predstavljen spisak potencijalnih problema izazvanih radnom emigracijom i kada je zatraženo da se oceni težina pomenutih problema (na skali od jedan do pet, gde je jedno bez učinka, a pet jednako ozbiljnom efektu), rangirani su između jednog i dva boda (dva jednako neznatnom efektu). Najveće ocenjeno pitanje je imalo 1,9 bodova, a odnosi se na troškove zapošljavanja novih zaposlenih.

Slika 44. Možete li nam reći nešto o tome koliko je težak efekat ostavio odlazak zaposlenog zbog emigracije na sledeće?



Ovi rezultati bi se mogli objasniti time da je većina zaposlenih u anketiranim kompanijama koji su emigrirali imala samo srednje obrazovanje (75%) i radili su na tehničkim pozicijama (52%) (tj. nisu stručne ili rukovodeće pozicije) i mogli bi biti lakše zameniti nego visoko kvalifikovano osoblje sa specifičnim profilima ili skupovima veština.

Intervjui sa organizacionim i institucionalnim akterima otkrili su da se emigracija smatra da ima najveći uticaj kada je u pitanju profesionalni i kvalifikovani radnici. Ovo se posebno odnosi na poslove kao što su lekari, medicinske sestre i inženjeri (zdravstveni sektor se uopšte smatra za sektor sa najvećim uticajem). Dalje, istaknuto je da su često kvalifikovani i profesionalni radnici ili oni sa visokom stručnom spremom emigrirali bez namere da se kasnije ponovo vrate na Kosovo. Na osnovu pojedinačne procene anketiranih altera, čini se da se nedostatak cirkularne emigracije povećava poslednjih godina

Takođe treba napomenuti da su organizacioni akteri istakli da je zbog nedostatka razvoja u zemlji i manjeg broja slobodnih radnih mesta od broja onih koji traže posao emigracija uglavnom igrala značajnu ili ozbiljnu ulogu kada su preduzeća imala posebne potrebe za profilom koji im tada nije dostupan. Odlazak kvalifikovanih radnika sa specifičnim profesionalnim profilima (lekari, IT stručnjaci, inženjeri itd.) ostavio je mnoga preduzeća na Kosovu bez dovoljnog broja stručnjaka u određenim oblastima. Posledice migracije neke pojedinačne kompanije ne mogu u velikoj meri da primete, jer, prema intervjuisanim organizacionim akterima, čak i bez emigracije nedostaju određene veštine na tržištu rada, a samim tim i za preduzeća na Kosovu.

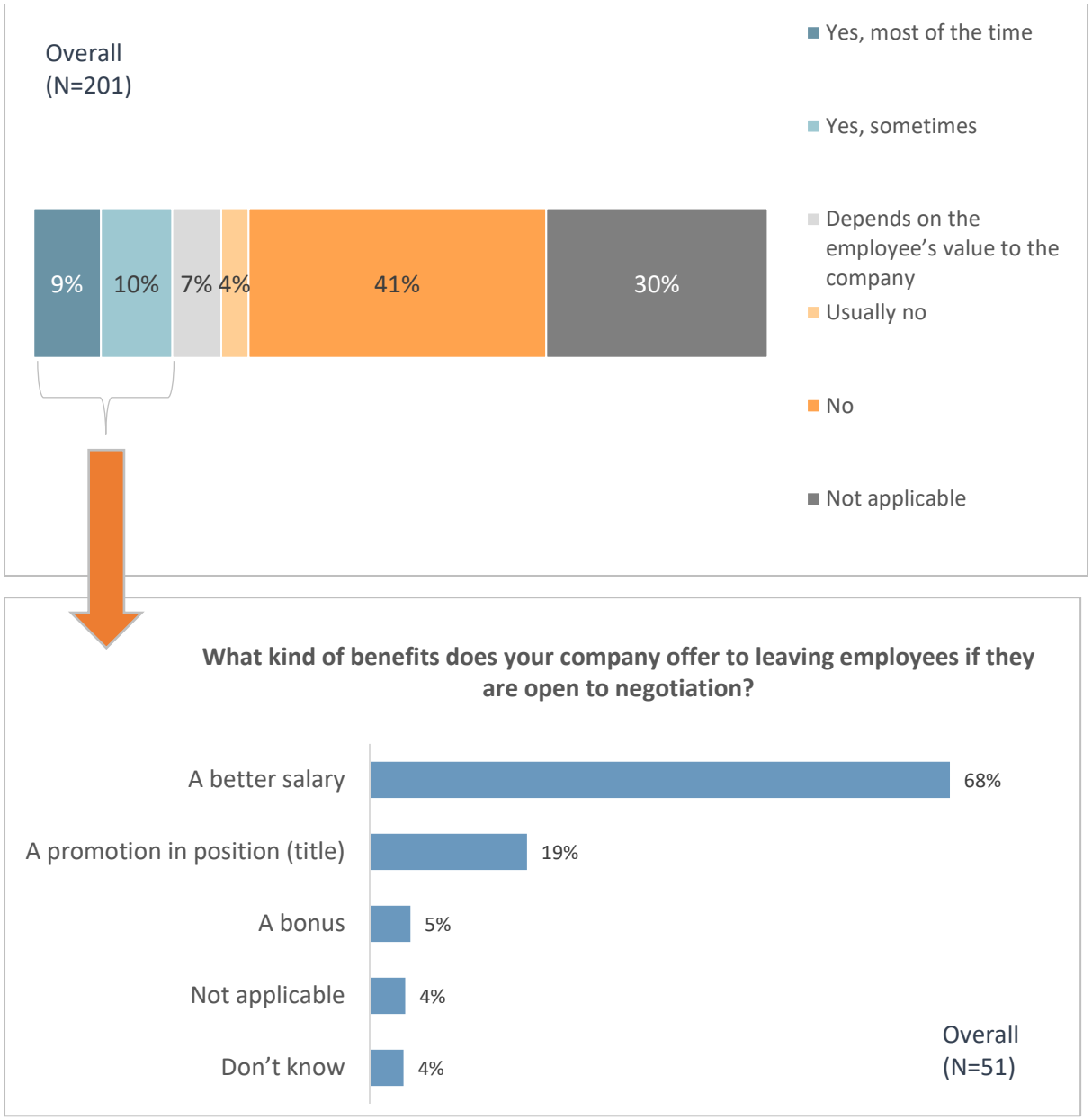
Pored iseljavanja navedenih profesionalnih radnika, neki su takođe istakli i nedostatak iskusnih i kvalifikovanih radnika u raznim oblastima vezanim za ručni rad i zanat kao što su iskusni zavarivači i vodoinstalateri. Prema organizacionim akterima, njih je teško zameniti zbog nedostatka efikasne i dobro koordinisane obuke u stručnim školama i centrima za obuku.

