



Analizë e Boshllëkut të Shkathtësive

Me fokus në sektorët e Prodhimit, Tregtisë dhe Shërbimeve

Autorët:

Arian Zeka, Drejtor Ekzekutiv i Odës Amerikane

Visar Hapçiu, Menaxher i Politikave dhe Marrëdhënieve me Qeverinë në Odën
Amerikane

Gusht 2017

Prishtinë, Kosovë

Parathënie

Kjo Analizë e Boshllëkut të Shkathtësive në sektorët e prodhimit, tregtisë dhe shërbimeve, është përgatitur nga Oda Ekonomike Amerikane në Kosovë, nën një projekt të përbashkët me Projektin “Enhancing Youth Employment”. Ky studim ka për qëllim të hulumtojë mbi një nga çështjet më problematike që ndikojnë në konkurrueshmërinë e sektorit privat në Kosovë. Boshllëku i shkathtësive kufizon potencialin konkurrues të kompanive private në Kosovë krahasuar me konkurrentët rajonal, si dhe zvogëlon mundësitë e punësimit për fuqinë punëtore.

Të dhënat kryesore për përgatitjen e kësaj analize janë nxjerrë nga një anketë e zhvilluar me 200 biznese nga sektorët e zgjedhur në 7 rajone të Kosovës, si dhe përmes intervistave të detajuara të zhvilluara me palë të interesit dhe ekspertë. Shfrytëzojmë këtë rast që të falënderojmë të gjitha kompanitë që janë pajtuar që të ndajnë kohën e tyre për të dhënë kontributin e tyre të vlefshëm në këtë studim.

Oda Amerikane gjithashtu falënderon Projektin “Enhancing Youth Employment” për mbështetjen dhe kontributin e tyre të vlefshëm, pa të cilët ky projekt nuk do të ishte i mundur.

Çështjet e prezantuara në këtë dokument janë ngritur nga vetë bizneset pjesëmarrëse në anketim, dhe jo domosdoshmërisht paraqesin qëndrimet e Odës Ekonomike Amerikane në Kosovë apo Projektit “Enhancing Youth Employment (EYE)”.

Përmbledhje ekzekutive

Ky studim përmban një analizë dhe vlerësim të boshllëkut të shkathtësive në tregun e punës në tre sektorë kyç në Kosovë, gjegjësisht në sektorin e prodhimit, tregtisë dhe shërbimeve. Boshllëku i shkathtësive nënkupton mospërputhjen mes shkathtësive të kërkuara nga punëdhënësit dhe shkathtësive të ofruara në tregun e punës. Studimi përmban sqarime mbi burimin e situatës ekzistuese, ndikimin e kësaj situatë në komunitet të biznesit, rolin e institucioneve arsimore në proces, si dhe reformat e mundshme që mund të ndërmerren për të adresuar problemin. Analiza kryesisht bazohet në një anketë të zhvilluar me 200 biznese të sektorëve të lartpërmendur në 7 rajone të Kosovës, si dhe në intervista të detajuara të zhvilluara me disa biznese.

Me qëllim që të vlerësohet shkalla e boshllëkut të shkathtësive, kompanive të anketuara i është kërkuar të vlerësojnë një numër të shkathtësive sa i përket rëndësisë për veprimtarinë e tyre, si dhe të vlerësojnë shkallën se sa arrijnë të gjejnë ato shkathtësi në treg të punës. Rezultatet kanë mundësuar krijimin e indekseve të veçanta për sektorë të ndryshëm që kanë mundësuar analizimin e këtij boshllëku. Disa nga të gjeturat kryesore të Analizës për Boshllëkun e Shkathtësive përfshijnë:

Boshllëku i shkathtësive në sektor privat është i vërtetë dhe i prekshëm. Në masë të madhe, bizneset nga sektorët e prodhimit dhe shërbimeve raportojnë më shumë vështirësi në gjetjen e punëtorëve me shkathtësitë e nevojshme, krahasuar me sektorin e tregtisë. Kjo për arsye se kompanitë në këta sektorë kërkojnë shkathtësi më specifike të nevojshme për atë industri specifike, dhe jo shkathtësi të përgjithshme që mund të jenë të vyeshme nëpër gjithë sektorët. Gjithashtu, vlera e shtuar është më e lartë në këta sektorë se në sektorin e tregtisë. Kompanitë nga sektori i prodhimit në veçanti raportojnë vështirësi në gjetjen e punëtorëve me kualifikime teknike të nevojshme në procese të prodhimit.

Indeksi për boshllëkun e shkathtësive në sektorin e prodhimit është 1.33. Ndarja rajonale e rezultateve tregon se ky boshllëk është veçanërisht shqetësues në rajonet e Prizrenit, Prishtinës dhe Gjilanit. Boshllëqet më të mëdha raportohen për profilet si në vijim: Inxhinieri e Prodhimit, Teknolog, dhe Kontrollimi i Sigurisë së Prodhimit. Që të gjitha këto profile janë shumë specifike për sektorin e prodhimit, duke shtuar kështu rëndësinë që të investohet më shumë dhe t'i kushtohet vëmendje më e madhe në profile teknike që i nevojiten industrisë. Kompanitë e anketuara tregojnë se ndikimi më i madh i boshllëkut është rritja e shpenzimeve operacionale, si rezultat i nevojës së organizimit të trajnimeve të specializuara për punëtorë të ri në mënyrë që të njëjtit të fitojnë kompetenca për kryerjen e detyrave të tyre. Në aspekt të shkathtësive që punëdhënësit në këtë sektorë kërkojnë tek punëtorët e ri, 3 opsionet e zgjedhura më së shpeshti janë: shkathtësitë teknike në linja të prodhimit, shkathtësitë fizike/manuale dhe shkathtësitë e buta. Në masë të madhe, kompanitë prodhuese do të kërkojnë diploma nga institucionet e shkollimit profesional si dhe certifikata profesionale për pozitat e reja të punës gjatë dy viteve të ardhshme.

Rezultatet e anketës me kompani nga sektori i tregtisë japin një indeks prej 0.91. Kompanitë nga Prizreni, Prishtina dhe Ferizaj raportojnë boshllëqet më të mëdha të shkathtësive në këtë sektor. Sa i përket shkathtësive specifike, kompanitë më së shumti ankohen për vështirësi në gjetjen e shkathtësive si në vijim: Shitje, Menaxhimi i Kohës dhe Menaxhimi i Brendit. Me përjashtim me shkathtësinë e fundit, tjerat janë më të përgjithshme dhe të aplikueshme nëpër gjithë sektorët. Ndoshta edhe si rezultat i nevojës më të ulët për shkathtësi të specializuara, kompanitë nga sektori i tregtisë kanë tendencë që më shumë të bazohen në mekanizma "joformal" të rekrutimit, siç janë rekomandimet nga familja dhe miqtë. Megjithatë, anketa po ashtu tregon se kompanitë tregtare më së shumti kërkojnë të diplomuar nga institucionet e arsimit të lartë për pozitat e reja, edhe pse shumë nga këto pozita do të ishin më të përshtatshme për të diplomuar nga shkolla profesionale. Krahas kësaj, kompanitë nga sektori i tregtisë kanë listuar shkathtësitë si në vijim si më

të kërkuarat për pozitat e lira gjatë dy viteve të ardhshme: shkathtësitë e buta, shkathtësitë administrative dhe shkathtësitë e vetë-menaxhimit.

Indeksi i boshllëkut të shkathtësive në sektorin e shërbimeve është 1.41, që paraqet indeksin më të madh nga gjithë sektorët e analizuar. Menaxhimi i kohës, shkathtësitë e inovacionit, dhe planifikimi dhe parashikimi listohen si shkathtësitë më së vështiri për t'u gjetur në këtë sektor. Kompanitë nga Prishtina, Gjakova dhe Prizreni kanë raportuar boshllëkun më të madh të shkathtësive në këtë sektor. Vlen të theksohet se sektori i TIK nuk është përfshirë në këtë analizë. Krahasuar me sektorët e tjerë, kompanitë nga lëmi i shërbimeve janë më të shqetësuara për rënien e cilësisë si rezultat i boshllëkut, meqenëse edhe vlera e shtuar që fitohet nga fuqia punëtore në këtë sektor është më e lartë. Gjithashtu, kompanitë në këtë sektorë janë më të hapura për ofrimin e mundësive të punës praktike. Sa i përket kërkesave formale të kualifikimeve, respondentët kanë zgjedhur diplomat e nivelit bachelor dhe certifikimet profesionale si opsionet më të shpeshta. Disa nga shkathtësitë më të vlerësuara nga punëdhënësit në këtë sektor janë: shkathtësitë e buta, shkathtësitë administrative dhe shkathtësitë analitike.

Boshllëku i shkathtësive ndikon në konkurrueshmërinë e bizneseve në nivel vendor dhe ndërkombëtar, si rezultat i humbjes së efikasitetit dhe rritjes së kostove operacionale. Rezultatet tregojnë dallime statistikisht të rëndësishme sa i përket shkakut dhe rezultateve të boshllëkut të shkathtësive. Përderisa rritja e shpenzimeve operative paraqitet si shqetësim për gjithë sektorët, rënia e cilësisë kryesisht rëndon më shumë te kompanitë prodhuese dhe nga sektori i shërbimeve. Bizneset kryesisht organizojnë trajnime në vendin e punës për të adresuar boshllëqet e identifikuara. Kjo është zgjidhja më e shpeshtë nga të gjitha kompanitë e anketuara. Megjithatë, kompanitë në sektorin e shërbimeve janë më fleksibile në ndryshimin e proceseve të punës për t'iu përshtatur shkathtësive dhe njohurive të punëtorëve të tyre. Kompanitë në sektorin e prodhimit janë më të prira të ndajnë fond të veçantë për trajnimin dhe zhvillimin e punëtorëve.

Koha e nevojshme që një punëtorë i ri të fitojë kompetenca të plota mbi detyrat e tij/saj është më e gjatë në sektorë të shërbimeve dhe prodhimit, gjë që nënkupton se këta sektorë do të ballafaqohen me kosto më të larta për trajnimin e punëtorëve të tyre. Anketa me kompani të sektorit të shërbimeve tregon se afërsisht 72% të punëtorëve të ri në këtë sektorë do t'u nevojiten më shumë se 3 muaj për të fituar shkathtësitë që ju nevojiten në vend të punës. Shifra përkatëse për sektorin e prodhimit është 63%, ndërsa për sektorin e tregtisë është 44%. Kjo e gjetur përkon edhe me rezultatet tjera të ngjashme mbi këtë temë.

Një pjesë e madhe e përgjegjësisë për boshllëkun e shkathtësive i atribuohet institucioneve arsimore dhe politikëbërësve në këtë fushë, duke potencuar mungesën e një strategjie të koordinuar për arsim dhe punësim. Një numër i madh i të anketuarve besojnë se institucionet arsimore nuk po arrijnë të ndjekin dinamikën e sektorit privat në vend. Kjo e gjetur vlen për të gjithë sektorët e analizuar në këtë studim. Numri i të anketuarve që i atribuojnë fajin për situatën aktuale ndonjë faktori tjetër (p.sh. pagat e ulta) është dukshëm më i ulët. Respondentët theksojnë se ndërtimi i urave të bashkëpunimit mes institucioneve arsimore dhe sektorit privat është i domosdoshëm. Bashkëpunimi në ofrimin e programeve të punës praktike shihet si zgjidhje e mundshme nga shumica e respondentëve e të gjithë sektorëve.

Bizneset në masë të madhe besojnë se kurrikulat arsimore zhvillohen pa marrë në konsideratë kërkesat e tyre për fuqi punëtore. Shumë pak respondentë theksojnë se konsultohen nga ana e institucioneve sa i përket nevojave të tyre për fuqi punëtore. Përgjigjet nga sektori i prodhimit japin të kuptohet se gjasat që kompanitë e këtij sektori të kenë ndërtuar bashkëpunim me ndonjë institucion arsimor janë më të larta, krahasuar me sektorë tjerë. Gjithashtu, niveli i bashkëpunimit ndryshon edhe në baza rajonale. Krijimi i mekanizmave të mirëfilltë të dialogut mund të ndihmojë në masë të madhe në adresimin e boshllëkut të shkathtësive, si dhe mund të hapë rrugën që kurrikulat të zhvillohen sipas kërkesave të tregut. Në veçanti, Institucionet e Arsimit

dhe Aftësimi Profesional duhet t'i kushtojnë rëndësi më të madhe zhvillimit të kurrikulave në përputhje me kërkesat e tregut

Respondentët janë në përgjithësi optimistë për të ardhmen, ku shumica e tyre theksojnë se kanë plane për të rritur numrin e punëtorëve gjatë dy viteve të ardhshme. Situate paraqitet tejet inkurajuese sidomos në sektor të prodhimit, ku 80% e respondentëve presin që të rrisin punësimin në organizatat e tyre. Nëse kjo e gjetur analizohet krahas nevojave të industrisë për 10 vitet e ardhshme, atëherë bëhet e qartë që shkathtësitë teknike në linja të prodhimit (kryesisht që fitohen përmes institucioneve të AAP dhe QAP) do të jenë të kërkuara edhe në të ardhmen. Në veçanti, disa kompani nga nën-sektori i tekstilit paraqesin plane konkrete për rritjen e numrit të punëtorëve ndjeshëm. Përkundër këtij potenciali, kompanitë e njëjta raportojnë sfida të shumta në gjetjen e punëtorëve të kualifikuar.

Arsimi dhe aftësimi profesional ka nevojë për reformë thelbësore. Boshllëqet më të mëdha në anketë janë identifikuar për shkathtësi që do të duhej të fitohen në institucione të tilla, si dhe numri më i madh i punëve të reja të krijuara pritet të jenë në profile që i përshtaten institucioneve të arsimit profesional, gjë që edhe më shumë shton nevojën që t'i kushtohet rëndësi më e madhe kësaj shtylle të sistemit arsimor. Në veçanti, politikëbërësit duhet të zhvillojnë alternativa për financimin e institucioneve të tilla si dhe për të krijuar ura lidhëse mes tyre dhe punëdhënësve potencial. Sistemi gjerman/zvicëran i arsimit dual është dëshmuar të jetë model tejet i suksesshëm në lehtësimin e tranzicionit nga shkolla në vend pune. Megjithatë, suksesi i një modeli të tillë në Kosovë do të varej në masë të madhe nga gatishmëria e bizneseve për të bashkëpunuar me institucione arsimore, qoftë në aspekt të lidhjes së marrëveshjeve për stazh të punës, apo edhe për pjesëmarrje aktive në borde industriale. Një e gjetur inkurajuese e studimit është fakti se kompani të ndryshme në sektorin privat janë duke shqyrtuar mundësi për zhvillimin e programeve arsimore që i përkasin shtyllës së 4 dhe 5 të Kornizës Kombëtare të Kualifikimeve, ndoshta nxitur nga sfidat që kanë hasur në gjetjen e fuqisë së kualifikuar punëtore.

Duhet të punohet në ngritjen e vetëdijes për rëndësinë e arsimit dhe aftësimi profesional në mesin e nxënësve të shkollave të mesme të ulëta dhe prindërve të tyre, duke pasur parasysh se mundësitë për vende të reja të punës janë më të mëdha për profile profesionale. Për momentin, shkollat e mesme profesionale shihen vetëm si alternativë e gjimnazeve, dhe jo si opsion për zhvillim të karrierës. Ndryshimi i këtij mentaliteti padyshim se do të marrë shumë mund dhe kohë, mirëpo ky proces duhet të fillojë patjetër. Institucionet e arsimit profesional duhet të shërbejnë si shtyllë e industrisë, në aspekt të ofrimit të fuqisë së kualifikuar punëtore për sektor privat. Përkundër se është shtet shumë më i zhvilluar, Gjermania ka një përqindje dukshëm më të lartë të studentëve që zgjedhin profilet profesionale krahasuar me Kosovën. Funkcionalizimi i qendrave për këshillim dhe orientim në karrierë nëpër gjithë institucionet arsimore (përfshirë shkollat e mesme të ulëta), do të mund të sjellë rezultate të mira në këtë drejtim.

Hartimi dhe aprovimi i standardeve të profesionit mund të përmirësojë situatën dhe të ndihmojë në uljen e boshllëkut të shkathtësive. Hulumtimi i përvojave të vendeve tjera tregon se si përfshirja e sektorit privat në hartimin dhe aprovimin e këtyre standardeve mund të sjell shumë përfitime, si për punëdhënës, ashtu edhe për punëkërkuar. Standardet e profesionit kanë për synim të shërbejnë si verifikim se personi në fjalë i zotëron shkathtësitë për profilin e kërkuar në kompani. Prandaj, nëse ky proces që është nën fushëveprimin e Autoritetit Kombëtar të Kualifikimeve zhvillohet si duhet, punëdhënësit do të kenë një garanci që punëtorët e ri janë në gjendje të kryejnë funksionet për të cilat janë përzgjedhur.

Shkathtësitë specifike sektoriale do të jenë relevante dhe të kërkuara edhe pas 10 vitesh. Kompanitë nga sektori i prodhimit theksojnë se kualifikimet teknike të industrisë dhe shkathtësitë e lidhura me linjat e prodhimit do të jenë të vazhdueshme edhe pas 10 vitesh. Kjo e gjetur ka rëndësi të veçantë për faktin se

çfarëdo reforme në sektorin e arsimit do të marrë shumë kohë që të zbatohet në tërësi. Në anën tjetër, kompanitë në sektorin e tregtisë dhe shërbimeve theksojnë se marrëdhënia me klientë, si dhe kreativiteti në zgjidhjen e problemeve do të jenë shkathtësi shumë të kërkuara në të ardhmen.

Adresimi i duhur i boshllëkut të shkathtësive do të kërkojë një përpjekje gjithëpërfshirëse dhe shumë dimensionale. Ndryshimi i trendëve në sektorin e edukimit dhe në tregun e punës do të jetë i vështirë dhe i kushtueshëm, por do të ofronte përfitime afatgjate për Kosovën. Fuqia punëtore është input tejet i rëndësishëm në gjithë sektorët, dhe ka ndikim të madh në konkurrueshmërinë e kompanive. Të pasurit një fuqi të gatshme dhe të shkathët punëtore mund të sjell shumë përfitime në këtë konkurrueshmëri, dhe rekomandimet e ofruara në këtë studim kanë për qëllim që të ndihmojnë arritjen e këtij qëllimi.

Përmbajtja

I.	Hyrje.....	10
a)	Përshkrimi i problemit dhe ndikimi në sektor privat.....	10
II.	Pasqyrë mbi Industrinë.....	11
a)	Pasqyrë mbi sektorin e prodhimit.....	11
b)	Pasqyrë mbi sektorin e tregtisë.....	13
c)	Pasqyrë mbi sektorin e shërbimeve.....	14
III.	Korniza e sistemit arsimor.....	16
a)	Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë 2017-2021.....	16
b)	Korniza legislative.....	17
c)	Sistemi arsimor.....	20
	Institucionet e Arsimit të Lartë.....	21
	Arsimi dhe aftësimi profesional.....	23
	Zhvillimi i Kurrikulave.....	24
IV.	Rezultatet e anketës.....	26
a)	Mostra e anketës.....	26
b)	Kënaqëshmëria me shkathtësitë e zotëruara nga punëkërkuarit.....	32
c)	Analiza e boshllëkut të shkathtësive.....	35
	Sektori i prodhimit.....	36
	Sektori i tregtisë.....	38
	Sektori i shërbimeve.....	40
d)	Ndikimi i boshllëkut të shkathtësive.....	42
	Burimi i boshllëkut ekzistues të shkathtësive.....	42
	Ndikimi i boshllëkut të shkathtësive.....	44
	Adresimi i boshllëkut të shkathtësive.....	46
	Trajnimet për punëtorë.....	48
	Fitimi i kapaciteteve të plota.....	49
	Planet e punësimit për vitin 2017 dhe 2018.....	51
	Mënyrat e rekrutimit të përdorura nga kompanitë.....	52
	Koha e nevojshme për gjetjen e një punëtori të ri.....	54
	Shkathtësitë më të kërkuara.....	55
e)	Mendimi mbi rolin e institucioneve arsimore.....	57
	Kualifikimet e nevojshme për pozitat e punës që planifikohet të hapen.....	57
	Nevojat e sektorit privat krahas kurrikulave të institucioneve arsimore.....	58

Ndërveprimi mes sektorit privat dhe institucioneve arsimore.....	59
Suksesi i Institucioneve arsimore në përgatitjen e fuqisë punëtore	61
Hapat që institucionet arsimore duhet të ndërmarrin sipas bizneseve	62
Sa merren parasysh interesat e bizneseve në rastin e hartimit të legjislacionit në fushën e arsimit?..	64
Informatat mbi Qendrat e Aftësimi Profesional.....	65
f) Shkathtësitë më të kërkuara në perspektivë 10 vjeçare	68
g) Të dhëna mbi boshllëkun e shkathtësive të zbërthyer sipas rajoneve	70
V. Reflektim mbi rezultatet	79
VI. Raste Studimore.....	81
a) Sektori i Prodhimit	81
b) Sektori i Tregtisë	84
c) Sektori i shërbimeve	85
VII. Raste studimore: Si të adresohet boshllëku i shkathtësive në mënyrë të suksesshme?	87
a) India	87
b) Gjermania.....	88
VIII. Konkluzionet	90
IX. Referencat.....	92
X. Shtojca A – Korniza Kombëtare e Kualifikimeve	95

Lista e Shkurtesave

ASK	-	Agjencia e Statistikave të Kosovës
BE	-	Bashkimi Evropian
MASHT	-	Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë
MTI	-	Ministria e Tregtisë dhe Industrisë
MPMS	-	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
AAP	-	Arsimi dhe Aftësimi Profesional
QAP	-	Qendrat e Aftësimit Profesional
MSA	-	Marrëveshja e Stabilizim Asociimit
BPV	-	Bruto Produkti Vendor
TVSH	-	Tatimi mbi Vlerën e Shtuar
ATK	-	Administrata Tatimore e Kosovës
PSAK	-	Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë
AKKSV	-	Agjencia e Kosovës për Kurrikulum, Standarde dhe Vlerësim
ISCED	-	Standardet Ndërkombëtare për Klasifikimin e Arsimit
IAAP	-	Institucionet e Arsimit dhe Aftësimit Profesional
OJQ	-	Organizata Jo-Qeveritare
KKK	-	Korniza Kombëtare e Kualifikimeve
AKK	-	Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve
ARr	-	Arsimi për të Rritur
ECTS	-	Sistemi Evropian i Transferimit dhe i Akumulimit të Kredive
DKA	-	Drejtoritë Komunale të Arsimit
SGA	-	Analiza e Boshllëkut të Shkathtësive
SP	-	Standardet e Profesionit
PK	-	Pako të kualifikimit
KEK	-	Korniza Evropiane e Kualifikimeve

I. Hyrje

Boshllëku i shkathtësive, që i referohet mospërputhjes së shkathtësive në tregun e punës me ato të kërkuara nga punëdhënësit, vazhdimisht është theksuar si një çështje problematike në shumë shtete anembanë botës, si në shtetet e zhvilluara ashtu edhe në shtetet në zhvillim. Kjo temë padyshim është me interes edhe për Kosovën, duke pasur parasysh se sektori privat e ka identifikuar këtë si një ndër sfidat kryesore në aspekt të rritjes ekonomike të vendit. Punëdhënësit raportojnë vështirësi në gjetjen e personelit me talentin dhe shkathtësitë e nevojshme nëpër shumë industri, përkundër bollëkut të fuqisë punëtore. Ky dokument analizon në detaje çështjen e boshllëkut të shkathtësive në ekonominë kosovare, me fokus të veçantë në sektorët e prodhimit, tregtisë dhe shërbimeve, me qëllim të nxjerrjes së dhënave kuantitative, identifikimit të boshllëqeve specifike në tregun e punës, dhe krijimit të rekomandimeve konkrete për reduktimin e boshllëkut.

a) Përshkrimi i problemit dhe ndikimi në sektor privat

Duke pasur në konsideratë burimet e kufizuara financiare në vend, investimet e huaja direkte janë proklamuar si një burim i rëndësishëm për të nxjerrur një zhvillim të përshpejtuar ekonomik në Kosovë. Institucionet kanë arritur progres të madh në përmirësimin e mjedisit të të bërit biznes, veçanërisht në aspekt të burokracisë, gjithnjë duke pasur si synim që Kosova të shndërrohet në destinacion atraktiv për investitorët e huaj¹. Mes përfitimeve të reklamuar karshi investitorëve potencial për të zhvendosur operacionet e tyre në Kosovë, është edhe kursimi në aspekt të shpenzimeve si rezultat i kostove më të ulëta operacionale me të cilët ballafaqohen kompanitë në Kosovë. Në shumë industri (nëse jo në shumicën prej tyre), fuqia punëtore paraqet inputin kryesor në veprimtarinë e një biznesi. Në këtë drejtim, kostoja e fuqisë punëtore në Kosovë është dukshëm më e ulët krahasuar me shumicën e shteteve të Bashkimit Evropian. Rrjedhimisht, duke transferuar aktivitetet e prodhimit nga Bashkimi Evropian në Kosovë, logjikisht mund të pritet që kompanitë do të përfitojnë nga reduktimi i kostove operacionale.

Për shkak të normës së lartë të papunësisë, që sillet nga 25 deri në 35 për qind, varësisht burimit të informacionit, lehtësisht mund të konkludohet se ka bollëk të fuqisë punëtore në treg. Sipas Anketës së Fuqisë Punëtore, që zhvillohet nga Agjencia e Statistikave të Kosovës, norma e papunësisë në tremujorin e parë të vitit 2017 ishte 30.5%, përderisa kjo shifër arrin vlerën e 50.5% në mesin e të rinjve². Megjithatë, se a posedon kjo fuqi e gatshme punëtore shkathtësitë që nevojiten në sektorin privat është çështje tjetër. Në fakt, përkundër normës së lartë të papunësisë, në përgjithësi punëdhënësit hasin vështirësi në gjetjen e personelit të kualifikuar për shumë pozita në pothuajse çdo sektor apo industri në Kosovë. Tregu është i mbi-furnizuar me një numër të profileve apo profesioneve, përderisa mungesa të theksuara mund të gjenden për profesione tjera. Për shembull, 52% e studentëve në arsimin e lartë studiojnë shkencat shoqërore, biznes dhe juridik, përderisa vetëm 2% studiojnë bujqësinë³. Në anën tjetër, bujqësia përbën afërsisht 10% të Bruto Produktit Vendor në Kosovë.

Çfarë është edhe më shqetësuese është fakti se sektori privat raporton për boshllëk të shkathtësive edhe për profile që janë të mbi-furnizuara. Për më shumë, lidhjet mes sektorit të edukimit, trajnimit profesional dhe tregut të punës janë të dobëta, duke kontribuar kështu në shkallën e papunësisë që ngadalëson zhvillimin ekonomik të vendit.

Ky boshllëk i shkathtësive ndikon produktivitetin e kompanive, dhe redukton konkurrueshmërinë e tyre në kontekst rajonal dhe më gjerë. Në perspektivë të investitorëve të huaj, produktiviteti i zvogëluar minimizon

¹ Banka Botërore, *Raporti i të Bërit Biznes 2017, 2016*

² Agjencia e Statistikave të Kosovës, *Anketa e Fuqisë Punëtore TM4 2016, f.23 & 24*

³ Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, *Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë 2017-2021, f.27*

kursimet në aspekt të shpenzimeve që do të mund të përfitoheshin pas zhvendosjes së aktivitetit në Kosovë. Mungesa e fuqisë punëtore të kualifikuar përkthehet në kosto shtesë për biznesin, në aspekt të trajnimeve shtesë që punëtorët duhet të ndjekin për të përfituar kompetencat për të përmbushur obligimet e tyre. Kjo nënkupton se punëtorëve në përgjithësi do t'i nevojitet kohë më e gjatë para se të fitojnë kompetencë të plotë në kompanitë ku janë punësuar. Boshllëku i shkathtësive nënkupton edhe aktivitete më të pakta për zhvillimin e produkteve apo linjave të reja të biznesit, si rezultat i shpërndarjes joefikas të burimeve. Në kushte të tilla, biznesi do të ballafaqohet me sfida të mëdha për të konkurruar në tregun e sotëm global, ku talenti i punëtorëve është element kyç për të pasur përparësi konkurruese.

Në perspektivë të punëtorëve në përgjithësi dhe punëkërkuessve në veçanti, kjo çështje mund të duket edhe më paradoksale. Rezultate nga Anketa e Fuqisë Punëtore për tremujorin e parë të vitit 2017, tregojnë se një numër i madh i të papunëve kanë prapavijë të konsiderueshme arsimore. Faktikisht, norma e papunësisë mes atyre që kanë përfunduar arsim profesional dhe gjimnaze është 34.1% dhe 30.9% respektivisht. Për më shumë, norma e papunësisë në mesin e personave me edukim terciar është 21.2%⁴. Përveç kësaj, nëse shikojmë edhe papunësinë në mesin e grave, atëherë situata bëhet edhe më shqetësuese. Punëkërkuessit me të drejtë do të jenë të zhgënjyer dhe të acaruar me faktin se nuk arrijnë të gjejnë një vend pune përkundër edukimit formal të tyre. Në aspekt afatgjatë, një numër i të papunëve do të ndalojnë përpjekjet e tyre për të gjetur punë si rezultat i zhgënjimit, dhe rrjedhimisht do të dalin nga fuqia punëtore, duke kontribuar kështu në shkallë tejet të ulët të pjesëmarrjes së fuqisë punëtore (41.7% në tremujorin e parë të 2017 sipas ASK). Gjithashtu, për shkak që punëkërkuessit nuk posedojnë shkathtësitë e nevojshme në tregun e punës, arsytimi logjik na jep të besojmë se ata edhe do të marrin paga më të ulëta nëse punësohen⁵.

Përderisa sqarimi i ndikimit të boshllëkut të shkathtësive nuk është ndonjë procedurë shumë e vështirë, identifikimi i burimit të problemit dhe zhvillimi i alternativave të politikave për adresimin e kësaj çështjeje është më komplekse. Sistemi arsimor në Kosovë vazhdimisht ka qenë qendër e kritikave nga të gjitha sferat e shoqërisë, ku shumë palë të interesit kanë theksuar se reformat e ndërmarra nuk kanë prodhuar rezultatet e kërkuara, dhe institucionet arsimore nuk kanë arritur të ndjekin hapin me kërkesat e sektorit privat. Shpeshherë kemi parë një tendencë të Universiteteve dhe Institucioneve të Trajnimit Profesional të organizojnë dhe promovojnë programe bazuar në numrin e personave të interesuar për programe specifike, pa ndonjë analizë të nevojës aktuale për ato profile në treg, apo pa analizuar kapacitetin absorbues të kompanive kosovare për ato profile. Gjithashtu, mungesa e sistemeve për këshillime mbi karrierën ka kontribuar në këtë problem, dhe i detyron punëkërkuessit e ardhshëm të marrin vendime mbi karrierën e tyre duke u bazuar në këshilla të dhëna nga familjarët dhe miqtë.

II. Pasqyrë mbi Industrinë

Kjo pjesë e dokumentit ofron një pasqyrë të disa nga sfidat kryesore me të cilat ballafaqohet sektori privat në vend, jo domosdoshmërisht të lidhura me çështjen e boshllëkut të shkathtësive. Përderisa shumë çështje mund të jenë të aplikueshme nëpër të gjithë sektorët, çështjet janë sqaruar ndarazi për sektorët e Prodhimit, Tregtisë dhe Shërbimeve. Qëllimi i kësaj pasqyre është që të kuptohet më mirë konteksti dhe të analizohet se si adresimi i boshllëkut të shkathtësive mund të ndikojë në konkurrueshmërinë e këtyre sektorëve.

a) Pasqyrë mbi sektorin e prodhimit

Ballafaquar me shkatërrimin e industrisë si rezultat i masave të dhunshme të vendosura pas heqjes së autonomisë në vitin 1989, si dhe pas luftës së periudhës 1998-1999, Kosova doli nga lufta në vitin 1999 me

⁴ Agjencia e Statistikave të Kosovës, *Anketa e Fuqisë Punëtore TM4 2016*, f. 24

⁵ *ibid*, p.27

një ekonomi të shkatërruar në përgjithësi, dhe bazë tejet të dobësuar industriale/të prodhimit në veçanti. Brishtësia e sektorit privat në përgjithësi, problemet me procesin e privatizimit, si dhe politikat jo të favorshme fiskale të adoptuara nga Misioni i Administratës së Përkohshme të Kombeve të Bashkuara në Kosovë, dhe rrjedhimisht edhe nga institucionet vetë-qeverisëse, kanë vendosur sektorin e prodhimit në situatë jo të favorshme konkurruese, dhe rrjedhimisht sektori i tregtisë ka dominuar aktivitetin ekonomik në shtet që atëherë. Fatkeqësisht, edhe pas transferimit të gjitha përgjegjësive tek institucionet vendore, me theks të veçantë në politika të zhvillimit ekonomik, nuk ka pasur ndonjë ndryshim substancial që do të stimulonte sektorin e prodhimit në mënyrë të theksuar. Kjo situatë më së miri mund të kuptohet nëse shikohet bilanci tregtar i produkteve për Kosovën, që në baza vjetore tejkalon shumën prej 2 miliardë euro, ku shkalla e mbulueshmërisë së importeve me eksporte është vetëm 12-14%. Në vitin 2016, deficiti tregtar arriti vlerën rekord prej 2.5 miliardë euro⁶. Kosova importon një bazë të gjerë të produkteve, duke filluar nga produktet më bazike ushqimore, deri tek produktet e luksit dhe mallra tjera me vlerë të lartë të shtuar. Kjo nënkupton se paraja e gatshme është duke u larguar nga ekonomia, ndërsa deficiti i llogarisë korente balançohet falë remitencave të Diasporës.

Prospekti industrial i Kosovës vazhdon të mbetet i dobët, veçanërisht në industrinë me vlerë të lartë të shtuar. Kompanitë kosovare që veprojnë në këtë sektor duhet të dyfishojnë përpjekjet e tyre për të përmirësuar cilësinë e produkteve tyre në njërin anë, ndërsa në anën tjetër të ballafaqohen me konkurrencën në rritje nga vendet e tjera, qoftë nga shtetet anëtare të Marrëveshjes për Tregti të Lirë në Evropën Qendrore (CEFTA), apo edhe nga shtetet e Bashkimit Evropian si rezultat i Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit. Nëse në ndërkohë institucionet vendosin të ratifikojnë MTL me Turqinë, kjo konkurrencë do të rritet edhe më tej. Megjithatë, vlen të theksohet se për momentin, qoftë MSA, qoftë MTL me Turqinë nëse ratifikohet, janë marrëveshje asimetrike, dhe i garantojnë Kosovës një periudhë tranzitore për mbrojtjen e industrive vendore.⁷

Megjithatë, veçanërisht pas hyrjes në fuqi të MSA, institucionet kanë rritur përpjekjet për të adresuar çështjet që prekin sektorin e prodhimit në vend. Një nga shqetësimet kryesore të sektorit të prodhimit në periudhën e pas luftës, që ka vazhduar edhe pas shpalljes së pavarësisë, ka qenë furnizimi jo i qëndrueshëm dhe jo cilësor me **energji elektrike**. Ndërprerjet e paparalajmëruara dhe të shpeshta të energjisë elektrike në një kohë kanë dëmtuar në masë të madhe proceset e prodhimit në vend, dhe shumë prodhues kanë raportuar se kjo çështje ka shkaktuar probleme dhe dëme të shumta në makinerinë prodhuese.⁸ Duhet të theksohet se situata sa i përket furnizimit me energji elektrike për kompani prodhuese është përmirësuar dukshëm, veçanërisht për ata konsumatorë që i përkasin kategorisë "A+". Situata vazhdon të mbetet shqetësuese për disa kompani, veçanërisht për ato që ndodhen në vende më të largëta në zona të pabanuara, dhe në komuna më larg Prishtinës. Për më shumë, industria vazhdon të subvencionojë një pjesë të kostos së energjisë elektrike për konsumatorë privat, që rrit më tej barrën në sektorin privat në vend. Një praktikë e tillë patjetër duhet të ndryshohet në të ardhmen e afërt.⁹

Ashtu si u përmend më parë, politikat e pafavorshme fiskale kanë qenë një pikë tejet problematike për sektorin e prodhimit. Ka pasur raportime për situata paradoksale kur produktet e importuara kanë marrë trajtim më të favorshëm tatarim krahasuar me produktet e njëjta të prodhuara në Kosovë. Një numër i konsiderueshëm i sfidave që rrjedhin nga ambienti fiskal janë adresuar falë legjislacionit tatarim që ka hyrë në fuqi në Shtator 2015. Mes këtyre reformave, reforma më domethënëse është se prodhuesit tatarim nuk e

⁶ Agjencia e Statistikave të Kosovës, *Statistikat e Tregtisë së Jashtme – Prill 2017, 2017, f.9*

⁷ *Marrëveshja e Stabilizim Asociimit, Shtojca I dhe Shtojca II*

⁸ Oda Ekonomike Amerikane në Kosovë, *Agjenda e Biznesit në Kosovë 2011, f.32*

⁹ DHInfrastructure, *Zhvillimi dhe vlerësimi i opsioneve për furnizim me energji për Kosovën, f.4*

paguajnë Tatimin mbi Vlerën e Shtuar për lëndën e parë të importuar në avans (gjatë importit), por vetëm pasi produktet finale shiten.¹⁰ Megjithatë, reforma të mëtutjeshme janë të domosdoshme për të përmirësuar ambientin e të bërit biznes për kompanitë prodhuese. Prodhuesit vazhdojnë të paguajnë detyrime doganore për një numër të madh të lëndëve të para që përdoren në procese të prodhimit. Kjo drejtpërdrejtë ndikon në konkurrueshmërinë e tyre në nivel rajonal, duke pasur parasysh se prodhuesit në shtetet e tjera nuk paguajnë detyrime doganore në lëndë të para. Akciza në importin e vajit të rëndë (mazutit), i ngarkohet kompanive prodhuese dhe u rikthehet pasi të kryhet pagesa. Kjo nuk ndikon në çmimin e mallrave të prodhuara, por ndikon në rrjedhën e parasë së gatshme, dhe kompanitë prodhuese kanë kërkuar që të lirohen nga kjo akcizë në momentin e importit. Kosova po ashtu qëndron mbrapa krahasuar shteteve rajonale në aspekt të ofrimit të pushimeve tatimore, që kryesisht dizajnohen për të stimuluar aktivitete prodhuese.

Gjithashtu, një sfidë tjetër e madhe që raportohet gjithnjë e më shumë nga kompanitë prodhuese është edhe gjetja e fuqisë së kualifikuar punëtore, veçanërisht në profile teknike të nevojshme në procese të prodhimit. Anketa e zhvilluar ka për qëllim të krijojë të dhëna mbi shkallën e këtij boshllëku dhe llojin e shkathtësive që nevojiten në këtë sektor.

Numri i personave të punësuar nga sektori i prodhimit në vend					
Meshkuj		Femra		Gjithsej	
41,100	89.93%	4,600	10.07%	45,700	100%

Figura 1 Numri i personave të punësuar nga sektori i prodhimit bazuar në gjini¹¹

b) Pasqyrë mbi sektorin e tregtisë

Sektori i tregtisë, që për qëllim të këtij studimi përfshin shitjen me shumicë dhe pakicë të mallrave të konsumit, industrinë për shitjen e automjeteve, industrinë e produkteve shtëpiake, industrinë e shitjes së produkteve farmaceutike si dhe nën-sektorë tjerë të ndërlidhur, padyshim ndodhet në një pozitë më të favorshme në kornizën e përgjithshme ekonomike në vend. Ky është rezultat i drejtpërdrejtë i deficitit të madh tregtar me të cilën ballafaqohet vendi, që është sqaruar në pjesën e mësipërme. Megjithatë, edhe në këtë sektor kompanitë ballafaqohen me një numër të sfidave që mund të cenojnë zhvillimin e tyre.

Ndër sfidat kryesore të ekonomisë në përgjithësi, por të sektorit të tregtisë në veçanti, është edhe prania e madhe e ekonomisë joformale, qoftë në aspekt të tregut të punës, por edhe në aspekt të pagesës së tatimeve tjera dhe pajtueshmërisë ligjore. Të dhënat mbi këtë temë ndryshojnë varësisht burimit të informatave. Deklarata nga Ministri i Financave të dhëna së fundi, sugjerojnë se ky fenomen përbën rreth 30% të BPV në Kosovë.¹² Ky fenomen e bën të pamundur për kompanitë që respektojnë ligjin që të konkurrojnë në një ambient të barabartë me ato kompani që për një arsye apo tjetër, kanë vendosur të veprojnë në ekonomi të hirtë. Komuniteti i biznesit beson se institucionet publike kanë punuar pak në adresimin e kësaj sfide madhore, apo në adresimin e barrierave ligjore për të stimuluar bizneset që të dalin nga informaliteti. Dogana e Kosovës ka shënuar progres të ndjeshëm në krijimin e mekanizmave mbikëqyrës dhe kontrollit gjatë importit të produkteve, por mekanizmat e brendshëm të Administratës Tatimore të Kosovës dhe trupave tjerë inspektues duhet të rriten me një dinamikë të shtuar.

Përmirësimi i sundimit të ligjit është po ashtu i rëndësisë kritike për të përshpejtuar zhvillimin e sektorit privat. Interpretimi jo i drejtë dhe tejet i ngushtë i legjislacionit aktual nga agjencitë ekzekutive shpeshherë është përmendur nga kompanitë e sektorit të tregtisë. Për shembull, kompanitë që veprojnë në industrinë e

¹⁰ Kuvendi i Kosovës, *Ligji mbi Tatimin për Vlerën e Shtuar*, Neni 29- Përfashtimet në importe

¹¹ Agjencia e Statistikave të Kosovës, *Anketa e Fuqisë Punëtore TM4 2016, 2017*, f.18

¹² Telegrafi.com, *31% e ekonomisë në Kosovë është jo formale*, artikulli në portal të lajmeve: <http://telegrafi.com/31-e-ekonomise-ne-kosove-eshte-jo-formale/>

importit të naftës, ankohen se Dogana e Kosovës dhe Administrata Tatimore e Kosovës nuk i njeh humbjet që ndodhin gjatë transportit të naftës si rezultat i avullimit, dhe i obligon kompanitë të paguajnë detyrime në produktet e avulluara/humbura, duke arsyetuar vendimet e tyre në interpretim tejet të ngushtë të legjislacionit në fuqi. Në anën tjetër, kompanitë që kanë konteste me cilëndo nga agjencitë e përmendura, ankohen për procedura të tej zgjatura për zgjidhjen e kontesteve përmes sistemit gjyqësor në vend, duke theksuar kështu nevojën për krijimin e një shkalle tjetër të ankesave para se kontestet të dërgohen në gjykata.

Numri i personave të punësuar nga sektori i tregtisë me shumicë dhe pakicë në vend					
Meshkuj		Femra		Gjithsej	
37,000	74.60%	12,600	25.40%	49,600	100%

Figura 2 Numri i personave të punësuar nga sektori i tregtisë me shumicë dhe pakicë bazuar në gjini¹³

c) Pasqyrë mbi sektorin e shërbimeve

Sektori i shërbimeve është ndër sektorët që ka treguar potencialin më të madh në Kosovë, si rezultat i përparësive konkurruese që Kosova ka në këtë fushë. Vetëm në vitin 2016, eksportet e shërbimeve nga Kosova arritën vlerën prej mbi 1 miliardë euro, duke ofruar kështu një mbulueshmëri të konsiderueshme për deficitin e lartë tregtar në produkte¹⁴. Turizmi dhe eksporti i shërbimeve biznese profesionale janë kontribuuesit kryesor në eksportin e shërbimeve, ndërsa kontributi i shërbimeve në BPV në përgjithshme vlerësohet se arrin vlerën prej 74%, sipas të dhënave të Bankës Botërore.

Megjithatë, ende ka hapësirë për rritje të mëtutjeshme në sektorin e shërbimeve. Ngjashëm si në industrinë e tjera, sundimi i ligjit dhe zbatimi i kontratave raportohet si problem i theksuar në gjithë industrinë. Vonesat në pagesa për shërbimet e ofruara (qoftë në transaksione brenda sektorit privat apo edhe në ato mes sektorit privat dhe atij publik) shkaktojnë probleme në rrjedhën e parasë së gatshme për kompanitë që veprojnë në këtë sektor. Këto janë vetëm disa çështje që mund të jenë relevante për një numër më të madh të kompanive që i përkasin sektorit të shërbimeve. Megjithatë, në mënyrë që të kuptohet plotësisht situata, nevojitet një analizë e detajuar për secilin nën-sektor të shërbimeve. Për një numër të nën-sektorëve, mungesa e liberalizimit të vizave me Bashkimin Evropian është raportuar si problem madhor (p.sh. industria e ndërtimit dhe e transportit). Kompanitë e ndërtimit raportojnë shqetësime për implementimin jo të duhur të ligjeve të fushës së ndërtimit nga autoritetet komunale.

Si njëra ndër sfidat kryesore të këtij sektori, e që lidhet drejtpërdrejtë me këtë studim, është edhe vështirësitë e ballafaquara për gjetjen e fuqisë punëtore me kualifikimet e kërkuara për një numër të nën-sektorëve, e veçanërisht për ato që kanë potencial të theksuar për eksporte.

Nën-sektori	Numri i personave të punësuar nga sektori i shërbimeve në Kosovë					
	Meshkuj		Femra		Gjithsej	
Transport dhe depozitim	9,900	90.00%	1,100	10.00%	11,000	100%
Aktivitete akomodimi dhe shërbimesh ushqimi	19,900	88.44%	2,600	11.56%	22,500	100%
Aktivitete financiare dhe sigurimesh	4,200	68.85%	1,900	31.15%	6,100	100%
Aktivitete profesionale, shkencore dhe teknike	5,200	75.36%	1,700	24.64%	6,900	100%

¹³ Agjencia e Statistikave të Kosovës, *Anketa e Fuqisë Punëtore TMA 2016, 2017*, f.18

¹⁴ Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, *Tregtia në Shërbime në Kosovë– Përmbledhje e shkurtër mbi tregtinë*, 2016

Aktivite administrative dhe shërbime mbështetëse	9,600	83.93%	1,800	16.07%	11,200	100%
TOTALI	48,600	84.23%	9,100	15.77%	57,700	100%

Figura 3 Numri i personave të punësuar nga një numër i sektorëve të shërbimeve bazuar në gjini¹⁵

¹⁵ Agjencia e Statistikave të Kosovës, *Anketa e Fuqisë Punëtore TM4 2016, 2017*, f.18

III. Korniza e sistemit arsimor

Në mënyrë që të adresohet burimi i problemit sa i përket boshllëkut ekzistues të shkathtësive të fuqisë punëtore, nevojitet një analizë e detajuar e sistemit arsimor në vend. Ky studim shkurtimisht do të sqarojë strukturën e përgjithshme të sistemit arsimor në Kosovë, përkundër faktit se jo i gjithë sistemi do të jetë subjekt i tij. Së pari, studimi do të ofrojë një pasqyrë të përgjithshme të infrastrukturës ligjore, duke nënvizuar disa nga çështjet kryesore që adresojnë ligjet përkatëse.

Përkundër përpjekjeve për të reformuar sistemin arsimor në vend, shumë sfida mbesin për të rritur cilësinë e arsimit dhe krijimin e një sistemi funksional që do të ndihmonte në synimet e përgjithshme zhvillimore të Kosovës. Një shqetësim i madh që është tejet relevant për qëllimet e këtij studimi, është ndërlihdja e dobët mes institucioneve arsimore dhe tregut të punës, në kuptim që sistemi aktual të mund të mund t'i ofrojë studentëve shkathtësi relevante dhe të kërkuara në tregun e punës.

a) Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë 2017-2021

Në korrik 2016, Qeveria e Kosovës aprovoi Planin Strategjik të Arsimit në Kosovë (PSAK) 2017-2021, si një plan gjithëpërfshirës për zhvillimin e sektorit të arsimit në vend për këtë periudhë. Ky plan strategjik është vazhdimësi e planit strategjik për periudhën 2011-2016. Duhet të theksohet se përkundër progresit në arritjen e qëllimeve të caktuara përmes strategjisë për vitet 2011-2016, institucionet janë ballafaquar me sfida të mëdha sa i përket sigurimit të cilësisë dhe llogaridhënies përgjatë sektorit.