Predstavnik Kosovske agencije za zapošljavanje naglasio je da nema tačnih podataka o tome koliko ljudi zapravo emigrira u inostranstvo, koje kvalifikacije su stekli ili kojoj profesiji pripadaju. Stoga su njihovi napori usmereni na povećanje broja onih koji završavaju stručnu obuku tako da njihove profesionalne veštine budu u skladu sa potražnjom na tržištu. Namera koja se krije iza takve obuke jeste da se ljudi pripreme za kosovsko tržište rada, a ne za evropsko tržište, ali, pošto postoji porast iseljavanja, ti ljudi se nakon obuke takođe sve više okreću ka evropskom tržištu.

Organizacioni akteri takođe su naglasili nedostatak tačnih podataka u tom pogledu; međutim, oni su procenili da je u poslednjih 10 godina oko 70.000 ljudi legalno emigriralo i da je neslužbena ili ilegalna emigracija verovatno mnogo veća od 100 hiljada ljudi.

Nalazi ankete (slika 45 dole) dalje otkrivaju da je oko 41% ispitanika izjavilo da njihove kompanije nisu pokušale da ubede zaposlene da ostanu kada su poželeli da emigriraju u drugu zemlju nudeći im na primer veće pogodnosti. 51 kompanija koja je pokušala da ubedi zaposlene da ostanu u većini slučajeva ili ponekad (19% zajedno), učinila je to nudeći bolju platu (68%) ili napredovanje (19%).

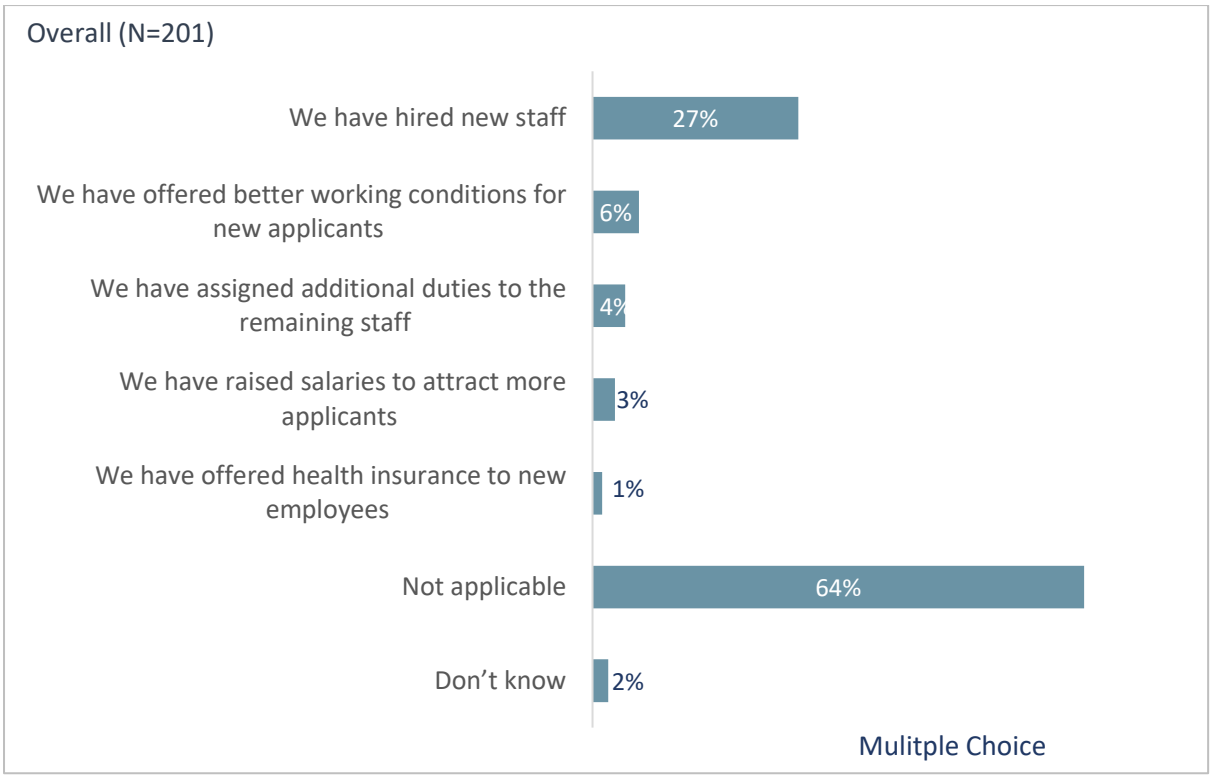
Slika 45. Da li kompanija pokušava da ubedi zaposlene koji žele da emigriraju da ipak ostanu, nudeći im povećane beneficije?



Skoro trećina preduzeća je zaposlila novo osoblje kako bi ublažila posledice emigracije zaposlenih (27%), međutim samo 6% njih je ponudilo bolje uslove rada za nove podnosioce prijava za posao. 64% onih koji su izjavili da se na njih ovo pitanje ne odnosi bilo su deo kompanija koje nisu doživele iseljavanje zaposlenih ili nisu preduzele bilo kakve akcije da bi ublažile posledice.

Prema organizacijskim akterima, da bi sprečila da veliki broj ljudi emigrira radi boljih radnih prilika i mogućnosti, preduzeća na Kosovu moraju da poboljšaju kadrovske resurse nudeći bolje uslove za rad (da povećaju plate i koriste formalne ugovore) i više ulažu u obuku i razvoj.

Slika 46. Šta ste vi učinili da ublažite posledice odlaska zaposlenih u emigraciju?



Generalno, institucionalni i organizacioni akteri glavne razloge za iseljavanje videli su u nedostatku prilika i mogućnosti za nalaženje radnih mesta na Kosovu i u opštem nezadovoljstvu u zemlji zbog političke i ekonomske nestabilnosti. Mnogi, posebno mladi ljudi, izgubili su nadu da će se ukupna situacija na Kosovu poboljšati. Loš tretman radnika, niske plate kao i uopšte neisplaćivanje zarada dodatno su doprineli da ljudi potraže bolje uslove u inostranstvu.

Suprotno ovome, prednosti iseljavanja uglavnom se vide u doznakama koje se vraćaju na Kosovo. Pored toga, oni koji se vrate (kružna (cirkularna) migracija) donose dragoceno iskustvo i stručnost na tržište rada. Kako je rekao jedan intervjuisani predstavnik Kosovske agencije za zapošljavanje, 2019. godina je obeležena najvišim prihodima od doznaka[31]. Suprotno tome, prema rečima institucionalnih aktera,

[31] „Novčane doznake primljene na Kosovu (...) zabeležile su vrednost od 405,6 miliona EUR do juna 2019, ili 5.5 procenata više u poređenju sa procentom iz istog perioda 2018 " (CBK, https://bqkkos.org/repository/docs/2018/CBK_Q2_2019_M_D-Engl.pdf)

slanje doznaka se smanjuje i oni nazivaju taj razvoj događaja "modernom emigracijom" gde ljudi napuštaju Kosovo sa namerom da vode potpuno odvojeni život od života onih koji ostaju u zemlji.

Institucionalni angažman i saradnja vlade

Institucije i organizacije koje su intervjuisane u svrhu ove studije rade na pitanjima koja se odnose na tržište rada na Kosovu, nezaposlenost, kao i efekte emigracije na radnu snagu. Stoga su mnogi intervjui otkrili dodatne informacije o prilikama i izazovima kada je u pitanju njihovo institucionalno angažovanje, saradnja između različitih relevantnih aktera i vlade.

Najvažniji faktori koje pominju skoro svi ispitanici bili su nedostatak saradnje i razmene informacija između stručnih škola, preduzeća, državnih institucija i uopšte zahteva tržišta rada. Nedostatak koordinacije između takvih aktera doveo je, prema rečima različitih organizacionih aktera, do neusklađenosti potražnje i ponude određenih veština i profila na tržištu rada. Komunikacija između preduzeća i obrazovnih institucija se smatra naročito vitalnom za stvaranje snažne radne snage na Kosovu. Praćenje razvoja u budućnosti (poput povećanja potražnje za IT i tehnološkim veštinama) dalje se smatra važnim prilikom angažovanja u ovakvoj komunikaciji.

Više organizacija i institucija angažovano je na projektima koji su fokusirani na napore za stvaranje nove radne snage sa odgovarajućim profilima koje potražuju kompanije na Kosovu. Razvoj profesionalnih standarda za određene poslove od strane industrija, zajedno sa relevantnim akterima u vladi, pomenut je kao važan prvi korak za napredovanje. Na primer, organizacija za unapređenje zaposlenosti mladih (EYE) koju finansira švajcarska vlada, a projekat sprovode švajcarska organizacija „Helvetas inter-korporacija“ i MDA, počela je da razvija 27 takvih standarda. Međutim, potrebni su dodatni napori da se katalog poveća, formalizuje i obezbedi korišćenje od strane svih relevantnih aktera. EYE se takođe angažovao na stvaranju centara za razvoj karijere u stručnim školama, sa ciljem efikasnije pripreme učenika za potrebe tržišta rada.

Predstavnici nemačkog GIZ na Kosovu istakli su važnost njihovog rada na uključivanju privatnog sektora u razvoj nastavnih planova i programa kroz preporuke i razmenu informacija, kao i podršku privatnih inicijativa, kao što su razvoj dodatnih centara za obuku da bi se takođe stvorila radna snaga sa veštinama relevantnim za zahteve tržišta rada na Kosovu koje se brzo menja.

Organizacija Kosovski obrazovni centar (KEC) takođe se bavi projektima koji se odnose na saradnju između škola i preduzeća i nadgleda sprovođenje politika u oblasti zapošljavanja u saradnji sa Ministarstvom za rad i socijalno staranje.

Kao što je već pomenuto, Kosovska agencija za zapošljavanje je takođe uložila napore da poboljša ponude za obuku i školovanje u vezi sa profesionalnom obukom. Pored toga, angažovalo je više od 92 savetnika za tržište rada koji aktivno istražuju tržište rada, istražuju preduzeća i ispituju da li postoje otvorena slobodna radna mesta i koje su karakteristike tih radnih mesta.

Postoji više inicijativa i projekata unutar ovih oblasti koje delom sprovode organizacije, delom javne institucije ili se radi u saradnji dva aktera. Međutim, neki institucionalni akteri takođe su istakli da, iako mnoge ideje i koncepti deluju dobro na papiru, izvršenje na terenu često nije dovoljno konkretno.

Kada se okrenemo specifičnoj ulozi vlade u vezi sa razvojem efikasnije strategije ili reformom obrazovnog sektora i pitanja zapošljavanja, ističe se da mnogi smatraju da ovi napori nisu dobro koordinirani ili sprovedeni.

Kosovo je jedna od zemalja koja ima mnogo sektorskih strategija, ali te strategije ili nisu bile međusobno integrisane ili se često uopšte ne sprovode zbog promena vlade i različitih prioriteta, kako navodi nekoliko zainteresovanih aktera. Bilo je mnogo nekoordiniranih akcija i fragmentiranih inicijativa sa malim efektom na terenu. Akcije su često bile sporadične prirode ili su se bavile kratkoročnim pitanjima, ali nisu doprinele održivosti politika i izgradnji sistema koji će se baviti problemima sa kojima se suočava tržište rada.

Mnogi organizacioni akteri smatrali su da je potrebna opšta reforma obrazovnog sistema na Kosovu da bi se stvorila jača i relevantna radna snaga u zemlji, međutim, to mora ići ruku pod ruku sa efikasnijim ekonomskim planom za celokupni razvoj zemlje.

U pogledu emigracije, zainteresovani akteri su se takođe složili da to nije pojava koja se ne može zaustaviti; međutim, fokus se može staviti na sprovođenje akcija koje podstiču kružnu migraciju. Na primer, organizacija „Germin“ je u saradnji sa GIZ pokrenula program koji je fokusiran na razvoj i rast kružne migracije. Profesionalci iz dijaspore podržani su da se tokom kraćeg vremenskog perioda uključe u rad sa različitim institucijama na Kosovu kako bi im pružili stručnost i veštine za unapređenje institucija na Kosovu. S obzirom na to da je većina ciljanih profesionalaca integrisana u društvo zemlje domaćina, već godinama su često doživljavali povratak na život na Kosovo kao teško izvodljiv.

Ostali akteri saglasili su se u vezi sa ovim i istakli su da bi glavni cilj Vlade na Kosovu trebalo da bude pravilno upravljanje emigracijom. Neregularnu ili ilegalnu emigraciju treba i umanjiti i boriti se protiv nje, tako da ostaje samo formalna emigracija, što zauzvrat omogućava veće šanse za kružnu migraciju. To je jedini način na koji vlada takođe može da ima koristi od emigracije prema rečima zainteresovanih aktera.