PSAK 2017-2021 përfshin 7 objektiva strategjike, që janë listuar më poshtë:

OS 1- Pjesëmarrja dhe gjithëpërfshirja: Rritja e përfshirjes dhe mundësitë e barabarta për zhvillim, aftësim dhe arsimim të çdo individi në arsimin para-universitar.

OS 2- Menaxhimi i Sistemit Arsimor: Menaxhimi cilësor dhe efikas i sistemit të arsimit, i bazuar në transparencë dhe në llogaridhënie.

OS 3- Sigurimi i Cilësisë: Zhvillimi i një sistemi funksional për sigurimin e cilësisë, në përputhje me standardet ndërkombëtare.

OS 4- Zhvillimi i Mësimdhënësve: Ngritja e cilësisë së mësimdhënies përmes sistemit efektiv dhe të qëndrueshëm për përgatitjen dhe zhvillimin profesional të mësimdhënësve

OS 5- Mësimdhënia dhe të nxënit: Avancimi i të nxënit përmes mësimdhënies cilësore, duke zbatuar kurrikulën e bazuar në kompetenca dhe duke shfrytëzuar resurse mësimore të cilësisë së lartë

OS 6- Arsimi dhe Aftësimi Profesional (AAP) dhe Arsimit për të Rritur (ARR): Harmonizimi i arsimit dhe aftësimin profesional me kërkesat e tregut të punës në vend dhe më gjerë dhe krijimi i një sistemi të hapur të arsimit për të rriturit.

OS 7- Arsimi i Lartë: Ngritja e cilësisë dhe konkurrueshmërisë së arsimit të lartë përmes nxitjes së përsosmërisë në mësimdhënie, kërkimit shkencor, krijimtarisë artistike, inovacionit dhe ndërkombëtarizimit.¹⁶

Secila nga objektivat strategjike përmban një listë të rezultateve të pritshme dhe hapave të mundshëm për arritjen e atyre rezultateve. Duke pasur parasysh se OS 6 është drejtpërdrejtë i lidhur me boshllëkun e shkathtësive, vlen të theksohen rezultatet e pritura nën këtë objektivë:

- Harmonizimi i profileve profesionale në shkollat e AAP me nevojat në tregun e punës
- Rritje e regjistrimit të nxënësve në drejtimet deficitare

¹⁶ Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, *Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë*, f.5 & 6

- Zhvillimi i materialeve mësimore për së paku dy lëndë profesionale për profilet prioritare,
- Kurrikulat e AAP dhe ARr të harmonizohen me Kornizën a Kurrikulës për Arsim Parauniversitar dhe KKK,
- Studentët të realizojnë mësim praktik në shkolla dhe në sektor privat,
- Zhvillimi i këshillimit dhe orientimit në karrierë,
- Institucionet e AAP të fitojnë autonomi të plotë financiare,
- Zhvillimi i kapaciteteve njerëzore dhe infrastrukturore për arsimin për të rritur, dhe
- Rritja e ofertës për shkollim profesional post-sekondar.

Sipas PSAK 2017-2021, shpenzimet totale për arritjen e objektivave të specifikuar për periudhën 5 vjeçare janë € 176,941,537. Nga kjo shumë, vetëm € 6,772,946 parashihet të ndahen për OS 6, që përbën vetëm 3.9% të buxhetit të përgjithshëm. Nëse ndërlydhja e arsimit me tregun e punës konsiderohet si prioritet i lartë, është e logjikshme të pritët që një pjesë më e madhe e buxhetit të ndahet për këtë synim.¹⁷ Krahas kësaj, një qasje proaktive e sektorit privat për të zbatuar këtë strategji me sukses është kyçe, qoftë me qëllim të ofrimit të burimeve financiare për aktivitete të ndryshme në kuadër të objektivave, apo edhe duke ofruar të dhëna dhe komente për institucione bartëse.

b) Korniza legjislative

Ligji për Arsimin Parauniversitar në Republikën e Kosovës

Qëllimi i këtij ligji është që të rregullojë edukimin parauniversitar për nxënësit dhe individët që i përkasin niveleve 0 deri 4 sipas Standardeve Ndërkombëtare për Klasifikimin e Arsimit (ISCED), të adoptuara nga UNESCO. Përpos qëllimeve të përgjithshme dhe definimit të roleve dhe përgjegjësive për institucionet respektive, ligji parasheh edhe zhvillimin e Kornizës së Kurrikulumit të Kosovës nga Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, përmes Agjencisë së Kosovës për Kurrikulum, Standarde dhe Vlerësim (AKKSV). Ligji po ashtu parasheh krijimin e disa mekanizmave inspektues dhe akreditues për arsimin parauniversitar.

Sipas Ligjit për Arsimin Parauniversitar në Republikën e Kosovës, "Arsimimi parauniversitar dhe parashkollor organizohet përmes një kornize të mësimit tërë jetësor sipas niveleve të ISCED-it si vijon dhe në pajtim me fazat kryesore të Kornizës Kombëtare të Kurrikulumit"¹⁸. Rrjedhimisht, ligji parasheh nivelet e mëposhtme të arsimit parauniversitar:

- Niveli 0: Arsimi parashkollor
- Niveli 1: Arsimi fillor që zgjat 5 vite
- Niveli 2: Arsimi i mesëm i ulët që zgjat 4 vite
- Niveli 3: Arsimi i mesëm i lartë që zgjat 3 vite, varësisht kurrikulumit të përcaktuar
- Niveli 4: Arsimi profesional post sekondar që zgjat 1 ose 2 vite, varësisht kurrikulumit të përcaktuar
- Programe të mësimit gjatë gjithë jetës për të rritur

Sipas ligjit, nivelet 1 dhe 2 të ISCED, janë të detyrueshme për secilin individ dhe ofrohen pa pagesë në shkollat publike. Niveli 3 përfshinë gjimnazet dhe shkollat për arsim profesional, përderisa niveli 4 përfshin arsimin profesional sekondar, që do të sqarohet në këtë studim.

Ligji për Arsimin dhe Aftësimin Profesional

¹⁷ ibid, f.103

¹⁸ Kuvendi i Kosovës, *Ligji për Arsimin Para-Universitar në Republikën e Kosovës*, Neni 9 – Organizimi i Arsimit Para-Universitar

Neni 1 i këtij ligji thekson se “Qëllimi i këtij ligji është të rregulloj sistemin e arsimit dhe aftësimin profesional në përputhje me nevojat e zhvillimit ekonomik dhe shoqëror të Republikës së Kosovës, përfshirë ndryshimet ekonomike dhe teknologjike, kërkesat e tregut të punës dhe nevojat e individëve drejt ekonomisë së tregut, duke shfrytëzuar në mënyrë optimale burimet financiare, njerëzore dhe të infrastrukturës.”¹⁹

Ligji parasheh që Institucionet e Arsimit dhe Aftësimin Profesional (IAAP) mund të jenë publike, private, publiko-private apo OJQ. Ligji po ashtu parasheh themelimin e dy institucioneve që punojnë në fushën e arsimit profesional, gjegjësisht (1) Agjencia për arsim dhe aftësim profesional dhe për të rritur, dhe (2) Këshilli për arsimin dhe aftësimin profesional dhe për të rritur. Për më shumë, ligji parasheh krijimin e Zyrës për bashkëpunim të ekonomisë me arsimin dhe aftësimin profesional, që deri tani nuk është funksionalizuar.

Si komponentë kyçe e sistemit të arsimit profesional, ligji parasheh zhvillimin e kurrikulave dhe standardeve të profesionit, duke sqaruar shkurtimisht detyrat dhe përgjegjësitë e institucioneve kryesore. Këto procese do të diskutohen edhe në pjesë tjera të studimit.

Ligji për Kualifikimet Kombëtare

Ligji për Kualifikimet Kombëtare ka për synim themelimin e “Sistemit Kombëtar të Kualifikimeve, që bazohet në Kornizën Kombëtare të Kualifikimeve (KKK), të rregulluara nga Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve (AKK).”²⁰ Pra, ligji themelon Kornizën Kombëtare të Kualifikimeve, një përbërës tejet i rëndësishëm i reformave në sistemin arsimor dhe të punësimit në Kosovë. Sipas nenit 4 të ligjit, Korniza Kombëtare e Kualifikimeve (KKK) përfshinë “Kualifikimet e dhëna në të gjitha nivelet e sistemit të arsimit dhe aftësimin”, dhe “Certifikimin e rezultateve të mësimin joformal dhe informal, përfshirë njohjen e mësimin paraprak dhe arrijtet e kandidatëve”. Përgjegjësia operative mbi KKK ndahet ndërmjet Autoritetit Kombëtar të Kualifikimeve (në çështje që kanë të bëjnë me arsimin profesional), Ministrinë e Arsimit (në arsimin e përgjithshëm), dhe Agjencisë së Akreditimit të Kosovës (në akreditimin e institucioneve të arsimit të lartë).

AKK mban dhe përditëson regjistrim e kualifikimeve brenda KKK, që publikohen në ueb faqen zyrtare të AKK, dhe janë të qasshme për të gjitha palët e interesit. KKK përmban një listë të standardeve të profesionit që janë verifikuar nga KKK (gjithashtu të qasshme në ueb faqe). Si përmbledhje, Korniza Kombëtare e Kualifikimeve ka për synim të shërbejë si ndërlihdje mes institucioneve arsimore dhe sektorit privat për zhvillimin e programeve arsimore që reflektojnë nevojat e sektorit privat në vend. Ky objektivi edhe theksohet përgjatë Ligjit për Kualifikimet Kombëtare.

Ligji për Arsimin në Komunitet e Kosovës

Si pjesë e procesit të decentralizimit të sistemit arsimor, Komunitet u janë dhënë përgjegjësi të konsiderueshme në proces. Komunitet kanë kompetenca të caktuara në nivelet 0-3 të arsimit (arsimi parashkollor deri në post-sekondar). Disa nga përgjegjësitë që u caktohen komunitet përmes ligjit përfshijnë: ndërtimin e objekteve arsimore, regjistrimi dhe pranimi i studentëve, punësimi i mësimdhënësve dhe personelit tjetër, emërimi i drejtorëve të shkollave, pagesa e stafit menaxherial, trajnimi i edukatorëve, mbikëqyrja dhe vlerësimi i procesit arsimor etj.²¹

Duhet të theksohet se sipas Planit Strategjik të Arsimit në Kosovë 2017-2021 (PSAK), “Me gjithë faktin se bartja e autorizimeve në fushën e arsimit nga niveli qendror në atë lokal ka ndodhur në vitet 2008 dhe 2009, deri sot nuk është arritur që të gjitha komunitet të ndërtojnë kapacitetet e duhura për t’i përmbushur

¹⁹ Kuvendi i Kosovës, *Ligji për Arsim dhe Aftësim Profesional*, Neni 1 – Qëllimi

²⁰ Kuvendi i Kosovës, *Ligji për Kualifikimet Kombëtare*, Neni 1 – Qëllimi

²¹ Kuvendi i Kosovës, *Ligji për Arsimin në Komunitet e Kosovës*

detyrimet e tyre në këtë fushë”²². Një e gjetur e tillë është veçanërisht shqetësuese për faktin se mund të ndikojë në cilësinë e arsimit të ofruar në rajone dhe komuna të ndryshme. Për më shumë, PSAK parasheh shumë objektiva dhe aktivitete ku përfshirja dhe bashkëpunimi i komunave ka rëndësi jetike.

Ligji për Arsimin dhe Aftësimin për të Rritur në Republikën e Kosovës

Ky ligj i cili u aprovua në vitin 2013 ka për synim të shërbejë si korniza kryesore për politikën mbi zhvillimin e arsimit dhe aftësimin për të rritur, si pjesë e konceptit të të nxënimit gjatë gjithë jetës. Ligji parasheh themelimin e institucioneve që ofrojnë arsim dhe aftësim për të rritur, kriteret për licencimin e institucioneve të tilla, si dhe regjistrimin e programeve të ndryshme. Për momentin ekzistojnë disa qendra të kompetencës që ofrojnë programe të tilla, që do të diskutohen edhe në pjesë tjera të dokumentit.²³

Ligji për Arsimin e Lartë në Republikën e Kosovës

Ligji për Arsimin e Lartë, që u aprovua në vitin 2011, vendos bazën ligjore për “rregullimin, funksionimin, financimin, sigurimin e cilësisë në arsimin e lartë në përputhje me standardet evropiane si dhe rolin e shtetit dhe shoqërisë në zhvillimin e arsimit të lartë në Republikën e Kosovës”²⁴. Vlen të theksohet se ligji ka qenë mjaft i debatuar mes institucioneve arsimore përgjatë këtyre viteve, për shkak dispozitave përkatëse që rregullojnë funksionimin dhe akreditimin e universiteteve dhe programeve. Në vitin 2016, Qeveria ka përgatitur një projektligj për amendamentimin e ligjit aktual për të adresuar një numër të shqetësimeve, por deri tani ligji nuk i është dërguar kuvendit.

Ligji parasheh 4 kategori të arsimit të lartë bazuar në ECTS (Sistemi Evropian i Transferimit dhe i Akumulimit të Kredive), gjegjësisht:

- Niveli 1: studimet e nivelit bachelor prej 3-4 vitesh, me të cilat arrihen 180 apo 240 ECTS
- Niveli 2: studimet e nivelit master prej 1-2 vitesh, me të cilat arrihen 60 apo 120 ECTS
- Niveli 3: programe të studimeve të doktoratës me karakter akademik dhe hulumtues shkencor të pavarura
- Arsimim tjetër postsekondar që i përket niveleve 5-8 të Kornizës Evropiane të Kualifikimeve²⁵

Ligji parasheh funksionimin e universiteteve publike, si dhe parasheh funksionimin dhe licencimin e institucioneve private të arsimit të lartë. Gjithashtu, ligji parasheh edhe funksionimin e Agjencisë së Akreditimit të Kosovës, si dhe detyrat dhe përgjegjësitë e këtij institucioni. Kriteret për licencimin e universiteteve gjithashtu parashihen në ligj, dhe vlen të theksohet që pikërisht këto kriterë kanë nxitur debat mes institucioneve private të arsimit të lartë.

Ligji për Regjistrimin dhe Ofrimin e Shërbimeve për të Papunët, Punëkërkuessit dhe Punëdhënësit

Përderisa ky ligj nuk është drejtpërdrejtë i lidhur me kornizën arsimore në vend, është përfshirë në këtë studim si rezultat i rëndësisë për temën që është duke u trajtuar. Përpos vendosjes së procedurave dhe kriterëve për regjistrimin e të papunëve dhe punëkërkuessve, ligji parasheh edhe një numër të shërbimeve që do t’u ofrohen të regjistruarve përmes Agjencisë së Punës që themelohet në kuadër të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale, gjegjësisht: ofrimi i informatave për vendet e lira të punës, ofrimi i informatave për

²² Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, *Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë 2017-2021*, f.27

²³ Kuvendi i Kosovës, *Ligji për Arsimin dhe Aftësimin për të Rritur në Republikën e Kosovës*

²⁴ Kuvendi i Kosovës, *Ligji për Arsimin e Lartë në Republikën e Kosovës*, Neni 1 – Qëllimi

²⁵ ibid, Neni 4- Qëllimet dhe Organizimi i Arsimit të lartë

programe për aftësim profesional etj. Bazuar në dispozitat e ligjit, kjo zyre mund të shërbejë si urë lidhëse mes punëkërkuësve dhe punëdhënësve të cilëve u nevojiten shkathtësi të caktuara.²⁶

c) Sistemi arsimor

Vetë të kuptuarit e kornizës së tanishme të ekosistemit arsimor në Kosovë mund të jetë sfidë në veti, veçanërisht për ata që nuk kanë prapavijë në këtë temë. Megjithatë, për qëllim të thjeshtësimit, diagrami i mëposhtëm i nxjerrë nga Plani i Sektorit të Arsimit në Kosovë 2017-2021 jep një strukturë të përgjithshme të arsimit në vend, dhe ndërlidhjes me tregun e punës.

PSAK jep detaje edhe për numrin e institucioneve arsimore që veprojnë në secilin nivel, qofshin ato institucione publike apo private. Të dhënat për institucionet parashkollore janë hequr nga tabela e mëposhtme:

Niveli arsimor	Institucione publike	Institucione private
Arsimi fillor dhe i mesëm i ulët	985	10
Arsimi i mesëm i lartë	119	19
Institucione të arsimit të lartë	9	30

Figura 4 Numri i Institucioneve Arsimore në Kosovë²⁷

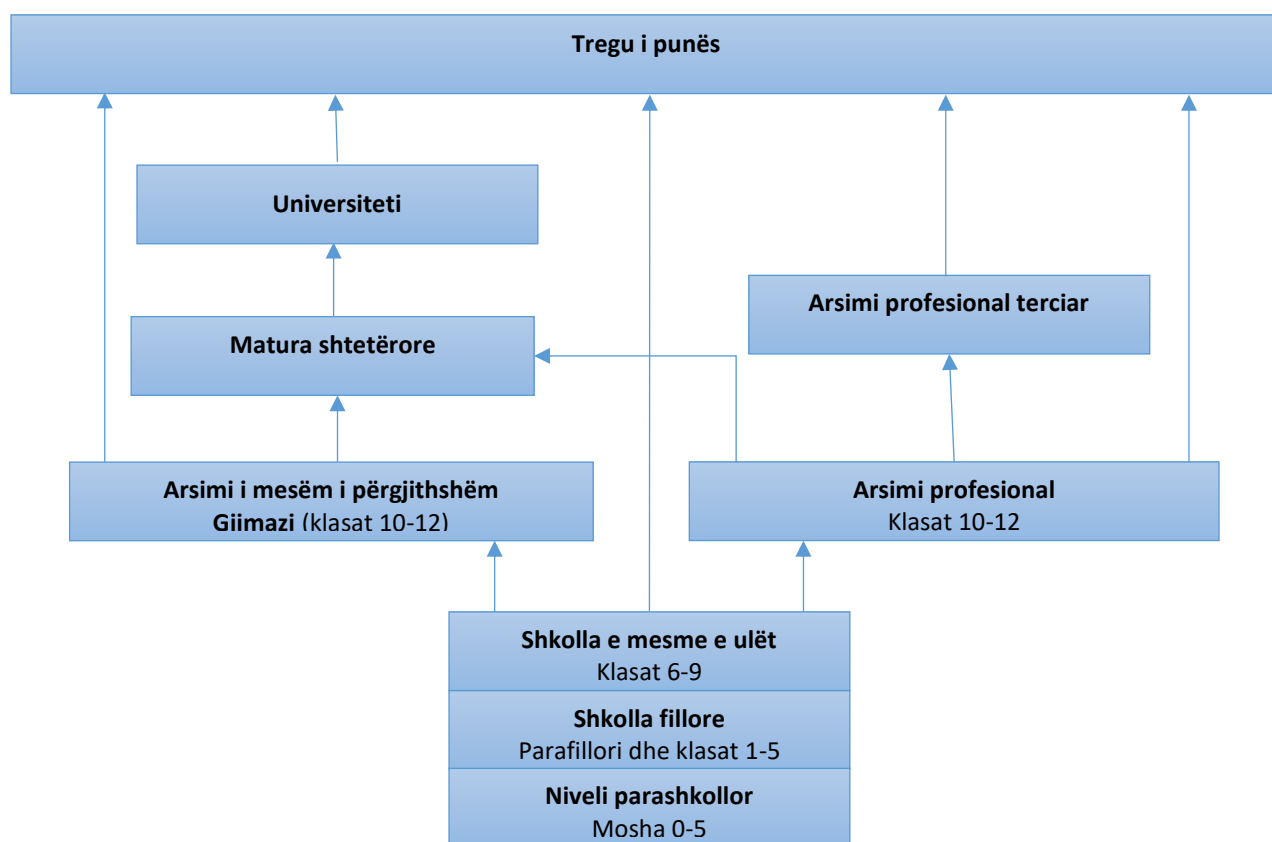


Figura 5 Struktura e Arsimit në Kosovë²⁸

²⁶ Kuvendi i Kosovës, *Ligji për Regjistrimin dhe Ofrimin e Shërbimeve për të papunët, punëkërkuësit dhe punëdhënësit*

²⁷ Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, *Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë 2017-2021*, f.18

²⁸ ibid, f.20

Niveli i arsimit	Institucione publike	Institucione private	Gjithsej
Niveli parashkollor	26,154	1,354	27,508
Shkollë fillore dhe e mesme e ulët	261,136	2,643	263,779
Shkolla e mesme e lartë	85,337 ²⁹	2,470	43,776
Shkollat profesionale	42,600	Nuk ka të dhëna	42,600
Arsimi dhe aftësimi për të rritur	1,794	Nuk ka të dhëna	1,794
Arsimi i lartë	73,111	47,318	120,429

Figura 6 Numri i studentëve në sistem arsimor (2015)³⁰

Institucionet e Arsimit të Lartë

Institucionet e Arsimit të lartë përfshijnë: universitetet, universitetet e shkencave të aplikuara, akademitë, kolegjet universitare, kolegjet, shkollat e larta profesionale dhe shkollat e larta teknike. Në mënyrë që një institucion i arsimit të lartë të ketë statusin e universitetit, ai institucion duhet të ofrojë programe në të tre ciklet e arsimit të lartë (studime bachelor, master dhe të doktoratës)³¹. Sipas legjislacionit në fuqi, institucionet e arsimit të lartë mund të ofrojnë programe akademike apo profesionale. Institucionet e arsimit të lartë licencohen nga Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, ku vlerësimi i jashtëm i aplikimeve bëhet nga Agjencia Kosovare e Akreditimit.

Numri i përgjithshëm i studentëve në institucionet e arsimit të lartë në vitin 2015 ishte 122,000, sipas të dhënave të publikuara në PSAK. Për të vendosur këto të dhëna në kontekst, Kosova ka 20 institucione të arsimit të lartë për 1 milion banorë, dh 6,669 studentë në këto institucione për 100,000 banorë, që paraqet dyfishin e mesatares në BE.³² Kjo edhe mund të jetë reflektim i qasjes së përgjithshme të qytetarëve të Kosovës kundrejt arsimit, ku regjistrimi në universitete është shumë më i dëshirueshëm krahasuar me ndjekjen e shkollave profesionale. Sipas Muhamer Hamzaj, President i Parlamentit Studentor pranë Universitetit të Prishtinës, numri i madh i studentëve për profesor vazhdon të mbetet problematik për shumë departamente, veçanërisht në shkencat shoqërore. Hamzaj thekson se një gjë e tillë e cenon cilësinë e arsimit në këtë institucion. Në këtë aspekt, veçanërisht shqetësuese janë Fakultetet e Ekonomisë dhe Juridikut, ku numri i studentëve duket se tejkalon kapacitetet e këtij institucioni, qoftë në aspekt të infrastrukturës fizike apo stafit.³³

PSAK thekson se shpenzimet e përgjithshme në arsimin e lartë janë afër standardeve evropiane (si përqindje e BPV), por për shkak të numrit në rritje të studentëve të regjistruar, shpenzimet *per capita* për një student janë më të ulëta se nivelet e kërkuara. Fatkeqësisht, numri në rritje i studentëve nuk është përcjellë me rritjen e cilësisë së arsimit në institucionet publike të arsimit të lartë. Hamzaj sqaron se cilësia e mësimdhënies dhe arsimimit në Universitetin e Prishtinës ndryshon nga fakulteti në fakultet, dhe nga njëra lëndë në tjetrën. Profesorët kanë rol tejet të rëndësishëm në suksesin e një lënde, varësisht se sa arrin që të nxisë studentët në diskutime dhe sa arrin që të transmetojë njohurinë tek ta.

Disa nga sfidat kryesore të Sistemit të Arsimit të Lartë, sipas PSAK janë:

- Mosrespektimi i standardeve të cilësisë në institucionet e arsimit të lartë
- Mospërshtatja e programeve të studimit me kërkesat e tregut të punës
- Prania e pamjaftueshme e punës kërkimore-shkencore në institucionet e arsimit të lartë

²⁹ Nga ky numër afërsisht 42,600 në shkolla profesionale

³⁰ Të dhënat e nxjerra elektronikisht nga faqja e Agjencisë së Statistikave të Kosovës: <http://askdata.rks-gov.net>

³¹ Kuvendi i Kosovës, *Ligji për Arsimin e Lartë në Republikën e Kosovës*, Neni 10- Universitetet

³² Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, *Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë 2017-2021*, f.27

³³ Hamzaj, Muhamer. *Intervistuar më 28 qershor 2017*

- Mos kompletimi i kornizës ligjore në arsimin e lartë
- Bashkëpunimi joefektiv ndërkombëtar në arsimin e lartë
- Proporcion i ulët dhe i pakënaqshëm staf/studentë
- Kapacitete të dobëta administrative dhe infrastrukturë jo adekuate
- Mungesa e një plani të financimit të bazuar në efikasitet dhe llogaridhënie³⁴

Sektori privat po ashtu vë theksin në mungesën e planifikimit në nivel qendror sa i përket profileve të kërkuara në tregun e punës, që duhet të furnizohen nga institucionet e arsimit të lartë. Afërsisht gjysma e studentëve në këto institucione janë të regjistruar në shkencë shoqërore, administrim biznesi dhe juridik. Kapaciteti absorbues për këto profile në sektorin privat padyshim që është më i ulët se furnizimi.

Në këndvështrim të studentëve, një nga shqetësimet më të mëdha mbesin lidhjet e mangëta mes akademisë dhe sektorit privat. Sipas Hamzaj, vërehet nevoja për të përfshirë lëndë mësimore mbi këshillimet për zhvillim të karrierës në të gjitha fakultetet e universitetit. Kjo do t'i mundësonte studentëve të ndërtojnë një perspektivë më të mirë për punësim në të ardhmen. Lëndë të tilla mund të parashihen edhe në nivel të shkollës së mesme të lartë, në mënyrë që të informohen studentët për elementet bazike që duhet ditur gjatë kërkimit të punës (si të përgatitet një rezyme, si të shkruhet një letër motivimi apo një autobiografi etj.) Në nivel të universitetit, nuk ka ndonjë program aktiv që i angazhon studentët në punë praktike në sektor privat. Disa fakultete (siç është Fakulteti i Filologjisë), kanë krijuar politika të tilla që vlerësohen jashtë mase nga studentët.³⁵ Arion Rizaj, themelues dhe drejtor ekzekutiv në HumanPower, kompani e specializuar në gjetjen e punëkërkuarve me shkathtësi të dëshiruara nga klientët e tyre, konfirmon këto pohime. Rizaj shpjegon se boshllëku i shkathtësive mund të vërehet edhe para se punëtorët të fillojnë angazhimin e tyre në vend të punës. Shumica e kandidatëve kanë performancë jo të kënaqshme sa i përket shkathtësive të buta, dhe shpeshherë hasin në vështirësi të mëdha në vetë procesin e aplikimit. Shumë nga ta nuk dinë si përgatitet një CV, u mungojnë shkathtësitë e komunikimit dhe përfaqësimit, dhe nuk dinë si të përgatiten dhe si të sillen gjatë një interviste për punë.³⁶

Në anën tjetër, mund të thuhet se ka shembuj të suksesit për krijimin e një ndërlidhjeje të mirë mes institucioneve arsimore dhe sektorit privat, veçanërisht në mesin e institucioneve private të arsimit. Visar Jasiqi, Kryeshef i Operacioneve në RIT Kosovë, sqaron se roli i këtij institucioni, si institucion komplementar i universitetit publik, është që t'i ofrojë studentëve në radhë të parë disa shkathtësi dhe aftësi që janë të përdorshme dhe të veshme në disa sektorë të ekonomisë. Rrjedhimisht, një rëndësi e veçantë në këtë institucion i kushtohet shkathtësive të komunikimit në biznes, që rrit potencialet për punësimin e studentëve. Ky institucion ka një Zyre për Karrierë, roli i të cilës është të ndihmojë studentët gjatë kërkimit të punës, si dhe të organizojë dhe mbikëqyr programet e punës praktike. Studentët e RIT Kosovë gjatë studimeve bachelor e kanë të detyrueshme të përfundojnë dy programe të punës praktike (me nga 400 orë pune), si parakusht për diplomim. Studentët inkurajohen që vet të gjejnë kompani apo organizata për kryerjen e punës praktike, mirëpo edhe Zyra për Karrierë mund t'u ndihmojë atyre. Jasiqi mburret me faktin se mbi 90% e studentëve dhe të diplomuarve të këtij institucioni janë të punësuar, dhe një numër i madh i tyre kanë biznese të veta, duke u shndërruar kështu në punëdhënës.³⁷

³⁴ Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, *Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë 2017-2021*, f.89-91

³⁵ Hamzaj, Muhamer. *Intervistuar më 28 qershor 2017*

³⁶ Rizaj, Arion. *Intervistuar më 29 qershor 2017*

³⁷ Jasiqi, Visar. *Intervistuar më 28 qershor 2017*

Arsimi dhe aftësimi profesional

Sistemi i Arsimit dhe Aftësimit Profesional përbëhet nga programe formale dhe jo-formale, duke ofruar kualifikime në nivelet 3-5 të Kornizës Kombëtare e Kualifikimeve³⁸ (për shkollim formal) dhe nivelet 2-5 (për shkollim profesional jo-formal). Shkollimi formal profesional përfshinë arsimin e mesëm të lartë profesional dhe arsimin dhe aftësimin profesional post sekondar. Ofruesit e AAP (formal dhe jo-formal) mund të jenë

- Shkollat e Arsimit Profesional, publike dhe private
- Qendrat publike të kompetencës,
- Institucionet profesionale post sekondare
- Qendrat e trajnimeve në kuadër të Ministrisë së Punës
- Institucionet tjera publike dhe private të arsimit dhe aftësimit profesional që ofrojnë arsim dhe aftësim formal dhe joformal³⁹

Për momentin në Kosovë janë rreth 60 shkolla të mesme profesionale dhe 4 qendra të kompetencës. Ueb faqja e Agjencisë Kombëtare të Kualifikimeve liston 33 standarde të profesionit, 140 profile të ndryshme dhe 60 kualifikime modulare.

Afërsisht 50% të studentëve që regjistrohen në shkollë të mesme të lartë zgjedhin shkollat profesionale. Megjithatë, duhet të theksohet se në përgjithësi regjistrimi në shkolla të mesme profesionale shihet si alternativë rezervë e gjimnazeve, për shkak të mentalitetit që gjimnazet janë superiore dhe mundësojnë në të ardhmen gjetjen e punëve më të pëlqyeshme (në zyre). Si në sektorë tjerë, edhe sektori i AAP në Kosovë ballafaqohet me një numër të sfidave dhe shqetësimeve që duhet adresuar. PSAK liston disa nga këto sfida:

- Mospërshtatja e programeve të AAP-së me kërkesat e tregut të punës- të paktën 30% e shkollave profesionale ofrojnë profile me kërkesë shumë të vogël në treg
- Mekanizma të dobëta të sigurimit të cilësisë
- Mungesa e këshillimit dhe orientimit në karrierë
- Kornizë jo e kompletuar për standardet e profesionit
- Mungesa të mëdha të fondeve (veçanërisht në IAAP-të publike)
- Mangësi serioze në punën praktike dhe praktikën profesionale
- Mungesa e trajnimeve dhe prapavijës adekuate për stafin mësimdhënës
- Vështirësi në sigurimin e materialeve mësimore për AAP
- Mungesa e Kurrikulës Bërthamë për AAP
- Problemi i qëndrueshmërisë së qendrave të kompetencës dhe zhvillimi i mëtejshëm i tyre
- Mungesa e sistemit efikas të arsimimit për të rriturit⁴⁰

Vëmendje e posaçme duhet t'i kushtohet elementit të tretë në listën e mësipërme, gjegjësisht mungesave të këshillimit dhe orientimit në karrierë. Institucionet duhet të punojnë më shumë në informimin e studentëve për trendët në tregun e punës dhe nevojat në sektor privat. Faktikisht, Rizaj potencon mospërputhjen e madhe në arsim, si dhe shërbimet e mangëta për këshillim dhe orientim në karrierë nëpër institucione arsimore, si burimet kryesore të boshllëkut aktual të shkathtësive, bazuar në përvojën e tij në këtë lëmi.⁴¹ Studentët në shkolla profesionale ndodhen në një udhëkryq të karrierës së tyre në moshë shumë të re, dhe

³⁸ Shiko Shtojcën A të këtij dokumenti për tabelën e Kornizës Kombëtare të Kualifikimeve

³⁹ Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve, *Raporti i referencimit të EQF për Kosovë*, f.16

⁴⁰ Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, *Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë 2017-2021*, f.81-82

⁴¹ Rizaj, Arion. *Intervistuar më 29 qershor 2017*

të pasurit një sistem të mirë që do të ndihmonte vendimmarrjen e tyre do të ishte i mirëseardhur jo vetëm për ta, mirëpo edhe në aspekt të krijimit të një fuqie punëtore me shkathtësi të kërkuara në sektor privat.

Zhvillimi i Kurrikulave

Korniza Kurrikulare e Arsimit Parauniversitar, që fillimisht është adoptuar në vitin 2011 (dhe ndryshuar në vitin 2016), është dokumenti primar politik për zhvillimin e kurrikulave në arsimin parauniversitar në Kosovë. Duke pasur parasysh qasjen bazuar në kompetenca, Korniza e Kurrikulumit të Kosovës ka definuar 6 kompetenca që studentët duhet t'i arrijnë pas përfundimit të studimeve parauniversitare, secila me rezultate përfundimtare përkatëse:

	Kompetencat	Rezultatet përfundimtare
1	Kompetenca e komunikimit dhe e të shprehurit	Komunikues efektiv
2	Kompetenca e të menduarit	Mendimtar kreativ dhe kritik
3	Kompetenca e të mësuarit	Nxënës i suksesshëm
4	Kompetenca për jetë, për punë dhe për mjedis	Kontribuues produktiv
5	Kompetenca personale	Individ i shëndoshë
6	Kompetenca qytetare	Qytetar i përgjegjshëm

Figura 7 Kompetencat kryesore dhe rezultatet përfundimtare sipas Kornizës Kurrikulare⁴²

Korniza Kombëtare e Kurrikulës kategorizohet në 7 fusha kurrikulare që “përbëjnë bazën për organizimin e procesit edukativo-arsimor në shkollë në nivele dhe shkallë përkatëse të kurrikulës”⁴³. Gjithashtu, secila fushë kurrikulare ka rezultate të ndryshme të të nxënësve, që kontribuojnë në arritjen e kompetencave kryesore.

Në sektorin e AAP, “për shkak të natyrës specifike të shkollave profesionale, hierarkia e dokumenteve të kurrikulave për AAP është si në vijim: (1) Korniza Kombëtare e Kurrikulës; (2) Kurrikulat bazë për secilin sektor të AAP; (3) Kurrikula kornizë për secilin profil të AAP; (4) Programi mësimor i lëndëve”⁴⁴. Kurrikulat bërthamë nuk janë zhvilluar ende për AAP-të.

Zhvillimi i kurrikulave në harmoni me nevojat e sektorit privat është tejet i rëndësishëm për të krijuar urë lidhëse me sektorin privat dhe për të rritur gjasat për punësim të studentëve. Agjencia Kombëtare e Kualifikimeve është përgjegjëse për akreditimin e institucioneve të AAP dhe vërtetimin e kualifikimeve.

“Procesi i zhvillimit të kurrikula në shkollat e mesme të larta profesionale është i nxitur nga furnizimi dhe nuk është i lidhur me nevojat e tregut të punës. Drejtoritë Komunale të Arsimit (DKA) në përgjithësi refuzojnë të japin mbështetje për profile të cilat do të kërkonin punësimin e mësimdhënësve të ri, në mënyrë që të shmanget nevoja për rritjen e buxhetit për paga. Prandaj, vendimi i DKA-ve për të pranuar apo refuzuar një kërkesë bazohet në disponueshmërinë e mësimdhënësve, dhe rrjedhimisht profilet/kualifikimet e reja nga shkollat përcaktohen për t’iu përshtatur profileve të mësimdhënësve ekzistues”⁴⁵

⁴² Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, *Korniza Kurrikulare për Arsimin Para-Universitar në Kosovë (e rishikuar)* f.16-18

⁴³ *ibid*, f.38

⁴⁴ Enhancing Youth Employment Project, *Vlerësimi i Sistemit të Tregut të Shkathtësive në AAP*, f.35

⁴⁵ *ibid*, f.16

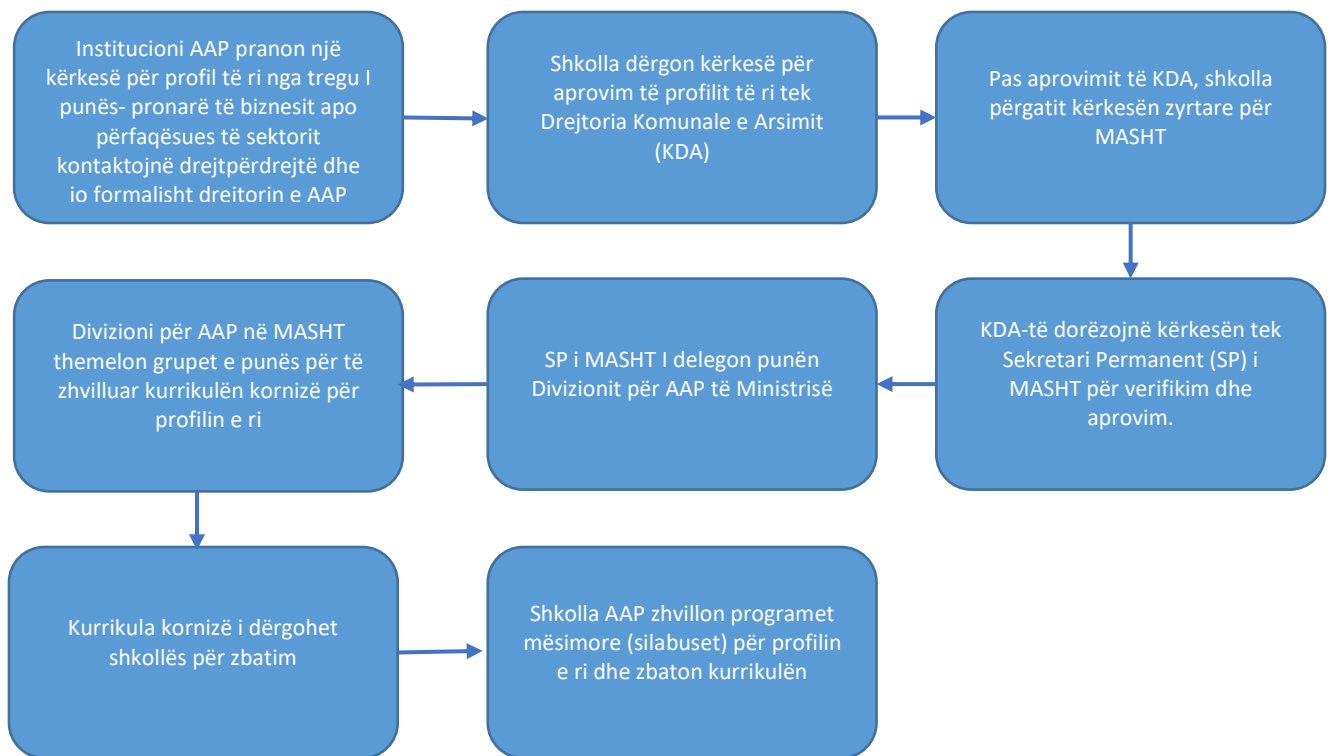


Figura 7 Sistemi për zhvillimin e kurrikulës në sektorin e AAP

Ka një potencial të madh për sektorin privat të jetë më i përfshirë dhe më aktiv në procesin e hartimit të kurrikulave dhe parashtrimin të kërkesave për kualifikime/profile të reja në IAAP. Një dialog i përmirësuar dhe dinamik është mënyra më e mirë për të adresuar boshllëkun aktual të shkathtësive. Ju lutem keni parasysh se grafi i mësipërm është vetëm ilustrativ, dhe fatkeqësisht, procesi për zhvillimin e kurrikulave nuk e ndjek këtë rrugëtim specifik.

IV. Rezultatet e anketës

a) Mostra e anketës

Me qëllim të analizimit të boshllëkut të shkathtësive të fuqisë punëtore në tregun e punës, dhe me qëllim të krijimit të të dhënave kuantitative mbi këtë fenomen, kemi zhvilluar një pyetësor me përfaqësues të bizneseve në 7 rajone të Kosovës. Pyetësorët janë mbledhur individualisht dhe janë futur në mënyrë manuale në një program statistikor me qëllim të lehtësimit të përpunimit dhe analizimit të dhënave. Kjo pjesë mund të konsiderohet edhe pjesa kryesore e kësaj Analize për Boshllëkun e Shkathtësive, meqenëse të dhënat reflektojnë vlerësimin e përgjithshëm të sektorit privat bazuar në përvojat e tyre. Gjithsej 200 kompani kanë dhënë kontributin e tyre në këtë anketë. Ndarja rajonale e të anketuarve mund të shihet më poshtë

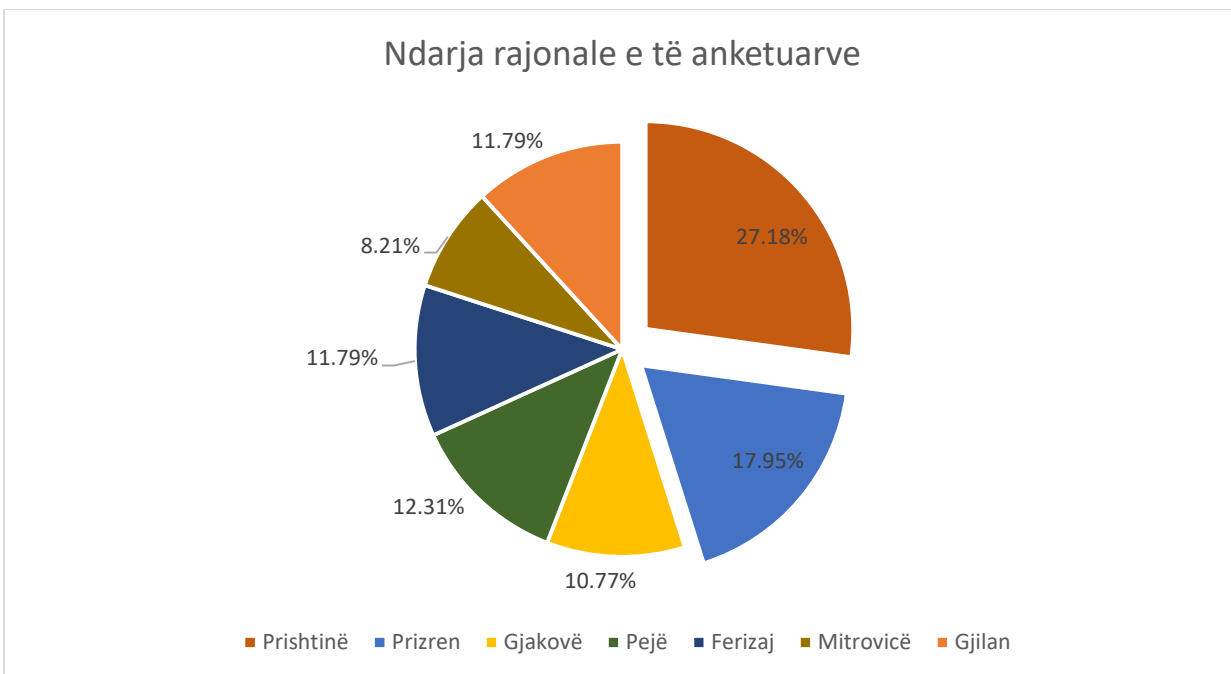


Figura 8 Ndarja rajonale e të anketuarve

Siç shihet nga grafi i mësipërm, Prishtina dhe Prizreni përbëjnë pjesën më të madhe të mostrës (afërsisht 45% të totalit). Vendimi për të përfshirë më shumë respondentë nga këto rajone është marrë duke u bazuar në të dhënat e pranuar nga Administrata Tatimore e Kosovës, që dëshmojnë se këto dy rajone kanë numrin më të madh të bizneseve aktive tatimpaguese. Prandaj, mostra e anketës është dizajnuar që të reflektojë përbërjen e përgjithshme si në vijim:

Rajoni	Numri i bizneseve aktive në 2016	Përqindja kundrejt totalit
Prishtinë	33,201	37.74%
Gjilan	8,776	9.98%
Ferizaj	9,918	11.27%
Prizren	13,993	15.90%
Gjakovë	4,739	5.39%
Pejë	9,291	10.56%
Mitrovicë	8,061	9.16%

Figura 9 Numri i bizneseve aktive sipas ndarjes rajonale⁴⁶

⁴⁶ Bazuar në të dhëna të pranuar nga Administrata Tatimore e Kosovës

Sa i përket sektorit apo industrisë, përbërja e mostrës po ashtu është dizajnuar bazuar në numrin e të punësuarve në sektorët përkatëse: prodhim, tregti dhe shërbime (përfshirë sektorin e TIK). Sipas Anketës së Fuqisë Punëtore, të zhvilluar nga Agjencia e Statistikave të Kosovës, sektori i prodhimit punëson afërsisht 45,700 punëtorë, sektori i tregtisë 49,600, përderisa shërbimet profesionale (përfshirë TIK) punësojnë rreth 57,000 punëtorë. Nëse përfshihen edhe shërbimet në lëmin e ndërtimit, atëherë numri i punësuarve në sektorin e shërbimeve do të ishte shumë më i lartë (rreth 90,000). Prandaj, në përgjithësi mostra e anketës reflekton këtë situatë, ku ndarja sektoriale e të anketuarve jep pamjen e mëposhtme:

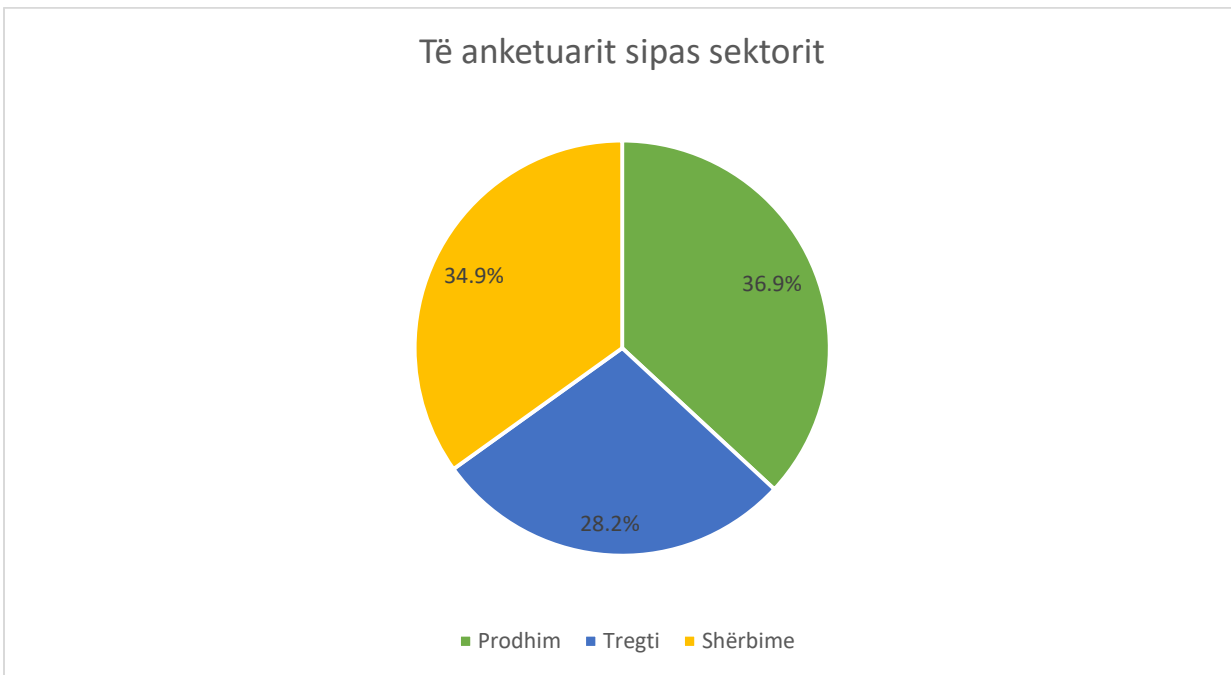


Figura 10 Ndarja sektoriale e të anketuarve

Sektori i prodhimit është pak më i përfaqësuar në këtë mostër, duke pasur parasysh rëndësinë strategjike që ky sektor ka në ekonomi, veçanërisht si rezultat i deficitit tejet të lartë tregtar.