Nezaposlenost i budućnost tržišta rada na Kosovu

Informacije prikupljene kroz polu-strukturisane intervjue sa institucionalnim i organizacionim akterima takođe su otkrile dodatni uvid u opšte pitanje nezaposlenosti na Kosovu kao i neke ocene koje se tiču budućnosti tržišta rada na Kosovu.

Većina institucionalnih i organizacionih aktera nije verovala da se ukupna situacija sa nezaposlenošću u poslednje tri godine značajno promenila. Činilac koji su mnogi shvatili kao aktuelan i veoma problematičan jeste veliki deo, posebno mladih, nezaposlenih stanovnika Kosova koji ne traže aktivno slobodna radna mesta.

Jedan od razloga za ovu pojavu je pripisan nedostatku znanja i informacija o kod mnogih ljudi na Kosovu tržištu rada, pomoćnim uslugama kao i slobodnim poslovima, ali i opšte nepoverenje u prosperitetnu budućnost u zemlji. Dalje, intervju sa nevladinom organizacijom „Help Kosovo“ otkrio je da ljudi često nisu svesni uloge stručnih centara za obuku, a nisu ni svesni da postoje subjekti za podršku poput agencije za zapošljavanje.

Pitanje neaktivnih građana najviše preovlađuje među ženama na Kosovu; kao što je ranije pomenuto, čak 78,9% žena je neaktivno na tržištu rada na Kosovu, što se u velikoj meri pripisuje zastarelim rodnim ulogama gde se očekuje da žene vode računa o obavezama vezanim za domaćinstvo i roditeljstvo, a ne da se bave poslom.

Pored ovoga, prema institucionalnim i organizacionim akterima, glavni razlozi za nezaposlenost na Kosovu imaju veze sa lošim obrazovnim sistemom, nedostatkom koordinacije aktera odgovornih za

radnu snagu i zaposlenost u zemlji, kao i sa slabom ekonomijom uopšte koja ne stvara dovoljno slobodnih radnih mesta za nezaposlene na Kosovu. Teška opšta politička situacija i neusvajanje efikasnih vladinih strategija za zapošljavanje i ekonomski razvoj takođe su navedeni kao faktori koji doprinose problemu.

Nedostatak adekvatnih mogućnosti za obrazovanje ili obuku, posebno u pogledu stručnih škola za određene sektore, takođe je istaknut kao značajno pitanje. Mnogi mladi ljudi na Kosovu fokusiraju se na nauke koje će u budućnosti pružati usluge; ekonomiju, politikologiju, ali malo ko se bavi zanatstvom ili stručnim usavršavanjem za kojima tržište ima veliku potražnju. Jedan predstavnik organizacije istakao je da, imajući u vidu da Kosovo ima najveći broj preduzeća u trgovinskom sektoru, nelogično je da su trgovačke škole i stručna obuka u ovoj oblasti oskudni.

Opšti poslovni pejzaž Kosova (koji se uglavnom sastoji od mikro i malih kompanija), nedostatak velikih kompanija u zemlji kao i nedostatak direktnih stranih investicija, dalje koče razvoj tržišta rada. Neki su ovo pitanje pripisivali nestabilnosti političkog sistema, korupciji i slabom pravosudnom sistemu. Takvi faktori nameću velike rizike za kompanije i različite aktere koji razmatraju opcije da investiraju u Kosovo.

Prema predstavniku Kosovske agencije za zapošljavanje, nezaposlenost se neznatno smanjila u poslednje tri godine, ali uglavnom zbog povećane emigracije u inostranstvo. Dalje, taj predstavnik je naglasio da je glavni razlog nezaposlenosti nesrazmera između otvaranja novih radnih mesta i traženja posla. Prema podacima agencije, 18 do 20 hiljada ljudi svake godine izlazi na tržište rada, dok to tržište u proseku proizvodi samo oko 12.000 novih radnih mesta. Ovo veliko odstupanje značajno je doprinelo visokom nivou nezaposlenosti u zemlji. Krajem 2019. godine oko 70.790 lica koja traže posao bila su prijavljena kod agencije za zapošljavanje.

Promene u pejzažu različitih vrsta rada na Kosovu posebno se primećuju u pogledu tehnološkog dela. Rad vezan za IT, programiranje, društvene mreže, ali i marketing, znatno je porastao u poslednjim godinama, a sa njim i zahtevi za srodnim veštinama. Dalje, porast interesovanja za preduzetništvo, posebno među mladima, zapazili su i organizacioni akteri. To se posebno odnosi na IT sektor, gastronomiju i dizajn.

Sve u svemu, čini se da su se institucionalni i organizacioni akteri složili da nestabilna politička situacija na Kosovu ometa pozitivan razvoj za budućnost tržišta rada na Kosovu. Ovaj faktor doprinosi tome da mladi ljudi na Kosovu imaju malo vere u to da će se pozitivni razvoj događaja desiti u skorije vreme i takođe ih tera na emigraciju u druge zemlje. Nekoliko aktera navodi trenutnu pandemiju Covid-19 kao faktor koji ima, i posebno će imati, negativan uticaj na tržište rada i ekonomiju u zemlji.

Diskusija i zaključak

Na osnovu kvantitativnih nalaza ove studije, podaci ukazuju da je preduzećima na Kosovu bilo umereno teško da zaposle novo kompetentno i kvalifikovano osoblje. Kompanije su se suočile sa poteškoćama u pronalaženju novih kvalifikovanih radnika i to rešavale zapošljavanjem manje kvalifikovanog osoblja ili dodeljivanjem dodatnih dužnosti trenutnom osoblju. Kao koren mnogih problema, organizacioni akteri uglavnom su kritikovali nedostatak usklađenosti i koordinacije između obrazovnih mogućnosti i potreba tržišta rada. Nekompatibilnost ponude i potražnje na tržištu rada nastaje zbog nedostatka odgovarajućih obrazovnih planova ili nastavnih planova i programa koji su u skladu sa zahtevima tržišta

rada, zatim zbog nedostatka stručnih škola koje nude odgovarajuću obuku i nedostatka saradnje između ovih škola i privatnog sektora.

Malo anketiranih kompanija je ponudilo mogućnost obuke i razvoja, znatan broj njih nije ponudio formalne ugovore svom osoblju, a ugovori su često ograničeni na određeno vreme. Podaci dobijeni intervjuima sa institucionalnim i organizacionim akterima pokazali su da se ulaganja u obuku i razvoj zaposlenih u preduzećima smatraju vitalnim kada se želi smanjiti iseljavanje i povećati opšte zadovoljstvo zaposlenih u zemlji. Da bi sprečila da veliki broj ljudi emigrira zarad boljih radnih prilika i mogućnosti, preduzeća na Kosovu moraju da poboljšaju ljudske resurse, nudeći bolje uslove za rad i ulažući više u obuku i razvoj.