Disa nga nën-sektorët e përfaqësuar mes kompanive prodhuese janë: prodhimi i pijeve dhe ushqimit, përpunimi i drurit, industria e plastikës, prodhimi dhe përpunimi i metaleve etj. Në aspekt të shërbimeve, disa nga nën-sektorët janë shërbimet ligjore, shërbimet tatimore dhe të kontabilitetit, shërbimet këshilluese për biznese, shërbime financiare, HORECA etj. Sektori i tregtisë përfshinë respondentë nga shitja me shumicë dhe pakicë e ushqimeve dhe mallrave të konsumit, tregtia me mallra të zyrës dhe produkte elektronike, tregtia me produkte shtëpiake, industria e naftës etj.

Pjesa më e madhe e pyetjeve në anketë janë të njëjta përgjatë sektorëve, me përjashtim pyetjeve që kanë për qëllim nxjerrjen e të dhënave numerike për boshllëkun e shkathtësive, që do të trajtohet në pjesët në vijim. Nga 179 kompanitë që janë pajtuar të japin informacion mbi numrin e punëtorëve, numri i përgjithshëm i punëtorëve të punësuar nga kompanitë në fjalë rezulton të jetë si në vijim:

- 10,163 punëtorë me orar të plotë,
- 451 punëtorë me orar të shkurtuar, dhe
- 1,021 punëtorë sezonal.

Sa i përket madhësisë së kompanisë, 35.75% e respondentëve raportojnë se kanë 1-10 punëtorë, 33.52% kanë 10-50 punëtorë, 27.37% kanë mes 50 dhe 250 punëtorëve, ndërsa vetëm 3.35% e të anketuarve punësojnë mbi 250 punëtorë.

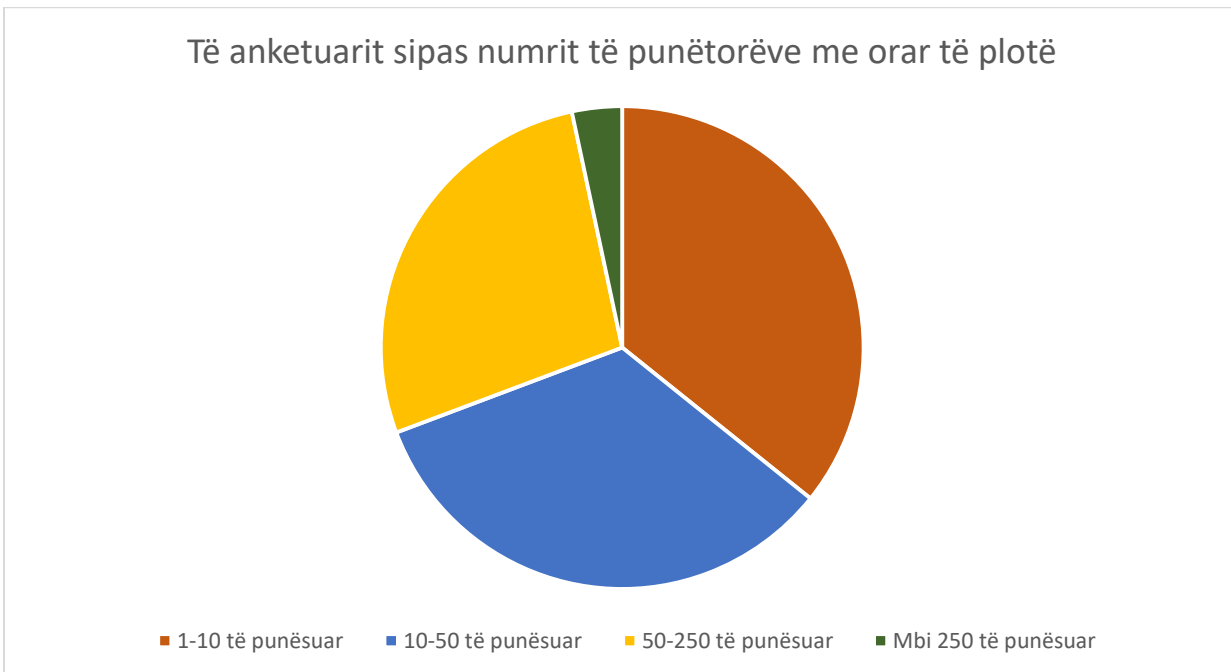


Figura 11 Të anketuarit sipas numrit të punësuarve

Nga ato kompani që kanë pranuar të ndajnë të dhëna për shkallën e pagave, paga mesatare mujore del të jetë €362. Megjithatë, ky informacion duhet të përdoret me kujdes, meqenëse kjo e dhënë paraqet një mesatare të mesatare (dhe jo mesatare të thjeshtë). Për shembull, nëse mostra përbëhet nga Kompania A që punëson 10 persona me pagë €1000 dhe Kompania B që punëson 2 persona me pagë €500, në nivel të kompanive mesatarja mujore i bie të jetë €750, edhe pse në realitet paga mesatare mujore për këto 2 kompani që përbëjnë mostrën realisht është rreth €915.

Gjithashtu, të dhënat tregojnë për pagë mesatare prej €880 për nivel të menaxhmentit të lartë, €585 për menaxhment të mesëm, dhe €268 për pozita hyrëse në kompani.

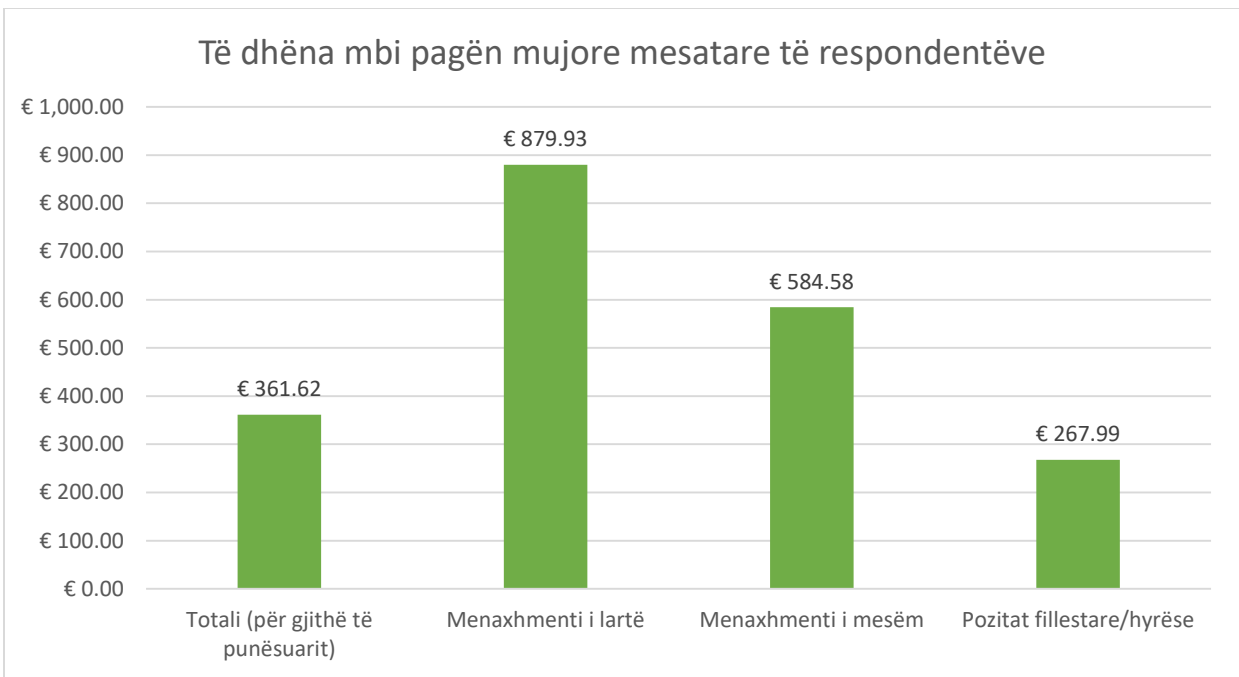


Figura 12 Paga mesatare mujore (bazuar në 135 përgjigje)

Të dhënat mbi pagën mesatare mujore janë zbërthyer edhe në sektorë, ku rezultatet tregojnë se paga mesatare më e lartë është në sektorin e shërbimeve (rreth €409), përcjellë nga sektor i tregtisë (rreth €363), dhe sektori i prodhimit (€327). Sipas rezultateve, dallimi mes pagave mesatare mes sektorëve është statistikisht i rëndësishëm në interval besueshmërie prej 95%. Do të thotë, pagat mesatare në sektorin e shërbimeve janë pak më të larta krahasuar me sektorët e tjerë që janë subjekt i kësaj analize.

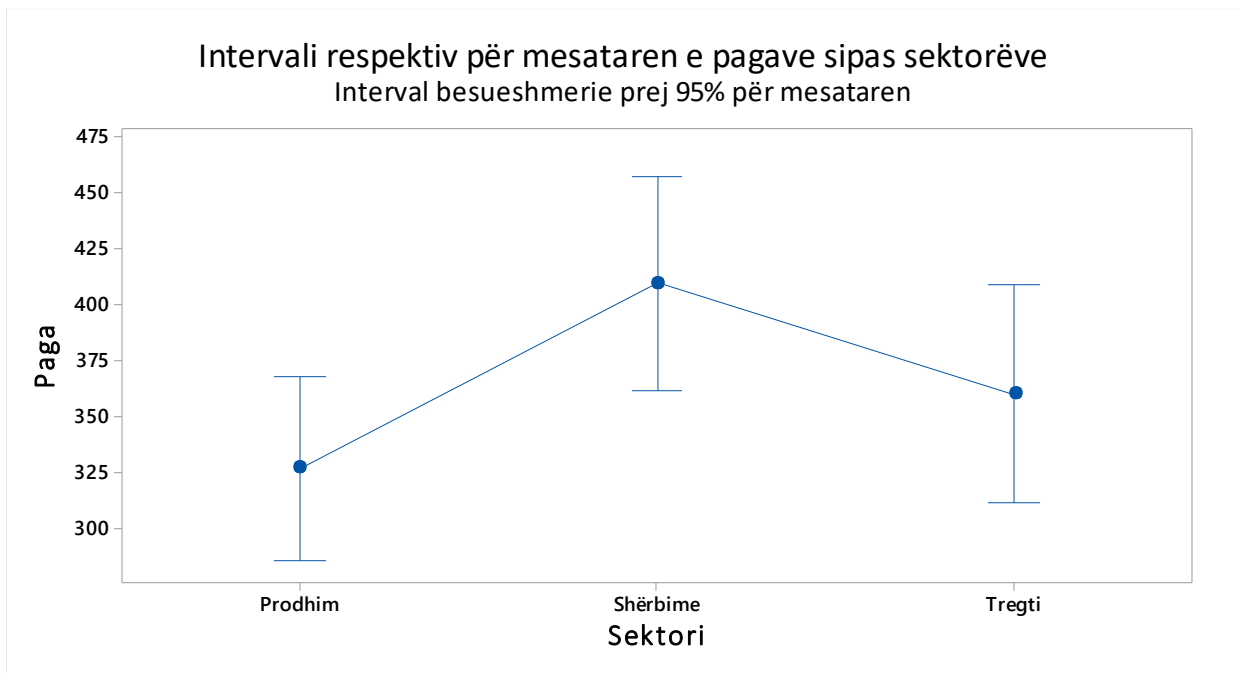


Figura 13 Pagat mesatare sipas sektorëve

Sa i përket nivelit të arsimit të fuqisë punëtore të kompanive të anketuara, rezultatet tregojnë se numri më i madh i punëtorëve vijnë nga shkollat e mesme profesionale dhe gjimnazet, përcjellë nga ata që kanë

përfunduar vetëm shkollën fillore. Personat që kanë përfunduar studimet universitare janë po ashtu zgjidhje e shpeshtë në mesin e respondentëve, përderisa vetëm një numër i vogël i punëtorëve kanë përfunduar studime të magjistraturës apo më lartë.

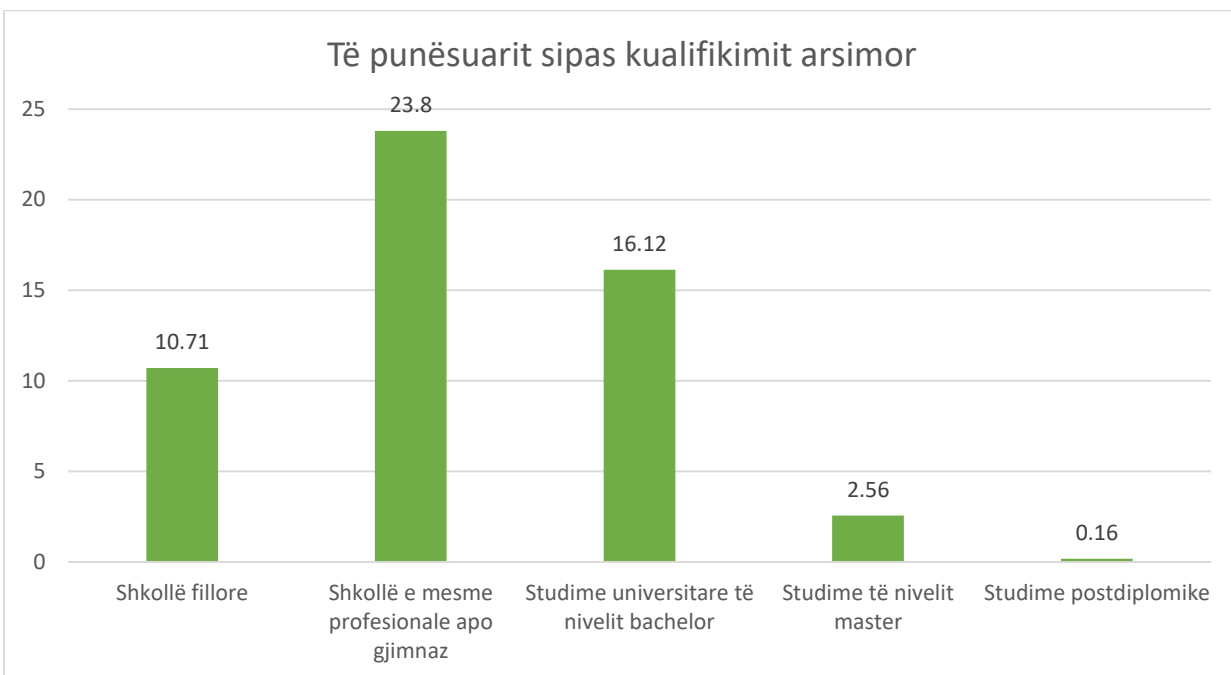


Figura 14 Të punësuarit sipas nivelit arsimor

Më tej, kur të dhënat janë analizuar në aspekt sektorial, preferencat e punëdhënësve për kualifikimet e punëtorëve janë më evidente.

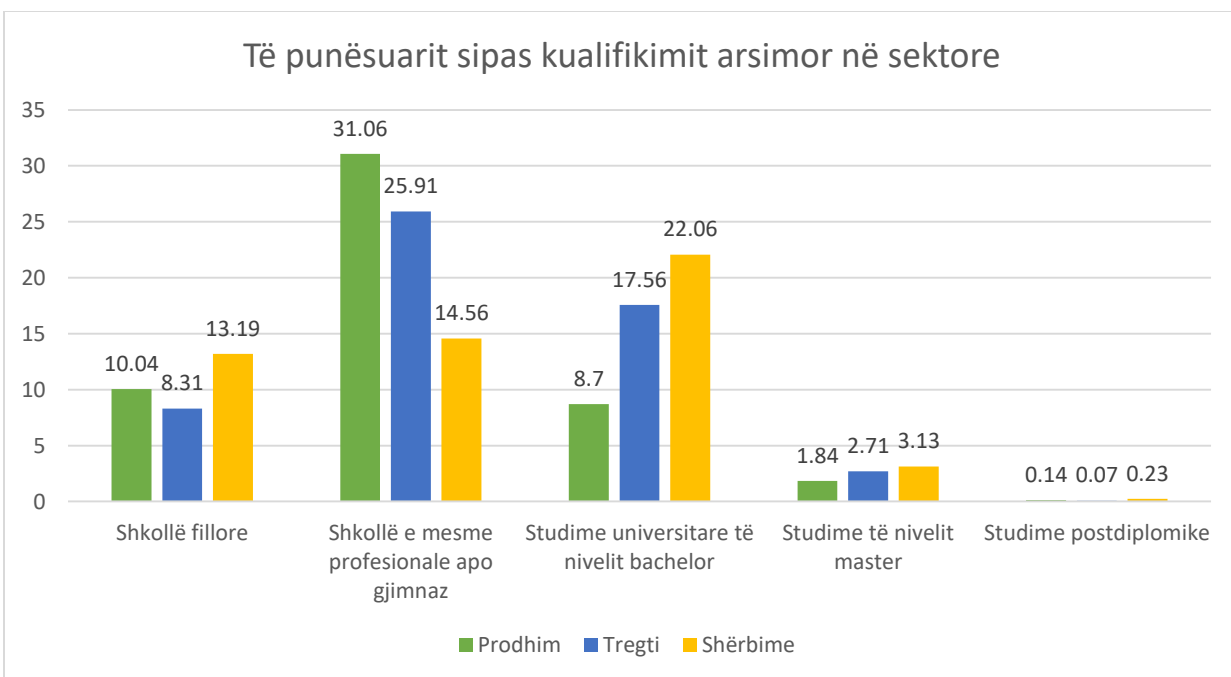


Figura 15 Të punësuarit sipas kualifikimit arsimor në sektore

Kompanitë e sektorit të prodhimit i japin rëndësi më të madhe shkollave profesionale krahasuar me sektorët e tjerë, veçanërisht krahasuar me kompanitë se sektorit të shërbimeve. Këtu mesatarja e sektorit të prodhimit është 31.06, përderisa rezultatet përkatëse për sektorin e tregtisë dhe atë të shërbimeve janë 26.91, respektivisht 14.56. Siç sqarohet në pjesët në vijim, sektori i prodhimit është më optimisti sa i përket mundësisë për krijimin e vendeve të reja të punës gjatë vitit 2016 dhe 2017, gjë që jep të kuptohet se duhet kushtuar rëndësi më të madhe shkollave profesionale dhe edukimit profesional.

Një trend interesant mund të shihet edhe sa i përket arsimit të lartë, ku ndërmarrjet nga sektori i shërbimeve duket se kanë numër më të madh të punëtorëve të nivelit bachelor apo master, krahasuar me sektorët e tjerë. Ky dallim mund të shihet veçanërisht në numrin e punëtorëve me studime bachelor, që paraqitet në grafikun e mësipërm, ku sektori i shërbimeve prin me mesatare prej 22.06, përcjellë nga sektori i tregtisë (17.56) dhe në fund i prodhimit (8.70). Sërish, lehtësisht mund të arrihet në përfundim se për sektorin e prodhimit, të pasurit e një numri të madh të fuqisë së gatshme punëtore me arsim të lartë nuk është shumë e rëndësishme.

Numri i punëtorëve me studime post-diplomike (doktoratë) është shumë i ulët (dhe rrjedhimisht nuk shihet fare në grafik). Ndoshta, kjo jep të kuptohet se ndjekja e shkollimit në nivele të tilla është zakonisht më e përshtatshme për ata që planifikojnë të zhvillojnë karrierë në akademi.

b) Kënaqëshmëria me shkathtësitë e zotëruara nga punëkërkuësit

Së pari, të anketuarve u është kërkuar të vlerësojnë se sa janë të kënaqur me punëkërkuësit që kërkojnë punësim në nivelet fillestare dhe menaxheriale, për të pasur një fotografi të përgjithshme mbi këtë temë. Grafikët në vijim japin një pasqyrë të përgjigjeve.

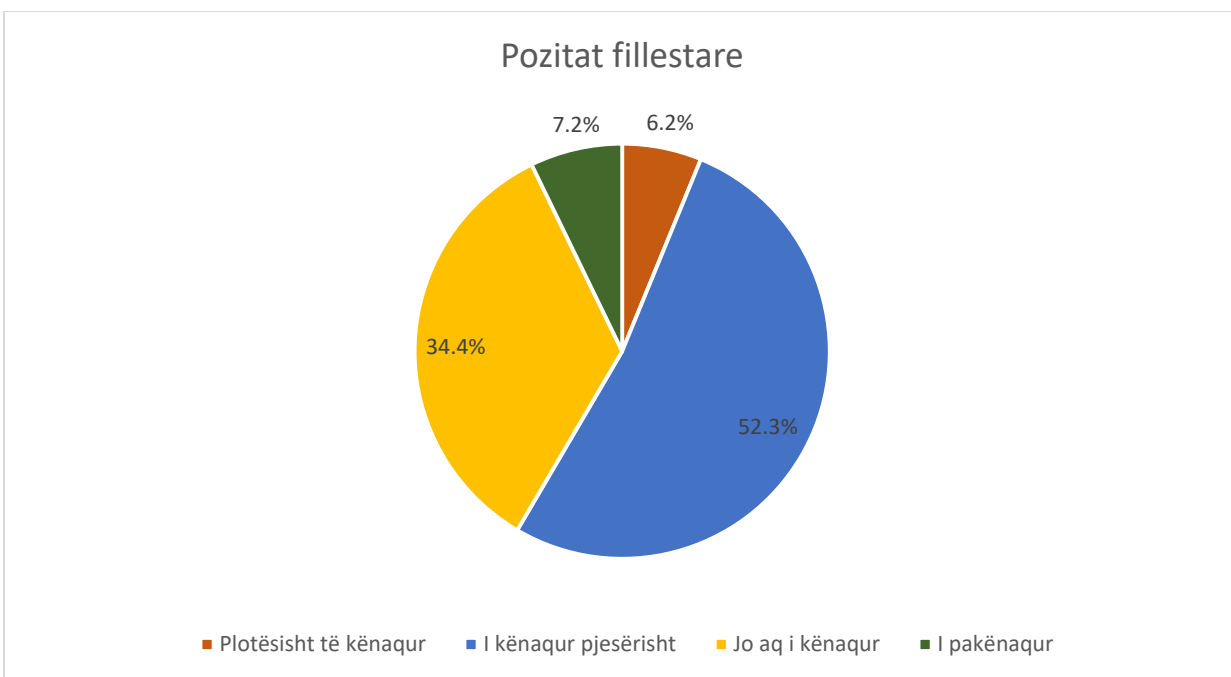


Figura 16 Kënaqshmëria e përgjithshme me punëkërkuësit në pozita fillestare

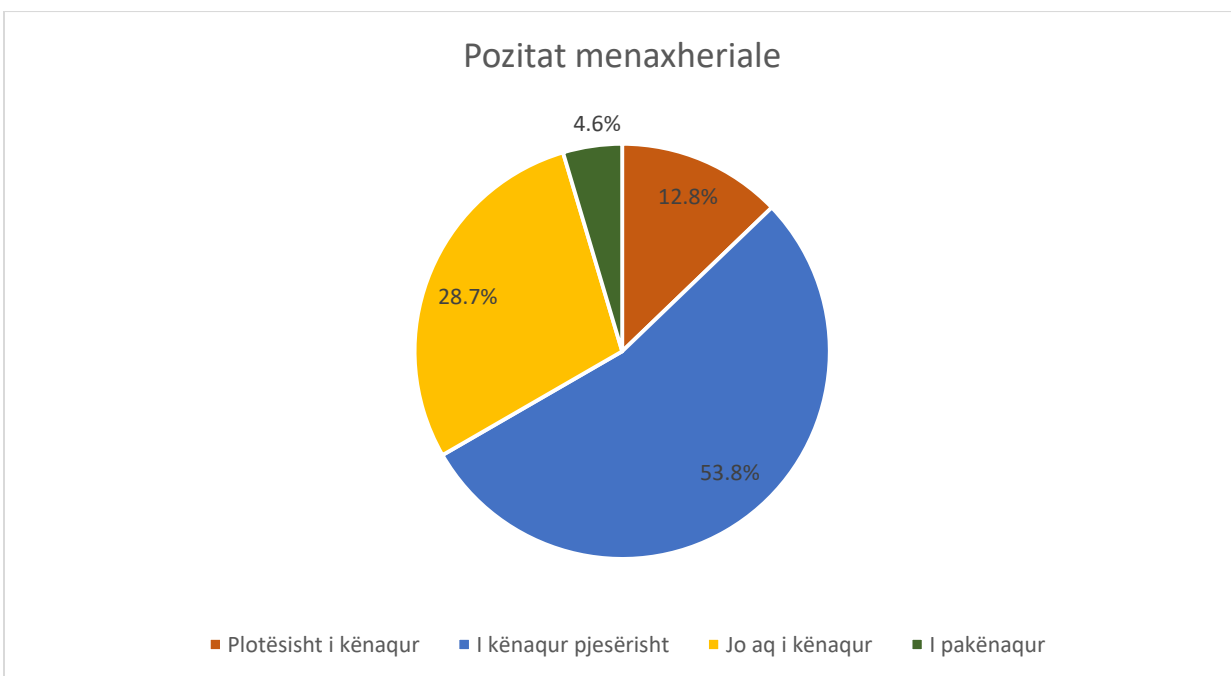


Figura 17 Kënaqshmëria e përgjithshme me punëkërkuësit në pozita menaxheriale

Siç mund të shihet në grafikët e mësipërm, përvoja e punëdhënësve në këtë aspekt është e ngjashme si për pozita fillestare, ashtu edhe për ato menaxheriale. Megjithatë, në terma kumulativë, shkalla e të anketuarve që kanë zgjedhur plotësisht i kënaqur apo i kënaqur pjesërisht është më e lartë për pozita menaxheriale

(66.6%), krahasuar me pozitat fillestare (58.5%). Për më shumë, 7.2% e të anketuarve thonë se janë tërësisht të pakënaqur me aftësitë e zotëruara nga punëkërkuarit në pozita fillestare, ndërsa rezultati respektiv për pozita menaxheriale është vetëm 4.2%.

Grafikët e mëposhtëm japin zërbërthimin e të dhënave të mësipërme sipas sektorëve.

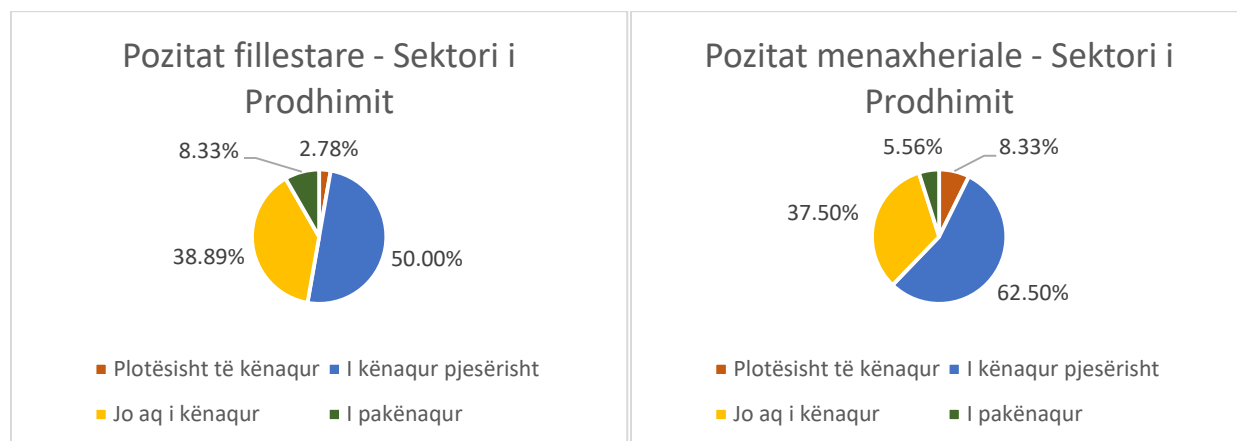


Figura 18 & Figura 19 Kënaqshmëria e përgjithshme me punëkërkuarit në sektorin e prodhimit

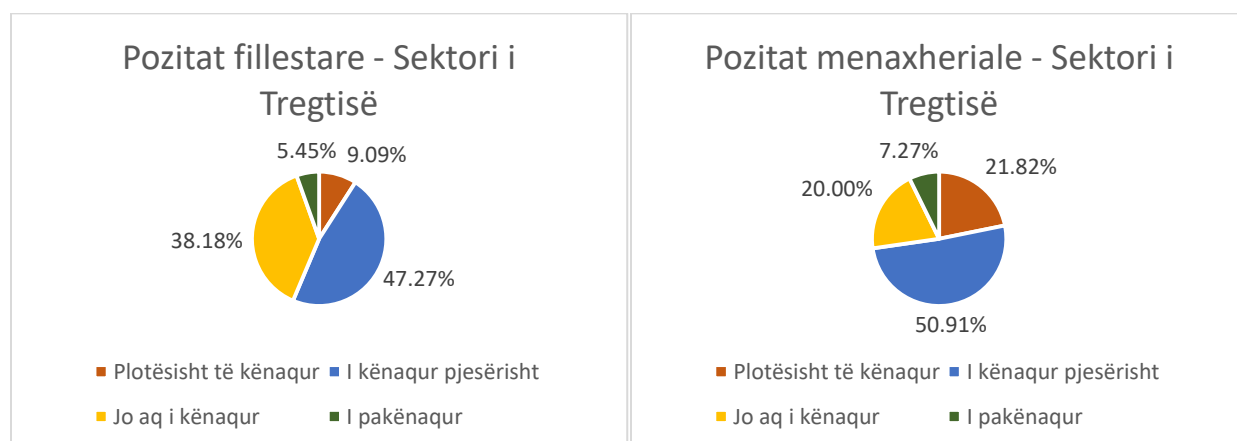


Figura 20 & Figura 21 Kënaqshmëria e përgjithshme me punëkërkuarit në sektorin e tregtisë

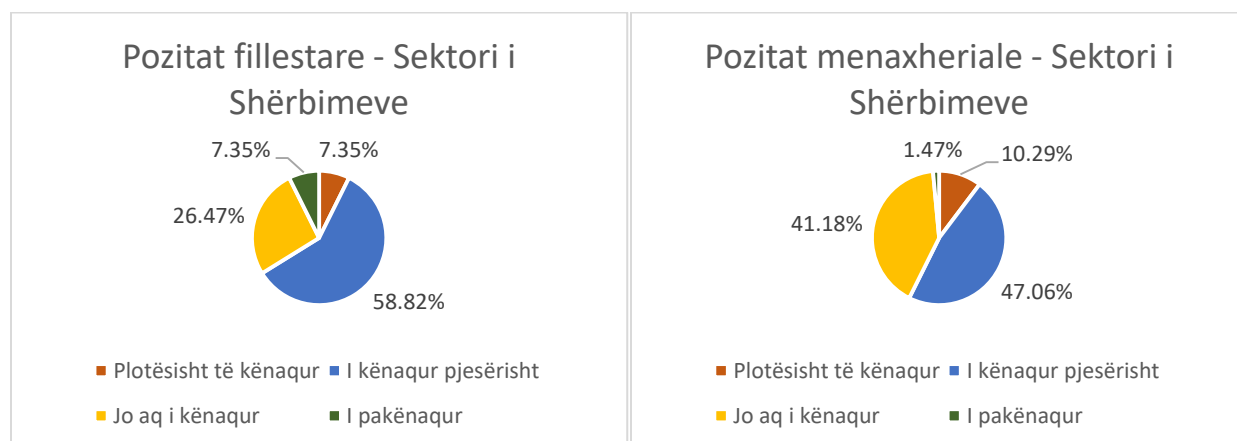


Figura 22 & Figura 23 Kënaqshmëria e përgjithshme me punëkërkuarit në sektorin e shërbimeve

Të dhënat e zbërthyera sipas sektorëve nuk japin ndonjë dallim të rëndësishëm mes asaj se sa janë të kënaqur punëdhënësit me aftësitë e zotëruara nga punëkërkuarit. Është e qartë se shkalla e kënaqshmërisë nuk është inkurajuese nëpër gjithë sektorët, qoftë në aspekt të punëkërkuarve në pozita fillestare, por edhe për ata që kërkojnë punësim në pozita më të avancuara.

Një përjashtim që vlen të theksohet është eksperiencia e respondentëve nga sektori i tregtisë me pozita menaxheriale, ku raportohet për një shkallë më të lartë të kënaqshmërisë. 21.82% e të anketuarve nga ky sektor theksojnë se janë plotësisht të kënaqur me punëkërkuarit në nivel menaxherial, përderisa në mesin e kompanive prodhuese dhe të shërbimeve kjo vlerë është 8.33%, respektivisht 10.29%. Në anën tjetër, 58.52% e të anketuarve nga sektori i shërbimeve raportojnë se janë pjesërisht të kënaqur me punëkërkuarit në pozita fillestare, përderisa në sektorin e prodhimit dhe shërbimeve kjo shifër është 50% dhe 47.27%. Kjo e dhënë mund të sugjerojë se në përgjithësi, sektori i shërbimeve mund ta ketë më të lehtë të gjejë të punësuar për pozita fillestare.

c) Analiza e boshllëkut të shkathtësive

Sqarim i metodologjisë

Në pjesën e analizës së boshllëkut të shkathtësive, të anketuarve u është kërkuar të vlerësojnë (në shkallën 1-10) një numër të shkathtësive sa i përket rëndësisë së tyre për kompaninë, dhe disponueshmërisë së atyre shkathtësive në tregun e punës dhe brenda kompanive. Rrjedhimisht, duke zbritur vlerësimet për rëndësinë e shkathtësive me vlerësimet për disponueshmëri, ne kemi ndërtuar një indeks që mundëson identifikimin e boshllëqeve specifike në shkathtësi. Rezultatet e indekseve janë reflektim i vetë-vlerësimit të të anketuarve, dhe jo rezultat i ndonjë analize të detajuar të zhvilluar nga një palë e tretë.

Për shembull, kompanive prodhuese u është kërkuar fillimisht të japin vlerësimin e tyre për rëndësinë e një shkathtësie, dhe pastaj vlerësimin për disponueshmërinë e po të njëjtës shkathtësie. Nëse një kompani ka vlerësuar “Kontrollimin e cilësisë në prodhim” me notën 9 sa i përket rëndësisë, ndërsa ka vlerësuar të njëjtën shkathtësi me notën 7 sa i përket disponueshmërisë, boshllëku i identifikuar në atë kompani për atë shkathtësi është 2.

Shembull	Rëndësia e shkathtësisë për kompaninë										Disponueshmëria e shkathtësisë në tregun e punës										Boshllëku (1-2)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Inxhinieri e prodhimit																					2

Sa i përket shkathtësive të listuara, anketa ka përmbajtur 3 tabela të ndryshme që ishin pjesë përbërëse e anketës dhe u janë dhënë të anketuarve varësisht sektorit prej nga vijnë. Secila tabelë ka përmbajtur 9 shkathtësi më të përgjithshme për nga natyra dhe që janë të vlefshme nëpër gjithë sektorët, si dhe një numër të shkathtësive unike për sektorin. Për shembull, shkathtësitë si “shitja” apo “njohuria e gjuhëve të huaja” janë listuar në secilën tabelë për gjithë sektorët, përderisa “inxhinieria e prodhimit” apo “mirëmbajtja e makinerive” janë listuar vetëm në anketat e shpërndara për sektorin e prodhimit.

Pjesa në vijim e këtij dokumenti jep pasqyrë dhe shtjellon rezultatet në nivel kombëtar bazuar në sektorë, përderisa të dhënat e zberthyere sipas rajoneve mund të gjinden në fund të këtij kapitulli.

Sektori i prodhimit

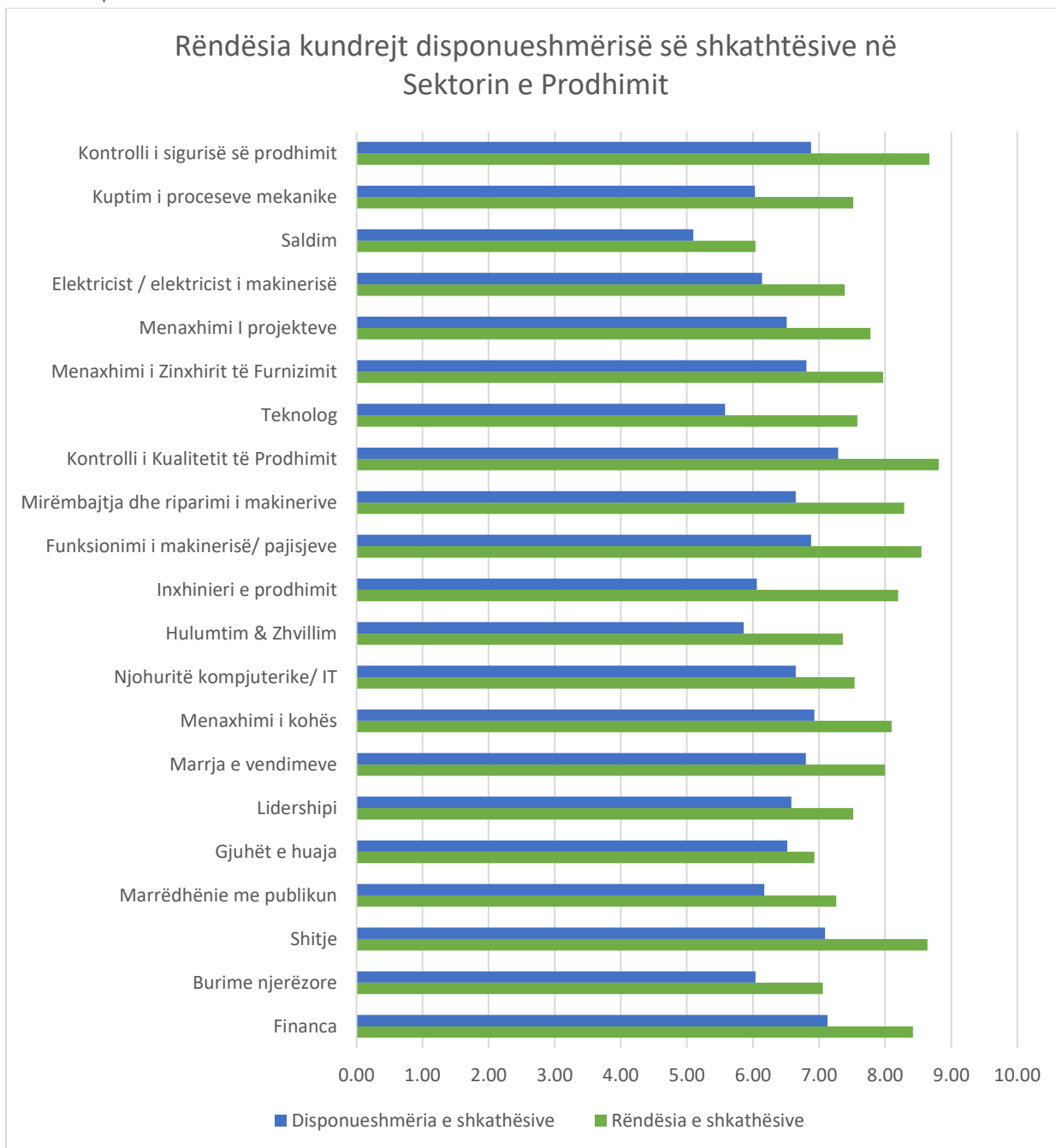


Figura 24 Rëndësia kundrejt disponueshmërisë së shkathhtësive në sektorin e prodhimit



Figure 25 Boshllëku i shkathtësive në sektorin e prodhimit

Grafiku i mësipërm pasqyron ato shkathtësi të cilat kompanitë e sektorit të prodhimit kanë vështirësi të gjejnë në tregun e punës. Boshllëqet më të mëdha mund të hasen në ato shkathtësi të cilat në masë të madhe mund të konsiderohen se janë specifike për sektorin e prodhimit. Inxhinierët e prodhimit, teknologët dhe profesionet e tjera që tradicionalisht hasen në kompani të prodhimit duket të jenë problematike për tu gjetur nga kompanitë e këtij sektori.

Kontrolli i cilësisë së prodhimit (8.81), Kontrolli i sigurisë së prodhimit (8.67) dhe Shitja (8.64) kanë marrë vlerësimin më të lartë nga respondentët e sektorit të prodhimit sa i përket rëndësisë së këtyre shkathtësive në veprimtarinë e tyre. Përderisa dy të parat lidhen drejtpërdrejtë me procesin e prodhimit të mallrave, vlen të nënvizohet rëndësia e lartë që kompanitë prodhuese i japin shkathtësive të shitjes (më shumë se shkathtësive që kanë të bëjnë me Huluntim dhe Zhvillim apo Menaxhim të Zinxhirit të Furnizimit).

Gjithashtu vlen të theksohet se për disa kompani një numër i shkathtësive nuk janë aspak relevante në baza të rregullta. Për shembull, përderisa disa kompani raportojnë mungesë të punëtorëve me shkathtësi të saldimit, vetë ky proces nuk paraqet aktivitet thelbësor të biznesit për numër të madh të kompanive. Megjithatë, kjo nuk do të thotë se në industri ka punëtorë të mjaftueshëm që posedojnë këtë shkathtësi. Për shembull, kjo shkathtësi është shumë e rëndësishme për sektorin e ndërtimit, që në përgjithësi punëson rreth 40 mijë punëtorë në Kosovë.

Siç pritej, një numër i shkathtësive mund të gjenden me bollëk në tregun e punës, krahasuar ndoshta me shkathtësi më specifike. Për shembull, vlerësimi që kompanitë e prodhimit kanë dhënë për njohurinë e gjuhëve të huaja është pak a shumë i barabartë me disponueshmërinë e kësaj shkathtësie në treg. Në aspekt të shkathtësive tjera relevante për sektorin e prodhimit, të anketuarit kanë dhënë përgjigje për profesione specifike që i nevojitet nën-sektorit të tyre, për shembull rrobaqepësia në sektorin e tekstilit.

Gjithsej, shumica e mesatareve të boshllëkut të shkathtësive për sektorin e prodhimit është 27.93 për 21 shkathtësi. Kjo nënkupton se mesatarja e boshllëkut në sektorin e prodhimit është 1.33.

Sektori i tregtisë

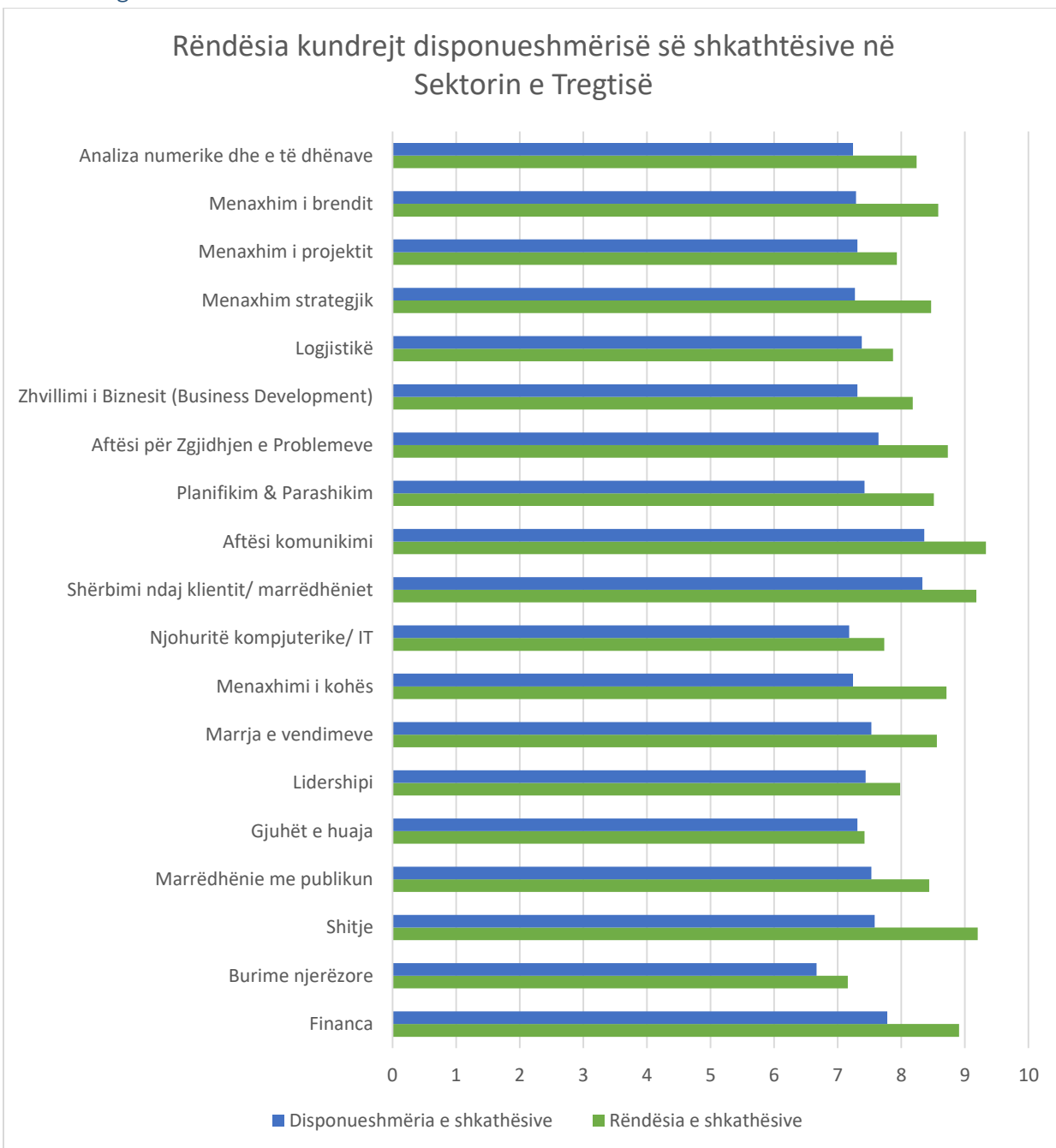


Figura 26 Rëndësia kundrejt disponueshmërisë së shkathtësive në sektorin e tregtisë

Analiza e boshllëkut të shkathtësive në sektorin e tregtisë jep informacione tjera krahasuar me sektorin e prodhimit. Siç jep të kuptohet grafiku i mësipërm, Shkathtësitë e Komunikimit (9.33), Shitja (9.20), dhe Marrëdhëniet me Klientë (9.18), janë shkathtësitë më të kërkuara në sektor. Në anën tjetër, më pak rëndësi i jepet shkathtësive si Burimet Njerëzore (6.67), Gjuhët e Huaja (7.42) apo Njohurive kompjuterike (7.73).

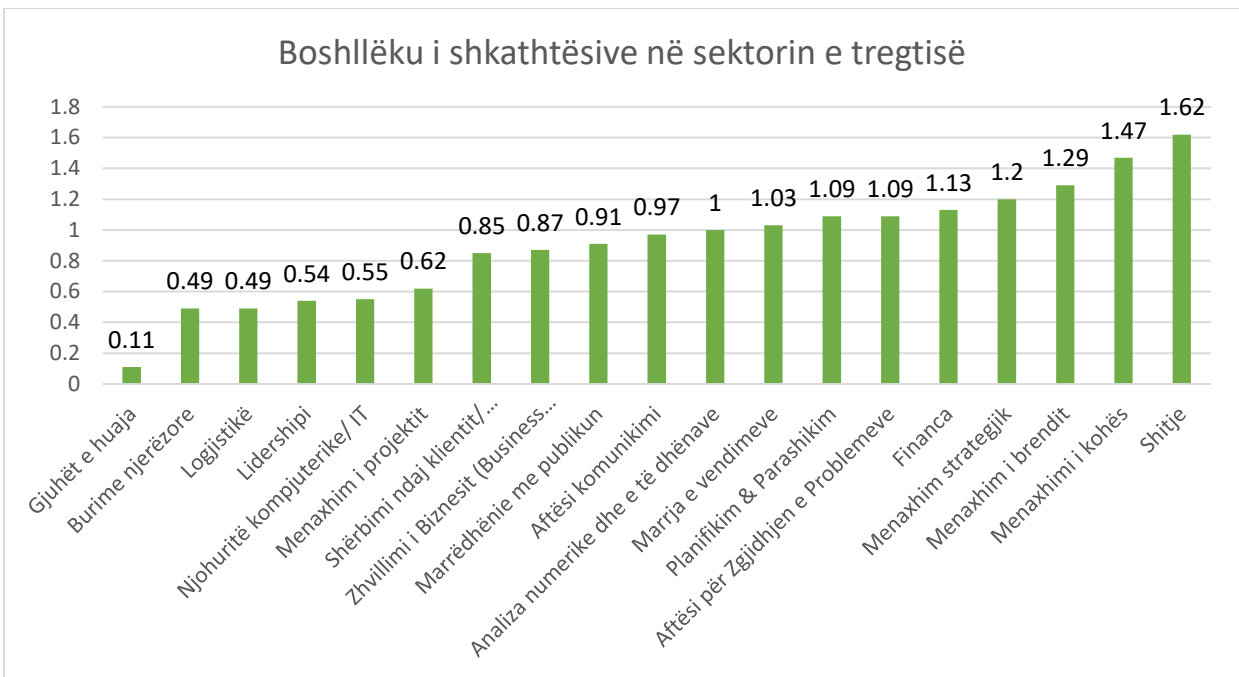


Figure 27 Boshllëku i shkathtësive në sektorin e tregtisë

Nga shkathtësitë e konsideruara si më relevantet nga sektori i tregtisë, shkathtësitë e shitjes duket të jenë me më së shumti mungesë në tregun e punës (1.62). Ngjashëm me këtë, një nën-furnizim me shkathtësi raportohet edhe për aftësi të menaxhimit të kohës, menaxhim të markës tregtare, si dhe menaxhim strategjik. Në anën tjetër, boshllëku i shkathtësive të raportuara për gjuhët e huaja është i shpërfillshëm, siç është rasti edhe me menaxhimin e burimeve njerëzore, logjistikë dhe disa shkathtësi tjera të rreshtuara në anën e majtë të grafikut të mësipërm. Nën “të tjera”, një respondent ka theksuar “ndërtimi i ndjenjës së pronësisë në kompani” si një aftësi që mungon tek kompania përkatëse.

Është interesante të potencohet se shkathtësitë e shitjes janë identifikuar si problematike në gjithë sektorët e analizuar. Boshllëku i identifikuar në sektorin e shitjes jep një indeks prej 1.62, përcjellë nga sektori i prodhimit (1.55) dhe ai i shërbimeve (1.34). Ndoshta kjo e dhënë është e kuptueshme duke pasur parasysh se shpeshherë shitja konsiderohet si aktivitet thelbësor i biznesit në gjithë sektorët, në disa më shumë se tjerat.

Boshllëku i përgjithshëm i shkathtësive i raportuar në sektorin e tregtisë është dukshëm më i vogël krahasuar me sektorin e prodhimit. Shuma e mesatareve të boshllëkut në industri është 17.32 për 19 shkathtësi. Kjo nënkupton se boshllëku mesatar i shkathtësive për gjithë sektorin është 0.91. Për rikujtim, shifra respektive për sektorin e prodhimit ishte 1.33.

Sektori i shërbimeve

Lexuesit duhet të vënë re se për qëllime të këtij studimi, sektori i teknologjisë së informimit dhe komunikimit nuk ka qenë subjekt i analizës, për shkak se një organizatë tjetër ka mbuluar këtë fushë. Në këtë studim, nën sektorët në vijim janë analizuar: shërbimet tatimore dhe kontabël, auditimi, shërbimet mbështetëse për biznese, shërbimet ligjore etj.

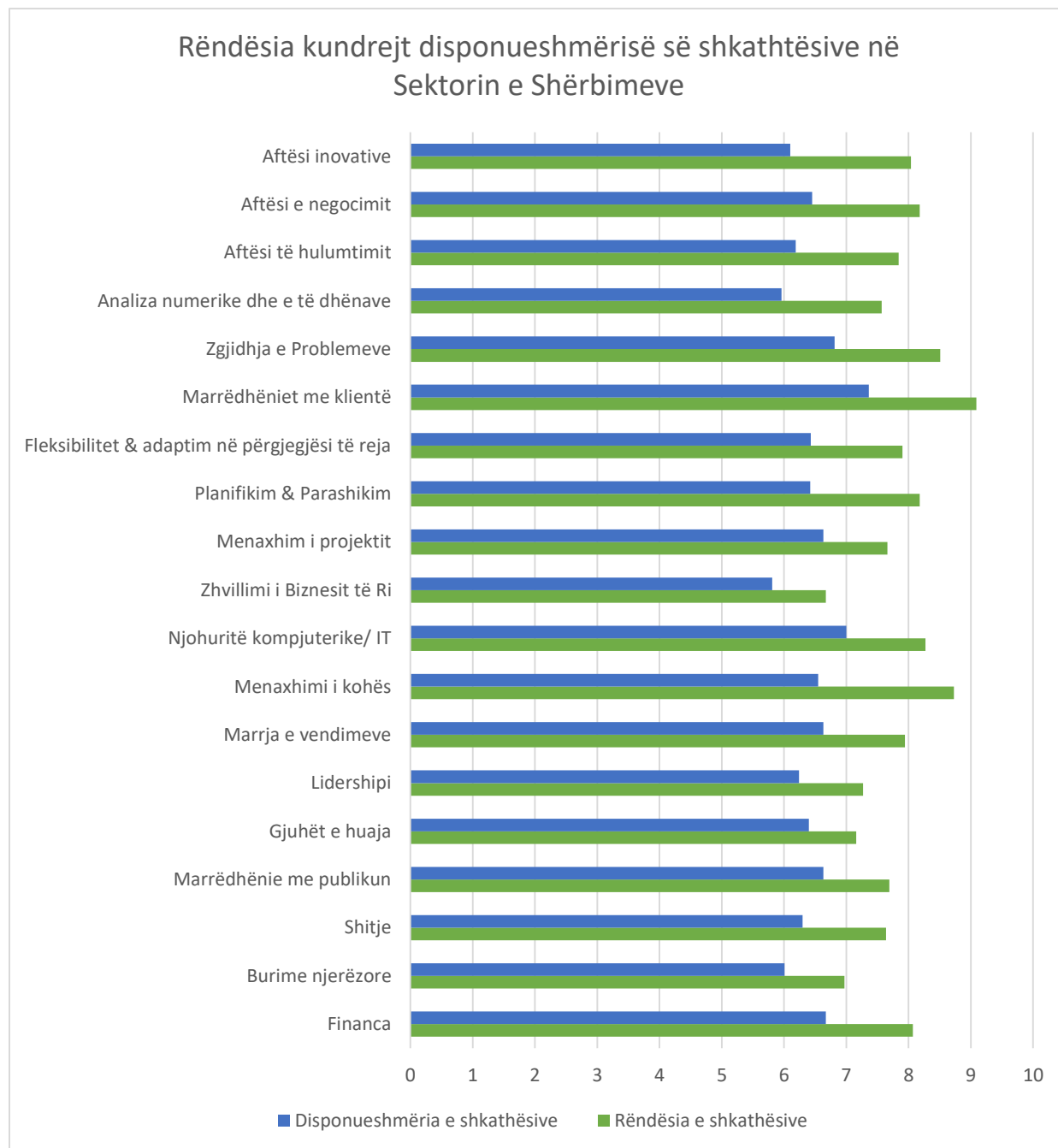


Figura 28 Rëndësia kundrejt disponueshmërisë së shkathtësive në sektorin e shërbimeve

Marrëdhëniet me klientë (9.09), Menaxhimi i kohës (8.73) dhe Zgjidhja e problemeve (8.51) dalin si shkathtësitë kryesore që nevojiten në sektor të shërbimeve. Sërish, ky grafik përmban ndryshime substanciale krahasuar me dy sektorët e tjerë.



Figura 29 Boshllëku i shkathtësive në sektorin e shërbimeve

Në anën tjetër, Zhvillimi i biznesit të ri (6.67), Njohuritë e gjuhëve të huaja (7.16), dhe Menaxhimi i burimeve njerëzore (6.97), janë më pak të rëndësishme për këtë sektorë nëse bazohemi në të dhënat e të anketuarve. Ndoshta kjo për faktin se ka furnizim të mjaftueshëm të punëtorëve që kanë këto shkathtësi (veçanërisht në rastin e gjuhëve të huaja dhe burimeve njerëzore). Që të tre shkathtësitë kanë rezultat të mirë sa i përket disponueshmërisë së tyre në treg.

Menaxhimi i kohës (2.18), aftësitë inovative (1.94), dhe planifikimi dhe parashikimi (1.76) e kryesojnë listën e boshllëkut të shkathtësive. Kjo ndoshta është vetë-shpjeguese për faktin se vetë koha paraqet input të rëndësishëm në sektor të shërbimit, ku shumë kompani edhe i fatojnë klientët e tyre bazuar në kohën e shpenzuar në aktivitete (siç është rasti me avokatë, konsulentë tatimor etj.) Mes shkathtësive tjera relevante që janë përmendur nga respondentët janë shkathtësitë e përfaqësimit dhe mungesa e ekspertëve për mbrojtje të mjedisit.

d) Ndikimi i boshllëkut të shkathtësive

Në pjesën vijuese të anketës, kompanive u është kërkuar të japin mendimin e tyre mbi një numër të çështjeve, nga mendimi i tyre për burimin e boshllëkut ekzistues, deri tek roli i institucioneve arsimore dhe shkathtësitë që do të kërkohen në të ardhmen. Qëllimi i këtyre pyetjeve është që të krijohet një bazë e mirë për zhvillimin e rekomandimeve dhe alternativave politike.

Së pari, kompanive u është kërkuar të sqarojnë se çfarë konsiderojnë ata si burimin kryesor të boshllëkut ekzistues në kompanitë e tyre. Kompanive u janë dhënë disa opsione dhe u është kërkuar të zgjedhin të gjitha opsionet që janë të aplikueshme për ta.

Burimi i boshllëkut ekzistues të shkathtësive

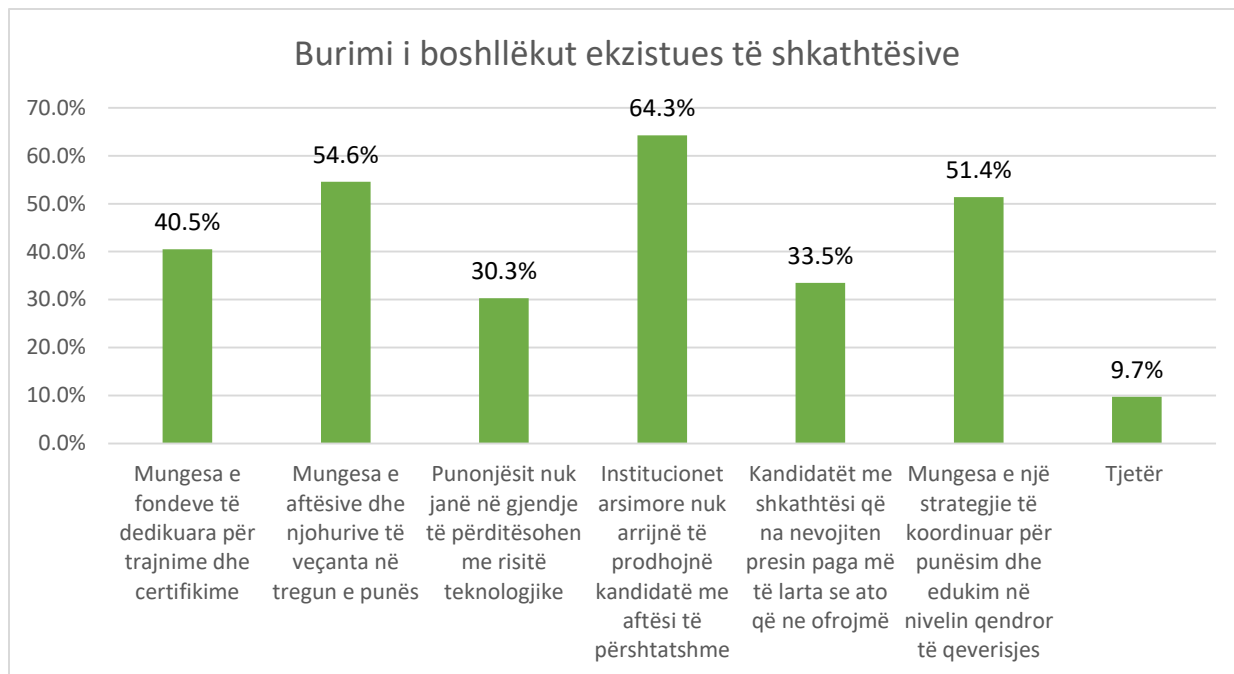


Figura 30 Shkaktari i boshllëkut ekzistues të shkathtësive

Siç jep të kuptohet grafiku i mësipërm, opsioni më i shpeshtë i zgjedhur nga të anketuarit ishte që institucionet arsimore duhet të fajësohen për dështimin e tyre që të furnizojnë tregun më punëkërkuar që posedojnë aftësitë e duhura. Ata theksojnë se ka mungesë të përgjithshme të shkathtësive në treg, dhe se mungesa e një strategjie të koordinuar për punësim dhe edukim nuk e ndihmon aspak situatën. Një përqindje më e vogël e kompanive raportojnë mungesën e fondeve të trajnimit, dhe pagat e vogla si burim i problemit. Nën “të tjera”, disa nga përgjigjet e dhëna nga të anketuarit janë:

- Mungesa e shkollave për edukim profesional,
- Mungesa e punës praktike
- Institucionet arsimore duhet ta vënë kompletimin e punës praktike si kusht për diplomim
- Standardet e ulëta të jetës detyrojnë punëtorët e shkathët të migrojnë jashtë vendit në kërkim të punës
- Mungesa e disa programeve specifike të trajnimit në institucione arsimore (për shembull përpunimi i llamarinës apo operator i hekurudhës),
- Ndërlidhje e dobët mes asaj çfarë mësohet në shkolla dhe çka nevojitet në praktikë.
- Sundimi i dobët i ligjit

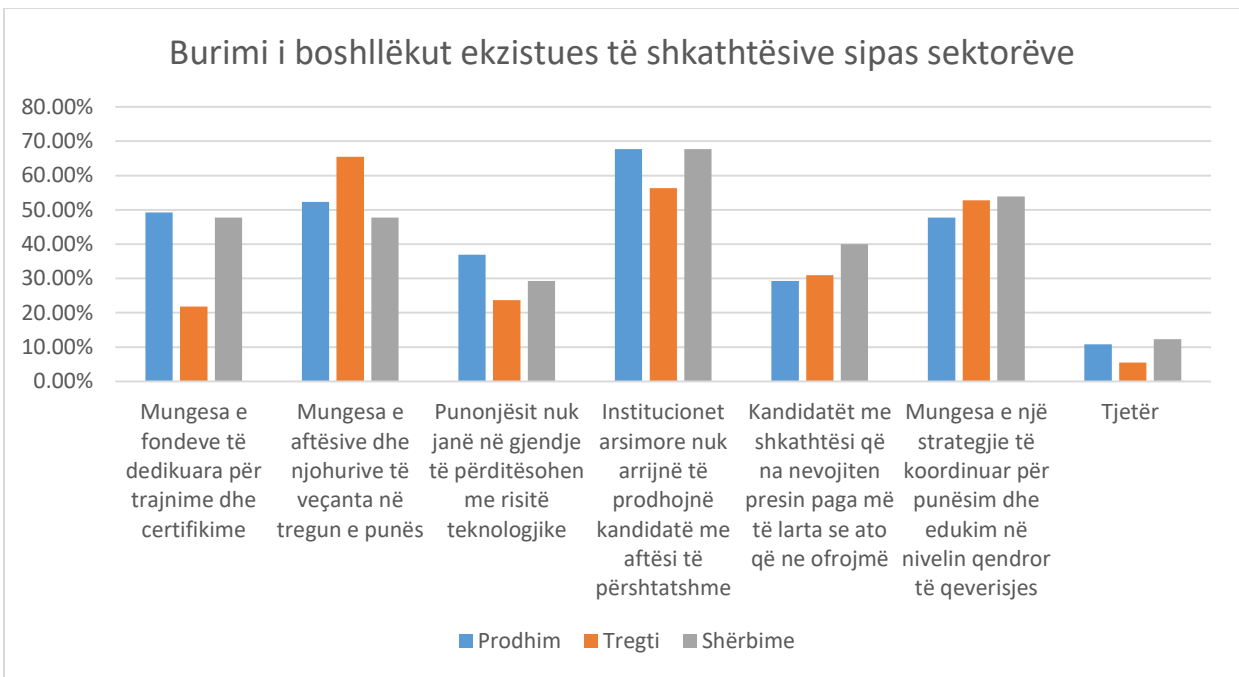


Figure 31 Shkaktari i boshllëkut ekzistues të shkathtësive sipas sektorëve

Nëse shikohet për së afërmi, të dhënat e zbërthyera mbi mendimin e të anketuarve për shkaktarin e boshllëkut ekzistues të shkathtësive, japin disa indikacione. Duhet të theksohet se respondentët e sektorëve të prodhimit dhe shërbimeve identifikojnë mungesën e fondeve si një ndër arsytet në shkallë më të madhe se kompanitë e sektorit të tregtisë. Ndoshta kjo mund të duket e rastësishme në shikim të parë, por jo domosdo është e vërtetë, duke pasur parasysh se trajnimet në sektorin e prodhimit dhe shërbimeve- aty ku vlera e shtuar është më e lartë- mund të jenë më të kushtueshme krahasuar me sektorin e tregtisë. Shumë shpesh punonjësit e kompanive prodhuese duhet të kalojnë trajnime të përshtatura nevojave të kompanisë për operimin e makinerive apo për kryerjen e funksioneve të ndryshme në zinxhirin e prodhimit, dhe shpeshherë duhet marrë ekspertë të jashtëm për ofrimin e trajnimeve të tilla. Në anën tjetër, punonjësit në sektorin e tregtisë kanë apo duhet të kenë disa shkathtësi më të transferueshme, që nuk paraqesin ndonjë pengesë të madhe financiare.

Gjithashtu, pamundësia e ofrimit të pagave më të larta duket të jetë më problematike në sektorin e shërbimeve krahasuar sektorëve tjerë. Kjo edhe reflekton faktin se ky sektor ka tendencë të punësojë më shumë njerëz me arsim të lartë (siç u sqarua paraprakisht). Mjaft interesant është fakti se një numër i barabartë i të anketuarve nga sektorët e prodhimit dhe tregtisë i atribuojnë ekzistimin e boshllëkut të shkathtësive dështimit të institucioneve arsimore për të furnizuar tregun me shkathtësitë e kërkuara.

Të anketuarit vlerësojnë opsionet tjera në mënyrë të ngjashme (siç është rasti i mungesës së një strategjie të koordinuar), dhe nuk ka ndonjë dallim substancial.

Ndikimi i boshllëkut të shkathtësive

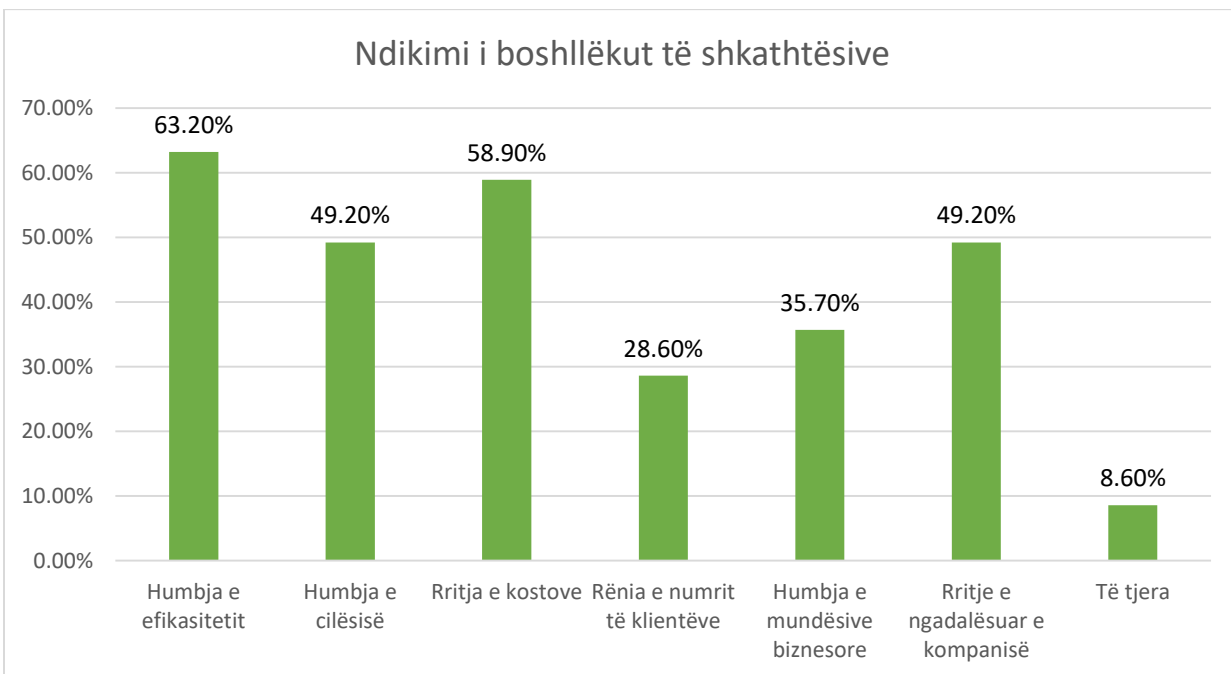


Figura 32 Ndikimi i boshllëkut të shkathtësive

Duke konsideruar të gjeturave të shtjelluara më lartë, të anketuarit po ashtu janë pyetur se si ndikon ky boshllëk në veprimtarinë e tyre. Ngjashëm si në pyetjet paraprake, atyre u janë ofruar disa opsione dhe u është kërkuar të zgjedhin të gjitha përgjigjet e aplikueshme, si dhe u është dhënë mundësia për të ofruar përgjigje tjera jo të listuara.

Siç jep të kuptohet grafiku, humbja e efikasitetit, rritja e kostove, rritje e ngadalësuar e kompanisë dhe humbja e cilësisë janë përgjigjet më të shpeshta mes të anketuarve. Rënia e numrit të klientëve është zgjedhur më rrallë si një ndër opsionet. Në përgjigjet nën “të tjera”, kompanitë kanë dhënë përgjigjet në vijim:

- Rritja e stresit si rezultat i jo efikasitetit
- Humbja e një mundësie të partneritetit me kompani nga Bashkimi Evropian
- Humbja e profesionistëve në fusha të caktuara (si për shembull kujdesi shëndetësor)
- Vonesa në plane të investimit
- Rrezik falimentimit (dhe rrjedhimisht rritja e papunësisë)
- Humbje e konkurrueshmërisë
- Rritje e nivelit të rreziqeve të sigurisë në vendin e punës
- Humbja e mundësisë për nivel më të lartë të pagës

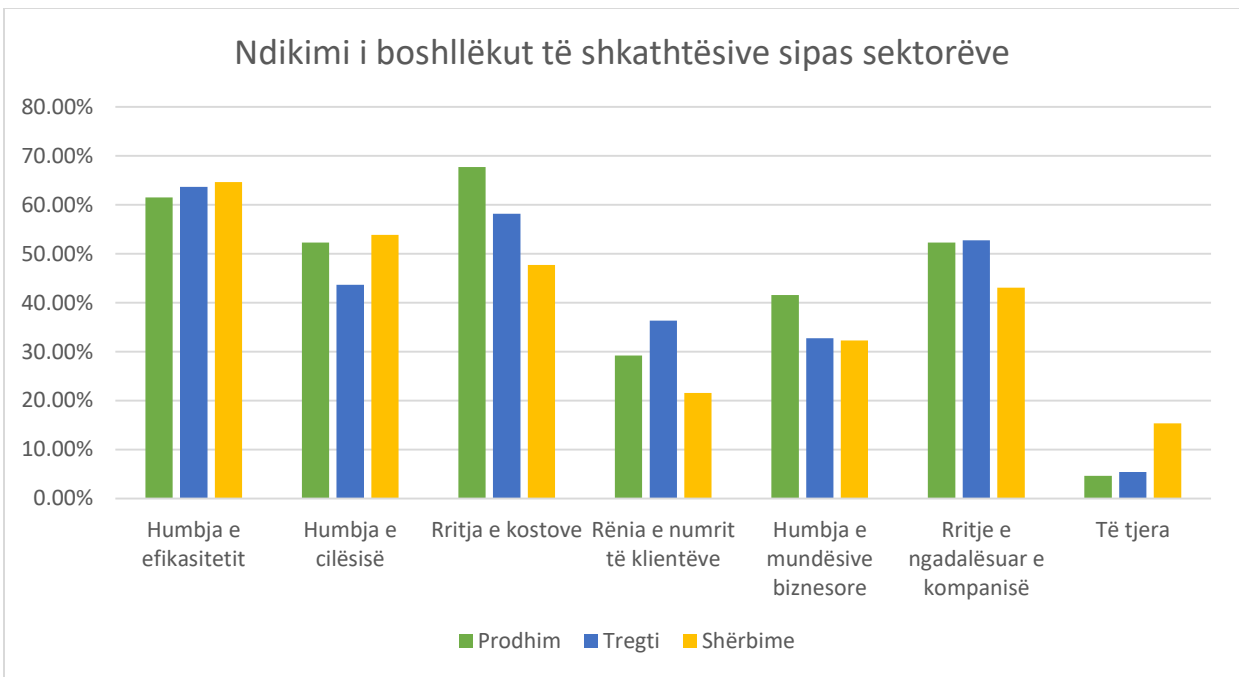


Figure 33 Ndikimi i boshllëkut të shkathtësive sipas sektorëve

Rritja e kostove duket të jetë ndikimi më i ndjeshëm i boshllëkut të shkathtësive të fuqisë punëtore në mesin e kompanive prodhuese, krahasuar me të anketuarit nga dy sektorët e tjerë. Kjo mund të jetë edhe pasojë e fondeve shtesë të nevojshme për trajnimin e punëtorëve, apo edhe për shkak faktorëve tjerë që shkaktojnë humbje të efikasitetit. Për shembull, nëse stafi nuk ka njohuritë e nevojshme për të punuar me një makineri, produktiviteti ulet, ndërsa gjasat për të dëmtuar atë makineri padyshim se rriten.

Gjithashtu, faktori i “humbjes së cilësisë” është zgjedhur më shpesh nga kompanitë e sektorit të prodhimit dhe shërbimeve, aty ku vlera e shtuar është më e lartë krahasuar me sektorin e tregtisë. Në aspekt të konkurrencës në rritje që vjen nga tregjet e huaja, ky faktor është tejet i rëndësishëm në aspekt të konkurrueshmërisë së industrisë vendore në Kosovë.

Shqetësimi për rënien e numrit të klientëve është më i shpeshtë mes të anketuarve nga sektori i tregtisë, edhe pse nuk është problemi më i shpeshtë i raportuar nga sektori. Të dhënat në ndikimet tjera potenciale nuk tregojnë ndonjë informatë të rëndësishme për dallime mes sektorëve.

Adresimi i boshllëkut të shkathtësive

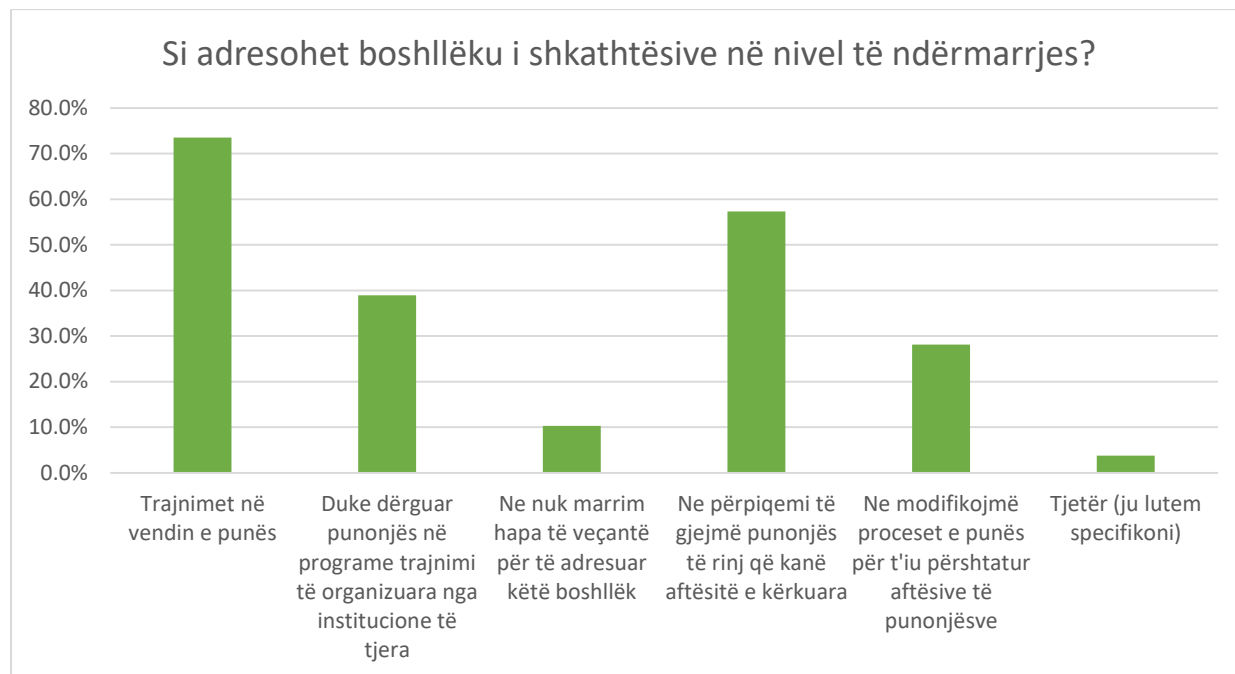


Figure 34 Mënyrat më të shpeshta për adresimin e boshllëkut të shkathtësive

Të anketuarve u është kërkuar të sqarojnë se si e adresojnë boshllëkun e shkathtësive të fuqisë punëtore (nëse ndërmarrin hapa konkret). Grafiku sqaron se shumica e të anketuarve organizojnë trajnime në vendin e punës, përderisa gjysma e tyre provojnë që boshllëkun ta adresojnë duke kërkuar punëtorë që i zotërojnë ato shkathtësi në tregun e punës. Afërsisht 10% e ndërmarrjeve kanë theksuar se nuk ndërmarrin ndonjë hap konkret për adresimin e boshllëkut. Nën “të tjera”, respondentët kanë dhënë sqarimet si në vijim:

- Kontraktimë ekspertë/këshilltarë të jashtëm për aktivitete specifike
- Kemi krijuar akademi brenda kompanisë
- Organizojmë programe profesionale të trajnimit të punëtorëve

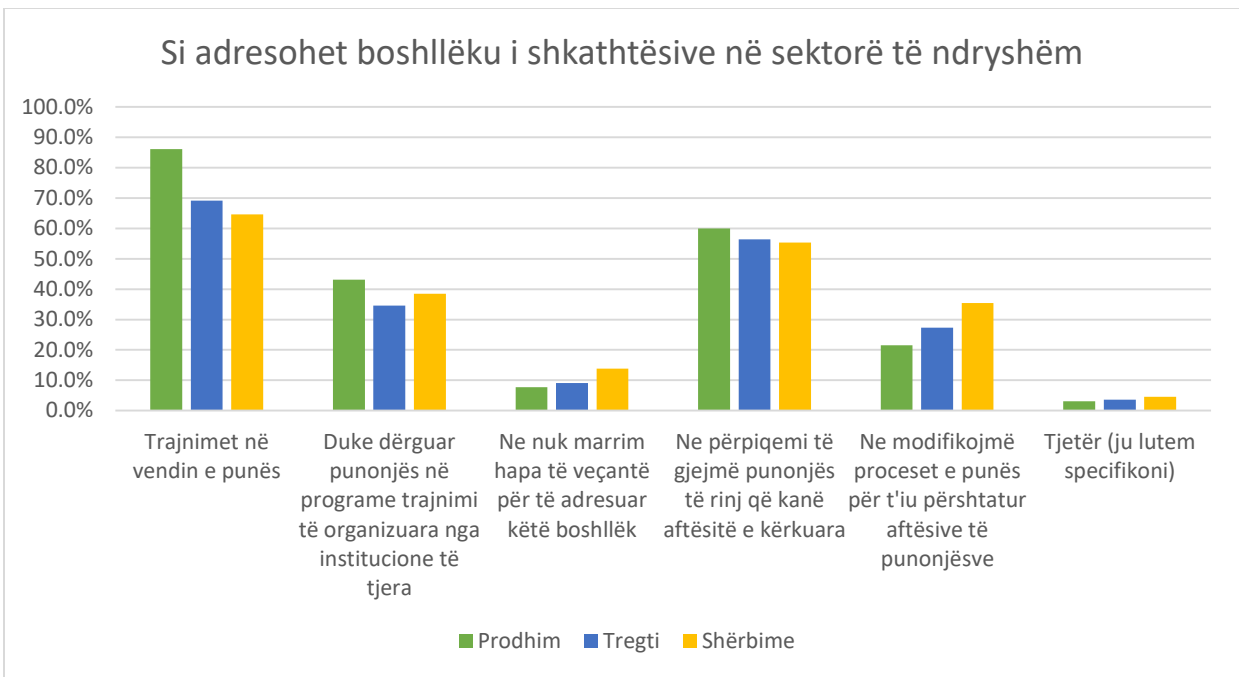


Figura 35 Si adresohet boshllëku i shkathtësive në sektorë të ndryshëm

Trajnimet në vendin e punës janë mënyra më e shpeshtë e adresimit të boshllëkut të shkathtësive në të tri sektorët, por kjo praktikë është edhe më e shpeshtë në mesin e kompanive të prodhimit, ku një shumicë prej 86.2% e kompanive të anketuara shprehën se përdorin këtë qasje për adresimin e boshllëkut. Në sektorin e prodhimit, procedurat dhe aktivitetet specifike mund të ndryshojnë në masë të madhe nga një kompani në tjetrën. Prandaj, trajnimet në vendin e punës janë një mënyrë e përshtatshme për adresimin e problemit. Gjithashtu, respondentët nga sektori i prodhimit përdorin trajnimet e ofruara nga institucionet tjera më shpesh se sektorët e tjerë.

Në anën tjetër, kompanitë e shërbimeve janë më fleksibile për modifikimin e proceseve të punës për t'iu përshtatur shkathtësive dhe aftësive të punëtorëve. 35.4% e të anketuarve nga ky sektor thonë se modifikojnë proceset për t'iu përshtatur punëtorëve. Në anën tjetër, kjo praktikë ndiqet shumë më pak në sektorin e prodhimit dhe atë të tregtisë, ku edhe fleksibiliteti është më i vogël. Ngjashëm, një përqindje pak më e lartë e respondentëve nga sektori i shërbimeve theksojnë se nuk ndërmarrin hapa për adresimin e problemit të boshllëkut të fuqisë punëtore.

Proporcionalisht, numri i të anketuarve nga të gjithë sektorët që theksojnë se provojnë të gjejnë punëtorë të ri me shkathtësitë e nevojshme është pothuajse i njëjte.

Trajnimet për punëtorë

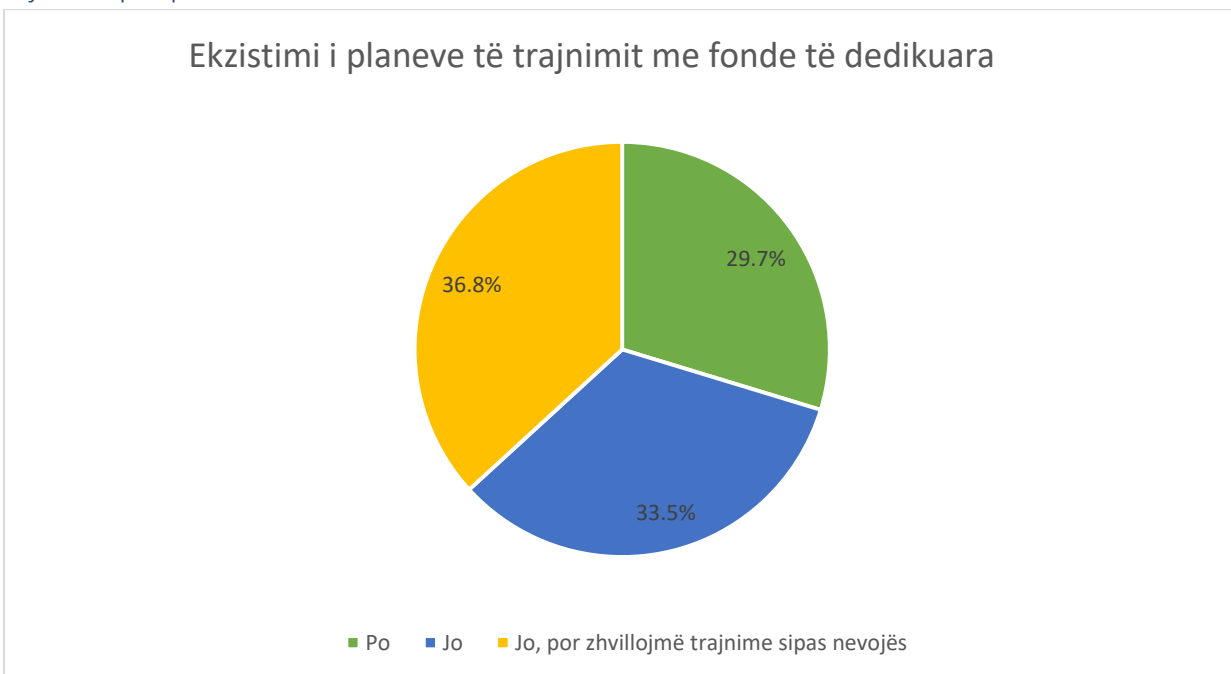


Figura 36 Ekzistimi i planeve të trajnimit me fonde të dedikuara

Respondentët po ashtu janë pyetur se a kanë programe trajnimi specifike me fonde të dedikuara për punëtorët e ri. 29.7% e të anketuarve thonë se kanë plane të tilla, përderisa 36.8% e tyre theksojnë se trajnimet organizohen sipas nevojës. Ngjashëm, bizneset janë pyetur se a ofrojnë fonde për zhvillimin e shkathtësive përgjatë karrierës, ku 56.2% e respondentëve janë shprehur se nuk kanë fond të tillë, ndërsa pjesa e mbetur prej 43.8% kanë theksuar të kundërtën.

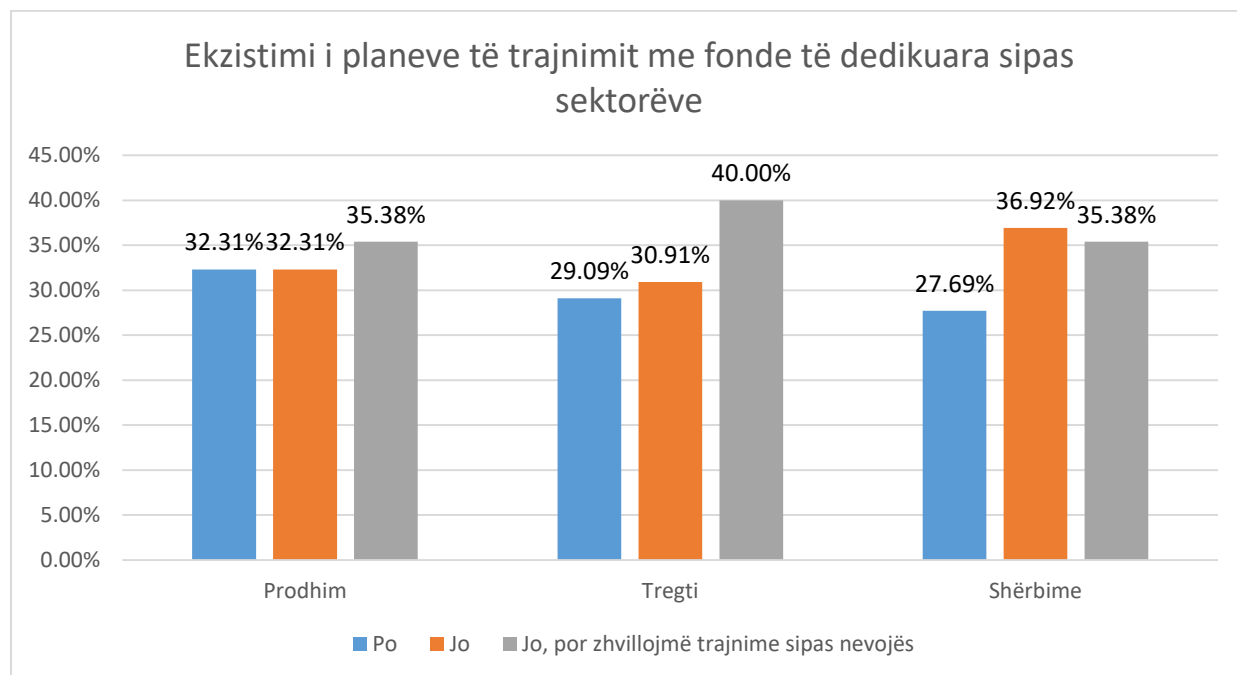


Figura 37 Ekzistimi i planeve të trajnimit me fonde të dedikuara sipas sektorëve

Në këtë aspekt nuk mund të shihet ndonjë dallim i ndjeshëm mes sektorëve të përzgjedhur. Respondentët nga sektori i prodhimit kanë pak më shumë gjasa të kenë fonde të dedikuara për trajnimin e sektorëve. Megjithatë, pas kodifikimit të përgjigjeve në bazë numerike, testi ANOVA jep të kuptohet se dallimi mes sektorëve është statistikisht i parëndësishëm në interval besueshmërie prej 95%.

Fitimi i kapaciteteve të plota

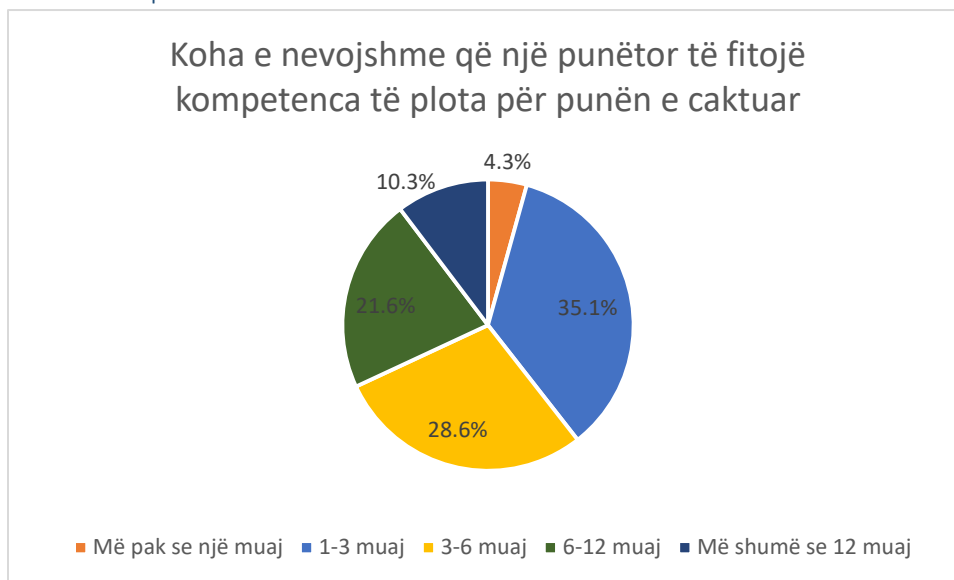


Figura 38 Koha e nevojshme që një punëtor të fitojë kompetenca të plota për punën e caktuar

Duke pasur në konsideratë se mungesa e shkathtësive në tregun e punës shihet si problem mes të anketuarve, një ndër pyetjet e anketës ka të bëjë me kohën mesatare që i nevojitet një punëtor të ri të bëhet plotësisht kompetent në punën e re. Vetëm 4.35% e theksojnë se punëtorët e ri fitojnë kompetencat e plota brenda 1 muaji, përdherisa shumica e respondentëve zgjedhin opsionin 1-3 apo 3-6 muaj.

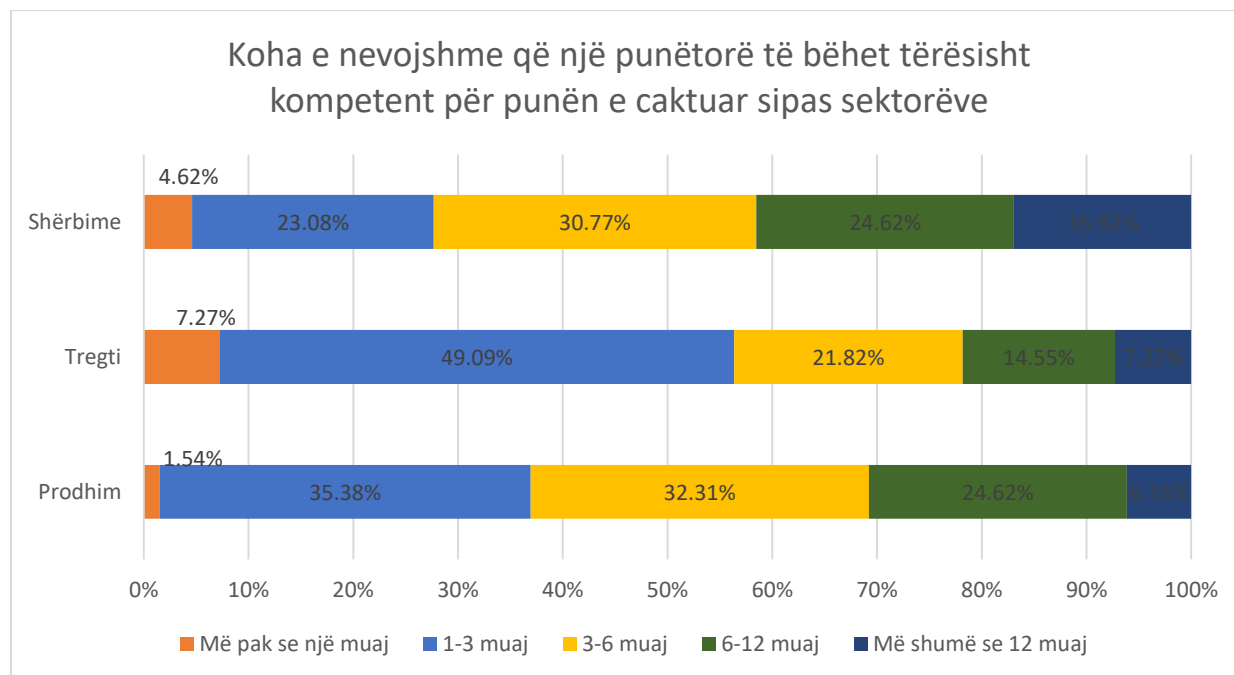


Figura 39 Koha e nevojshme që një punëtor të bëhet tërësisht kompetent për punën e caktuar sipas sektorëve

Të dhënat e zbërthyera tregojnë se mesatarisht, punëtorët në sektorin e tregtisë më shpejtë arrijnë të fitojnë kompetencat e plota krahasuar me sektorët e tjerë. Në përgjithësi, më shumë se 56% e të anketuarve sqarojnë se kompetencat e plota fitohen brenda 3 muajve të parë. Deri në një shkallë, kjo e dhënë mbështet perceptimin se sektori i tregtisë ka nevojë më të madhe për shkathtësi të transferueshme, dhe jo aq shumë për shkathtësi teknike (gjithnjë nëse krahasohet me sektorët e tjerë).