Polovina anketiranih kompanija izgubila je zaposlene zbog emigracije u poslednje tri godine. Emigracija se doživljava kao stalno rastuća, a pritom ima uticaj i na tržište rada i nedostatak veština u zemlji, takođe prema rečima većine zaposlenih u organizacijama i institucijama. Većina kompanija nije ni pokušala da ubedi zaposlene da ostanu kada su poželeli da emigriraju u drugu zemlju, nudeći im bolje pogodnosti. Intervjui sa organizacionim i institucionalnim akterima pokazali su da se emigracija smatra da ima najvećim uticaj kada su u pitanju profesionalni i kvalifikovani radnici.

Glavni razlozi za nezaposlenost i nezadovoljstvo na Kosovu odnose se na loš obrazovni sistem, neusklađenost aktera odgovornih za radnu snagu i zaposlenost u zemlji, kao i slabu ekonomiju uopšte koja ne stvara dovoljno slobodnih radnih mesta za nezaposlene na Kosovu. Ukupna teška politička situacija i neusvajanje efikasnih vladinih strategija za zapošljavanje i ekonomski razvoj takođe su navedeni kao faktori koji doprinose tome zašto mnogi ljudi na Kosovu ne veruju u budućnost na Kosovu i radije se odlučuju za emigraciju. Činilac koji su mnogi takođe shvatili kao aktuelan i veoma problematičan je veliki deo, posebno mladih, nezaposlenih stanovnika Kosova koji ne traže aktivno slobodna radna mesta. Jedan od razloga za ovu pojavu je pripisan nedostatku znanja i informacija o tržištu rada, uslugama podrške kao i slobodnim poslovima kod mnogih ljudi na Kosovu. Veliki broj žena na Kosovu nije aktivan na tržištu rada. Prema nalazima iz intervjua, to se u velikoj meri pripisuje zastarelim rodnim ulogama koje su i dalje jake na Kosovu.

Brojni projekti su realizovani uz napore na standardizaciji profila radnih profesija, zatim na povećanju i poboljšanju stručne obuke i podsticanju komunikacije između privatnog sektora i relevantnih aktera na tržištu rada. Međutim, neki institucionalni akteri ističu da, iako mnoge ideje i koncepti izgledaju dobro na papiru, sprovođenje na terenu često nije bilo dovoljno konkretno. Bilo je mnogo nekoordinisanih akcija i fragmentiranih inicijativa sa malim efektom na terenu. Akcije su često bile rešavanje kratkoročnih pitanja, ali, prema rečima raznih intervjuisanih zainteresovanih aktera, nisu doprinele održivosti politika i izgradnji sistema koji bi se bavio problemima sa kojima se suočava tržište rada,. Mnogi su smatrali da je potrebna opšta reforma obrazovnog sistema na Kosovu kako bi se stvorila jača i relevantna radna snaga u zemlji; međutim, to mora da ide ruku pod ruku sa efikasnijim ekonomskim planom za razvoj Kosova.

Na osnovu ovih nalaza razvijene su sledeće preporuke koje imaju za cilj da pruže korisne informacije kreatorima politika u rešavanju problema povezanih sa nedostacima na tržištu rada i sa stvaranjem jače radne snage na Kosovu.

- Kompanije na Kosovu treba da povećaju upotrebu formalnih kanala za oglašavanje slobodnih radnih mesta. Potrebno je povećati i poboljšati komunikaciju i saradnju između Kosovske

agencije za zapošljavanje i stručnih škola i preduzeća, kako bi se osigurala bolja povezanost između veština ljudi koji traže posao i onih veština koje su potrebne na tržištu rada..

- Pitanje neformalnog zapošljavanja kao i mali broj zaposlenih sa dugoročnim ugovorima treba rešavati na zadovoljavajući način. Nacionalna strategija Republike Kosovo za sprečavanje i borbu protiv neformalne ekonomije, pranja novca, finansiranja terorizma i finansijskog kriminala 2019-2023[32]. obuhvata sve mere kojima Vlada namerava da spreči sve oblike neformalne ekonomije. Implementaciju ove strategije treba da pažljivo nadgledaju nacionalni i međunarodni akteri kako bi se osigurala značajna poboljšanja. Ako nije već sprovedeno, mogli bi se osnovati redovni okrugli stolovi sa raznim akterima iz vlade, različitih privrednih sektora i međunarodnim akterima, kako bi se razgovaralo o izazovima na putu sprovođenja strategije.

- Kosovska agencija za zapošljavanje, kao i stručne škole, treba da poboljšaju širenje informacija o svojim ponudama usluga za širu javnost kako bi se povećala svest o mogućnostima koje nezaposleni na Kosovu imaju za pomoć u pronalaženju posla.

- Profesionalne standarde za sve profile posla u različitim industrijama i sektorima treba zajednički da razviju kosovske institucije, predstavnici preduzeća i stručne škole. Oni bi takođe trebalo da se kontinuirano ažuriraju kako bi se zadovoljila potražnja na brzo promenljivom tržištu rada i kako bi se podstaklo stvaranje radne snage sa odgovarajućim profilima u kosovskoj radnoj snazi.

- Da bi zapošljavanje uopšte bilo privlačnije na Kosovu, posebno za mlade, preduzeća bi trebalo da se odluče za ulaganje u obuku i razvoj talenata, kao i za formalne ugovore o radu. Dalje, preduzeća bi trebalo da razmotre mogućnost pružanja sveobuhvatnih paketa za naknade zaposlenima koji bi uključivali npr. zdravstveno osiguranje, penzijske planove, plaćene slobodne dane, kao i osiguranja u vezi sa kratkoročnim i dugoročnim invaliditetom. Ovo može ublažiti odlazak stručnog osoblja u inostranstvo i stvoriti zadovoljniju radnu snagu na Kosovu.

- Trebalo bi dublje, jasno i sažeto istražiti potrebe tržišta rada na Kosovu. Ovakvi nalazi podataka zauzvrat mogu da informišu i podrže donosioce politika na Kosovu da razviju relevantne strategije i reforme obrazovnog sistema kako bi se stvorila relevantnija radna snaga na Kosovu.

- Stručne škole bi trebalo da se efikasnije usredsrede i prate zahteve za veštinama i profilima na tržištu rada kako bi ponudile odgovarajuće obrazovne usluge i obuku i kako bi odgovorile na neusklađenost ponude i potražnje radnih veština na Kosovu.