Në anën tjetër, përqindja e respondentëve që theksojnë se kompetencat fitohen brenda 3 muajve bie në 37% në rastin e kompanive nga sektori i prodhimit, dhe 27% në mesin e respondentëve nga sektori i shërbimeve. Vetëm 1.54% e kompanive prodhuese thonë se punëtorët bëhen kompetent brenda muajit, ndërsa në rastin e kompanive të tregtisë kjo shifër është 7.27%.

Sipas të dhënave të ofruara, mund të shihet se mesatarisht koha e nevojshme për fitimin e kompetencave të plotë në vendin e punës është më e larta në sektorin e shërbimeve, ku 17% e respondentëve thonë se nevojiten mbi 12 muaj. Është vështirë të krahasohen këto të dhëna me rezultate nga vendet e tjera, meqenëse ky faktor ndryshon shumë nga një kompani në tjetrën, dhe nga një nën-sektor në tjetrin.

Për të verifikuar hipotezën e dallimit në kohë për kompetenca, është zhvilluar një test ANOVA me të dhëna të kodifikuara. Rezultatet e këtij testi japin të kuptohet se ka një dallim statistikor në kohën mesatare për arritjen e kompetencave në sektorë të ndryshëm. *Keni parasysh se numrat në boshtin 'y' në grafikun e mëposhtëm nuk pasqyrojnë ndonjë periudhë kohore, por janë reflektim i kodifikimit të të dhënave për të testuar dallimin mes përgjigjeve të sektorit.*

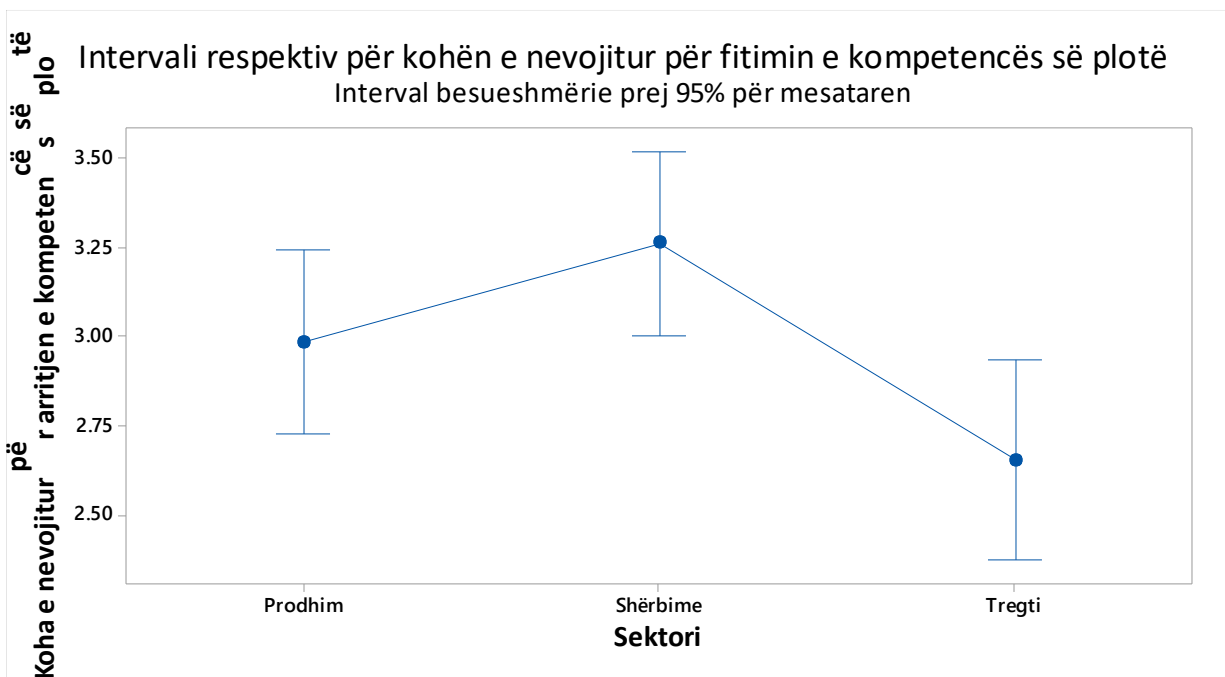


Figura 40 Dallimi statistikor në kohën e nevojshme për fitimin e kompetencave (të dhëna të koduara)

Planet e punësimit për vitin 2017 dhe 2018

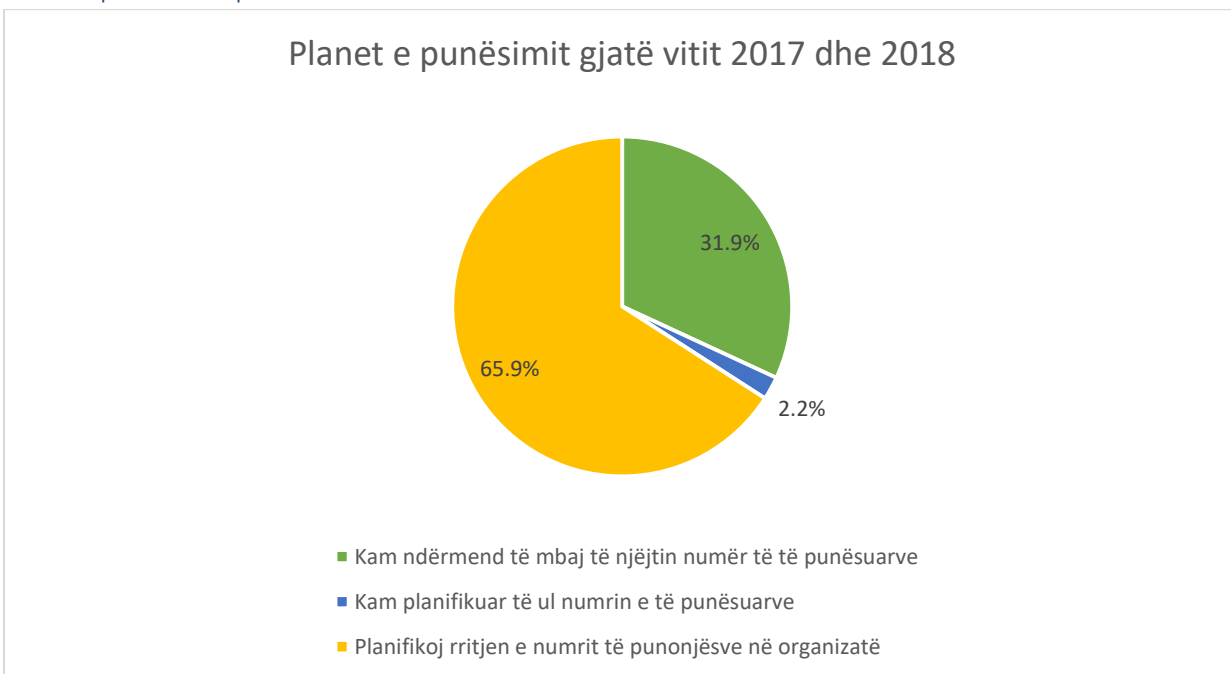


Figura 41 Planet e punësimit për vitin 2017 dhe 2018

Një e gjetur inkurajuese nga anketa është se afërsisht 66% e të anketuarve theksojnë se planifikojnë të rrisin numrin e punëtorëve gjatë dy viteve të ardhshme. Vetëm 2.2% planifikojnë të ulin numrin e punëtorëve, ndërsa 32% nuk presin që numri i punëtorëve të tyre të pësojë ndryshim gjatë kësaj periudhe. Sa i përket numrit të vendeve të reja të punës të krijuara, përgjigjet ndryshojnë nga 1 deri në 150-200 punëtorë (për shembull në sektorin e tekstilit).

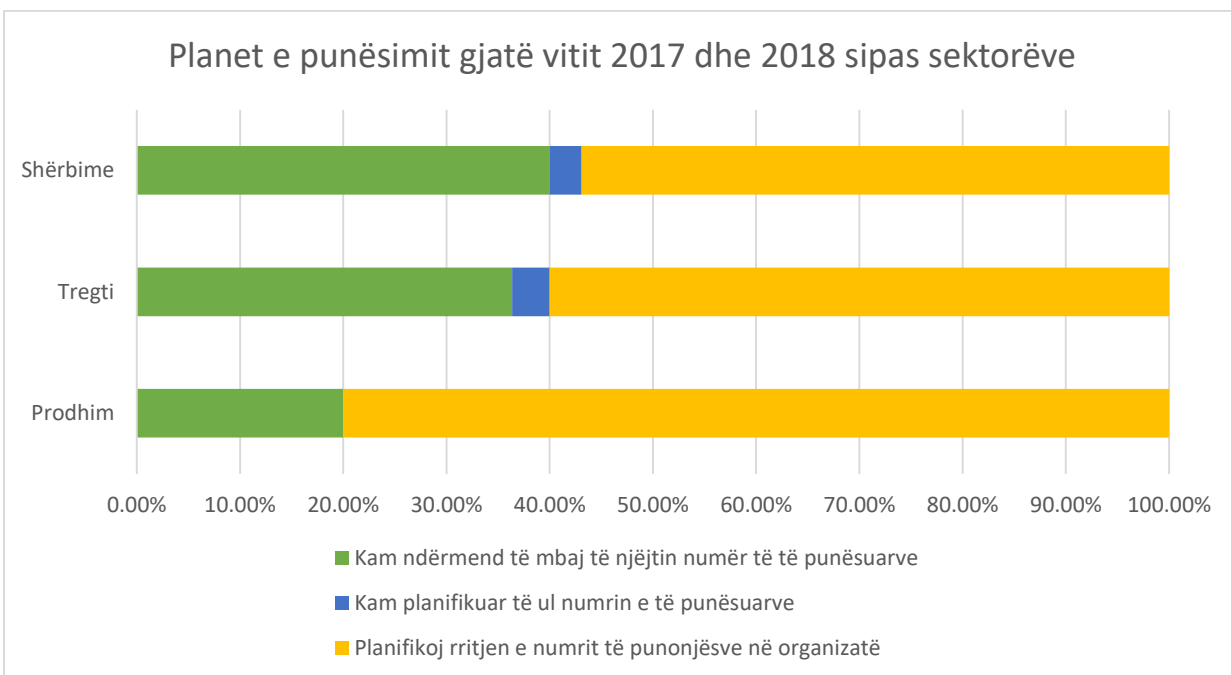


Figura 42 Planet e punësimit gjatë vitit 2017 dhe 2018 sipas sektorëve

Siç jep të kuptohet grafiku, sektori më shpresëdhënës sa i përket numrit të vendeve të reja të punës është sektori i prodhimit, jo vetëm si përqindje e numrit të anketuarve, por edhe në terme absolute. 80% e kompanive prodhuese të anketuara thonë se presin të rrisin punësimin në vitin 2017 dhe 2018, ndërsa asnjë respondent nuk planifikon të ulë numrin e punëtorëve. Gjithashtu, 57% e të anketuarve në sektorin e shërbimeve dhe 60% e të anketuarve në sektorin e tregtisë parashikojnë rritje të kompanisë. Ndoshta kjo është e gjetura më inkurajuese e gjithë studimit.

Mënyrat e rekrutimit të përdorura nga kompanitë

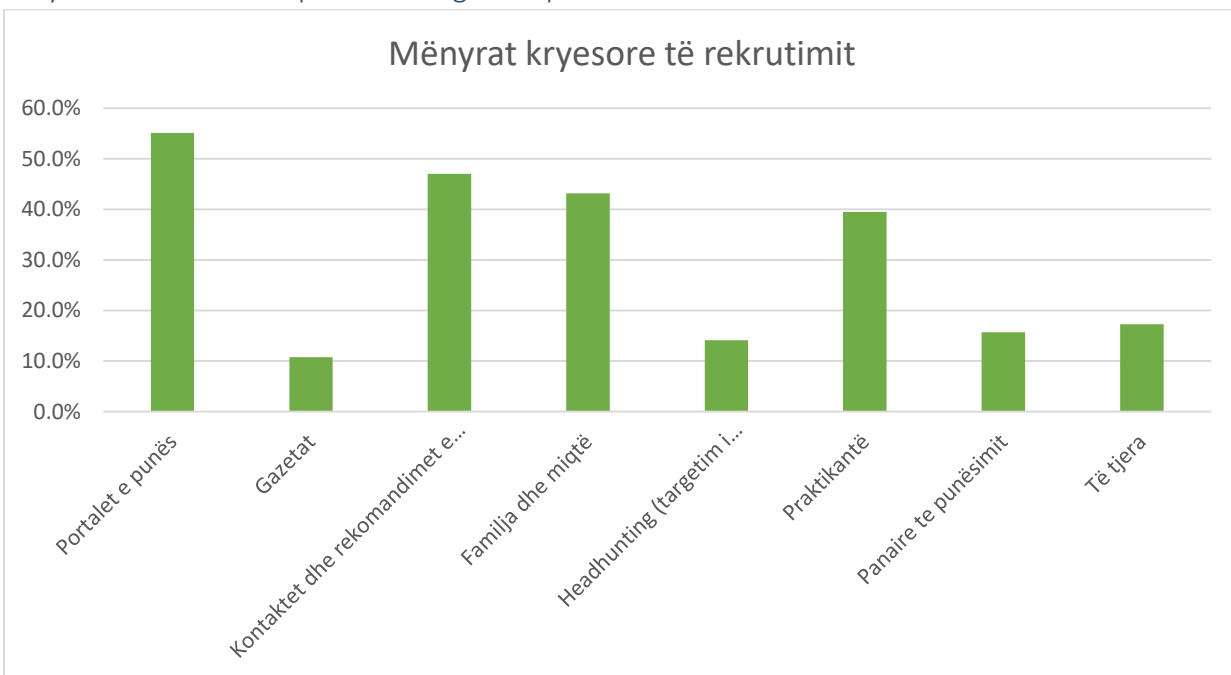


Figura 43 Mënyrat kryesore të rekrutimit

Respondentët janë pyetur edhe për kanalet e rekrutimit që ata i përdorin, ku mund të shihet se portalet e punës janë opsioni më i shpeshtë i zgjedhur.

Vlen të theksohet se rekomandimet nga familja dhe miqtë mbasin mënyrë e shpeshtë e rekrutimit në sektorin privat. Kjo ndoshta shkon kundrejt përpjekjeve për adresimin e boshllëkut të shkathtësive, meqenëse për gjetjen e punëtorëve me shkathtësi të duhura mekanizma tjerë mund të jenë më të përshtatshëm. Nën “të tjera”, dy opsionet më të shpeshta të zgjedhura janë mediat sociale (p.sh. Facebook) dhe Agjencitë e Punësimit (sidomos në sektorin e prodhimit).

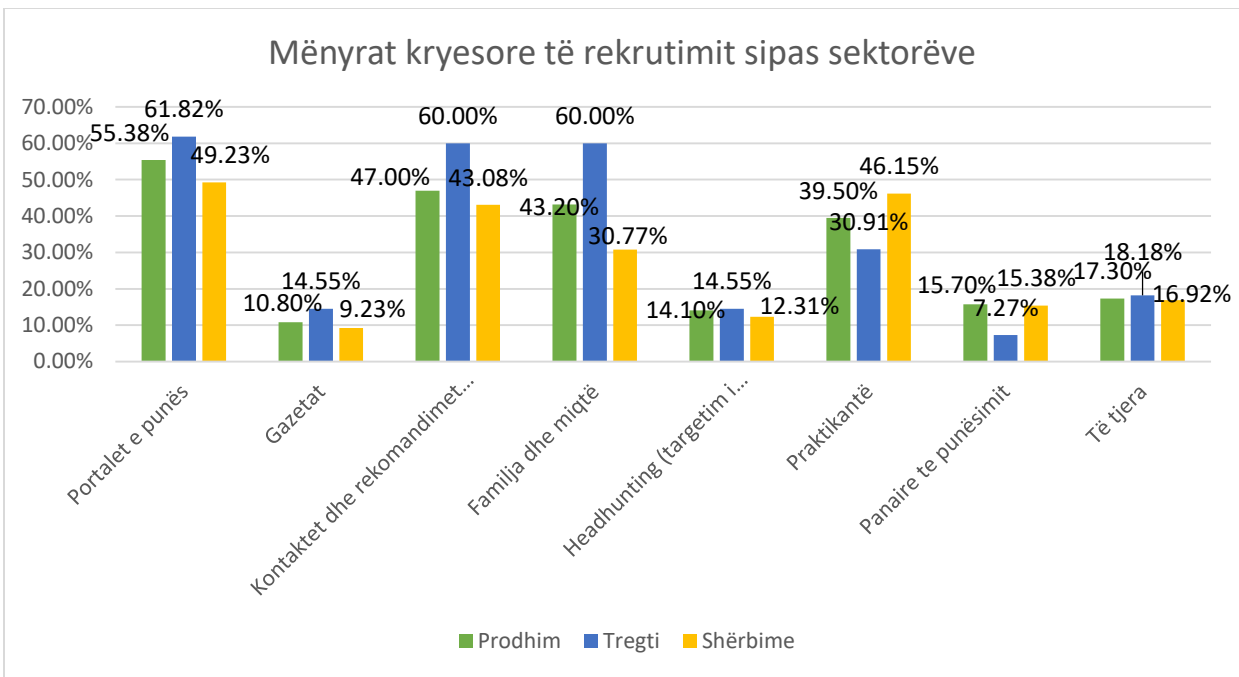


Figura 44 Mënyrat kryesore të rekrutimit sipas sektorëve

Të dhënat e zërthyera nuk tregojnë ndonjë dallim substancial mes sektorëve, ndoshta me përjashtim të faktit se kompanitë tregtare përdorin më shpesh mekanizma “jo-formal” të rekrutimit. Për shembull, rekomandimet nga familjarë dhe miqtë jepet si përgjigje në 60% të rasteve në sektorin e tregtisë, dhe vetëm në 30.77% në sektorin e shërbimeve. Sërish, në këtë rast arsyeja mund të jetë se kompanitë se sektorit të shërbimeve kanë nevojë më shumë për punëtorë të kualifikuar, krahasuar me sektorin e tregtisë.

Sipas rezultateve të anketës, puna praktike më së shumti gjen përdorim në mesin e kompanive të shërbimeve dhe prodhimit, ndërsa kjo praktikë është më e rrallë në mesin e kompanive tregtare. Një trend i ngjashëm haset edhe në punësimin përmes panairëve të punësimit. Nuk vërehet ndonjë dallim substancial sa i përket mekanizmave tjerë të rekrutimit.

Koha e nevojshme për gjetjen e një punëtori të ri

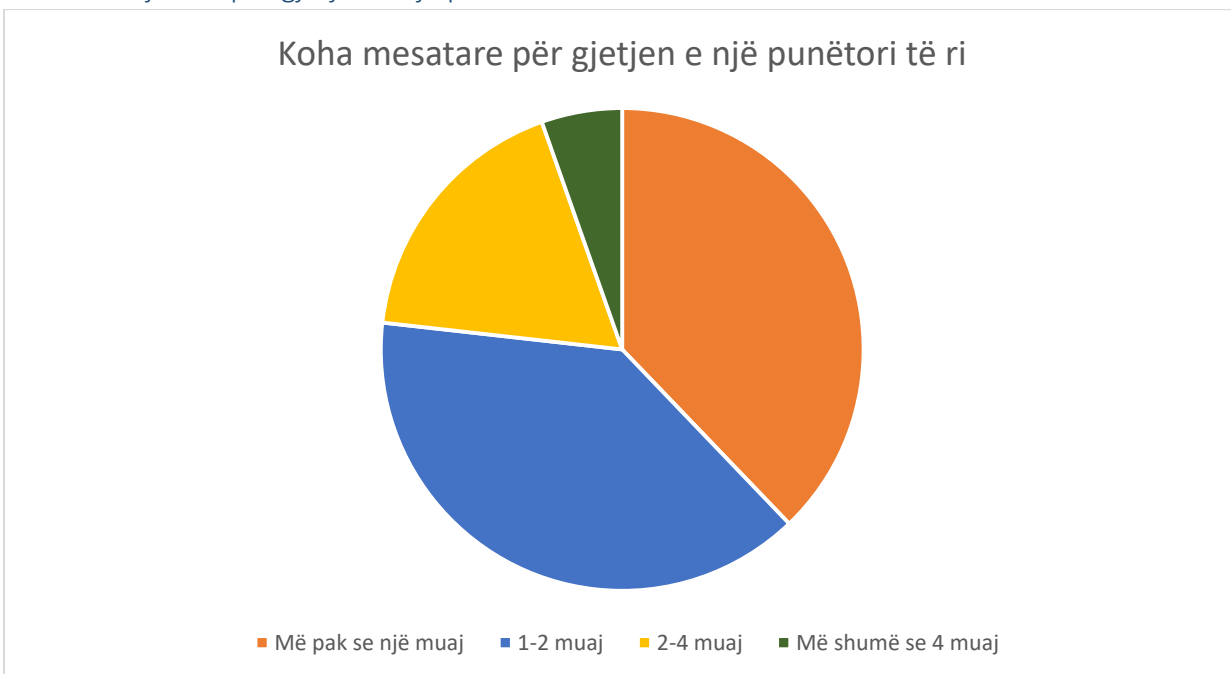


Figura 45 Koha e nevojshme për gjetjen e një punëtori të ri

Përderisa sipas respondentëve nevojitet kohë mjaft e gjatë para se një punëtor i ri të fitojë kompetenca të plota në vendin e punës, e njëjta nuk mund të thuhet për kohën e nevojshme për gjetjen e një punëtori të ri. Në 77% të rasteve, personat për vendin e punës gjenden brenda 2 muajve, përderisa në vetëm 5.45 të rasteve punëdhënësve kjo procedurë iu merr më shumë se 4 muaj.

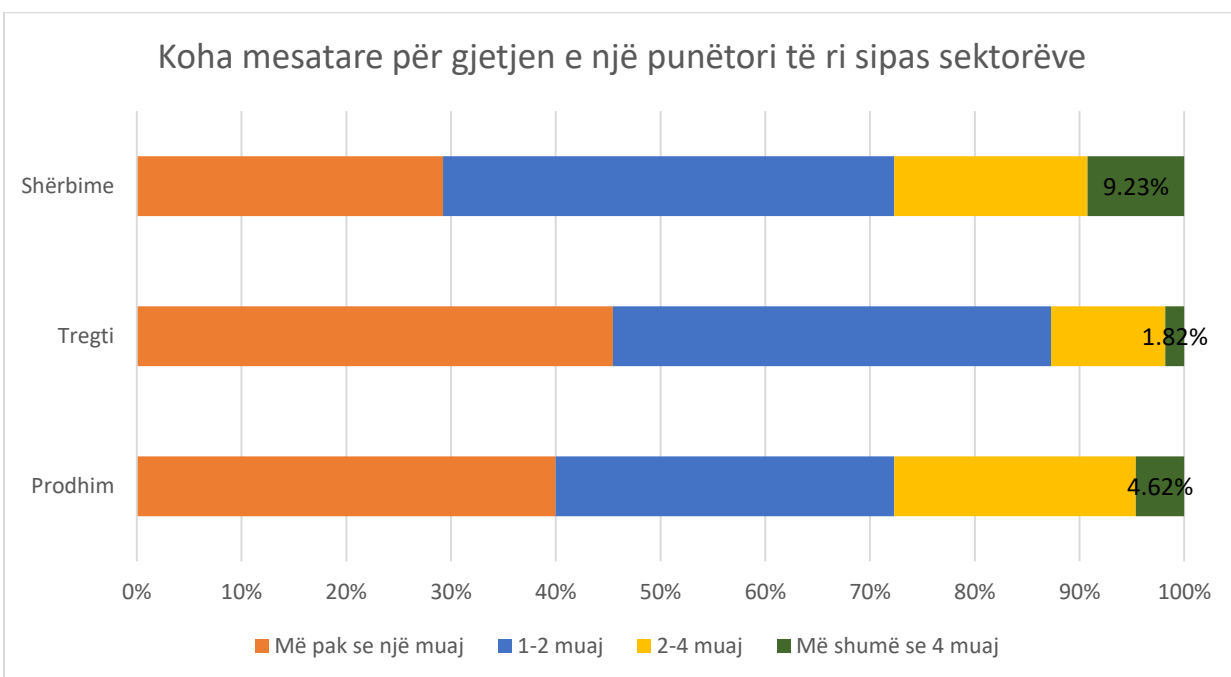


Figura 46 Koha e nevojshme për gjetjen e një punëtori të ri sipas sektorëve

Të dhënat e zërthyera për kohën që mesatarisht nevojitet për plotësimin e një vendi të ri të punës ndjekin një trend të ngjashëm me rezultatet e kohës së nevojshme për fitimin e kompetencave të plota (do të thotë,

punëtorët në sektorin e tregtisë mund të gjenden më shpejtë se në sektorët e tjerë). 87.5% e punëtorëve punësohen brenda 2 muajve në sektorin e tregtisë, përdërisa ky rezultat në sektorët e prodhimit dhe shërbimeve është 72.5%. Në ekstremin tjetër, 9.23% e të anketuarve nga sektori i shërbimeve thonë se u nevojitet më shumë se 4 muaj për gjetjen e punëtorëve adekuat, ndërsa në sektorin e prodhimit (4.62%) dhe sektorin e tregtisë (1.82%), ky indikator është dukshëm më i ulët.

Vetëm ky grafik jep të nënkuptohet se çështja e boshllëkut të shkathtësive është më prezentë në sektorët e prodhimit dhe shërbimeve krahasuar me sektorin e tregtisë, ku punëtorët mund të gjenden më lehtë. Si rikujtim, indeksi i boshllëkut të shkathtësive në sektorin e shërbimit ishte 1.41, në sektorin e prodhimit 1.33, ndërsa në sektorin e tregtisë 0.91. Në anën tjetër, niveli i sofistikimit të shkathtësive dhe llojet e shkathtësive të kërkuara dallon nga sektori në sektor, siç tregohet në pjesën e mëposhtme.

Shkathtësitë më të kërkuara

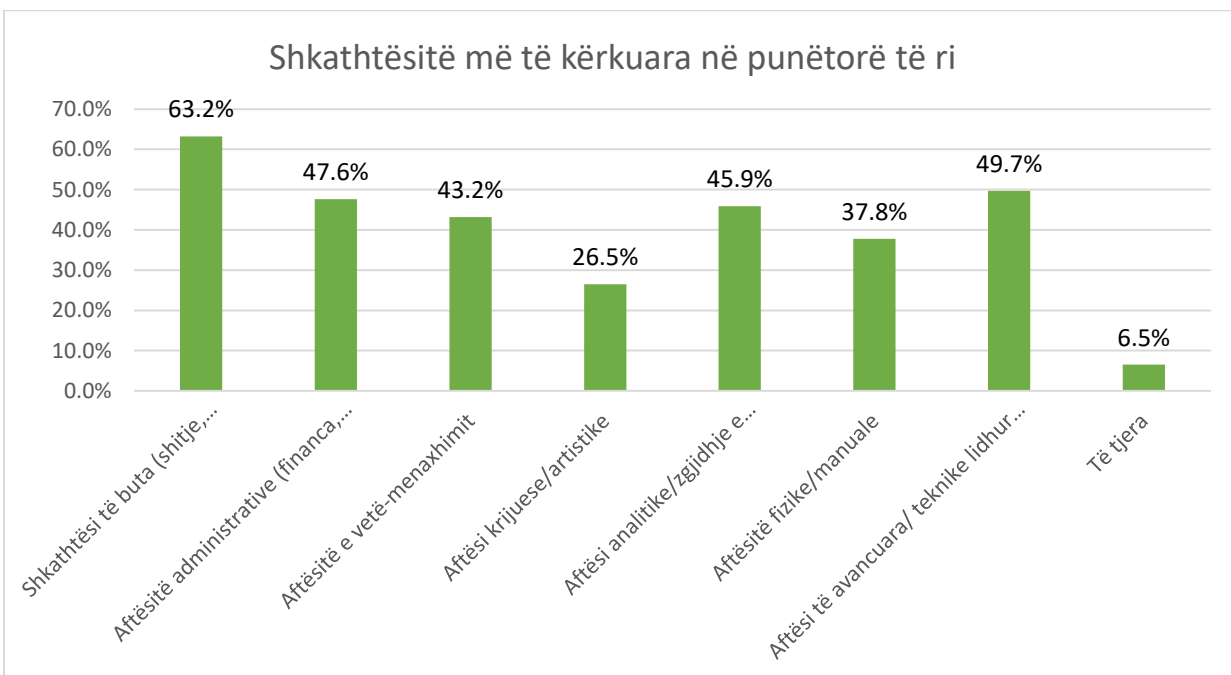


Figure 47 Shkathtësitë më të kërkuara tek punëtorët e ri

Në gjithë sektorët, shkathtësitë e buta paraqiten si shumë të rëndësishme për punëdhënësit. Në përgjithësi, ka një perceptim se institucionet arsimore mund të punojnë më shumë me studentë me temat si komunikimi në biznes dhe lëndë të ngjashme, për të lehtësuar hyrjen e tyre në tregun e punës. Aftësitë e buta kanë një vlerësim kaq të lartë për vetë faktin se janë relevante në gjithë sektorët. Megjithatë, kjo nuk do të thotë se janë shkathtësitë më të nevojshme për secilin sektor.

Gjithashtu, shkathtësitë teknike të lidhura me industrinë vlerësohen po ashtu si shumë të rëndësishme. Përgjigjet e dhëna nën "të tjera" kryesisht lidhen me profesione specifike të nevojshme për nën-sektorë (p.sh. rrobaqepës, zdrukthëtar, punëtorë të linjave të prodhimit, dizajn grafik etj.). Megjithatë, ka përgjigje më të përgjithshme, si specialistë për marrëdhënie me klientë, shkathtësi për punë ekipore etj.

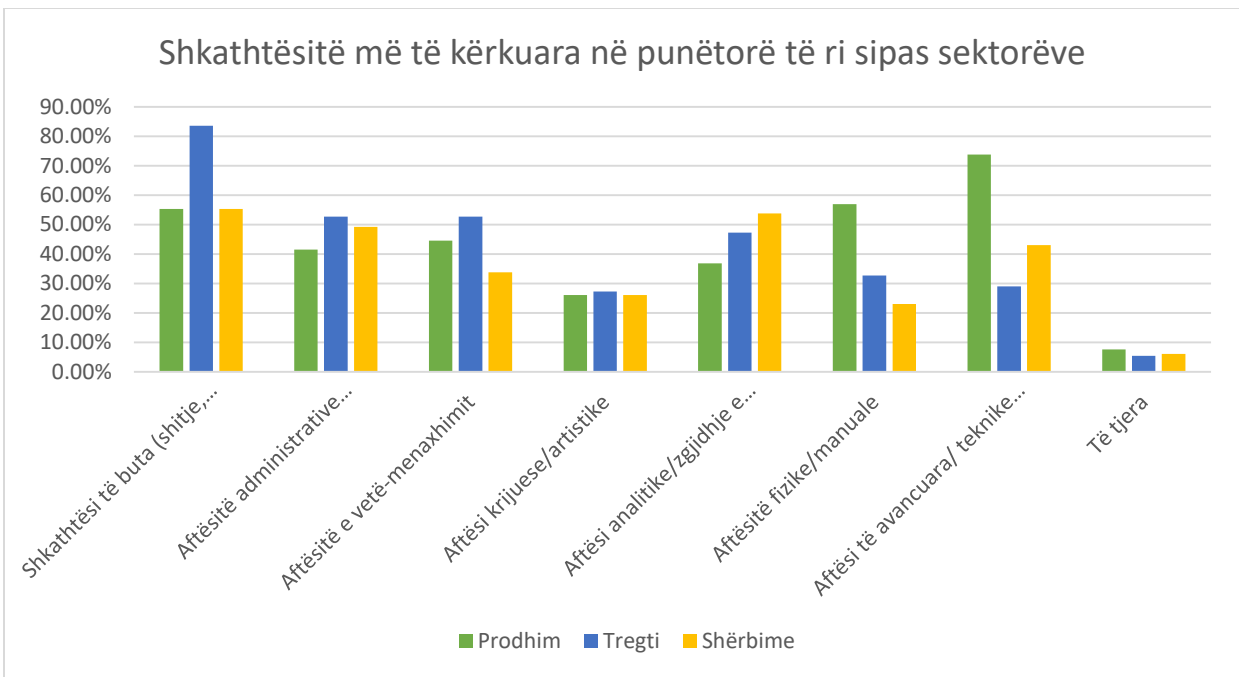


Figura 48 Shkathtësitë më të kërkuara tek punëtorët e ri sipas sektorëve

Sipas të dhënave të ofruara, shkathtësitë e buta janë veçanërisht të rëndësishme në sektorin e tregtisë, edhe pse të njëjtat vlerësohen lartë në gjithë sektorët (siç mund të shihet edhe në tabelën e mëposhtme). Aftësitë analitike dhe për zgjidhjen e problemeve vlerësohen më shumë në sektorin e tregtisë, përderisa shkathtësitë e avancuara teknike janë më të rëndësishmet për sektorin e prodhimit. Tabela e mëposhtme jep një përmbledhje të 3 shkathtësive kryesore të kërkuara në secilin sektor:

Shkathtësitë më të kërkuara tek punëtorët e ri					
Sektori i prodhimit		Sektori i tregtisë		Sektori i shërbimeve	
Shkathtësitë e avancuara teknike	73.85%	Shkathtësitë e buta	86.34%	Shkathtësitë e buta	55.38%
Shkathtësitë fizike/manuale	56.92%	Aftësitë administrative	52.73%	Aftësi analitike	53.85
Shkathtësitë e buta	55.38%	Aftësi të vetë-menaxhimit	52.73%	Aftësitë administrative	49.23%

Figura 49 Tre shkathtësitë më të kërkuara në secilin sektor

e) Mendimi mbi rolin e institucioneve arsimore

Kualifikimet e nevojshme për pozitat e punës që planifikohet të hapen

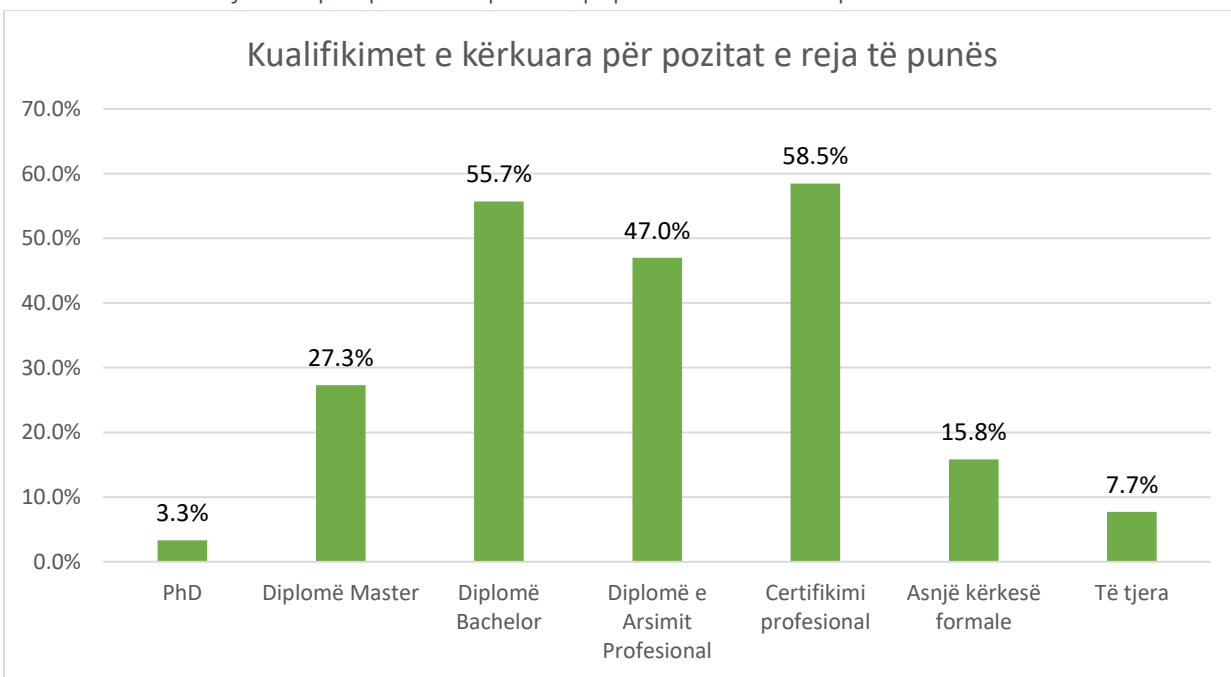


Figura 50 Kualifikimet e kërkuara për pozitat e reja të punës

Certifikimi profesional dhe diploma e nivelit bachelor dalin të jenë kualifikimet më të shpeshta të kërkuara nga punëdhënësit në proceset e rekrutimit të punëtorëve të ri, përcjellë nga diploma e arsimit profesional. 15.8% e të anketuarve theksojnë se nuk kanë asnjë kërkesë formale. Në mesin e përgjigjeve të dhëna nën “të tjera”, respondentët shpeshherë kanë përmendur përvojën paraprake si parakusht. Në disa raste, të anketuarit kanë theksuar se të pasurit e një diplome të shkollës fillore apo të mesme mjafton, përderisa punëtori ka shkathtësitë e nevojshme për kryerjen e një pune specifike.

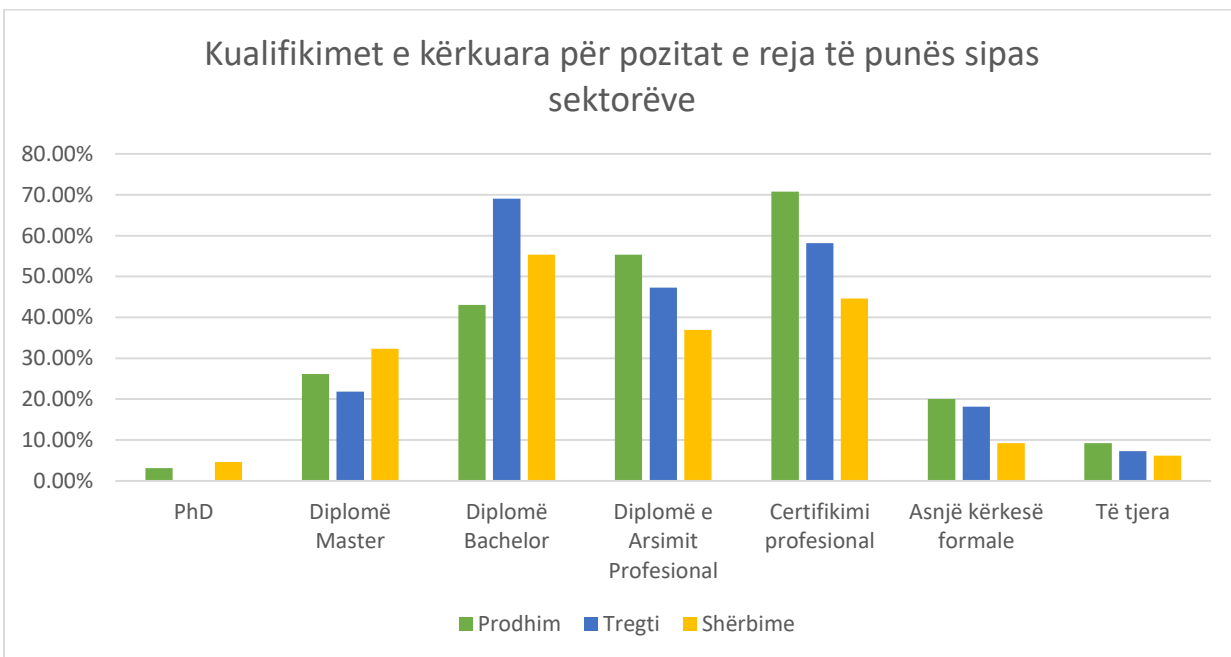


Figura 51 Kualifikimet e kërkuara për pozitat e reja të punës sipas sektorëve

Siç mund të shihet në grafikun e mësipërm, kualifikimi kryesor i kërkuar në sektorët e tregtisë dhe shërbimeve është diploma bachelor, ndërsa në sektorin e prodhimit kualifikimet kryesore janë diplomat nga shkollat e arsimit profesional dhe certifikimet profesionale. Duke pasur parasysh bazuar në përgjigjet e mëparshme sektori i prodhimit duket të jetë sektori që do të ketë nevojë për më së shumti punëtorë, një vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet këtyre dy shtyllave të sistemit arsimor. Një rishikim më i detajuar i rezultateve të analizës vë në pah rëndësinë e avancimit të arsimit dhe certifikimit profesional në vend.

Një rezultat tjetër që kërkon analizë të mëtejme është edhe përqindja e lartë e kompanive nga sektori i tregtisë që kanë zgjedhur diplomën e bachelorit si kualifikim i kërkuar për pozitat e reja. Mund të thuhet se niveli i sofistikimit të shkathtësive në këtë sektor, veçanërisht për pozitat fillestare, është më i ulët krahasuar me sektorët e tjerë, gjë që e bën këtë të gjetur shumë paradoksale. Megjithatë, kjo është reflektim i tendencës së punëdhënësve të kërkojnë kualifikime të tepërta në pozitat që normalisht janë të përshtatshme për kandidatë me nivel më të ulët të arsimit. Ky fakt patjetër se mund të inkurajojë studentët që në masë të madhe të ndjekin pistën e universitetit, krahasuar me shkollimin profesional.

Vlen të theksohet se grafiku i mësipërm është i ngjashëm me grafikun e pjesëve të mëhershme të studimit që jep pasqyrën e përbërjes aktuale të fuqisë punëtore sipas sektorëve.

Nevojat e sektorit privat krahas kurrikulave të institucioneve arsimore

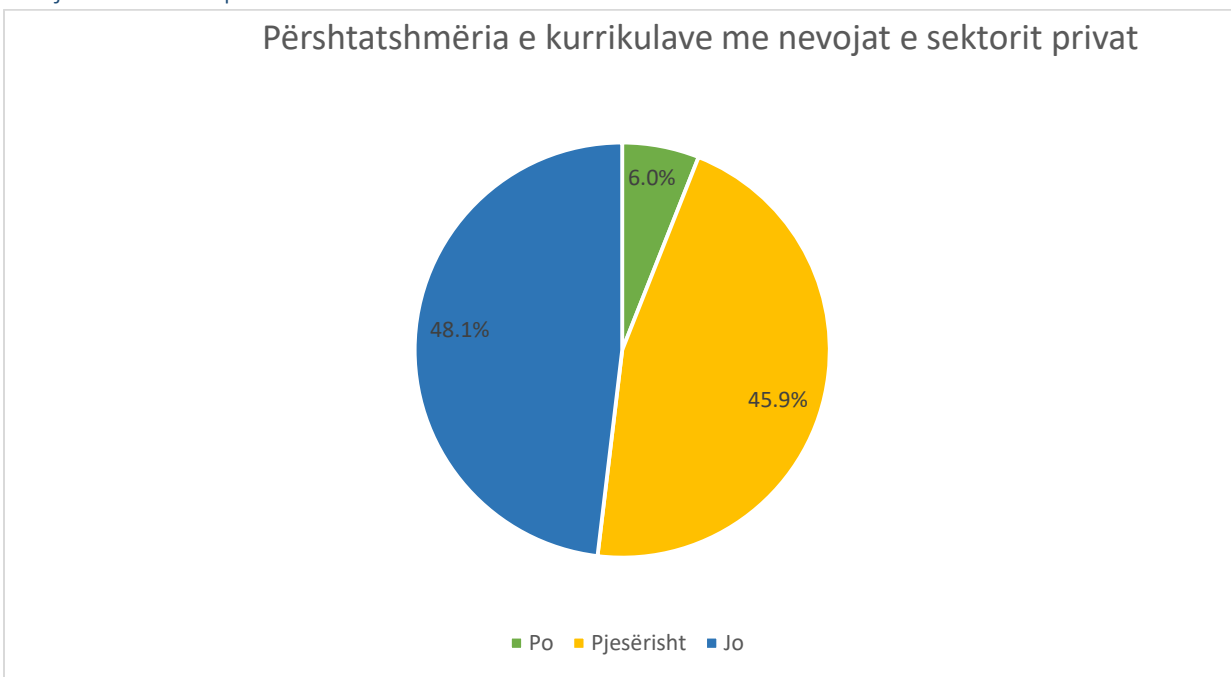


Figura 52 Përshtatshmëria e kurrikulave arsimore me nevojat e sektorit privat

Afërsisht 48% e të anketuarve thonë se nuk besojnë se kurrikulat e institucioneve arsimore reflektojnë nevojat e sektorit privat. Vetëm 6% e tyre janë të mendimit se institucionet arsimore punojnë si duhet në furnizimin e tregut të punës me punëkërkuar që kanë shkathtësitë e kërkuara në treg, ndërsa 46% e tyre mendojnë se ky qëllim përmbushet vetëm pjesërisht. Duke pasur parasysh se sektori privat llogaritet si shtytësi kryesor i zhvillimit ekonomik dhe krijimit të vendeve të reja të punës, është e natyrshme të pritët një përkushtim më i madh i sektorit të edukimit për të furnizuar sektorin privat me burime njerëzore që posedojnë shkathtësitë e kërkuara.

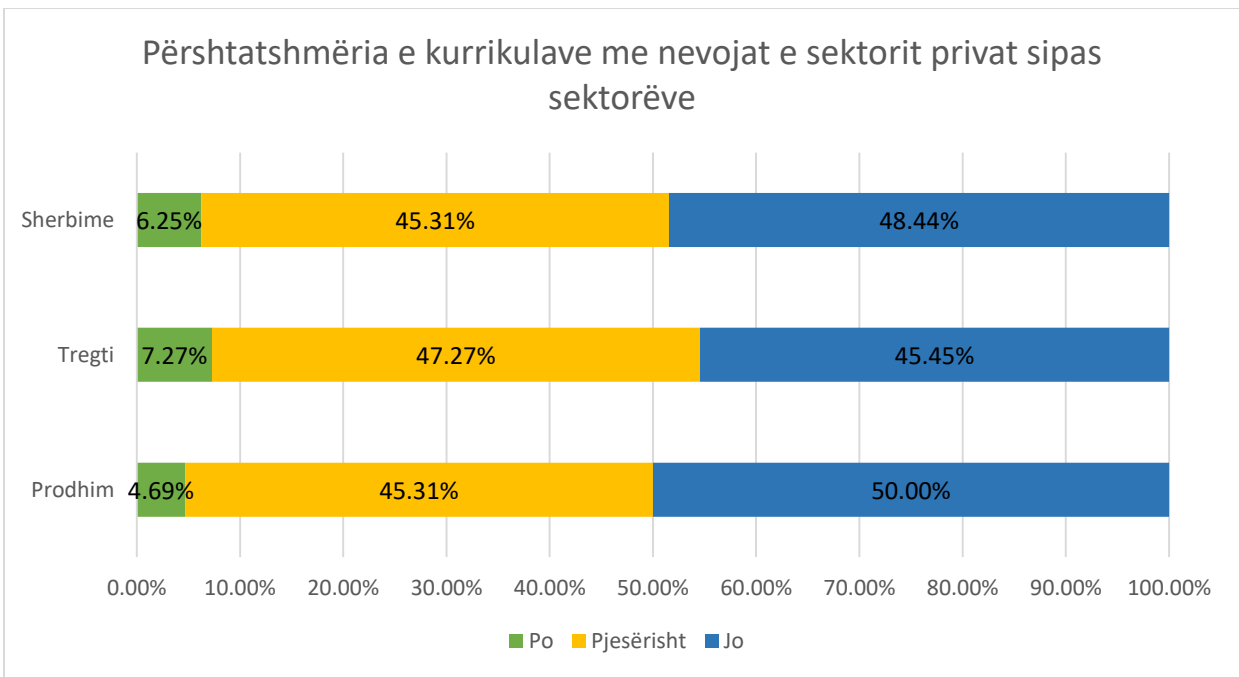


Figure 53 Përshtatshmëria e kurrikulave arsimore me nevojat e sektorit privat sipas sektorëve

Të dhënat e zërthyera sipas sektorëve nuk tregojnë për ndonjë ndryshim substancial sa i përket mendimit të respondentëve karshi përshtatshmërisë së kurrikulave arsimore me nevojat e sektorit privat. Afërsisht 50% e respondentëve nga gjithë sektorët nuk janë të kënaqur me shkallën e përshtatshmërisë.

Ndërveprimi mes sektorit privat dhe institucioneve arsimore

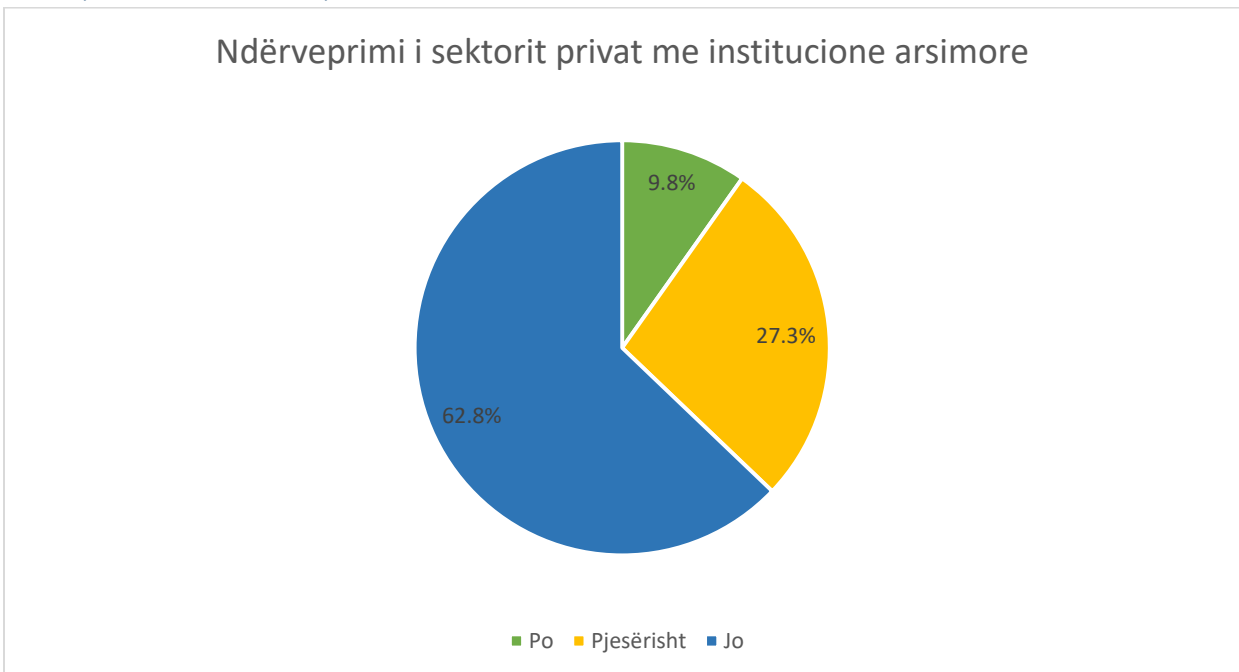


Figura 54 Ndërveprimi mes sektorit privat dhe institucioneve arsimore

Afërsisht 37% e punëdhënësve theksojnë se komunikojnë me institucione arsimore të paktën pjesërisht sa i përket shkathtësive që ju nevojiten. 63% e tyre thonë se asnjëherë nuk kanë komunikuar me institucione

arsimore për këtë qëllim. Megjithatë, kompanitë e mëdha prodhuese duket se kanë ndërtuar një dialog më të mirëfilltë me institucione arsimore për qëllime të rekrutimit.

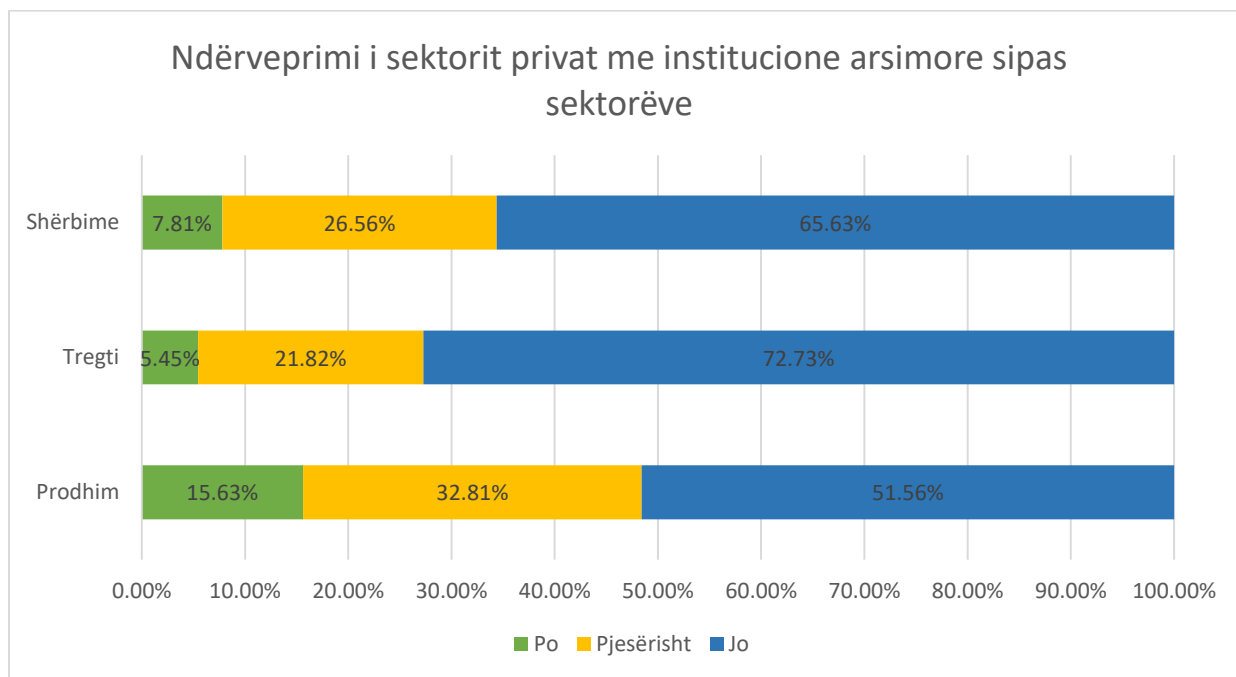


Figura 55 Ndërveprimi mes sektorit privat dhe institucioneve arsimore sipas sektorëve

Nga të gjithë sektorët që janë subjekt i këtij studimi, kompanitë e sektorit të prodhimit duket se më së shpeshti konsultohen nga institucionet arsimore për zhvillimin e programeve arsimore. Afërsisht 48.5% e të të anketuarve nga ky sektor konsultohen mbi këtë temë të paktën pjesërisht, përderisa të dhënat korresponduese për sektorët e shërbimeve dhe tregtisë janë 34%, gjegjësisht 28%. Të dhënat mbi sektorin e prodhimit janë pak inkurajuese, megjithatë një përfshirje më e madhe e sektorit privat është e dëshirueshme. Rastet studimore nga shtetet e ndryshme që janë përmbledh në këtë hulumtim tregojnë se sektori privat duhet të jetë shtytësi i reformave për adresimin e boshllëkut të shkathtësive përmes institucioneve arsimore.

Suksesi i Institucioneve arsimore në përgatitjen e fuqisë punëtore

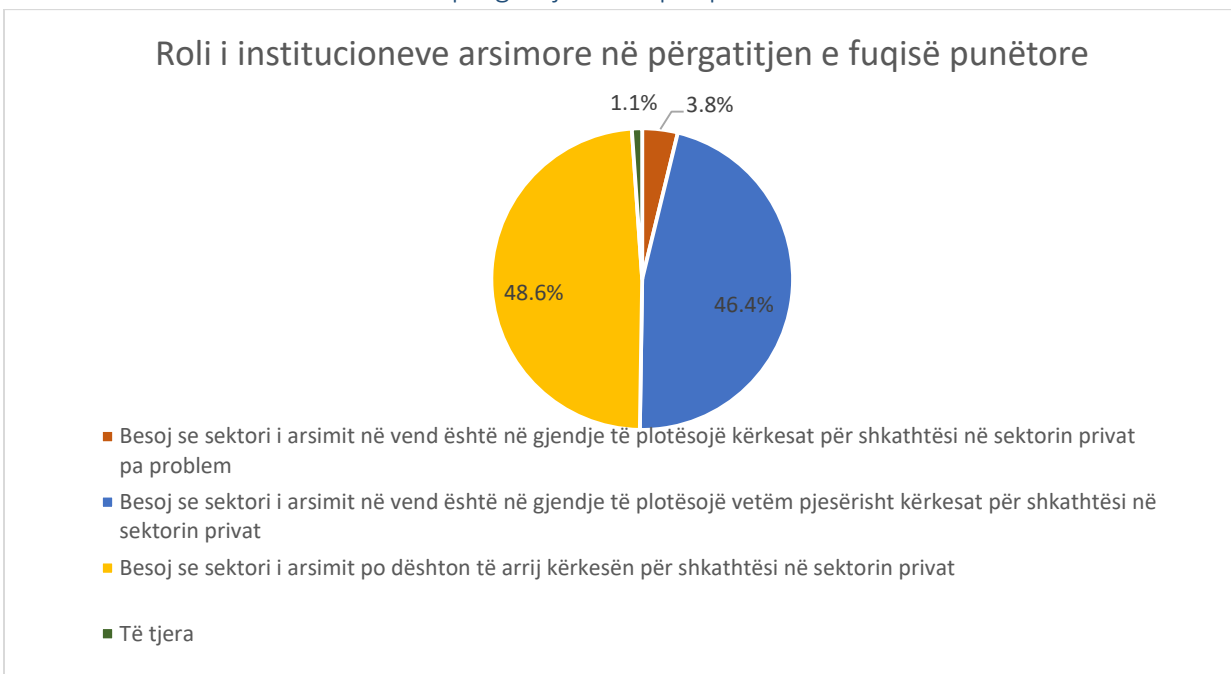


Figure 56 Sa arrijnë institucionet arsimore të përmbushin kërkesën për shkathtësi

Një pjesë e konsiderueshme e të anketuarve, gjegjësisht 48.6%, janë të mendimit se sektori i arsimit po dështon të plotësojë kërkesën për shkathtësi në tregun e punës. Vetëm 3.8% e respondentëve besojnë se këto institucione janë plotësisht të suksesshme në arritjen e këtij qëllimi. Dy përgjigje janë dhënë nën “të tjera”, ku një i anketuar ka thënë se kërkesa për shkathtësi plotësohet vetëm në një nivel prej 10%, ndërsa një respondent i dytë ka theksuar se tej-furnizimi i tregut me profesione të caktuara (p.sh. Ekonomik dhe Juridik) ka shkaktuar rënien drastike të cilësisë së arsimit në këto fusha.

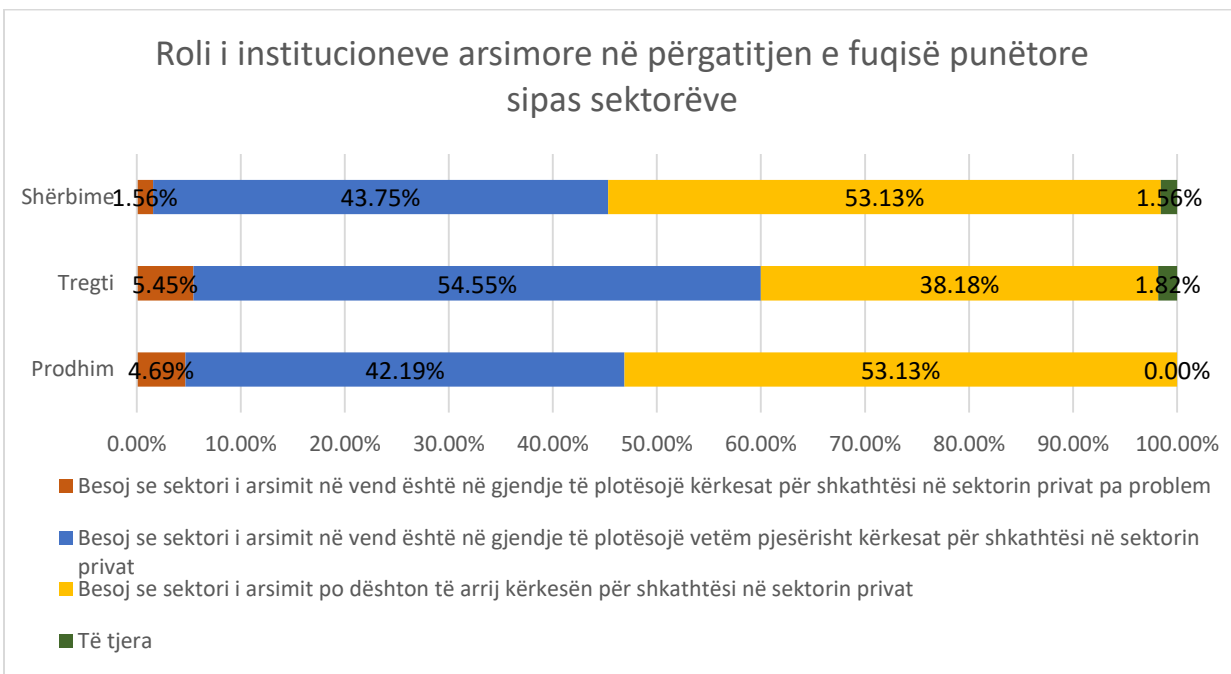


Figure 57 Sa arrijnë institucionet arsimore të përmbushin kërkesën për shkathtësi sipas sektorëve

Të dhënat e zbërthyera mbi këtë temë nuk japin ndonjë dallim substancial sa i përket mendimit të respondentëve nga sektorë të ndryshëm.

Hapat që institucionet arsimore duhet të ndërmarrin sipas bizneseve

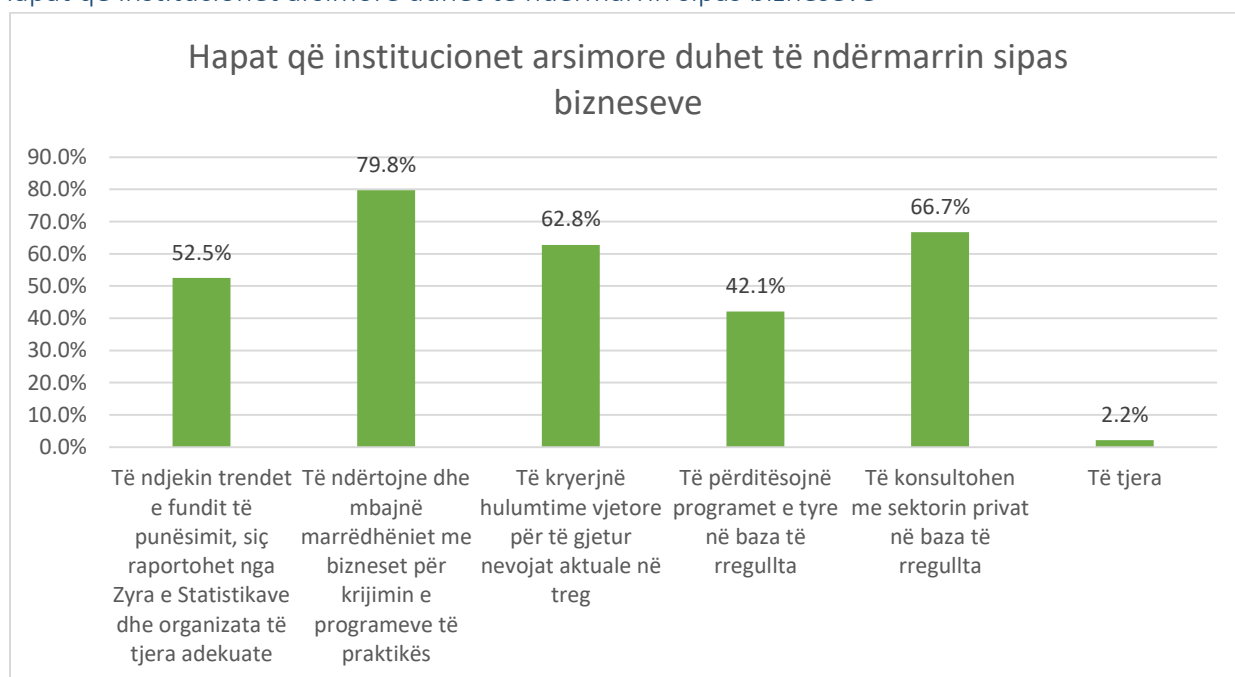


Figura 58 Hapat që institucionet arsimore duhet të ndërmarrin sipas bizneseve

Ndërtimi i bashkëpunimit me biznese për krijimin e programeve të punës praktike, si dhe konsultimi me sektorin privat në baza të rregullta mbi shkathtësitë e kërkuara në tregun e punës janë dy zgjidhjet më të shpeshta në mesin e të anketuarve, sa i përket hapave që institucionet arsimore duhet të ndërmarrin për adresimin e boshllëkut të shkathtësive.

Ndoshta këto janë mënyrat më të drejtpërdrejta për adresimin e boshllëkut ekzistues, por që të arrihet kjo, institucionet arsimore duhet të formojnë një qasje më fleksibile dhe më dinamike karshi sektorit privat, ndërsa në anën tjetër, edhe bizneset duhet të kenë qasje më proaktive dhe duhet të ndërtojnë bashkëpunim të qëndrueshëm me institucionet arsimore.

Një respondent ka theksuar se kurrikula e institucioneve arsimore duhet të përmbajë lëndë mbi ligjet relevante në Kosovë, përderisa një respondent tjetër ka thënë se vetëm largimi i ndikimit politik do të mundësonte sistemin e edukimit të lulëzojë.

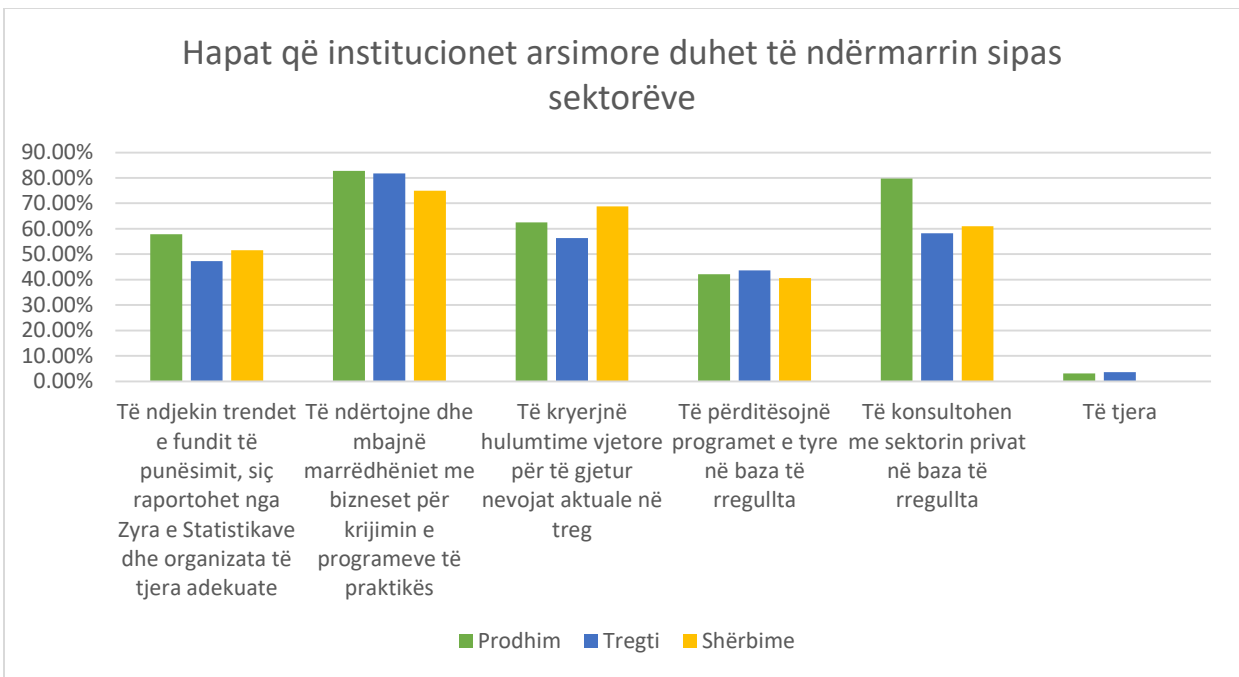


Figura 59 Hapat që institucionet arsimore duhet të ndërmarrin sipas sektorëve

Nëse shikohen të dhënat e zërthyera mbi këtë temë, mund të shihet se mendimi i sektorëve të ndryshëm pak a shumë përcjellë një trend të ngjashëm sa i përket veprimeve potenciale. Kompanitë prodhuese duket se vlerësojnë më shumë konsultimin e rregullt me sektorin privat, krahasuar me sektorët e tjerë. Institucionet arsimore duhet të konsiderojnë mundësinë e themelimit të bordeve industriale për të krijuar platforma të qëndrueshme për marrjen e rekomandimeve nga komuniteti i biznesit mbi shkathtësitë që vlerësohen më së shumti në mesin e gjeneratave të reja.

Ndërtimi dhe mbajtja e partneriteteve për programe të punës praktike është zgjidhje e shpeshtë mes gjithë respondentëve. Kjo metodë jo vetëm që lejon studentët të fitojnë përvojë të çmuar në fushat e tyre dhe të zgjerojnë njohuritë e tyre, por sjell përfitim edhe për kompanitë në sektorin privat, të cilët fitojnë studentë të motivuar dhe energjik të cilët mund të jenë punëtorë të ndërmarrjes në të ardhmen.

Sa merren parasysh interesat e bizneseve në rastin e hartimit të legjislacionit në fushën e arsimit?

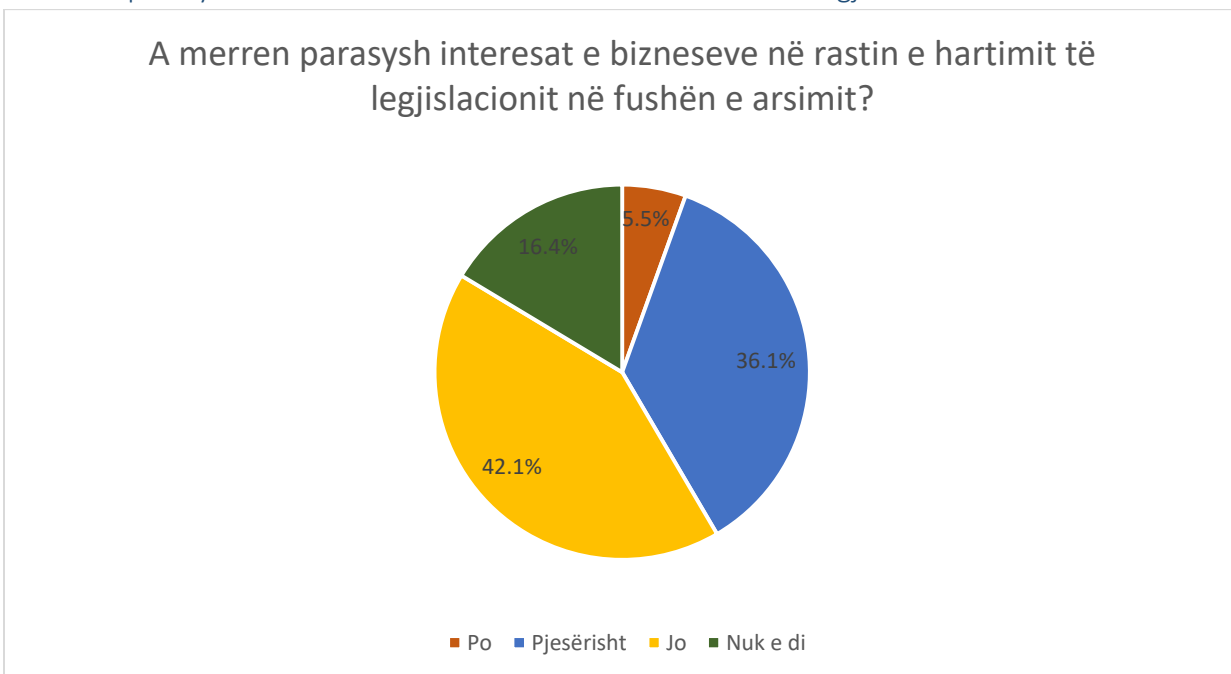


Figura 60 Shkalla e marrjes në konsideratë të interesave të biznesit gjatë hartimit të legjislacionit në fushën e arsimit

42.1% e të anketuarve thonë se interesat e komunitetit të biznesit nuk merren në konsideratë aspak nga politikëbërësit në fushën e arsimit. Vetëm 5.5% e tyre thonë se interesat e tyre vlerësohen, ndërsa 16.4% nuk kanë sa duhet informata për të bërë ndonjë vlerësim.

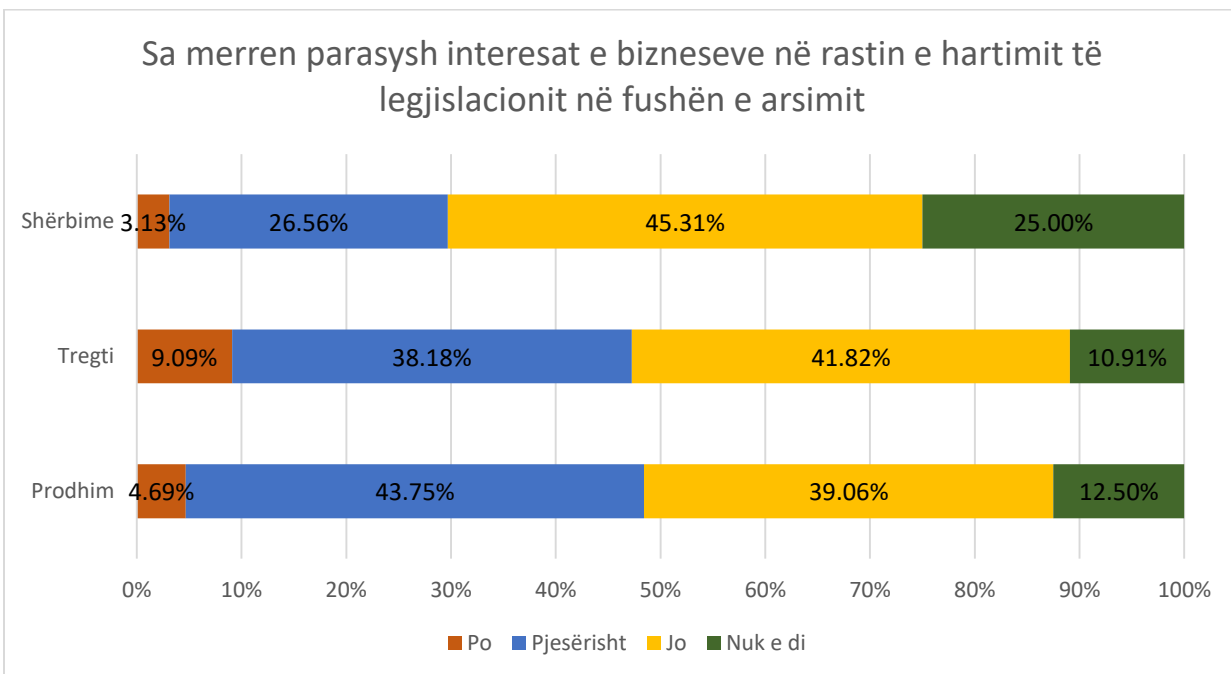


Figura 61 Shkalla e marrjes në konsideratë të interesave të biznesit gjatë hartimit të legjislacionit në fushën e arsimit sipas sektorëve

Sipas të dhënave të pasqyruara në grafikun e mësipërm, sektori i shërbimeve duket të jetë më i neglizhuari në aspekt të marrjes në konsideratë të interesave të tyre nga politikëbërësit. Megjithatë, dallimi me sektorët

e tjerë nuk është shumë substancial, meqenëse një përqindje e theksuar e të anketuarve nga ky sektor nuk kanë qenë të gatshëm të japin ndonjë përgjigje si rezultat i mungesës së informatave. Kompanitë e sektorit të prodhimit dhe sektorit të tregtisë kanë një perceptim të ngjashëm mbi këtë temë, bazuar në përgjigjet e dhëna në anketë.

Informatat mbi Qendrat e Aftësimi Profesional

Meqenëse ka një perceptim të përgjithshëm në opinion se një numër i kërkesave të bizneseve për shkathtësi specifike mund të përmbushen përmes Qendrave të Aftësimi Profesional, anketa ka pyetur respondentët mbi atë se sa kanë informata mbi punën që bëhet në QAP. 33% e respondentëve nuk kanë asnjë informatë mbi QAP-të, ndërsa pjesa e mbetur prej 67% kanë informata të plota ose të pjesshme për këtë temë.

Nga grupi i të anketuarve që i përket këtij 67 përqindëshi, afër 30% e tyre (apo 38 kompani) kanë njohuri se punëtorët e tyre kanë ndjekur ndonjë trajnim në këto qendra, përderisa 70% e tyre nuk kanë ndonjë informatë të tillë.

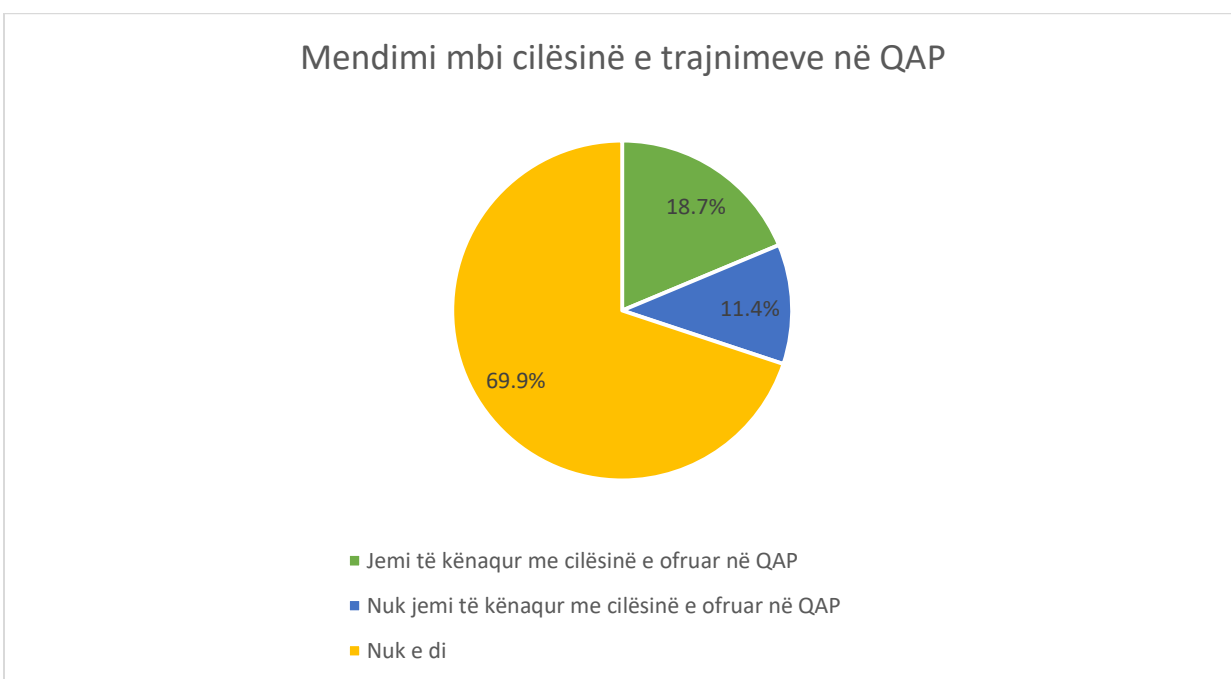


Figura 62 Mendimi mbi cilësinë e trajnimeve në QAP

Shumica e respondentëve nuk kanë informata të mjaftueshme për të vlerësuar cilësinë e shërbimeve apo trajnimeve në QAP, përderisa 18.7% e tyre kanë theksuar se janë të kënaqur me punën në këto qendra. Ndoshta kjo informatë jep të kuptohet se më shumë duhet të punohet për lidhjen e këtyre qendrave me komunitetin e biznesit dhe për të edukuar bizneset mbi atë se si mund të përfitojnë nga ndërtimi i partneriteteve me këto institucione.

Mendimi mbi cilësinë e trajnimeve në QAP (sektori i prodhimit)

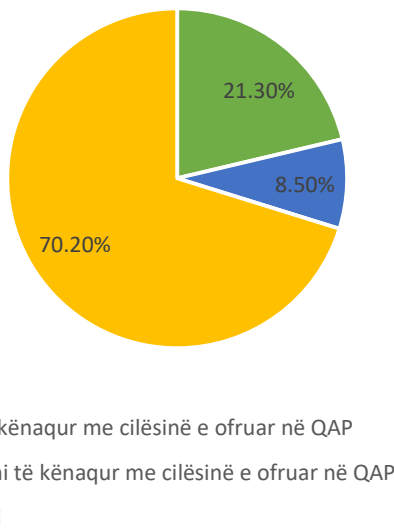


Figure 63 Mendimi mbi cilësinë e trajnimeve në QAP sipas sektorit të prodhimit

Meqenëse Qendrat e Aftësimin Profesional janë ndoshta më të rëndësishme për sektorin e prodhimit, grafiku i mësipërm pasqyron mendimin e respondentëve nga ky sektor për cilësinë e trajnimeve të ofruara në këto institucione. Përderisa përgjigjet ndjekin një trend të ngjashëm me mendimin e përgjithshëm, vlen të theksohet se një pjesë më e madhe e respondentëve që kanë informata mbi këtë fushë raportojnë se janë të kënaqur me cilësinë e ofruar në këto institucione. Në fakt, nëse respondentët që kanë zgjedhur “nuk e di” largohen nga kalkulimet, atëherë mund të arrijmë në përfundim se 71% e respondentëve janë të kënaqur me shkathtësitë që punëtorët e tyre kanë fituar në këto qendra, ndërsa 29% janë të pakënaqur.

Mendimi mbi cilësinë e trajnimeve në QAP sipas rajoneve

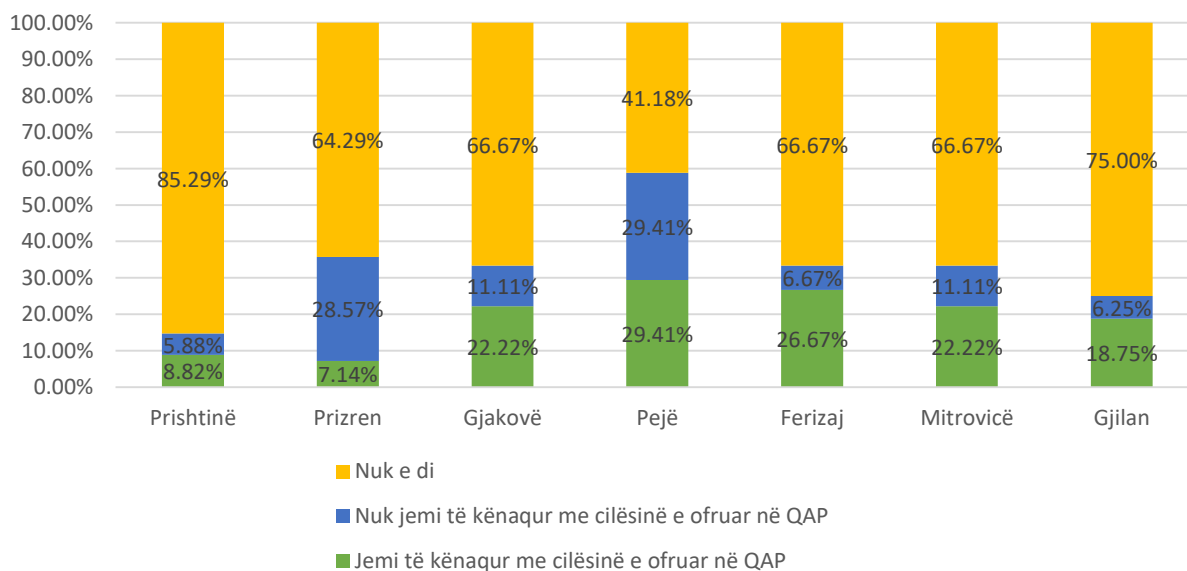


Figura 64 Mendimi mbi cilësinë e trajnimeve në QAP sipas rajoneve

Të anketuarit nga rajoni i Pejës dhe Ferizaj duket të jenë më të kënaqurit me cilësinë e trajnimeve të ofruara në QAP. Në të njëjtën kohë, rajoni i Pejës (që ka numrin më të vogël të respondentëve që kanë zgjedhur “nuk e di” si përgjigje), ka një numër më të madh të respondentëve që theksojnë se nuk janë të kënaqur me cilësinë e ofruar në këto institucione, ngjashëm me Prizrenin. Nëse përgjigjet “nuk e di” largohen nga kalkulimet, atëherë do të kishim pasqyrën si më poshtë:

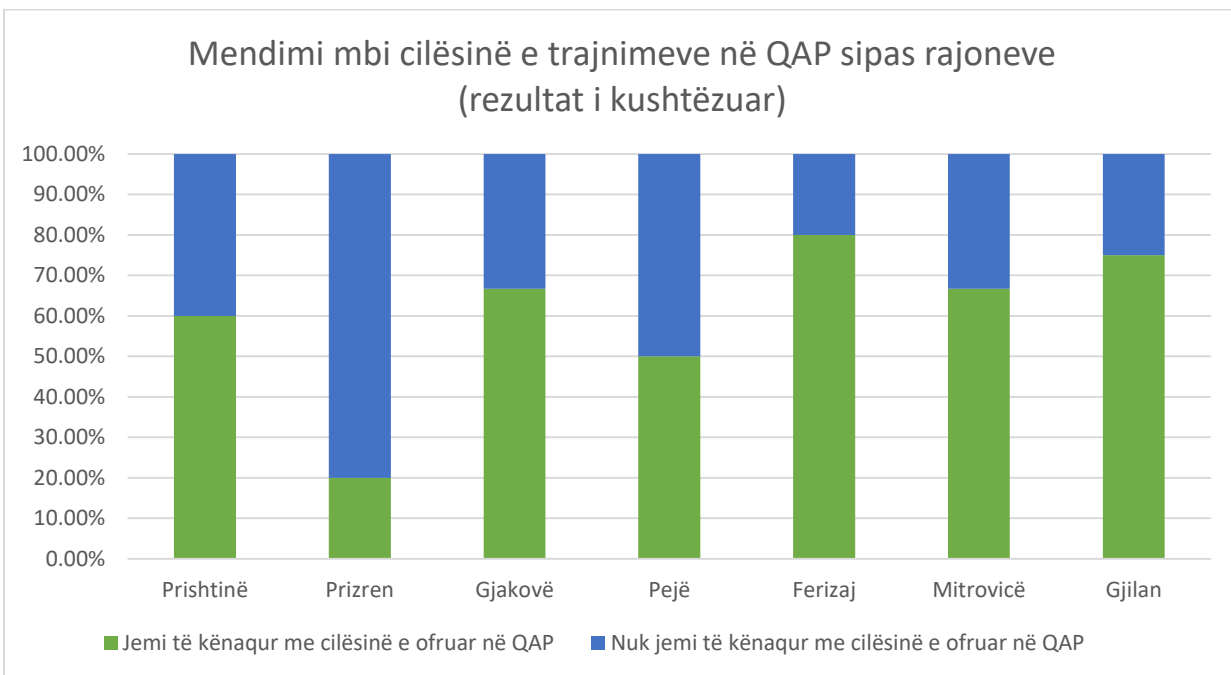


Figura 65 Mendimi mbi cilësinë e trajnimeve në QAP sipas rajoneve (rezultat i kushtëzuar)

f) Shkathtësitë më të kërkuara në perspektivë 10 vjeçare

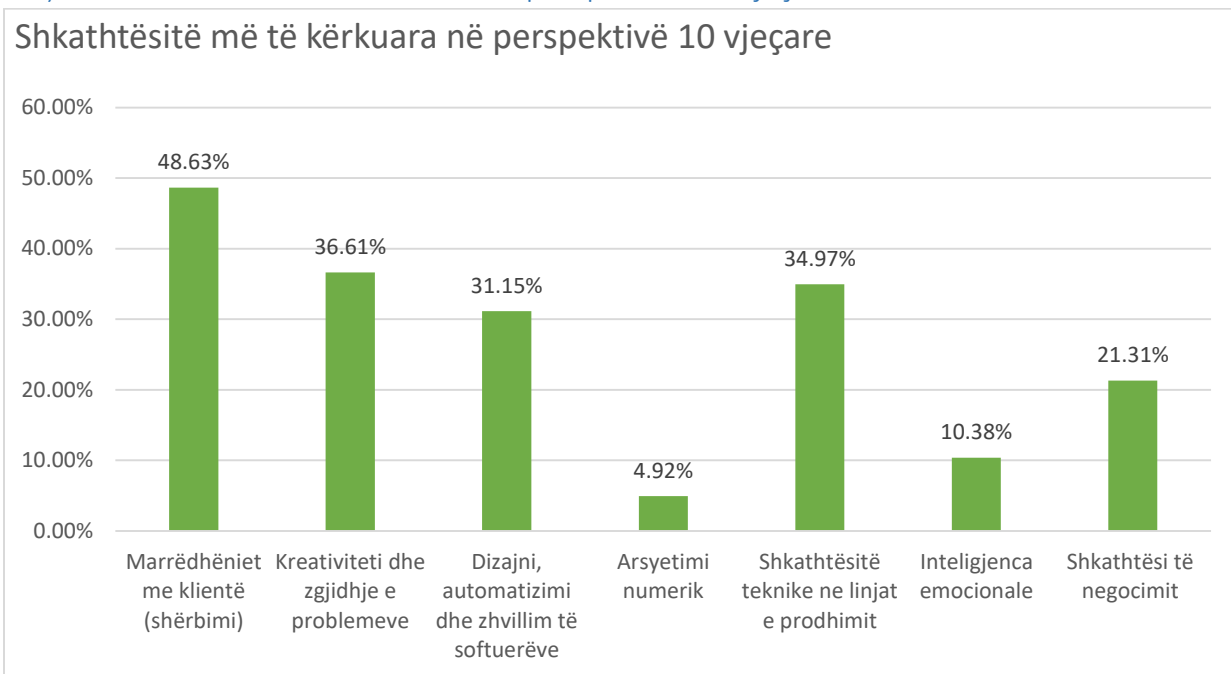


Figura 66 Shkathtësitë më të kërkuara në perspektivë 10 vjeçare

Për fund, të anketuarit janë pyetur edhe për dy shkathtësitë më të nevojshme në perspektivë 10 vjeçare. Shërbimi ndaj klientëve (48.63%), kreativiteti dhe zgjidhja e problemeve (36.61%), dhe shkathtësitë teknike (34.97%) dalin si zgjidhjet më të shpeshta mes respondentëve. Arsyetimi numerik dhe inteligjenca emocionale janë në fund të listës së prioriteteve 10 vjeçare.



Figura 67 Shkathtësitë më të kërkuara në perspektivë 10 vjeçare sipas sektorëve

Të dhënat e zbërthyera tregojnë një tendencë të respondentëve t'i kushtojnë rëndësi më të madhe nevojave të sektorit. 68% e të anketuarve nga sektori i prodhimit besojnë se shkathtësitë teknike të linjave të prodhimit

do të mbesin të rëndësishme pas 10 vitesh, përderisa sektorët e tjerë nuk i japin rëndësi kësaj shkathtësie për të ardhmen. Tabela e mëposhtme jep një përmbledhje të 3 shkathtësive kryesore në kornizë 10 vjeçare sipas sektorëve të ndryshëm.

Shkathtësitë më të kërkuara në perspektivë 10 vjeçare					
Sektori i prodhimit		Sektori i tregtisë		Sektori i shërbimeve	
Shkathtësi teknike/ linjat e prodhimit	68.75%	Marrëdhëniet me klientë	67.27%	Marrëdhëniet me klientë	46.88%
Kreativiteti & zgjidhje e problemeve	35.94%	Shkathtësi të negocimit	34.55%	Kreativiteti & zgjidhje e problemeve	42.19%
Marrëdhëniet me klientë	34.38%	Kreativiteti & zgjidhje e problemeve	30.91%	Dizajn, automatizim & zhvillim të softuerëve	37.50%

Figura 68 Shkathtësitë më të kërkuara në perspektivë 10 vjeçare (top 3 për sektor)

Siç shihet në tabelën përmbledhëse, shërbimi ndaj klientëve dhe shkathtësitë për zgjidhjen e problemeve, janë në krye të listës për secilin sektor. Gjithashtu, kompanitë prodhuese qartazi theksojnë se nevoja për punëtorë në linja të prodhimit do të vazhdojë edhe pas 10 vitesh, ndërsa kompanitë tregtare i kushtojnë rëndësi të veçantë shkathtësive të negocimit.

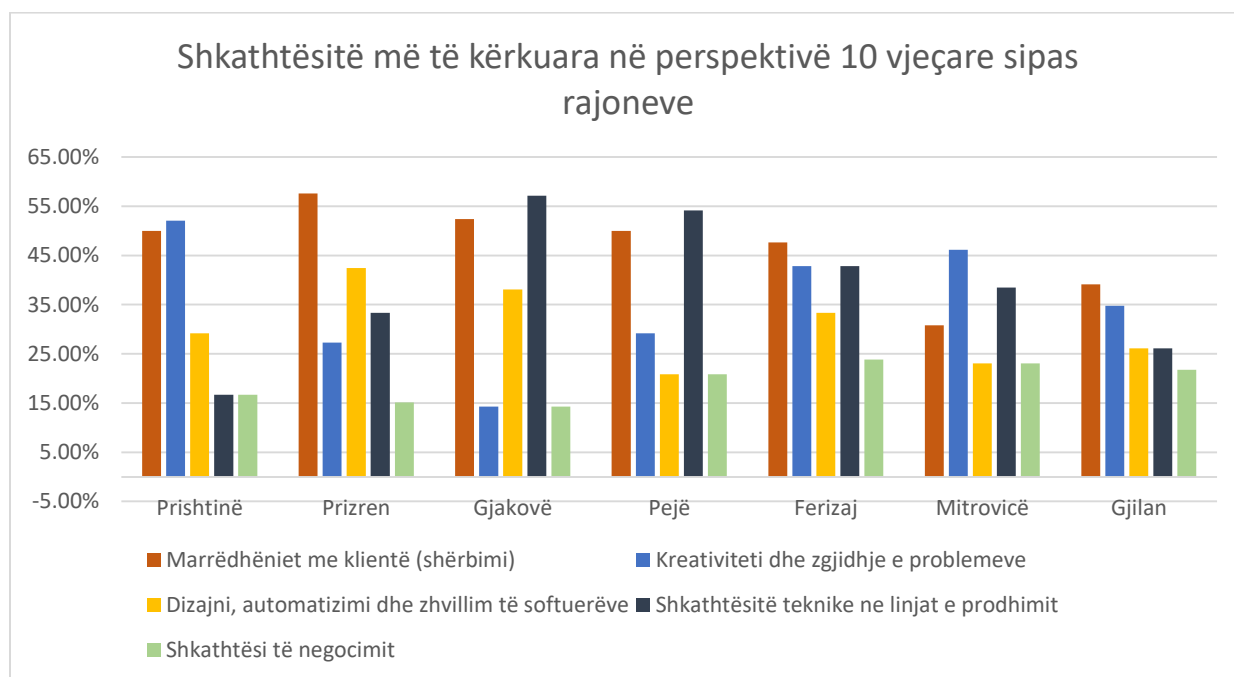


Figure 69 Shkathtësitë më të kërkuara në perspektivë 10 vjeçare sipas rajoneve

Në aspekt rajonal, vlen të theksohet se të anketuarit nga Gjakova dhe Peja duket t'i kushtojnë rëndësi të veçantë shkathtësive teknike në linja të prodhimit në aspekt 10 vjeçar. 57% e respondentëve nga Gjakova dhe 54% e respondentëve nga rajoni i Pejës e kanë zgjedhur këtë opsion në mesin e dy shkathtësive kryesore për të ardhmen tek punëtorët e ri. Në anën tjetër, respondentët nga rajonet e Prishtinës, Mitrovicës dhe Ferizajt kanë zgjedhur kreativitetin dhe zgjidhjen e problemeve si shkathtësitë kryesore për të ardhmen. Në fakt, ky opsion është i zgjedhur më së shpeshti për rajonet e Prishtinës (52% dhe Mitrovicës (46%).