- Trebalo bi sprovesti više istraživanja kako bi se identifikovale relevantne akcije da bi se bolje omogućilo povećanje aktivnosti žena na tržištu rada.

- Dok se emigriranje nastavlja, kosovske institucije moraju razviti efikasne strategije za prepoznavanje kako Kosovo može bolje imati koristi od pozitivnih aspekata emigracije. Trebalo bi uložiti veće napore u istraživanje i jačanje cirkularne (kružne) migracije, kao i za smanjenje ilegalne emigracije.

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

- Napori kosovskih institucija trebalo bi da daju prioritet reformi obrazovnog sistema na Kosovu kako bi se stvorila jača i relevantna radna snaga u zemlji, a istovremeno i da se razvijaju efikasniji ekonomski planovi za Kosovo.

Aneks – Metodološki pristup

Metodologija ove studije sastoji se od tri aktivnosti prikupljanja podataka. Kvantitativno istraživanje biznisa, 17 institucionalnih polu-strukturiranih intervjua kao i istraživanje za stolom.

Aktivnosti prikupljanja podataka za kvantitativno istraživanje odvijale su se između 12.marta2020. i 02.aprila2020. godine, dok su polu-strukturirani razgovori obavljeni u periodu od 06.aprila 2020. do 28.aprila 2020. Samo 58 poslovnih intervjua obavljeno je licem u lice zbog nastale pandemije COVID-19, preostali poslovni intervjui i polu-strukturirani intervjui sa zainteresovanim stranama obavljeni su telefonom.

Tokom pripremne faze izrađeni su plan rada, metodologija, plan uzorka i alati za prikupljanje podataka. Kancelarijsko istraživanje sprovedeno je uz već postojeću literaturu/sekundarne izvore kao što su razni izveštaji i vesti na temu zapošljavanja, migracija sa Kosova i nedostatka veština na Kosovu.

Kvantitativno istraživanje

Kosovski poslovni sektor gotovo u potpunosti čine MSP (mikro, mala i srednja preduzeća). Na Kosovu posluje oko 38 000 registrovanih preduzeća;

- 93.1% od njih su mikro preduzeća,
- 5.9% su mala, a
- 0.9% su srednje veličine.
- Samo 0.1% od ukupno postojećih biznisa su klasifikovani kao velika preduzeća.

Kosovska klasifikacija MMSP je definisana Zakonom o stranim investicijama koji je stupio na snagu 2014. godine. Jedini kriterijum je broj zaposlenih u preduzeću.

MMSP se definišu kako je prikazano ispod:

- Mikro-preduzeće: jedan (1) do devet (9) zaposlenih;
- Malo preduzeće: deset (10) do četrdeset devet (49) zaposlenih;
- Srednje preduzeće: pedeset (50) do dve stotine četrdeset devet (249) zaposlenih.

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.

Na Kosovu, MMSP uglavnom rade u sledećim sektorima;

- Sektor distributivne trgovine (44.1%),
- Proizvodni sektor (12.5%, (sa niskim nivoom integrisanosti u svetski lanac vrednosti)
- Sektor građevinarstva (7%)
- Poljoprivredni sektor (2.8%)
- Sektor rudarstva i kamenoloma 0.4%.

Što se tiče geografske distribucije preduzeća, oko jedne trećine registrovanih preduzeća nalazi se u regionu Prištine.

Veličina uzorka

Prema RFP, najmanja veličina uzorka je N = 200. Međutim, da bi se mogla obaviti smislenija analiza preporučeno je da se obavi najmanje N = 300 intervjua. Ipak, istraživanje je sprovedeno na uzorku N = 201 i može se smatrati reprezentativnim. Samo u slučajevima kada grupe uzoraka padaju ispod N = 30, rezultati treba da se posmatraju kao indikativni.

Uzorkovanje kvote

S obzirom na poslovni pejzaž na Kosovu, proporcionalna raspodela uzorka (N = 201) ne bi dozvolila bilo kakvu analizu pod-uzoraka prema veličini. Dakle, kako bi se u ovoj studiji takođe predstavila i veća preduzeća, postavljen je veći ciljni broj srednjih i velikih preduzeća (predimenzioniran).

Predimenzionirano uzorkovanje/uzorkovanje sa kvotama daje mogućnost za komparativnu analizu za različite segmente veličine uz ponderisanje rezultata za agregatni uzorak.

Veličina biznisa	Uzorkovanje kvote
	N=201 Intervjua sa biznisima
Mikro (93.1%) (1-9 zaposlenih)	91
Mali (5.9%) (10-49 zaposlenih)	66
Srednji i veliki (1%) (50+ zaposlenih)	44
Ukupno	201

Distribucija u smislu komponente regiona i sektora je prema distribuciji biznisa koji trenutno rade na Kosovu.

Dizajn uzorka

Za ovo istraživanje sproveden je postupak višefaznog uzorkovanja. Preduzeća su identifikovana iz Kosovske agencije za registraciju preduzeća (KBRA), gde postoje sledeće informacije:

1) NIPT
2) Naziv biznisa
3) Datum registracije
4) Tip biznisa (DOO, A.D., fizičko lice, itd.)
5) Lokacija, adresa
6) Osnivački kapital
7) Zakonski predstavnik
8) Status (aktivno, pasivno, u stečaju)

Na osnovu ove baze podataka preduzeća su nasumično birana po lokaciji, a potom su prošla kroz proceduru „skrininga“ (pregleda i provere), koja je sledeća:

1. Uspostavljanje kontakta sa preduzećem (korišćenjem različitih izvora za kontakt, iz baza podataka, izvoda iz NRC, Privredne komore, poslovnog telefonskog imenika, itd.)
2. „Skrining“ (pregled i provera) biznisa (kroz mini anketu preko telefona) u pogledu:
    a. veličine
    b. regiona
3. Ukoliko biznis odgovara kvoti (složena kvota – region, veličina, vlasništvo) onda je bio zakazivan sastanak za popunjavanje glavnog upitnika.

Tim operatora skrininga zatim je pripremao dnevni red i plan rada za popisivače na terenu. Takav proces je teži u pogledu logističke koordinacije, ali obezbeđuje da se prikupe prave informacije o kompanijama sa kojima se razgovara i takođe da se osigura da terenski timovi ne budu poslati bez odgovarajućih podataka za kontakt. U službenim bazama podataka često nedostaju tačne kontakt informacije (adrese i brojevi telefona).

Ispitanici

Ispitanici izabrani iz kompanija bili su na visokim pozicijama u firmi kako bi se osiguralo da imaju dovoljno znanja o temi koja nas zanima. Takve pozicije su:

1) Šef kompanije/direktor/generalni menadžer

2) Menadžeri/rukovodioci visokog nivoa

3) Šef kadrovske službe (HR)/glavni službenik kadrovske službe

Istraživački instrument

Strukturiran i dobro formulisan upitnik ključan je za uspešan istraživački produkt. Dizajn i finalizacija upitnika obavljeni su imajući u vidu posebne ciljeve zadatka. Pre početka izrade upitnika detaljno su diskutovani ciljevi zadatka, uz razumevanje specifičnih i detaljnih ciljeva projekta koji bi se mogli prevesti u konkretna pitanja. Dužina upitnika iznosi otprilike koliko i trajanje razgovora od 20 minuta.

Organizacija rada

Dole je naveden niz faza koje su obezbedile uspešnu implementaciju ovog projekta.

Faza 1 – Pripremna faza

Pripremna faza sastojala se od: a) Izrade i finalizacije upitnika, b) Pilotiranja, c) Uzorkovanja i d) Dizajna i programiranja platforme za unos podataka (za tablete).

Istraživanje je sprovedeno kroz CAPI (Intervju pomognut kompjuterom, putem tableta).

Pre programiranja tableta obavljeni su probni (test) intervjui/pilot-intervjui (5-7 probnih intervjua koje su sproveli najiskusniji popisivači) kako bi se razumeo i obezbedio redovan i logičan tok pitanja, kao i da bi se procenilo vreme potrebno za tačno kompletiranje instrumenta.

Faza 2 – Rad na terenu

Nakon finalizacije instrumenta, održane su obuke za odabrane popisivače. Obuke su bile fokusirane na pružanje objašnjenja popisivačima o metodologiji anketiranja i upotrebi tableta, objašnjavanju konteksta i sadržaja svih pitanja iz ankete i upoznavanju sa raznim tehnikama intervjuisanja koje bi mogle biti od pomoći dok su na terenu.

„Tablet“ računari koji se koriste za obavljanje intervjua dostavljaju podatke elektronskim putem u centralnu bazu podataka. Jedna od glavnih prednosti upotrebe tableta je mogućnost praćenja u realnom vremenu svakog završenog intervjua na terenu. Dalje, ova metoda svodi na minimum „ljudsku grešku“ pomoću logičkih pravila u istraživanju koja sprečavaju „pogrešna“ preskakanja ili propuste tokom intervjua.

Upotreba tableta takođe ima logističke prednosti. Omogućuje povećanje kvaliteta i brzine radnog procesa uz pogodnosti kao što su, između ostalog:

- Automatsko snimanje i unos vremena i datuma intervjua u sistem
- Upravljanje vremenom intervjua

- Funkcija geo-lokacije omogućava snimanje i praćenje lokacije intervjua i kroz nošenje grafičke verzije svakog upitnika na terenski rad.

Terenski rad organizovala su dva koordinatora za terenski rad, uz pomoć tri pomoćnika/supervizora na terenu. Glavna uloga supervizora je u velikoj meri povezana sa merama kontrole kvaliteta na terenu, što je objašnjeno u odeljku „Kontrola kvaliteta" u daljem tekstu. Takve mere zahtevaju posete lokaciji radi provere rada popisivača kao i telefonsku proveru radi logističke kontrole upitnika.

Da bi povećali efikasnost rada na terenu i proverili celokupnu sliku u realnom vremenu kao i u svakoj jedinici za uzorkovanje, IDRA je stvorio informacioni sistem za upravljanje (IDRA MIS) koji omogućava stručnu koordinaciju i kontrolu nad poljem. Sadrži: a) obrazac za pretragu i listu popisivača, b) datoteku popisivača koja sadrži popisivače: lične podatke, kontakte, kvalifikacije, dodeljene projekte itd., C) spisak PSU za izabrani projekat koji prikazuje informacije o lokaciji PSU, ID glasačkog centra , adresa, urbana / ruralna definicija itd. d) detaljne informacije po PSU; upitnici i popisivači dodeljeni na nivou PSU, status itd.

Od 201 intervjua, 58 je obavljeno licem u lice. Preostali intervjui obavljeni su telefonom zbog izbijanja pandemije Covid-19 tokom sprovođenja terenskog rada.

Faza 3 – Kontrola kvaliteta

Faza kontrole kvaliteta sastojala se od brze kontrole prvih nekoliko intervjua od strane svakog anketara, kao i u sprovođenju 30% nasumičnih provera svih ispitanika koji su završili intervju. Ispitanici koji će učestvovati u ovoj fazi biće odabrani nasumično iz svakog PSU koji je odabran tokom faze uzorkovanja, čime se osigurava kritična masa kontrolisanih ispitanika na nivou PSU. IDRA će pripremiti modul „Kontrola kvaliteta" koji sadrži najmanje pet pitanja iz završnog upitnika studije za verifikaciju rada popisivača.

Da bi se sačuvala poverljivost podataka ispitanika, lični podaci za kontakt koje su dali ispitanici korišćeni su samo u svrhu verifikacije rada popisivača i neće biti otkrivani trećim licima. Faza kontrole kvaliteta započela je skoro istovremeno (sa 5 dana zakašnjenja) sa fazom terenskog rada, kako bi se povećala efikasnost i maksimalno iskoristilo vreme koje je na raspolaganju za sprovođenje ovog istraživanja.

Faza 4 – Procesiranje i analiza podataka

Za svrhe analize podataka primenjen je SPSS, specijalizovani paket za statističku analizu, pošto je to njegova glavna alatka za obradu rezultata i analizu. Primenjena statistička analiza obuhvatala je sledeće:

- Opisna statistika: učestalosti, procenti, srednje vrednosti, 5% trimovana srednja vrednost, standardna greška, način, odstupanje, kurtoza,
- Poređenje srednjih vrednosti (bez parametra) između dva nezavisna uzorka
- Analiza faktora: analiza glavnih komponenti,
- Klaster analiza K-srednje vrednosti,
- Razlika proporcija t-testova,
- „Spearman Rho" korelacija,
- Test „Chi-square independence",
- Analiza ANOVA
- Analiza regresije: za linearne, logističke (u zavisnosti od prediktora) i regresija prema koracima.

Polu-strukturisani intervjui/razgovori sa institucijama i organizacijama na Kosovu

Pored kvantitativnog istraživanja preduzeća, sprovedeno je i sedamnaest (17) otvorenih i polu-strukturiranih intervjua sa predstavnicima relevantnih institucija i organizacija na Kosovu.