Arsyetimi numerik dhe inteligjenca emocionale listohen si jo shumë të rëndësishme për shumicën e sektorëve, dhe rrjedhimisht janë larguar nga grafiku i mësipërm.

g) Të dhëna mbi boshllëkun e shkathtësive të zërthyer sipas rajoneve

Grafikët e mëposhtëm japin një zërthim të boshllëkut të shkathtësive sipas rajonit të respondentëve

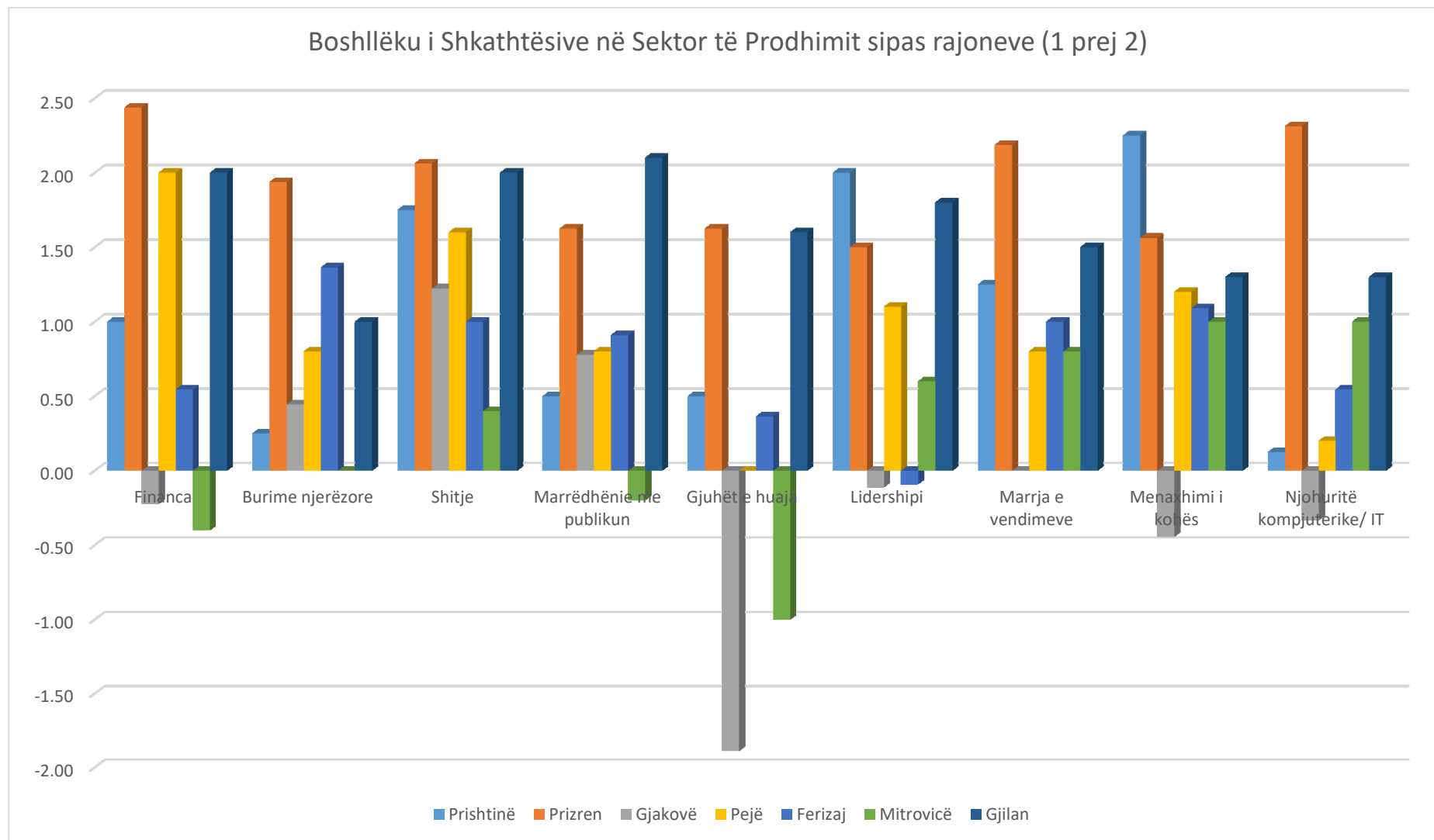


Figura 70 Boshllëku i Shkathtësive në Sektor të Prodhimit sipas rajoneve (1 prej 2)

Boshllëku i Shkathtësive në Sektor të Prodhimit sipas rajoneve (2 prej 2)

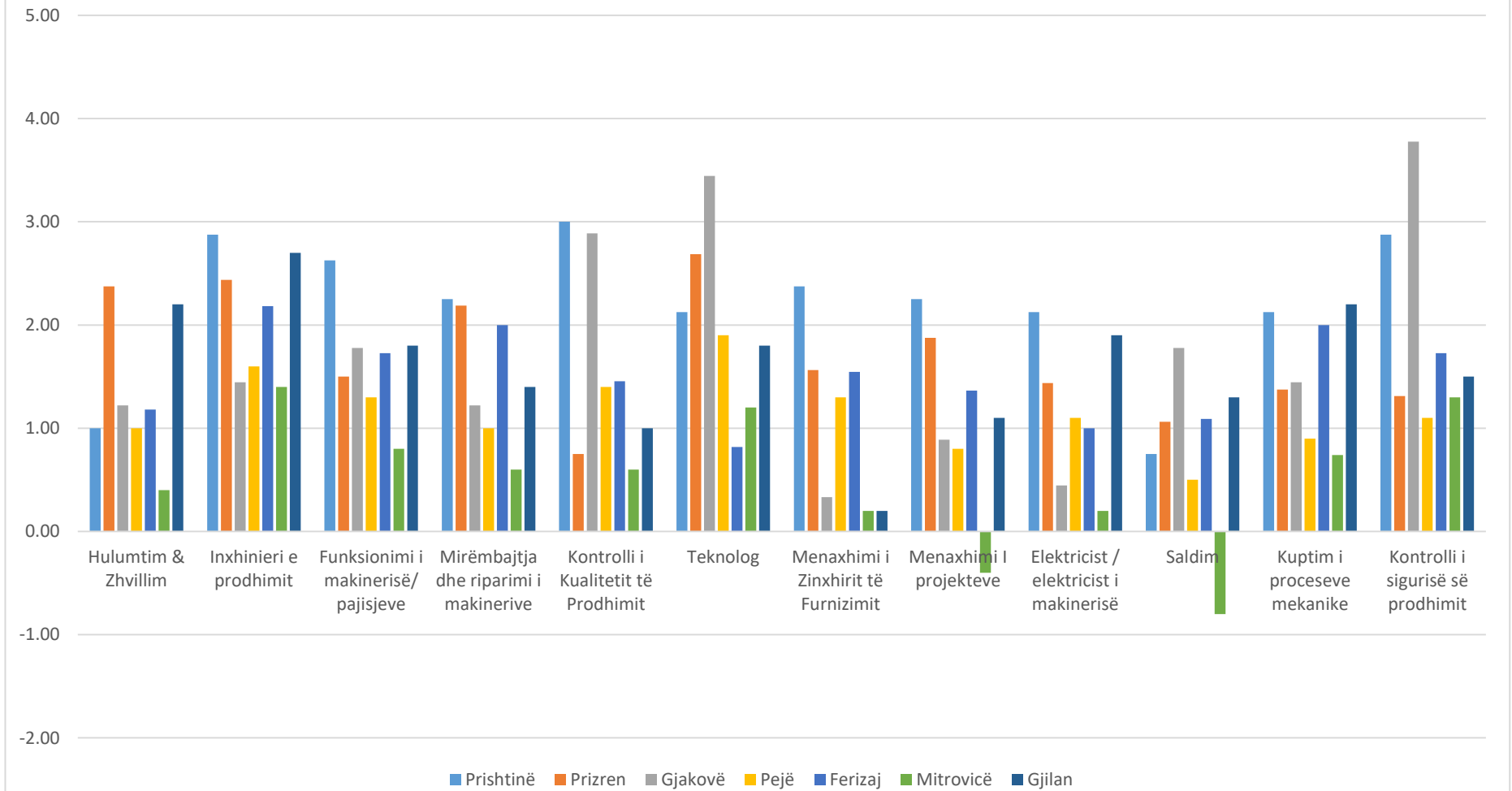


Figura 71 Boshllëku i Shkathtësive në Sektor të Prodhimit sipas rajoneve (2 prej 2)

Diskutim mbi rezultatet e boshllëkut të shkathtësive në sektor të prodhimit sipas rajoneve

Një analizë rajonale mbi vetë-vlerësimin e shkathtësive jep informata më të detajuara për boshllëkun ekzistues në nivel rajonal. Grafiku i parë përmbledh disa shkathtësi që janë relevante përgjatë sektorëve, ndërsa grafikët e dytë listojnë shkathtësitë më specifike apo më relevante për secilin sektor.

- **Prishtinë-** Sipas përgjigjeve të dhëna nga kompanitë e sektorit të prodhimit në Prishtinë, shkathtësitë në vijim duket të jenë në mungesë në këtë sektor: Kontrolli i Cilësisë së Prodhimit (3.00), Inxhinieria e Prodhimit (2.88), dhe Kontrolli i Sigurisë së Prodhimit (2.88). Sa i përket shkathtësive të përgjithshme, boshllëku më i madh raportohet në Menaxhimin e Kohës (2.25).
- **Prizren-** Sektori i prodhimit në Prizren liston shkathtësitë në vijim si më të vështirat për t'u gjetur: Teknolog (2.69), Inxhinieri e Prodhimit (2.44), dhe Hulumtim dhe Zhvillim (2.38). Sa i përket shkathtësive të përgjithshme, raportohet për mungesë në shkathtësi të Financave (2.44).
- **Gjakovë-** Respondentët nga ky rajon që i përkasin sektorit të prodhimit vlerësojnë Kontrollin e Sigurisë së Prodhimit (3.78), Teknolog (3.44) dhe Kontroll i Cilësisë së Prodhimit (2.89) në mesin e shkathtësive që vështirë gjenden në tregun e punës. Në aspekt të shkathtësive më të përgjithshme, prodhuesit në Gjakovë ankohen për mungesën e shkathtësive të Shitjes (1.22).
- **Pejë-** Kompanitë prodhuese në rajon të Pejës, japin rezultatet si në vijim sa i përket boshllëqeve më të mëdha në treg të punës: Teknolog (1.90), Inxhinieri e Prodhimit (1.60), dhe Kontroll i Cilësisë së Prodhimit (1.40). Ngjashëm si në Prizren, edhe prodhuesit e Pejës ankohen për mungesë të shkathtësive në Financa (2.00).
- **Ferizaj-** Të anketuarit nga sektori i prodhimit në këtë rajon raportojnë për boshllëqe substanciale në këto shkathtësi: Inxhinieri e Prodhimit (2.18), Kuptim i proceseve mekanike (2.00), dhe Mirëmbajtje dhe Riparim i Makinerisë (2.00). Shkathtësitë për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore janë mes shkathtësive të përgjithshme me boshllëkun më të madh në Ferizaj (1.36).
- **Mitrovica-** Respondentët nga rajoni i Mitrovicës tregojnë për furnizim joadekuat të fuqisë punëtore me shkathtësitë në vijim: Inxhinieri e Prodhimit (1.40), Kontroll i Sigurisë së Prodhimit (1.30), dhe Teknolog (1.20). Menaxhimi i Kohës dhe Njohuritë Kompjuterike (1.00) prijnë listën e boshllëkut të shkathtësive në mesin e shkathtësive të përgjithshme.
- **Gjilan-** Inxhinieria e Prodhimit (2.70), Hulumtim dhe Zhvillim (2.20) dhe Kuptimi i Proceseve Mekanike (2.20) janë mes shkathtësive me boshllëkun më të madh në mesin e kompanive prodhuese në Gjilan. Në anën tjetër, sa i përket shkathtësive të përgjithshme, kompanitë ankohen për mungesë të shkathtësive të Marrëdhënieve me Publikun (2.10).

Nëse ndiqet logjika e njëjte e krijimit të indekseve për boshllëkun e shkathtësive edhe në kontekst rajonal, atëherë fitojmë rezultatet si në vijim:

	Shkathtësi të sektorit të prodhimit	Shkathtësi të përgjithshme	Indeksi i përgjithshëm
Prishtinë	2.20	1.07	1.71
Prizren	1.71	1.92	1.80
Gjakovë	1.72	-0.06	0.96
Pejë	1.16	0.95	1.07
Ferizaj	1.51	0.75	1.18
Mitrovicë	0.52	0.25	0.41
Gjilan	1.59	1.62	1.60

Boshllëku i Shkathtësive në Sektor të Tregtisë sipas rajoneve (1 prej 2)

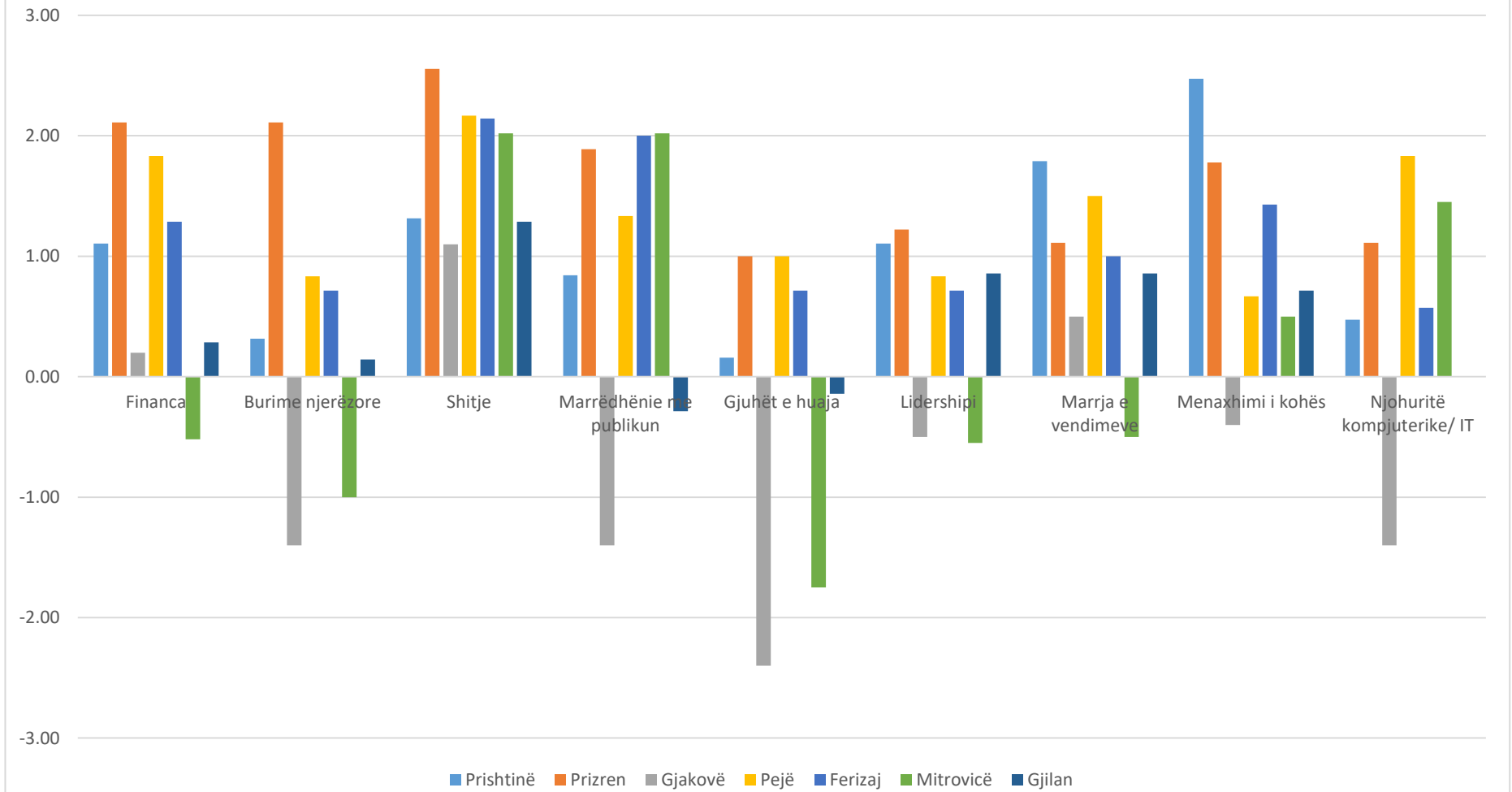


Figura 72 Boshllëku i Shkathtësive në Sektor të Tregtisë sipas rajoneve (1 prej 2)

Boshllëku i Shkathtësive në Sektor të Tregtisë sipas rajoneve (2 prej 2)

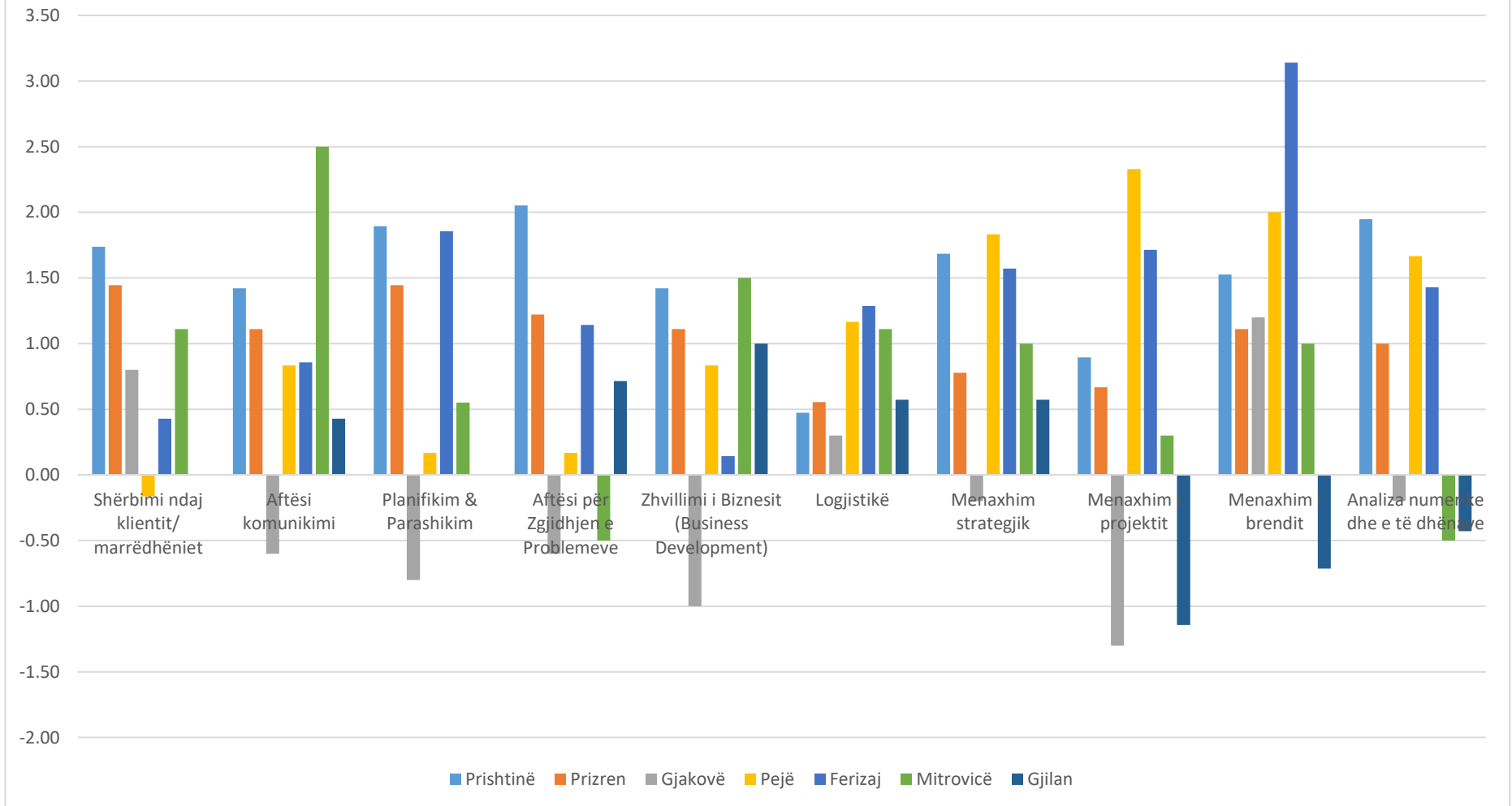


Figura 73 Boshllëku i Shkathtësive në Sektor të Tregtisë sipas rajoneve (2 prej 2)

Diskutim mbi rezultatet e boshllëkut të shkathtësive në sektor të tregtisë sipas rajoneve

- **Prishtinë-** Kompanitë tregtare në këtë rajon vlerësojnë lartë dhe raportojnë për mungesë të shkathtësive për shkathtësitë në vijim: Menaxhim i Kohës (2.47), Aftësi për Zgjidhjen e Problemeve (2.05), Analizë numerike e të dhënave (1.95) dhe Parashikim dhe Planifikim (1.89). Boshllëku më i vogël raportohet në Njohuritë e Gjuhëve të Huaja (0.16)
- **Prizren-** Respondentët nga ky rajon nga sektori i tregtisë raportojnë për boshllëk të ndjeshëm në këto shkathtësi: Shitje (2.56), Burime Njerëzore (2.11), Financa (2.11), Marrëdhënie me Publikun (1.89) dhe Menaxhimi i Kohës (1.79). Në anën tjetër shkathtësitë si Logjistika (0.56) apo Menaxhimi i Projekteve (0.67) nuk raportohen si problematike në rajonin e Prizrenit.
- **Gjakovë-** Respondentët vlerësojnë Menaxhimin e Markave tregtare (1.20), Shitjen (1.10), dhe Shërbimin ndaj klientëve (0.8) si shkathtësi për të cilat ka mungesë në këtë sektor. Në anën tjetër, për një mori shkathtësish, raportohet se furnizimi i atyre shkathtësive tejkalon kërkesën për to, siç është rasti për Njohuritë e Gjuhëve të Huaja (-2.40), Njohuritë Kompjuterike (-1.40) etj.
- **Pejë-** Shitja (2.17), Menaxhimi i Projekteve (2.33), dhe Menaxhimi i markave tregtare (2.00) listohen mes shkathtësive me boshllëkun më të madh në këtë rajon. Në krahun tjetër, respondentët shprehen të kënaqur me bollëkun e shkathtësive tjera si Shërbimi ndaj klientëve (-0.16), Parashikimi dhe planifikimi (0.17) apo Aftësitë për Zgjidhjen e Problemeve.
- **Ferizaj-** Respondentët nga ky rajon raportojnë mungesa në shkathtësitë si në vijim: Menaxhim i markave tregtare (3.14), Shitje (2.14), Marrëdhënie me publikun (2.00), Parashikim dhe planifikim (1.86) etj. Në mesin e shkathtësive për të cilat nuk raportohet ndonjë mungesë e konsiderueshme janë Zhvillimi i Biznesit të ri (0.14), dhe Shërbimi ndaj klientit (0.43).
- **Mitrovicë-** Të anketuarit vlerësojnë shkathtësitë e Komunikimit (2.50), Shitjen (2.02) dhe Marrëdhënien me Publikun (2.02) si shkathtësi me mungesë në treg në këtë rajon. Në anën tjetër, nuk raportohet për vështirësi në gjetjen e punëtorëve me shkathtësi tjera si Njohja e Gjuhëve të Huaja (-1.75), Menaxhimi i Burimeve Njerëzore (-1.00), Analiza Numerike e të Dhënave (-0.50) etj.
- **Gjilan-** Shkathtësitë e Shitjes (1.29) dhe Zhvillimit të Biznesit (1.00) janë mes shkathtësive për të cilat ka mungesë sipas të anketuarve nga rajoni i Gjilanit, ndërsa tregu duket sa duhet i furnizuar me punëtorë që kanë shkathtësi të Menaxhimit të Projekteve (-1.15), Menaxhimit të Markave Tregtare (-0.71), Analiza Numerike e të Dhënave (-0.43) etj.

	Shkathtësi të sektorit të tregtisë	Shkathtësi të përgjithshme	Indeksi i përgjithshëm
Prishtinë	1.06	1.51	1.30
Prizren	1.65	1.05	1.35
Gjakovë	-1.03	-1.06	-1.04
Pejë	1.33	1.18	1.25
Ferizaj	1.17	1.45	1.33
Mitrovicë	0.17	0.75	0.47
Gjilan	0.41	0.11	0.25

Boshllëku i Shkathtësive në Sektor të Shërbimeve sipas rajoneve (1 prej 2)

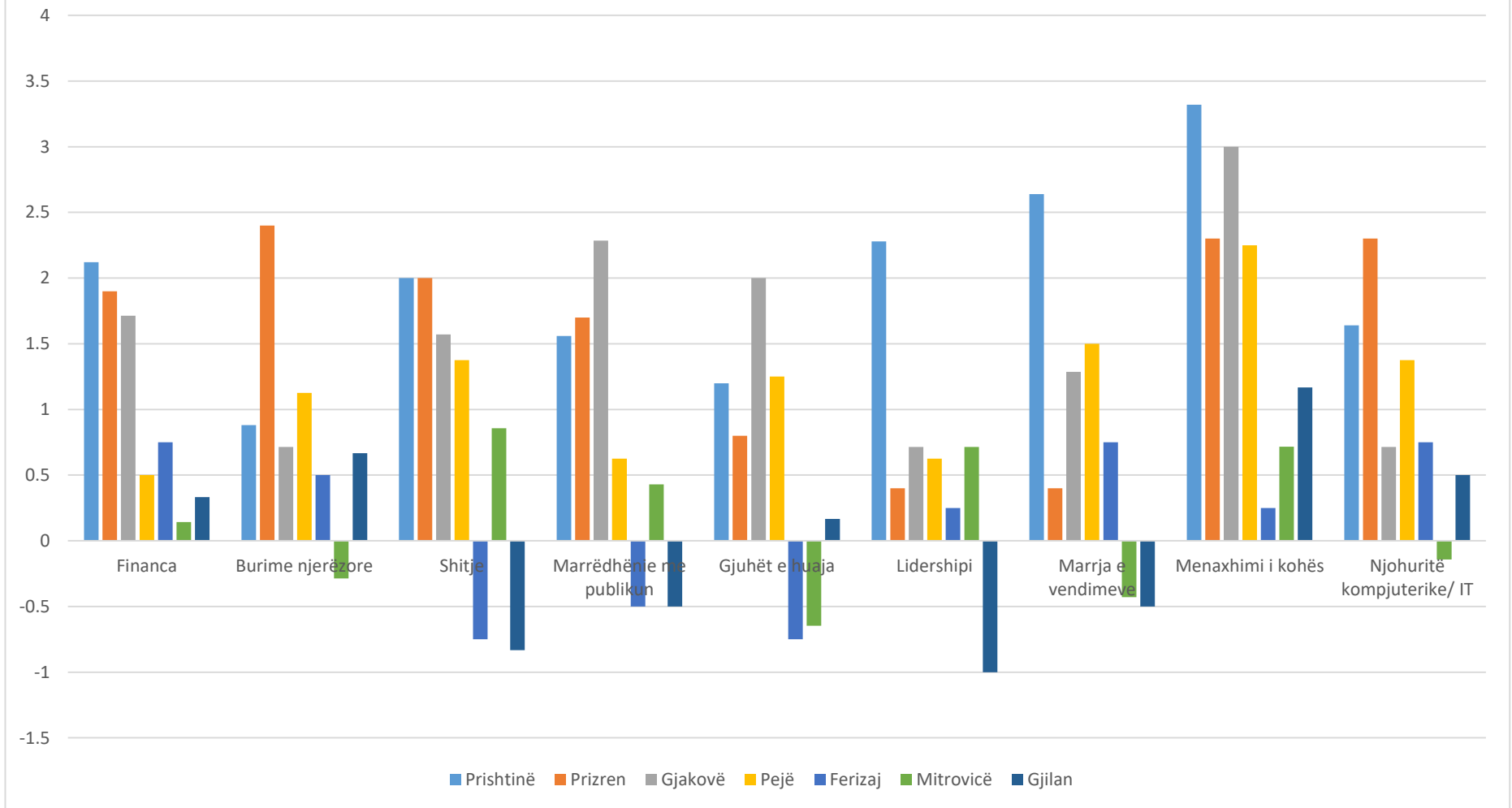


Figura 74 Boshllëku i Shkathtësive në Sektor të Shërbimeve sipas rajoneve (1 prej 2)

Boshllëku i Shkathtësive në Sektor të Shërbimeve sipas rajoneve (2 prej 2)

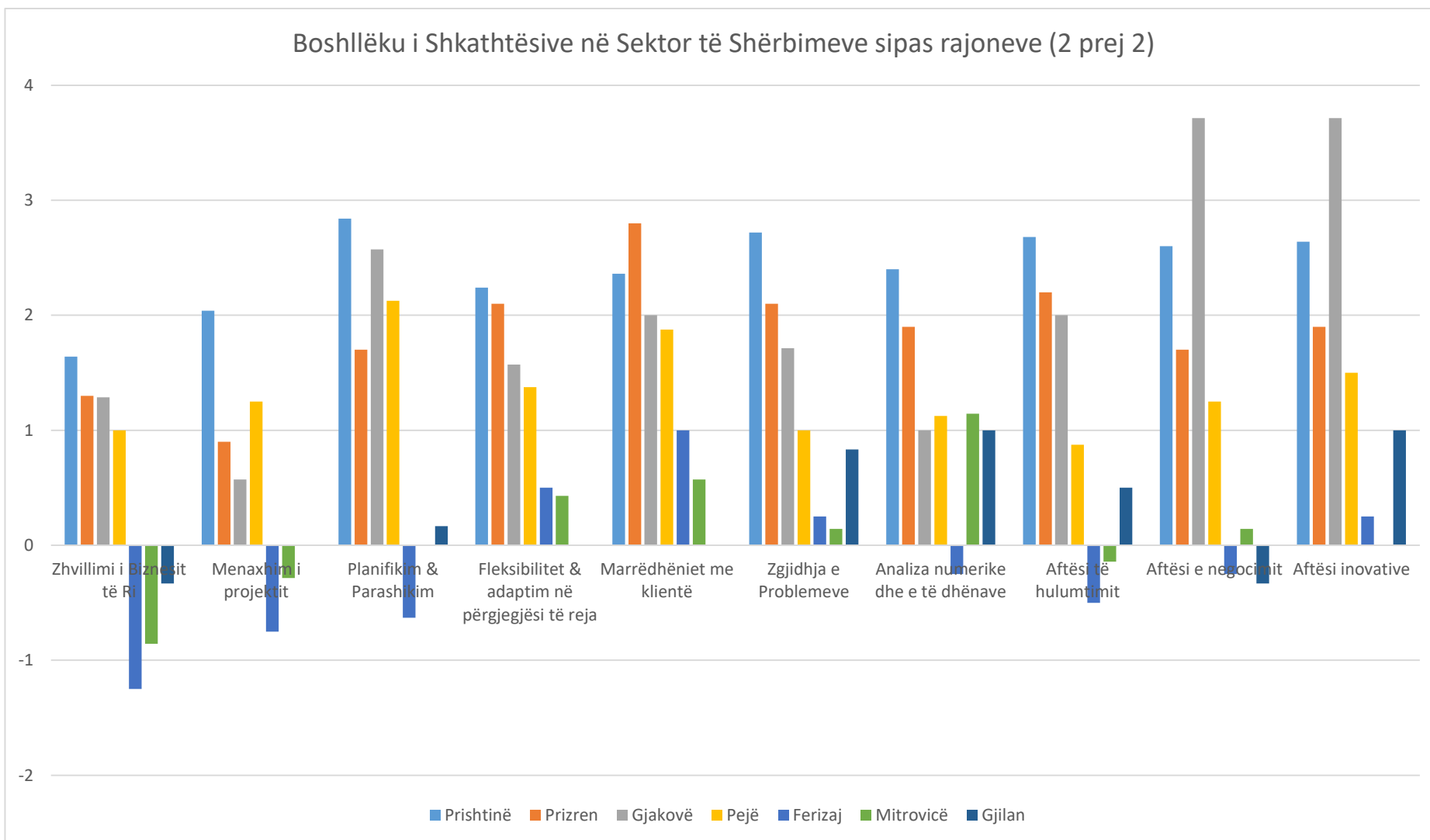


Figura 75 Boshllëku i Shkathtësive në Sektor të Shërbimeve sipas rajoneve (2 prej 2)

Diskutim mbi rezultatet e boshllëkut të shkathtësive në sektor të shërbimeve sipas rajoneve

- **Prishtinë-** Kompanitë që veprojnë në sektor të shërbimeve në këtë rajon raportojnë për mungesë të këtyre shkathtësive: Menaxhimi i kohës (3.32), Parashikim dhe Planifikim (2.84), Zgjidhje e Problemeve (2.72), Aftësi të hulumtimit (2.68) etj. Dy shkathtësitë me boshllëkun më të vogël janë Menaxhimi i Burimeve Njerëzore (0.88) dhe Njohuritë e Gjuhëve të Huaja (1.20).
- **Prizren-** Ngjashëm si në rajonin e Prishtinës, respondentët nga Prizreni raportojnë për mungesë të ndjeshme në shumë shkathtësi, përfshirë Shërbimin ndaj klientëve (2.80), Menaxhimin e Burimeve Njerëzore (2.40), Menaxhimin e kohës (2.30) etj. Në anën tjetër, nuk raportohet për mungesë të ndjeshme në shkathtësi si Lidershipi (0.40), Marrja e vendimeve (0.40), apo Gjuhët e Huaja (0.80).
- **Gjakovë-** kompanitë në sektor të shërbimeve në Gjakovë raportojnë për mungesë të shkathtësive të Inovacionit (3.71), Negocimit (3.71), Menaxhimit të Kohës (3.00), dhe Planifikimit dhe Parashikimit (2.57). Një mungesë më e vogël raportohet në shkathtësi si Menaxhimi i Projekteve (0.57), Menaxhimi i Burimeve Njerëzore (0.71) dhe Njohuritë Kompjuterike (0.71).
- **Pejë-** Respondentët nga ky rajon vlerësojnë Menaxhimin e Kohës (2.25), Parashikimi dhe Planifikimi (2.13) dhe Shërbimi ndaj klientëve (1.88) si shkathtësi me mungesën më të madhe në treg. Nuk raportohet për mungesë të ndjeshme në shkathtësi të Financave (0.50), Marrëdhënieve me Publikun (0.63), apo Lidership (0.63).
- **Ferizaj-** sipas të dhënave nga respondentët e sektorit të shërbimeve në Ferizaj, vetëm një nga shkathtësitë e listuara ka koeficient më të lartë se 1, gjegjësisht Shërbimi ndaj klientëve. Shkathtësitë e tjera duken mirë të mbuluara në sektorin e shërbimeve, ku për një numër të konsiderueshëm të shkathtësive (menaxhimi i projekteve, aftësitë e hulumtimit etj.), furnizimi tejkalon kërkesën për ato shkathtësi.
- **Mitrovicë-** Ngjashëm si në rajonin e Ferizaj, respondentët nga rajoni i Mitrovicës raportojnë për mungesë të ndjeshme për vetëm një shkathtësi, gjegjësisht Analizën Numerike të të Dhënave (1.14). Kërkesa është më e vogël se furnizimi për disa shkathtësi, gjegjësisht sa i përket Njohurive të Gjuhëve të Huaja (-0.65), Zhvillimit të Biznesit të ri (-0.86) etj.
- **Gjilan-** Përgjigjet nga sektori i shërbimeve në rajonin e Gjilanit japin të kuptojnë për ekzistimin e boshllëkut në shkathtësitë në vijim: Menaxhimi i Kohës (1.17), Analiza numerike e të dhënave (1.00) dhe Inovacion (1.00). Në anën tjetër, shkathtësitë si lidershipi apo shitja mund të gjenden më lehtësisht nga ky sektor në këtë rajon.

	Shkathtësi të sektorit të shërbimeve	Shkathtësi të përgjithshme	Indeksi i përgjithshëm
Prishtinë	2.41	1.96	2.2
Prizren	1.86	1.58	1.72
Gjakovë	2.01	1.56	1.79
Pejë	1.33	1.18	1.26
Ferizaj	-0.65	-0.08	-0.38
Mitrovicë	0.12	-0.08	0.03
Gjilan	0.28	0.00	0.14

V. Reflektim mbi rezultatet

Rezultatet e anketës së zhvilluar me kompani nga sektorë të ndryshëm japin informata shumë të vlefshme për barrierat me të cilat punëdhënësit ballafaqohen për gjetjen e fuqisë punëtore që do të ndikonte në zhvillimin dhe rritjen e konkurrueshmërisë së tyre.

Si përmbledhje, boshllëku më i madh i shkathtësive gjendet në sektorin e prodhimit dhe të shërbimeve, ndërsa sektori i tregtisë ballafaqohet me këtë problematikë në shkallë më të vogël. Në nivel kombëtar, analiza e boshllëkut të shkathtësive jep indekset e mëposhtme për këtë dukuri:

- **Sektori i prodhimit:** 1.33
- **Sektori i tregtisë:** 0.91
- **Sektori i shërbimeve (jo TIK):** 1.41

Lexuesit duhet të vënë re se këto indekse janë ndërtuar bazuar në vetë-vlerësimin e respondentëve mbi rëndësinë dhe disponueshmërinë e shkathtësive në tregun e punës, dhe jo duke u bazuar në analizë të jashtme të kompetencës së punëtorëve. Siç pasqyrohet në rezultate, kjo mund të shkaktojë dallime të mëdha mes përgjigjeve në rajone të ndryshme, dhe rrjedhimisht, një analizë e nivelit të ndërmarrjes do të nevojitej për të adresuar boshllëkun e shkathtësive në secilën organizatë. Këto rezultate duhet të shihen si vlerësim i përgjithshëm i sektorëve dhe rajoneve të ndryshme mbi nevojën për shkathtësi dhe disponueshmërinë e atyre shkathtësive në tregun e punës.

Të anketuarit në masë të madhe kanë konfirmuar perceptimin e ekzistimit të boshllëkut të shkathtësive, që cenon konkurrueshmërinë e sektorit privat dhe shkakton humbje të efikasitetit. Një pjesë e madhe e fajit për këtë gjendje i atribuohet sektorit të arsimit në vend, që po dështon të mbajë ritmin me kërkesat e sektorit privat. 64.3% e të anketuarve besojnë se institucionet arsimore po dështojnë të furnizojnë tregun me fuqi punëtore që zotëron shkathtësitë e kërkuara në tregun e punës. Si rezultat, punëdhënësit duhet të bazohen në trajnimet në vendin e punës për të adresuar këtë mungesë, dhe rrjedhimisht kjo do të thotë se punëtorëve do t'u nevojitet kohë më e gjatë për të kuptuar detyrat e punës dhe për të fituar kompetenca të plota mbi punën e tyre. Vetëm 4.3% e punëdhënësve theksojnë se punëtorët e ri janë plotësisht kompetent mbi funksionet e tyre brenda 1 muaji. Situata në këtë aspekt është veçanërisht shqetësuese për sektorët e prodhimit dhe të shërbimeve.

Dialogu mes sektorit privat dhe institucioneve arsimore është jo aq i zhvilluar, dhe nevojitet shumë punë për të krijuar ura të qëndrueshme të bashkëpunimit. Vetëm 37% e respondentëve thonë se konsultohen nga institucionet arsimore të paktën pjesërisht, ndërsa tjerët nuk kanë pasur ndonjë kontakt me këto institucione për këtë temë. Nëse sektori privat konsiderohet me të vërtetë si shtytës i zhvillimit ekonomik dhe krijues i vendeve të reja të punës, këto shifra duhet patjetër të përmirësohen. Megjithatë, edhe kompanitë duhet të bartin një pjesë të përgjegjësisë, meqenëse hezitojnë të ndërtojnë bashkëpunim afatgjatë me institucione arsimore.

Ndoshta një ndër rezultatet më të rëndësishme të anketës është se njohuria e komunitetit të biznesit për punën dhe rëndësinë e Qendrave për Aftësim Profesional është shumë e ulët. Për një numër shkathtësish, veçanërisht në sektorin e prodhimit, adresa e duhur për të gjetur zgjidhje për boshllëkun ekzistues të shkathtësive janë QAP, që janë krijuar me qëllim të furnizimit të tregut të punës me punëkërkuar që kanë njohuritë teknike që aq shumë kërkohen në tregun e punës. Ekziston një potencial tejet i madh për të ndërtuar partneritete mes sektorit privat dhe institucioneve të tilla për të ndërtuar një fuqi të kualifikuar punëtore. Një e gjetur inkurajuese e anketës është se bizneset që kanë njohuri me punën e QAP dhe që

kanë punëtorë që janë trajnuar në këto qendra, në masë të konsiderueshme janë të kënaqur me shkathtësitë e fituara nga punëtorët. Gjithashtu, diplomat e shkollave profesionale dhe certifikatat profesionale vlerësohen lartë sa i përket kualifikimeve që do të kërkohen nga punëdhënësit në pozitat e lira në të ardhmen. Megjithatë, një ndër sfidat kryesore me të cilat QAP-të ballafaqohen është mungesa e mjeteve financiare, dhe një bashkëpunim më i mirë me komunitetin e biznesit mund të ndihmojë në eksplorimin e mënyrave të reja të financimit.

Bazuar në rezultatet e anketës, institucionet arsimore duhet të punojnë më shumë për të përshtatur kurrikulat e tyre me nevojat dhe kërkesat e sektorit privat. 48.1% e të anketuarve theksojnë se kurrikulat arsimore nuk janë në përputhshmëri me nevojat e sektorit, dhe rrjedhimisht 48.6% e të anketuarve theksojnë se institucionet arsimore po dështojnë të plotësojnë nevojën për shkathtësi në sektorin privat. Kjo e dhënë është shumë shqetësuese, veçanërisht kur merret parasysh shkalla e lartë e papunësisë në vend. Një zgjidhje logjike për këtë problem është përmirësimi i dialogut mes bizneseve dhe institucioneve arsimore. Kjo edhe është e gjetur e anketës së zhvilluar, ku “konsultimi me sektorin privat në baza të rregullta” është opsioni i dytë më i shpeshtë pas “ndërtimit të partneriteteve për kryerjen e punës praktike për studentë” si mënyrë për adresimin e pamundësisë së institucioneve arsimore për të furnizuar tregun me punëkërkues që zotërojnë shkathtësi të vyeshme.

Një e gjetur tejet inkurajuese e anketës është se përkundër sfidave të raportuara, respondentët janë shumë optimistë sa i përket potencialit për krijimin e vendeve të reja të punës, veçanërisht në sektor të prodhimit. Në përgjithësi, aftësitë e buta janë shumë të kërkuara tek të gjithë punëtorët e ri në gjithë sektorët, përderisa sektori i prodhimit i kushton më së shumti rëndësi shkathtësive teknike të lidhura me industrinë. Në këtë rast bëhet fjalë për shkathtësi që duhet të fitohen nëpër institucione të AAP apo QAP, dhe jo në institucione të arsimit të lartë, gjë që edhe më shumë vë në pah nevojën për të reformuar këtë sektor. Për më shumë, kompanitë e sektorit të prodhimit theksojnë se këto shkathtësi nuk nevojiten vetëm për momentin, por edhe në të ardhmen, kur merret parasysh fakti se 68% e tyre kanë zgjedhur “shkathtësitë teknike në linjat e prodhimit” si njërin ndër dy shkathtësitë që do të ketë nevojë edhe pas 10 viteve .

Zbërthimi rajonal dhe sektorial i të dhënave jep një pasqyrë më të plotë të sfidave me të cilët sektorët ballafaqohen në rajone të ndryshme, dhe duhet të përdoren si referencë për institucione arsimore dhe politikëbërës gjatë hartimit të reformave për adresimin e boshllëkut të shkathtësive.

VI. Raste Studimore

Në mënyrë që të fitohet një pasqyrë më e detajuar e sfidave me të cilat ballafaqohen kompanitë kosovare në përpjekjet e tyre për të gjetur personel të kualifikuar për nevojat e tyre, si dhe të kuptohen strategjitë e tyre për mbushjen e vendeve të reja të punës, kemi zhvilluar intervista të detajuara me një numër të kompanive. Për qëllime të kësaj natyre, janë intervistuar disa kompani që kanë shfaqur potencial të theksuar për krijimin e vendeve të reja të punës në sektorët në të cilin ata veprojnë.

a) Sektori i Prodhimit

Calabria – Rajoni i Gjilanit

Calabria është kompani e vendosur në Gjilan, që së fundi ka privatizuar dhe ka funksionalizuar një fabrikë për përpunimin e mishit. Kompania punëson rreth 75 punëtorë dhe ka plane që të punësojë edhe 50-60 individë tjerë në të ardhmen e afërt (gjatë 3-6 muajve në vijim). Kompania shet produktet e mishit nën markën tregtare *Natura*, dhe së fundi ka hapur disa pika të shitjes dhe ka lidhur bashkëpunim me disa rrjete të supermarketeve në vend. Duke pasur parasysh potencialin e tyre për krijimin e vendeve të reja të punës, kemi intervistuar z. Gëzim Selimi, i cili ka ndarë informata mbi planet e kompanisë në të ardhmen dhe qasjen e tyre për gjetjen e punëtorëve të ri.

Fillimisht, Selimi sqaron se kapacitetet përpunuese të fabrikës janë shumë më të larta se kërkesa për produkte të tilla në tregun vendor, prandaj kanë plane për të depërtuar në tregje të huaja. Në aspekt të nevojës për shkathtësi, kompania ka një teknolog (pozitiv kjo kyçe për kompaninë), që ka përfunduar shkollimin në Turqi. Megjithatë, ata ftojnë edhe një **teknolog nga shteti i Maqedonisë** në raste kur ka nevojë për trajnime shtesë. Pozitat fillestare në kompani mbushen përmes konkurseve të hapura që publikohen në portale dhe radio lokale, ndërsa kompania nuk kërkon ndonjë kualifikim specifik për këto pozita. Këta punëtorë fillimisht punësohen në **kohë provuese/punë praktike për periudhë 2-3 javore**, në mënyrë që punëdhënësi të shoh interesimin e punëtorit për të punuar në fabrikë dhe të vlerësojë se a është ai punëtor i besueshëm.

Një nga funksionet kyçe në kompani është ai i kasapit/mishtarit. Kompania sqaron se ka kontraktuar një institucion privat për të trajnuar kasapët, të cilët rrjedhimisht edhe janë certifikuar. Institucioni trajnues ka kontraktuar një ekspert nga Italia për të ofruar trajnimin dhe për të vlerësuar individët që kanë ndjekur atë trajnim. Sipas ueb faqes së Autoritetit Kombëtar të Kualifikimeve, standardi i profesionit për mishtar/kasap është zhvilluar nga projekti EU KOSVET V, mbështetur nga Swisscontact. Kompania nuk është kontaktuar ndonjëherë dhe nuk ka njohuri për punën e zhvilluar në Qendrat e Aftësimin Profesional, që mund t'i asistojnë ata në përpjekjet e tyre për të gjetur fuqi të kualifikuar punëtoare. Megjithatë, në aspekt të përgjithshëm, kompania thekson se arsimimi profesional në vend nuk është i zhvilluar sa duhet.