Cilj ovih intervjua bio je dublji uvid u pitanja koja su važna za ovu studiju. Da bi se olakšali ovi intervjui, razvijen je poseban vodič za razgovore i može se naći u aneksu dole. Identifikovane institucije i organizacije kontaktirane su e-mail-om i telefonom i cilj projekta je objašnjen kako bi se identifikovalo koje osoblje bi bilo najprikladnije da se sprovede razgovor. U tekstu ispod mogu se pronaći informacije o intervjuisanim institucijama i organizacijama:

- Odeljenje za rad i zapošljavanje, deo Ministarstva rada i socijalnog staranja. Odeljenje se fokusira na izradu politika za Kosovsku agenciju za zapošljavanje i Inspektorat, kao i na praćenje i primenu politika u Agenciji i Inspektoratu rada
- Odeljenje za kulturne centre u dijaspori, deo Ministarstva za dijasporu i strateška ulaganja (Sektor za izradu i ažuriranje registra dijaspore i dijaspore), koji je nadležan za registar dijaspore i vodi tekući projekat „Registracija dijaspore“ koji je započet 2014. godine.
- Odsek za aktivne mere i analizu na tržištu rada, u okviru Odeljenja za rad u Agenciji za zapošljavanje, koji se bavi službama za zapošljavanje, analizom tržišta rada i iseljavanjem.
- Projekat Enhancing Youth Employment (Jačanje zaposlenosti omladine) (EYE), projekat SDC koji su sproveli Helvetas i MDA, a koji ima za cilj povećanje zaposlenosti među mladima, aktivnostima na polju razvoja tržišta rada.
- Nemački GIZ, koji se, između ostalog, angažuje sa savetovanjem oko migracije, zapošljavanjem i saradnjom sa dijasporom i ekspertima za dijasporu.
  (i) Jedna osoba angažovana za YES program (Omladina, zapošljavanje, veštine / *Youth, Employment, Skills*),
  (ii) Jedan predstavnik GIZ u programu za migracije i razvoj ,
  (iii) Jedan predstavnik iz DIMAC (nemački informativni punkt za migracije, stručnu obuku i karijeru) koji sarađuje sa GIZ.
  (iv) Jedan predstavnik projekta Stvaranje zaposlenosti kroz promovisanje izvoza.
- NVO Kosovo Education Center (KEC) (Kosovski centar za edukaciju), koji je uglavnom fokusiran na obuku školskog osoblja u odnosu na nove nastavne metodologije i liderstvo. Pored toga, KEC je aktivan i u drugim oblastima koje podržavaju unapređenje kvaliteta obrazovanja na Kosovu.
- Agencija za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih Agencija za stručno obrazovanje i obuku i obrazovanje odraslih (AVETAE) čiji je cilj da pruži snažan podsticaj i podršku razvoju stručnog obrazovanja (VET) na Kosovu u skladu sa evropskim standardima.
- NVO Chamber of Doing Business in Kosovo (CDBK) (Komora za poslovanje na Kosovu) koja ima za cilj da podrži poslovnu zajednicu i promoviše ekonomski razvoj na Kosovu
- Američka privredna komora, koja ima za cilj da ojača ekonomsku saradnju između Sjedinjenih Država i Kosova, kao i da promoviše mogućnosti za preduzeća na Kosovu.
- Privredna komora Kosova sa glavnim fokusom na predstavljanje poslovnih interesa na Kosovu.
- Kosovska ženska privredna komora – G7, koja se zalagala za podizanje svesti o pitanju učešća žena na tržištu rada i ekonomije na Kosovu.

- NVO Germin, čija su osnovna načela i ideali zasnovani na uverenju da albanska dijaspora mora imati veliku i proaktivnu ulogu u pozitivnom razvoju svih zemalja na Balkanu u kojima žive Albanci, uključujući Kosovo.
- NVO Help Kosovo, koja radi na jačanju sektora mikro biznisa i na podršci socio-ekonomskoj stabilnosti na Kosovu.
- Center for Enterprise Executive Development - CEED (Centar za izvršni razvoj preduzeća), koji ima za cilj da podrži razvoj preduzetničkih kapaciteta na Kosovu.

Bibliografija

Američka komora na Kosovu. (2017). „Analiza jaza u veštinama“.<http://www.amchamksv.org/wp-content/uploads/2017/10/Skills-Gap-Analysis-english.pdf>

Balkan.eu. (2018). „Sistem zdravstvene nege na Kosovu na ivici kolapsa“. <https://balkaneu.com/healthcare-system-in-kosovo-on-the-brink-of-collapse/>

Centralna banka Republike Kosovo (CBK) (2019), „Kvartalna ocena makroekonomskog razvoja br. 27, Q II/2019" <https://bqk-kos.org/repository/docs/2018/CBK_Q2_2019_M_D-Engl.pdf>

Kosovski institut za evropsku politiku. (2019). „Migracija zapadnog Balkana u EU" <https://cdn.website-editor.net/8a3b242c12494d76b2b60ea75852e5f4/files/uploaded/A%2520CURIOUS%2520CASE%2520OF%2520ALBANIA.pdf>

Kosovska agencija za statistiku (KAS). (2014). „Kosovska migracija". <https://ask.rks-gov.net/media/1380/kosovan-migration-2014.pdf>

Kosovska agencija za statistiku (KAS). (2017). „Rezultati istraživanja budžeta domaćinstava 2017." <https://ask.rks-gov.net/media/4169/results-of-the-household-budget-2017.pdf>

Kosovska agencija za statistiku (KAS). (2020)."Ključni indikatori tržišta rada 2012-2019.", na: *Online data platform*. <https://askdata.rks-gov.net>

Kosovska agencija za statistiku (KAS). (2020). „Istraživanje radne snage 2019." <https://ask.rks-gov.net/media/5412/labour-force-survey-2019.pdf>

Ministarstvo finansija (2019). „Nacionalna strategija Republike Kosovo za prevenciju i borbu protiv neformalne ekonomije, pranja novca, finansiranja terorizma i finansijskog kriminala 2019-2023." <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/0211B611-A5EB-45F5-BE19-45A408D1DFA8.pdf>

OECD et al. (2019), „Kosovo: Profil Akta malih biznisa", u Indeks politike MSP*: Zapadni Balkan i Turska 2019: Ocena implementacije Akta malih biznisa za Evropu,* OECD Publishing, Paris <ihttps://doi.org/10.1787/dd53f292-en>

Jačanje zaposlenosti omladine (EYE), Projekat. (2016). „Razvoj poboljšanih veština za bolju sposobnost mladih za zapošljavanje na Kosovu – Studija slučaja". <http://helvetas-ks.org/eye/file/repository/CASE_FOUR_Skills_development_EYE1_1.pdf>