Kompania ka pranuar studentë nga Shkolla e Bujqësisë për punë praktike në disa raste. Megjithatë, meqenëse ende janë në faza fillestare të operimit, ende nuk kanë zhvilluar ndonjë plan afatgjatë për bashkëpunim mbi punë praktike të studentëve me institucione të arsimit. Kompania shprehet e hapur për të provuar zbatimin e sistemit dual.

Devolli Corporation – Rajoni i Pejës dhe Gjakovës

Për qëllime të këtij studimi, kemi zhvilluar një intervistë të detajuar me z. Zija Shabi, Kryeshef i Operacioneve në kompaninë Devolli Corporation, që merret me prodhimin e produkteve të kafes, dyshekëve dhe shpuzës. Kompania për momentin është duke investuar në rritjen e kapaciteteve prodhuese dhe për të zgjeruar gamën e prodhimit, duke krijuar kështu nevojën për rritjen e numrit të punësuarve. Në përgjithësi kompani punëson rreth 500 persona, me plane ekzistuese për të rritur këtë numër në 600. Shumica e punëtorëve të rinj do të punojnë në linjë për prodhimin e dyshekëve (nënsektor i përpunimit të tekstitit).

Shabi sqaron se kompania planifikon të transferojë prodhimin e dyshekëve dhe shpuzës nga lokacioni kryesor i kompanisë në Pejë, në një objekt më të madh në Gjakovë, në mënyrë që të investohet për rritjen e kapaciteteve për prodhimin e tyre, dhe për të investuar në teknologji të reja për prodhimin e kafes. Kompania planifikon të aranzhojë transportin nga Peja në Gjakovë për punëtor ekzistues në linjën e dyshekëve, ndërsa do të rekrutojë punëtorë nga rajoni i Gjakovës për pozitat e reja. Bazuar në këtë, dhe bazuar edhe në dy rastet studimore të sqaruara në pjesën në vijim, **shihet se nevoja për punëtorë të kualifikuar në industrinë e tekstitit në rajon të Gjakovës është në rritje e sipër.**

Për pozita fillestare, punëtorët rekrutohen përmes konkurseve të hapura, dhe nuk ka ndonjë kërkesë specifike mbi kualifikimin e tyre. Zakonisht, punëtorët e ri trajnohen nga stafi ekzistues i kompanisë, të cilët ndajnë njohuritë e tyre me punëtorët e ri. Megjithatë, për detyra më specifike, si për shembull operimi me makineri “CNC”, punëtorët trajnohen nga stafi i kompanisë që bën shitjen e pajisjes.

Devolli Corporation ballafaqohet me boshllëkun e shkathtësive në baza të rregullta, veçanërisht në profile teknike. Inxhinierëve elektrikë dhe të makinerisë që diplomojnë nga institucionet arsimore shpeshherë u mungon përvoja praktike dhe njohuritë për kryerjen e punëve që kërkohen nga ta. Ky fakt rithekson rëndësinë për të punuar në krijimin e bashkëpunimeve mes institucioneve arsimore dhe sektorit privat përmes punës praktike gjatë studimeve, në mënyrë që të lehtësohet kalimi nga shkolla në vend të punës. Kjo duket të jetë një gjetje në mesin e shumë nën-sektorëve nga industria e prodhimit.

Kompania po ashtu thekson mungesën e interesimit mes gjeneratave të reja për shkollat profesionale, pavarësisht faktit se studentët duhet të fillojnë të ndërtojnë profilet e tyre gjatë asaj moshe. Deri tani, kompania ka pasur bashkëpunim jo shumë të madh me institucionet e AAP apo me QAP. Shabi thekson se në disa raste janë përpjekur të punësojnë njerëz nga QAP, por pavarësisht faktit që kanë qenë të papunë, këta individë kanë pasur **pritje jorealiste** për kushtet e punës. Së fundi kompania ka filluar të angazhojë praktikantë për aktivitete dhe procese të ndryshme të punës, dhe ka kapacitete që të angazhojë edhe të paktën 10 praktikantë për punë praktike 3-mujore.

Creative SHPK –Rajoni i Gjakovës

Creative SHPK është kompani prodhuese në Gjakovë, që shërben si kontraktor i prodhimit të konfeksionit në industrinë e tekstitit për një kompani holandeze. Kompania e cila është themeluar rishtazi, prodhon uniforma të punës për kompaninë në fjalë dhe eksporton shumicën e prodhimit. Creative SHPK ka filluar me 12 punëtorë, ndërsa tani ka mbi 60. Sipas z. Milot Bicurri, drejtor ekzekutiv në këtë kompani, planifikojnë të rrisin edhe më tej numrin e të punësuarve me deri 100 punëtorë, duke pasur parasysh kërkesat në rritje të bashkëpunëtorëve nga Holanda.

Megjithatë, gjetja e personelit të kërkuar në këtë industri në Gjakovë është duke u vështirësuar. Kompania ka **kontraktuar specialistë nga Shqipëria** për udhëheqjen e proceseve të prodhimit në kompani, duke pasur parasysh vështirësitë e gjetjes së personelit me shkathtësitë e kërkuara brenda vendit. Këta specialistë nga Shqipëria janë po ashtu përgjegjës për ofrimin e trajnimeve për punëtorët e ri. Bicurri thekson se të gjithë të punësuarit kalojnë nëpër program trajnimi që zgjat nga 2 javë deri 1 muaj, varësisht nivelit paraprak të shkathtësive të punëtorit. Kompania ka provuar të marrë të punësuar që kanë ndjekur trajnime në QAP, por theksojnë se nuk janë të kënaqur me shkathtësitë e zotëruara nga kandidatët, dhe janë detyruar që edhe atyre t'u ofrojnë trajnime në vendin e punës.

Si rrjedhojë e **vështirësive në gjetjen e fuqisë së kualifikuar punëtore**, kompania ka adoptuar një sistem të tyre për rekrutimin e stafit të ri. Fillimisht, punëtorët e ri ndjekin trajnim 1 mujor, dhe gjatë kësaj periudhe kompania mbulon shpenzimet e ushqimit për ta. Gjatë 3 muajve në vijim, punëtorët angazhohen me kontratë provuese, me paga më të ulëta se mesatarja. Pas përfundimit të periudhës testuese, punëtorët angazhohen në baza afatgjate dhe u ofrohet një pagë prej €230 - €270, varësisht efikasitetit të punëtorëve. Kohëzgjatja më e lartë për arritjen e kompetencave në vendin e punës ka rezultuar në një shkallë të ulët të efikasitetit për kompaninë (rreth 30%), përderisa kompanitë e kësaj industrie në vende tjera (p.sh. Shqipëria) janë në gjendje të arrijnë shkallë shumë më të lartë të efikasitetit (80-90%). Kjo shifër padyshim se duhet të rritet në mënyrë që kompania të bëhet profitabile dhe plotësisht konkurruese në tregun e jashtëm. Përndryshe, përfitimi i të pasurit e një fuqie të lirë punëtore humbet si rezultat i produktivitetit më të ulët të punëtorëve.

Për më shumë, kompania shpreh shqetësimin për **mungesën e teknikëve të makinerisë** në këtë sektor, gjë që bën mirëmbajtjen e makinerive shumë të vështirë. Kompania ka gjetur një zgjidhje duke kontraktuar një teknik nga Shqipëria, që viziton kompaninë çdo dy javë për kontrole rutinore dhe për ndonjë ndërhyrje/riparim eventual. Sipas kompanisë (gjë që konfirmohet edhe nga kompania Intertex më poshtë), vetëm një person në tërë rajonin e Gjakovës ka ekspertizën teknike për riparimin e makinerive për përpunimin e tekstilit. Personi në fjalë ka mbaruar shkollimin e tij në Kroaci shumë kohë më parë, dhe vazhdon t'i shërbejë industrisë lokale edhe sot e kësaj dite, pavarësisht faktit se ka kaluar moshën e pensionimit. Përkundër nevojës evidente, **asnjë institucion arsimor nuk e adreson këtë fushë.**

Intertex –Rajoni i Gjakovës

Ngjashëm si në rastin paraprak, Intertex është kompani prodhuese që shërben si prodhues i kontraktuar në fushën e tekstilit për një numër të klientëve të huaj, duke përfshirë prodhuesit e automjeteve si Volvo apo Volkswagen. Kompania që për momentin punëson 200 punëtorë planifikon që të rrisë punësimin në masë të konsiderueshme, si rrjedhojë i kërkesave të kompanive partnere në vendet e eksportit.

Përfaqësuesit e kompanisë shprehin shqetësimin e tyre në gjetjen e fuqisë së kualifikuar punëtore. Ky faktor për momentin paraqet pengesën kryesore për rritjen e kapaciteteve të përpunimit, dhe rrjedhimisht rritjen e eksporteve drejtuar vënëve të BE. Për momentin, procesi i rekrutimit dhe trajnimit të punëtorëve të ri zgjat 5-6 muaj, që përkthehet në kosto shtesë për kompaninë. Së fundi Intertex ka pranuar kërkesë nga një nga partnerët që të fillohet me një linjë të re të përpunimit për një produkt specifik, dhe rrjedhimisht janë në proces të kërkimit të punëtorëve të kualifikuar që të fillohet me punë.

Të gjithë punëtorët e ri kalojnë në një trajnim të dhënë nga udhëheqësit e prodhimit pas orarit të punës, në mënyrë që të njoftohen me kërkesat e vendit të punës. Gjatë periudhës trajnuese, punëtorët marrin pagë më të ulët, e cila pastaj rritet në një pagë konkurruese me industrinë pas përfundimit të trajnimit. Pavarësisht kësaj, kompania raporton se has në vështirësi për gjetjen e punëtorëve. Si një hipotezë e

mundshme, mund të fitohet përshtypja se si rezultat i faktorëve të jashtëm (siç janë remitencat), paga mesatare minimale për të cilën punëtorët janë të gatshëm të punojnë është më e lartë, përkundër normës së lartë të papunësisë. Gjithashtu, kompania raporton për vështirësi në gjetjen e punëtorëve të kualifikuar për udhëheqjen e proceseve të prodhimit. Si rikujtim, kompania tjetër e kësaj industrie ka vendosur të kontrakttojë personel nga Shqipëria për aktivitete të tilla.

Për dallim nga rasti i Creative SHPK, Intertex ka punësuar rreth 10 punëtorë që kanë ndjekur trajnime në QAP dhe shprehen të kënaqur me shkathtësitë e atyre punëtorëve. Në të shumtën e rasteve, atyre punëtorëve i është nevojitur një kohë më e shkurtër e trajnimit në vend të punës (afro 2 javë) për t'u bërë kompetent në detyrat e tyre. Gjithashtu vlen të theksohet se Gjakova ka një Shkollë të Mesme të Konfeksionit; megjithatë kompania nuk ka ndërtuar ndonjë bashkëpunim me këtë institucion.

Intertex i rikonfirmon shqetësimet e sqaruara më lartë të kompanisë Creative SHPK mbi mungesën e teknikëve të makinerisë për këtë industri. Duke pasur parasysh potencialin që ky sektor është duke dëshmuar, si në aspekt të krijimit të vendeve të punës ashtu edhe në rritje të eksportit, politikëbërësit duhet të zhvillojnë alternativa për adresimin e boshllëkut të shkathtësive në këtë rajon.

b) Sektori i Tregtisë

Orbico & Passable – Rajoni i Prishtinës

Fikret Havolli, bashkëthemelues i dy kompanive, *Orbico* dhe *Passable*, u pajtua që të ndan me ne përvojat e tij me tregun e punës në aspekt të boshllëkut të shkathtësive. Këto dy kompani që veprojnë në sektorin e shitjes me shumicë në industrinë e produkteve ushqimore, higjienike dhe kozmetike, së bashku punësojnë rreth 110 persona, shumica e të cilëve në pozita fillestare.

Që të dyja kompanitë kanë **shfrytëzuar konkuret publike dhe shërbimet “headhunting”** nga kompani lokale për gjetjen e punëtorëve në nivele menaxheriale, përderisa për pozita më të ulëta, rekrutimi është zhvilluar përmes **referencave të punëtorëve ekzistues**. Arsyeja për një qasje të tillë, që jo domosdo rezulton në gjetjen e punëtorëve me shkathtësitë më të përshtatshme për profil të caktuar, ka të bëjë me vetë natyrën e industrisë dhe operacionet e kompanisë. Shumica e pagesave për produktet që i dërgojnë tek klientët kryhen me para të gatshme kur malli arrin tek konsumatorët, ku pastaj jepet një kupton fiskal. Meqenëse punëtorët e terrenit (pozitë fillestare për kompaninë) duhet të merren me transaksione me para të gatshme, kompanisë i nevojiten punëtorë të besueshëm (dhe të njohur për ta), që punësohen përmes referencave. Në të kaluarën, kompania ka hasur disa probleme me punëtorë të ri të panjohur që janë rekrutuar përmes konkurseve, gjë që ka detyruar kompaninë të ndryshojë strategjinë e punësimit. Megjithatë, në të ardhmen kompanitë planifikojnë të largojnë nga përdorimi pagesat me para të gatshme, dhe kjo do t'u mundësojë atyre t'i kushtojnë rëndësi më të madhe shkathtësive dhe kualifikimeve edhe për pozitat fillestare në kompani.

Si rezultat i rritjes së vazhdueshme, është planifikuar edhe rritja e numrit të punëtorëve në të dy kompanitë. Shtytësit kryesor për këtë rritje janë disa marka të reja tregtare me të cilat njëra nga kompanitë do të fillojë të punojë në sektorin e kozmetikës, dhe mundësia për të filluar edhe shitjen me pakicë në tregun e kozmetikës. Të dy kompanitë kanë një **akademi të përbashkët të trajnimit**, e cila përdoret për të trajnuar punëtorët mbi kërkesat e profileve të caktuara dhe për të përditësuar shkathtësitë e tyre në baza të rregullta. Ekspertë të huaj kontraktohen si trajnerë, veçanërisht për ofrimin e programeve të trajnimit për funksione kyçe të kompanisë, siç janë shitja dhe logjistika. Kompanitë përdorin edhe njohuritë dhe

ekspertizën e kompanive ndërkombëtare me të cilat kanë lidhur bashkëpunim sa i përket strukturimit të programeve të trajnimit. Punëtorët e ri zakonisht kalojnë nëpër trajnim bazik për një periudhë **1-3 mujore**, ndërsa trajnimet më të detajuara dhe specializuara mund të zgjasin në mes **1-3 viteve**.

Programet e punës praktike dhe mentorimi për punëtorët e ri shihen si shumë të rëndësishme për ndërtimin e bashkëpunimit konstruktiv me sektorin e arsimit. Kompanitë kanë bashkëpunim të mirë me njërën nga institucionet e arsimit në vend (Institutin Riinvest) për programe të punës praktike për studentë në divizionin e shitjeve të kompanive, si dhe pohojnë se kanë kapacitet për pranimin e numrit edhe më të madh të praktikantëve. Sistemi dual gjerman/zviceran shihet si mundësi e mirë për lidhjen e sektorit privat me tregun potencial të punës. Së fundi, Havolli shpreh besimin e tij se institucionet duhet të punojnë më shumë për të nxitu një etikë të mirë të punës që nga mosha shumë e re tek të gjithë individët që vijnë në mësimet në nivele të ndryshme.

c) Sektori i shërbimeve

Hymeri Kleemann dhe Mjeshtri – Rajoni i Prishtinës

Hymeri Kleemann është kompani e specializuar në montimin dhe mirëmbajtjen e ashensorëve dhe shkallëve lëvizëse, me prezencë në Kosovë, Shqipëri dhe rishtazi edhe në Gjermani. Kompania është partner ekskluziv i *Kleemann Group* për territorin e Shqipërisë dhe Kosovës. Në anën tjetër, Mjeshtri është kompani për instalimin dhe mirëmbajtjen e pajisjeve të ndryshme për ujë, rrymë, ngrohje, pajisjeve elektrike dhe të ngjashme në territorin e Kosovës. Për qëllime të këtij studimi, kemi zhvilluar intervistë të detajuara me z. Hysni Ymeri, pronar i të dy kompanive që punësojnë më shumë se 55 njerëz.

Boshllëku i shkathtësive me të vërtetë është çështje shqetësuese për të dy kompanitë, qoftë në aspekt të funksionimit në tregun lokal, mirëpo edhe në kontekst të zgjerimit të prezencës së tyre në tregje tjera. Që të kuptohet më mirë shkalla e boshllëkut të shkathtësive, Ymeri sqaron që në rastet kur kompania publikon ndonjë shpallje për “punë të zyrës”, për shembull agjent i qendrës së thirrjes, ata pranojnë rreth 120-150 aplikacione, shumica nga të cilët me diploma të nivelit bachelor. Në anën tjetër, kur publikojnë shpallje për profile teknike, për shembull Mjeshtër i Sistemeve të Ngrohjes, ata e konsiderojnë se **janë me fat nëse një apo dy persona aplikojnë për atë pozitë**. Boshllëku i shkathtësive paraqet **kërcënim serioz për të dyja kompanitë**, qoftë në aspekt të tregut të brendshëm apo edhe në atë ndërkombëtar. Së fundi kompania Mjeshtri është detyruar të refuzojë një bashkëpunim për shërbime të mirëmbajtjes me një rrjet të marketeve në Kosovë, pikërisht për shkak të vështirësive në gjetjen e personelit të kualifikuar.

Sa i përket praktikave të tanishme për punësimin dhe trajnimin e punëtorëve, Ymeri sqaron se mbahen trajnime në vendin e punës që zgjasin nga 6-12 muaj për gjithë punëtorët. Kompania punëson edhe njerëz me shkathtësi të specializuara edhe të tjerë me shkathtësi bazike, që nevojiten për mirëmbajtjen e ashensorëve apo shkallëve lëvizëse. Në shumë raste, kompania punëson drejtpërdrejtë nga Fakulteti i Inxhinierisë Elektrike apo Fakulteti i Makinerisë, fillimisht duke ofruar kontrata provuese tre mujore, dhe pastaj duke i punësuar ata në baza të rregullta. Shkalla se sa janë të kënaqur me shkathtësitë e punëtorëve ndryshon nga rasti në rast.

Në anën tjetër, kompania sqaron se ka provuar të ndërtojë bashkëpunim me njërën nga shkollat e arsimit dhe aftësimin profesional, dhe përvoja që kanë pasur lë shumë për të dëshiruar. Ata janë pajtuar t’i ofrojnë mundësi të punës praktike për 25 nxënës nga shkolla profesionale, me mundësi punësimi për ata që tregojnë rezultat të mirë në punë. Megjithatë, kompania në fund nuk ka punësuar asnjë nga praktikantët. Ymeri sqaron si në vijim **“gjysma e studentëve na kanë kërkuar që t’u nënshkruajmë vërtetimin se kanë**

ndjekur punën praktike që në ditën e parë, në mënyrë që mos të vijë në ditët e mbetura fare, ndërsa gjysma tjetër nuk kanë dashur as të veshin uniformë në vendin e punës (p.sh. helmata apo dorëza mbrojtëse), duke na dhënë përshtypjen e një jo interesimi total, apo se nuk e dinë se pse janë duke e ndjekur atë program". Ky rrefim është jashtëzakonisht paradoksal për vetë faktin se shkollat profesionale kanë për qëllim të përgatisin profile që i përshtaten kësaj industrie apo të ngjashme.

Planet për themelimin e një institucioni të arsimit profesional post-sekondar

Kompania së fundi ka identifikuar mundësi të mira të zhvillimit në tregun gjerman, për ofrimin e shërbimeve për montimin dhe mirëmbajtjen e ashensorëve dhe shkallëve lëvizës për disa klientë. Kompania veçse ka filluar funksionimin në këtë treg, dhe kanë gjetur mundësi të reja për rritjen e prezencës së tyre në treg. Duke pasur në konsideratë sfidat tejet të mëdha në gjetjen e fuqisë së kualifikuar punëtore, dhe duke konsideruar nevojën për rritjen e numrit të punëtorëve, kompania ka vendosur të themelojë një **shkollë apo akademi profesionale**, që do të ofrojë kualifikime në shtyllën e 5 të Kornizës Kombëtare të Kualifikimeve. Shkolla do të ofrojë kualifikime në 5 profile të ndryshme në industri, kryesisht për mbushjen e nevojave të fuqisë punëtore për kompaninë në tregun gjerman (por edhe për individë tjerë të interesuar). Shkolla do të përdorë **sistemin dual zviceran/gjerman**, që nënkupton se individët që ndjekin programin do të kombinojnë mësimin në ambiente shkollore me përvojë praktike gjatë punës në kompani për një periudhë 2 vjeçare. Fillimisht, këta individë do të kalojnë edhe në një kurs intensiv 6-9 mujor për gjuhën gjermane, para se të vazhdohet me arsimimin teknik.

Kompania ka identifikuar një sërë sfidash që mund të paraqesin vështirësi në zbatimin e programit. E para dhe më e rëndësishmja, kompania ka identifikuar si vështirësi gjetjen e trajnerëve të kualifikuar për ofrimin e trajnimeve për pjesëmarrës. Së dyti, njohja e kualifikimeve të fituara në Kosovë në tregun gjerman mund të paraqesë vështirësi. Megjithatë, kompania ka filluar një bashkëpunim me GIZ (*Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit*), që ka ofruar t'i ndihmojë kompanisë në implementimin e projektit dhe tejkalimin e barrierave ekzistuese. Ata do ta asistojnë kompaninë në gjetjen e trajnerëve të kualifikuar për programe dhe për lidhjen e bashkëpunimit me institucione të arsimit profesional në Gjermani. Kompania veçse ka filluar një bashkëpunim me shkollë profesionale në Dortmund, që ka rëndësi kyçe në suksesin e gjithë iniciativës. Pas përfundimit të programeve dy-vjeçare, kompania do ta ftojë një trajnues të licencuar (maestro) nga Gjermania për të vlerësuar njohuritë dhe shkathtësitë e studentëve. Nëse vlerësimi është pozitiv, kandidatët do të udhëtojnë në Gjermani për të ndjekur një program trajnimi intensiv 3-mujor, dhe pas përfundimit, kualifikimet e tyre do të njihen dhe në tregun gjerman.

Çmimi për regjistrim në këtë shkollë do të jetë rreth €2,000 deri €2,500. Megjithatë, në ndërkohë të regjistruarit do të marrin një rrogë për punën e tyre, dhe do të **punojnë 3 ditë të javës për kompaninë, ndërsa 2 ditë tjera do të ndjekin mësim teorik**. Në aspekt ligjor, këta individë do të konsiderohen si të punësuar të rregullt nga kompania.

VII. Raste studimore: Si të adresohet boshllëku i shkathtësive në mënyrë të suksesshme?

a) India

India padyshim është një shtet që vlen të analizohet, duke pasur parasysh zhvillimin e madh që ky vend ka pasur në skenën globale të biznesit gjatë dy dekadave të fundit. Një burim tejet i rëndësishëm i rritjes së konkurrueshmërisë së Indisë ka qenë fuqia e lirë dhe e shkathët punëtore. India ka arritur të bëhet fuqi tejet e rëndësishme në ekonominë globale, dhe tanimë listohet si një ndër 10 ekonomitë më të mëdha të botës, falë shfrytëzimit të duhur të kapitalit njerëzor në vend.

Zhvillimi i shkathtësive në Indi është i lidhur ngushtë me funksionimin e Këshillave Sektoriale për Shkathtësi, trupa autonome të udhëhequra nga vetë industria, që funksionojnë nën Korporatën Kombëtare për Zhvillim të Shkathtësive (NSDC).⁴⁷ Kjo korporatë është themeluar si partneritet publiko-privat me qëllim të zhvillimit të shkathtësive të fuqisë punëtore në Indi, dhe për të përputhur furnizimin me kërkesën për shkathtësi. Tani ekzistojnë 37 këshilla sektoriale në një numër të industrive, siç janë: Këshilli për Zhvillim të Shkathtësive në Sektorin e Automjeteve, Këshilli për Zhvillim të Shkathtësive në Sektorin Elektronik, Këshilli për Zhvillim të Shkathtësive në Sektorin e Përpunimit të Lëkurës etj.

Këshillat Sektoriale të Shkathtësive përbëhen nga përfaqësues të komunitetit të biznesit që i përkasin atij sektori. Këto këshilla kanë rol tejet të rëndësishëm në ekosistemin e shkathtësive në vend, duke bërë identifikimin e shkathtësive në industritë specifike dhe duke krijuar Pakot e Kualifikimeve (QP) dhe Standardet Kombëtare të Profesionit (NOS) për një numër të roleve dhe profileve në industri.⁴⁸

Standardet e profesionit “specifikojnë standardin e performancës, dijen dhe njohuritë që duhet pasur për kryerjen e një **aktiviteti specifik** në vendin e punës”.⁴⁹ Për shembull, një standard i profesionit për punëtorë në dyqan për shitje me pakicë është “të ndihmojë konsumatorët gjatë procedurave të pagesës”. Krahas, standardeve të profesionit, pakot e kualifikimeve përbëhen nga disa standarde të profesionit që ndërliken për të krijuar një profil apo rol të punës, siç është “Punëtorë në dyqan të shitjes me pakicë”. Deri në prill 2017, këshillat sektorial kanë zhvilluar 10,578 standarde të profesionit dhe 1,930 pako të kualifikimeve. Për qëllim të këtij studimi, vlen të analizohet një nga pakot e kualifikimeve të zhvilluara nga këshillat sektorial.

Iniciativa për Kapacitete dhe Shkathtësi në Sektorin Ushqimor (Këshill Sektorial i industrisë), ka zhvilluar një numër të pakove të kualifikimit, në mesin e të cilave edhe pakon për “Operator i Pajisjeve për Përpunim të Produkteve të Qumështit”. Pakoja e kualifikimit përmban pjesët e mëposhtme:

Përshkrimi i rolit	Operatori i pajisjeve për përpunim të produkteve të qumështit është përgjegjës për operimin e disa llojeve të makinerive për përpunimin e produkteve të qumështit, me qëllim të prodhimit të produkteve të qumështit.
Niveli Kombëtar i kualifikimeve	4

⁴⁷ Ministria për Zhvillim të Shkathtësive dhe Ndërmarrësi në Indi, *Korporata Kombëtare për Zhvillim të Shkathtësive*, burim elektronik: <http://www.skilldevelopment.gov.in/nationalskilldevelopmentcorporation.html>

⁴⁸ Ministria për Zhvillim të Shkathtësive dhe Ndërmarrësi në Indi, *Pakot e Kualifikimeve dhe Standardet e Profesionit*, burim elektronik <http://www.skilldevelopment.gov.in/qp&nos.html>

⁴⁹ ibid

Trajnimi	Kjo pjesë e pakos së kualifikimit liston një numër të trajnimeve të sugjeruara për profilin (jo mandatorë), siç janë trajnimet për standardet e ushqimit, GMP, HACCP etj.
Mosha minimale për këtë lloj pune	18 vite
Përvoja paraprake	2-3 vite në departament për përpunim të produkteve të qumështit
Standardet relevante të Profesionit	Kjo pjesë liston disa standarde të profesionit që përbëjnë Pakon e Kualifikimit. Për këtë pako, standardet e mëposhtme kërkohen: <ul style="list-style-type: none"> • Të përgatisë dhe mirëmbajë zonën e punës dhe të përgatisë makinerinë për proceset ditore për përpunimin e produkteve. • Të operojë me makineri për përpunimin e produkteve të qumështit • Të kompletojë dokumentacionin dhe të mbajë të dhënat mbi operimin e makinerisë për përpunimin e produkteve të qumështit • Siguria ushqimore, higjiena dhe kushtet sanitare për përpunimin e produkteve ushqimore

Figura 76 Shembull: Pakoja e kualifikimit për Operator të Makinerive për Përpunim të Produkteve të Qumështit⁵⁰

Për më shumë, Këshillat Sektorial të Shkathtësive aprovojnë edhe kurrikulat standarde për secilën pako të kualifikimeve. Këto kurrikula saktësojnë modulet që kandidatët duhet të ndjekin, dhe përmbajnë afate kohore për punën praktike dhe studimet teorike, me qëllim të arritjes së rezultateve të mësimi. Gjithashtu, kurrikulat model përmbajnë një listë të parakushteve për trajnerë të programeve, si dhe një listë të kriterëve për vlerësimin e studentëve. Këto kritere gjenden edhe në Pako të Kualifikimeve.

Korporata Kombëtare për Zhvillim të Shkathtësive mban një listë prej 300 partnerëve të trajnimit që ofrojnë trajnime që fillimisht certifikohen nga Këshillat Sektorial të Shkathtësive. Kjo korporatë ofron financim për programe trajnimi (fitimprurëse) me dobi të gjerë për zhvillim të shkathtësive teknike/profesionale në formë të huave, ekuitetit dhe granteve, bazuar në propozimet e pranuar dhe duke u bazuar në një set të kriterëve.

b) Gjermania

Gjermania ka një ndër sistemet më të vlerësuara për zhvillimin e shkathtësive përmes sistemit dual të Arsimit dhe Aftësisimit Profesional. Korniza gjermane e AAP konsiderohet si model jo vetëm nga shtetet në zhvillim, mirëpo edhe nga shtetet më të zhvilluara. Ky sistem dual ka ndihmuar në krijimin e një ure të fortë lidhëse mes sistemit arsimor dhe tregut të punës, dhe si rezultat, sot Gjermani ka një ndër normat më të ulëta të papunësisë në mesin e të rinjve në Bashkim Evropian.

Programi gjerman i stazhit të punës për nxënës quhet “sistem dual” për faktin se trajnimi për nxënës jepet edhe në kompani (në vend të punës) edhe në institucione publike për arsim profesional (në shkollë). Përmes këtij sistemi, kompanitë përfitojnë fuqi të shkathët punëtore përmes stazhit të nxënësve me një kosto të ulët. Stazhierët përfitojnë një pagë modeste (krahasuar me pagën e punëtorëve të rregullt), dhe trajnohen specifikisht për të plotësuar nevojat e kompanisë respektive. I gjithë sistemi i AAP ka burime të mjaftueshme financiare, falë kontributeve si nga sektori publik, ashtu edhe nga sektori privat.⁵¹

⁵⁰ Food Industry Capacity & Skill Initiative, *Pako e Kualifikimit – Operator i Pajisjeve për Përpunimin e Produkteve të Qumështit*, f. 2

⁵¹ Ministria Federale për Arsim dhe Hulumtime në Gjermani, *Sistemi Gjerman i Aftësisimit Profesional*

Nxënësit e ri të interesuar inkurajohen të kontaktojnë punëdhënës potencial për të shqyrtuar lidhjen e kontratave të stazhit me atë punëdhënës. Kontrata pastaj regjistrohet pranë Odës Ekonomike që është përgjegjëse për mbikëqyrjen e trajnimit, dhe kryen rolin e ndërmjetësuesit nëse ndonjë vështirësi paraqitet në ndërkohë. Ka më shumë se 370 programe trajnimi për të interesuarit. Stazhi i punës në sistemin dual të arsimit zgjatë rreth 3 vite, ku stazhierët-nxënës kalojnë 3 ditë të javës në vend të punës, dhe ditët e mbetura në shkollën profesionale. Investimet në këtë program nga perspektiva e punëdhënësit mbulohen falë produktivitetit të shtuar të të punësuarve në vendin e punës. Kostoja për funksionimin e këtij sistemi dual pak a shumë është e ndarë në mënyrë të barabartë mes sektorit publik dhe privat.⁵²

Përderisa në shikim të parë modeli gjerman mund të duket si shumë i përshtatshëm dhe lehtë i zbatueshëm, jo domosdo një konstatim i tillë është i qëndrueshëm. Vlen të theksohet se afro 2/3 e fuqisë punëtore në Gjermani dalin nga sektori i institucioneve të arsimit dhe aftësimit profesional, ku puna profesionale vlerësohet tej mase. Një gjë e tillë nuk mund të thuhet për Kosovë, ku shpeshherë shkolla profesionale shihet si opsion i dytë për shumicën e nxënësve

⁵² Germany Trade and Invest, *Aftësimi profesional "Bërë në Gjermani"- Sistemi dual i Gjermanisë për Arsim dhe Aftësim Profesional (VET)*.

VIII. Konkluzionet

Boshllëku i shkathtësive në sektor privat është ekzistues dhe i dukshëm. Rezultatet e anketës konfirmojnë mospërputhjen e madhe mes asaj çka kërkohet nga bizneset dhe asaj çfarë ofrojnë institucionet arsimore. Kjo situatë krijon humbje në efikasitet dhe rrezikon cilësinë e produkteve dhe shërbimeve të ofruara nga kompanitë vendore, duke iu ulur atyre konkurrueshmërinë në kontekst rajonal dhe më gjerë. Kompanitë duhet të ndajnë burime të konsiderueshme financiare dhe të shpenzojnë kohë për trajnimin e stafit, në mënyrë që ata t'i fitojnë kompetencat për përmbushjen e detyrave të tyre. Megjithatë, anketa e zhvilluar me 200 kompani, së bashku me intervistat e detajuara me disa prej tyre, si me dhe palë të ndryshme të interesit, japin disa informata tejet të vlefshme që mund të shërbejnë si burim për zhvillimin e rekomandimeve apo politikave për adresimin e situatës:

1. Boshllëku i shkathtësive kryesisht vërehet në sektorët e prodhimit dhe shërbimeve, dhe më pak në sektor të tregtisë. Kjo ndoshta për faktin se vlera e shtuar në këta sektorë është më e lartë, dhe rrjedhimisht shkalla e specializimit të shkathtësive të nevojshme është më e lartë. Veçanërisht në sektor të prodhimit mund të vërehet mungesë e fuqisë punëtore me shkathtësi teknike në linjat e prodhimit. Në masë të madhe, kompanitë organizojnë trajnime në vend të punës për të adresuar këtë boshllëk.
2. Lidhja mes institucioneve arsimore të gjitha niveleve dhe sektorit privat është e dobët. Pa hyrë në detaje mbi cilësinë e arsimit, duhet të theksohet se shumë profile në ekonomi janë të tejfurnizuara, ndërsa mungesa të konsiderueshme mund të hasen në profile tjera. Shumë respondentë në anketë shprehin nevojën për hartimin e një strategjie gjithëpërfshirëse për edukim dhe punësim, si një mënyrë për planifikim më të mirë të nevojave për fuqi punëtore.
3. Komunikimi mes këtyre dy shtyllave (sektori privat dhe arsimit) është i rrallë në disa raste, dhe jo-ekzistent në raste tjera. Janë të paktë kompanitë e anketuara të cilat kanë komunikuar me institucione arsimore mbi nevojat e tyre për fuqi punëtore. Funksionalizimi i “bordeve industriale” në institucione arsimore (në nivel universitar dhe para-universitar) mund të ndihmojë në këtë aspekt. Bizneset duhet të përfshihen më shumë në zhvillimin e kurrikulave dhe programeve nëpër institucione të tilla, dhe përfshirja e drejtpërdrejtë e industrisë përmes bordeve të tilla mund të sjellë shumë përfitime. Bordet industriale mund të jenë shumë të frytshme veçanërisht në institucione të AAP. Megjithatë, themelimi dhe funksionimi i mirëfilltë i këtyre bordeve varet shumë nga një qasje proaktive e vetë bizneseve. Për më shumë, asistenca teknike dhe financiare e donatorëve për themelimin e bordeve të tilla është e nevojshme, duke pasur parasysh vështirësitë financiare të institucioneve në këtë sektor.
4. Procesi i zhvillimit të standardeve të profesionit duhet të vazhdojë dhe të përshpejtohet. Shembulli i Indisë tregon se si sektori privat mund të përfshihet në këtë proces, nga i cili në fund përfitojnë vetë bizneset. Këshillat Sektorial të Shkathtësive në Indi kanë mundësuar zhvillimin e mijëra standardeve të profesionit, që e bën punësimin e punëtorëve me shkathtësitë dhe njohuritë e kërkuara shumë më të lehtë. Një përfshirje më e madhe e sektorit privat do të korrë suksesin e dëshiruar, duke qenë se bizneset më së miri i dinë shkathtësitë që nevojiten për profile të ndryshme.
5. Ka një tendencë të dukshme në mesin e sektorit privat për të konsideruar institucionet e arsimit të lartë si furnizuesi kryesor i fuqisë punëtore, pavarësisht shkathtësive të kërkuara për profile të caktuara. Tendenca për të kërkuar diploma të nivelit bachelor në profile që mund të jenë më të përshtatshme për të diplomuarit nga institucionet AAP, vendos presion mbi institucionet e arsimit të lartë, dhe i inkurajon studentët të shqyrtojnë vetëm universitetin si mundësi të shkollimit për të

pasur sukses në karrierë. Për më shumë, në mes bizneseve ka shumë pak njohuri për Qendrat e Aftësimit Profesional dhe përfitimet që punëdhënësit mund t'i kenë nga bashkëpunimi me këto qendra. Më shumë duhet bërë për të njoftuar bizneset mbi QAP.

6. Shkollat profesionale (institucionet AAP) duket të jenë në disavantazh krahasuar me gjimnazet sa i përket preferencës në mesin e të rinjve që përfundojnë shkollën e mesme të ulët. Shkollat profesionale shpeshherë shihen si zgjedhje e dyte në rastin se nxënësit nuk pranohen në gjimnaze. Pavarësisht kësaj, duhet theksuar se vendet e reja të punës pritet që më së shumti të krijohen për profile që më së shumti i përshtaten të diplomuarve nga IAAP. Institucionet duhet punuar në ngritjen e vetëdijes së prindërve dhe nxënësve të nivelit të shkollës së mesme të ulët, mbi rëndësinë e ndjekjes së shkollave profesionale si opsion karriere.
7. Shërbimet e këshillimit dhe orientimit në karrierë duhet të vendosen në gjitha institucionet arsimore, duke filluar nga një fazë shumë e hershme (p.sh. gjatë shkollës së mesme të ulët). Ministria e Arsimit dhe institucionet e tjera duhet të studiojnë dhe zgjedhin modele të përshtatshme që përdoren në vende tjera si sistem për shërbime të karrierës. Disa institucione të arsimit në sektorin privat tanimë kanë zhvilluar modele të suksesshme që kanë përmirësuar dukshëm gjasat për punësim të trupit të tyre studentor.
8. Krijimi i urave të bashkëpunimit mes institucioneve arsimore dhe tregut të punës mund të jetë i vështirë, mirëpo shembuj të ndryshëm nga bota e zhvilluar mund të përdoren si model për reforma në të ardhmen. Sistemi dual i arsimit (kombinimi i mësimnxënies në shkollë me punë në ndërmarrje), që zbatohet me sukses të madh në shtete si Gjermania apo Zvicra, mund të ndihmojë në përgatitjen më të mirë të studentëve për tregun e punës. Kombinimi i teorisë me praktikë është tejet i rëndësishëm, veçanërisht në industri tejet teknike. Gjithashtu, sistemi dual i arsimit mund të ndihmojë në parashikim më të saktë të nevojave të tregut të punës për fuqi punëtore.

IX. Referencat

- Agjencia e Statistikave të Kosovës. (2017, Korrik). Anketa e Fuqisë Punëtore TM1 - 2017. Prishtinë, Kosovë: Agjencia e Statistikave të Kosovës.
- Agjencia e Statistikave të Kosovës. (2017, Maj). Statistikat e Tregtisë së Jashtme - Prill 2017. Prishtinë, Kosovë: Agjencia e Statistikave të Kosovës.
- Agjencia e Statistikave të Kosovës. (2017, Prill). Anketa e Fuqisë Punëtore TM4 - 2016. Prishtinë, Kosovë: Agjencia e Statistikave të Kosovës.
- Banka Botërore. (2016, Tetor). Raporti i të Bërit Biznes 2017: Mundësi të Barabarta për të gjithë. Uashington, D.C., Shtetet e Bashkuara të Amerikës: Banka Ndërkombëtare për Rindërtim dhe Zhvillim / Banka Botërore.
- Bicurri, Milot. (2017, Korrik). Intervistë me Drejtorin Ekzekutiv të "Creative SHPK". (V. Hapçiu, Intervistues)
- Danuza, T., Mehmeti, F., & Saqipi, B. (2016). Raporti i Referencimit të EQF në Kosovë. Prishtinë, Kosovë: Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve.
- DHInfrastructure. (2011, Dhjetor). Zhvillimi dhe vlerësimi i opsioneve për furnizim me energji për Kosovën. The World Bank Group.
- Enhancing Youth Employment Project. (2016, Prill). Vlerësimi i Sistemit të Tregut të Shkathtësive në AAP. Prishtinë, Kosovë: Enhancing Youth Employment (EYE) Project.
- Food Industry Capacity & Skill Initiative. (n.d.). Pakoja e kualifikimit – Operator i pajisjeve për përpunim të produkteve të qumështit. New Delhi, India: Korporata Kombëtare për Zhvillim të Aftësive.
- Germany Trade & Invest. (2014, Shkurt). Aftësimi profesional “Bërë në Gjermani” - Sistemi dual i Gjermanisë për Arsim dhe Aftësim Profesional (VET). Berlin, Gjermani: Germany Trade & Invest.
- Hamzaj, Muhamer. (2017, Qershor). Intervistë me Presidentin e Parlamentit Studentor të Universitetit të Prishtinës (V. Hapçiu, intervistues)
- Havolli, Fikret. (2017, Korrik). Intervistë me bashkëthemeluesin e kompanive “Orbico” dhe “Passable” (V. Hapçiu, intervistues)
- Jasiqi, Visar. (2017, Qershor). Intervistë me Kryeshefin për Operacione në RIT Kosovë. (V. Hapçiu, intervistues)
- Kuvendi i Republikës së Kosovës. (2008, Maj). Ligji Nr. 03/L-068 për Arsimin në Komunitet të Republikës së Kosovës. Prishtinë, Kosovë: Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës.
- Kuvendi i Republikës së Kosovës. (2008, Nëntor). Ligji Nr. 03/L-060 për Kualifikimet Kombëtare. Prishtinë, Kosovë: Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës.
- Kuvendi i Republikës së Kosovës. (2011, Gusht). Ligji Nr. 04/L-037 për Arsimin e Lartë në Republikën e Kosovës. Prishtinë, Kosovë: Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës.
- Kuvendi i Republikës së Kosovës. (2011, Gusht). Ligji Nr.04/L –032 për Arsimin Para-Universitar në Republikën e Kosovës. Prishtinë, Kosovë: Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës.

- Kuvendi i Republikës së Kosovës. (2013, Janar). Ligji Nr. 04/L-143 për Arsimin dhe Aftësimin për të Rritur në Republikën e Kosovës. Prishtinë, Kosovë: Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës.
- Kuvendi i Republikës së Kosovës. (2013, Shkurt). Ligji Nr. 04/L-138 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional. Prishtinë, Kosovë: Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës.
- Kuvendi i Republikës së Kosovës. (2015, Gusht). Ligji Nr. 05/L -037 mbi Tatimin në Vlerën e Shtuar. Prishtinë, Kosovë: Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës.
- Kuvendi i Republikës së Kosovës. (n.d.). Ligji Nr. 05/L – 077 për Regjistrimin dhe Ofrimin e Shërbimeve për të Papunët, Punëkërkuarit dhe Punëdhënësit. Prishtinë, Kosovë: Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës.
- Marrëveshja e Stabilizimit Asociimit mes Kosovës dhe Bashkimit Evropian. (Tetor, 2015). Bruksel, Belgjikë: Këshilli i Bashkimit Evropian.
- Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë e Qeverisë së Republikës së Kosovës. (2016, Gusht). Kurrikula Kornizë për Arsimin Para-Universitar në Kosovë (e rishikuar). Prishtinë, Kosovë: Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë
- Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë e Qeverisë së Republikës së Kosovës. (2017, Korrik). Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë 2017-2021. Prishtinë, Kosovë: Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë.
- Ministria e Zhvillimit të Shkathtësive dhe Ndërmarrësisë në Indi. (n.d.). Korporata Kombëtare për Zhvillim të Shkathtësive. New Delhi, Indi: Ministria e Zhvillimit të Shkathtësive dhe Ndërmarrësisë në Indi.
- Ministria e Zhvillimit të Shkathtësive dhe Ndërmarrësisë në Indi. (n.d.). Pakot e Kualifikimeve dhe Standardet e Profesionit. New Delhi, India: Ministria e Zhvillimit të Shkathtësive dhe Ndërmarrësisë në Indi.
- Ministria Federale e Arsimit dhe Hulumtimit në Gjermani. (n.d.). Sistemi Gjerman i Aftësimin Profesional. Berlin, Gjermani: Ministria Federale e Arsimit dhe Hulumtimit.
- Rizaj, Arion. (2017, Qershor). Intervistë me themeluesin dhe drejtorin ekzekutiv të kompanisë "HumanPower". (V. Hapçiu, Intervistues)
- Selimi, Gëzim. (2018, Qershor). Intervistë me bashkëpronarin e kompanisë së përpunimit të mishit "Calabria". (Hapçiu, Intervistues)
- Simnica, M. (2016, Gusht). Tregtia në Shërbime në Kosovë: Përmbledhje e shkurtër mbi tregtinë. Prishtinë, Kosovë: Ministria e Tregtisë dhe Industrisë.
- Shabi, Z. (2017, Korrik). Intervistë me Kryeshefin e Operacioneve në kompaninë "Devolli Corporation". (V. Hapçiu, Intervistues)
- Shllaku, Arlind. (2017, Korrik). Intervistë me Administratorin e kompanisë "Intertext". (V. Hapçiu, Intervistues)
- Telegrafi.com. (2016, Mars). 31% e ekonomisë në Kosovë është jo formale. Marrë nga <http://telegrafi.com/31-e-ekonomise-ne-kosove-eshte-jo-formale/>

Ymeri, H. (2017, Korrik). Intervistë me pronarin e kompanive "Hymeri Kleemann" dhe "Mjeshtri". (Hapçiu, Intervistues)

Zeka, A., & Hapçiu, V. (2011, Shtator). Agjenda e Biznesit të Kosovës 2011. Prishtinë, Kosovë: Oda Ekonomike Amerikane në Kosovë.

X. Shtojca A – Korniza Kombëtare e Kualifikimeve

Korniza Kombëtare e Kualifikimeve				
Niveli i KKK-së	Përmban kualifikime të shoqëruara me			Niveli referues i KEK
	Programet e arsimit	Kualifikimet aktualisht në dispozicion (Lloji)	Rolet potenciale të punës/kërkesat profesionale	
8	Arsimi i lartë – cikli i 3të i Bolonjës (Doktorata)	Doktorata (A)	Hyrja në, ose vazhdimi i zhvillimit profesional brenda niveleve të ulëta të menaxhimit apo drejtimet profesionale nivelit të lartë	8
7	Arsimi i lartë – cikli i 2të i Bolonjës (Masteri)	Shkalla Master (A)		7
6	Arsimi i lartë – Cikli i parë i Bolonjës (Bachelor)	Shkalla Bachelor (A)		6
5	Cikli i shkurtër i Bolonjës dhe/ose AAP post sekondar	Titulli i Kualifikimit ende i panjohur (A), (C) Certifikatat e ofruesve jo formal (D ose E)	Specialisti/ Trajneri/ Menaxheri	5
4	Përgatitja për proces në arsim të lartë dhe/ose hyrja në treg të punës	Diploma e Maturës për lëndët e përgjithshme apo profesionale (B), (C), Diploma e arsimit profesional (C)	Punëtori/mbikëqyrësi i kualifikuar	4
3	Përgatitja për tregun e punës (të rinjtë dhe të rriturit)	Certifikata arsimore profesionale (C) Certifikatat e ofruesve jo formal të APP (D apo E)	Punëtori gjysmë i kualifikuar	3
2	Progresi nga arsimi i mesëm i ultë tek ai i lartë (të rinjtë), përgatitja për tregun e punës (të rriturit)	Nuk janë definuar kualifikime ekzistuese të sistemit arsimor formal. Certifikatat e ofruesve jo formal(D apo E)	Punëtori i pa kualifikuar	2
1	Arsimi fillor	Nuk janë definuar kualifikime ekzistuese të sistemit arsimor formal. Certifikatat e ofruesve jo formal(E)	Niveli minimal i shkathtësive themelore, përfshirë shkollimin/numrin e nevojshëm për hyrje në nivelin me të ultë të punësimit	1