

Research Report



Pse sistemi i tregut të punës në Kosovë nuk funksionon për të gjithë

Përpilimi dhe publikimi i këtij dokumenti mbështetet nga Agjencia Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC) përmes projektit Rritja e Punësimit për të Rinj (EYE), që implementohet nga Helvetas dhe MDA.

Përgatitur nga:

Vladimir Zhivkoviq, Këshilltar për zhvillim gjithëpërfshirës, projekti EYE

Përmbajtja

Lista e shkurtesave.....	3
PËRMBLEDHJE E PËRGJITHSHME	4
HYRJE.....	5
KONKLuzion I PËRGJITHSHËM	6
Qasja e EYE ndaj përfshirjes gjinore dhe sociale.....	6
Hulumtimi dhe përvoja nga fazat e mëparshme të EYE-it	7
METODOLOGJIA	8
SITUATA AKTUALE NË KOSOVË	8
Statusi i punësimit të grave	8
Vlerësimi i gjendjes ligjore	8
Ku jetojnë komunitetet në Kosovë?.....	9
REZULTATET, ANALIZAT, MUNDËSITË PËR NDRYSHIM	11
Gjetjet kryesore	11
Korniza e analizës.....	13
Mundësitë për ndryshim.....	14
REKOMANDIMET.....	15
Shtojca 1 – Lista e institucioneve dhe organizatave të intervistuar	17
Lista 2 – Shembujt e ofruesve privat të shërbimeve që bashkëpunojnë me EYE	18

Lista e shkurtesave

OShC– Organizatë e Shoqërisë Civile
EYE – Rritja e Punësimit për të Rinj, projekt i SDC-së në Kosovë
BGj – Barazia gjinore
PGjPS –Barazia gjinore dhe përfshirja sociale
BGjS – Barazia gjinore dhe sociale
PGjS –Përfshirja gjinore dhe sociale
MDA – Management Development Associates
OJQ – Organizatë Jo-Qeveritare
RAE – Komuniteti rom, ashkali and egjiptian
SDC – Agjencia Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim
QAP – Qendra për Aftësim Profesional

PËRMBLEDHJE E PËRGJITHSHME

Pse tregu i punës nuk është i favorshëm për të gjithë? Çfarë mund të ndërmarrë EYE për ta përmirësuar sistemin e tregut, në mënyrë që gjithkush të përfitojë nga zhvillimi ekonomik? Këtyre pyetjeve është përpjekur t'u ofroj përgjigje ky studim. Fokusi ishte vendosur tek gratë, komunitetet serbe apo serbfolëse dhe komuniteti rom, ashkali dhe egjiptian në Kosovë.

EYE ka rishikuar studimet dhe raportet aktuale hulumtuese dhe ka zhvilluar një sërë diskutimesh të ndryshme me burime të rëndësishme, veçanërisht më organizatat që përfaqësojnë ose avokojnë interesat e komunitetit jo-shumicë.

Gjetjet kryesore:

- Shumica e pengesave dhe mundësive për të përmirësuar përfshirjen në sistemin e tregut burojnë nga pjesa e poshtme e sistemit të tregut (qeverisja, rregullat, normat, zakonet, pikëpamjet), siç janë ligjet dhe rregulloret, motivimi dhe vetëbesimi, pritshmëritë, vlerat, perceptimet, standardet, besueshmëria dhe praktikat e të punësuarit. Intervenimet që fokusohen vetëm në përmirësimin e ofrimit të trajnimeve dhe shërbimeve tjera mbështetëse nuk janë të mjaftueshme për të avancuar tregun e punës.
- Funkcionet mbështetëse, siç janë ofruesit e trajnimit dhe shërbimet e ndërmjetësimit për punësim mund të iniciojnë ofrimin e shërbimeve që u përshtaten më shumë femrave dhe komuniteteve jo-shumicë. Ekzistojnë kërkesa të mjaftueshme nga shërbimet që të shpërblejnë orvatjet e bizneseve të cilat sjellin risi.
- Disa nga sfidat më të cilat përballen grupet e rrezikuara sociale lidhen me qasjen ndaj shërbimeve. Kjo ka të bëjë kryesisht me qasjen në informacion për shkak të gjuhës, besueshmërisë dhe infrastrukturës, veçanërisht transportit.

Janë identifikuar katër mundësi thelbësore:

- Shembujt e veprimeve brenda komuniteteve të të rinjve nga grupet e rrezikuara sociale mund të inkurajojnë dhe frymëzojnë të rinjtë tjerë;
- Rrjetet sociale janë strukturë mbështetëse përmes së cilës mund të krijohen projektet;
- Të rinjtë duhet të shmangin mbështetjen nga patronazhi për të gjetur punë; dhe
- Zhvendosja e vëmendjes në mënyrë që të rinjtë nga grupet e rrezikuara sociale të mësojnë për të konkurruar për punë.

EYE ka pranuar **trembëdhjetë rekomandime**, të cilat mund të jenë të rëndësishme për projektet e ngjashme:

- Angazhimi përmes shembujve të veprimeve për t'u ofruar të rinjve orientim dhe vetëbesim
- Fasilitimi i avancimit të qasjes në informacion lidhur me mundësitë e trajnimit
- Kombinimi i mundësive të trajnimit për vende të punës
- Mbështetja e pakove trajnuese të cilat janë të përballeshme për komunitetin jo-shumicë
- Inkurajimi i të rinjve të cilët dëshirojnë të avancojnë
- Përmirësimi i mentalitetit të të rinjve për aspirata ekonomike
- Ofrimi i ndihmës për trajnerët që komunikojnë vlera
- Shfrytëzimi i mjeteve të duhura për shkëmbimin e informacionit
- Të sigurohet që trajnimi të jetë i akredituar
- Fasilitimi i më shumë trajnimeve jo-formale në gjuhën angleze

- Sfidimi i normave sociale, që u ndihmon të rinjve t'i konsiderojnë bizneset si burim i vlefshëm i punësimit
- Promovimi i pilotimeve të suksesshme
- Të qenit realist sa i përket progresit dhe ritmit të ndryshimit
- Shfrytëzimi më i mirë i emigruesve të aftë që kthehen në Kosovë
- Identifikimi dhe përzgjedhja e trajnereve femra ose atyre nga komunitetet jo-shumicë.

HYRJE

Projekti Rritja e Punësimit për të Rinj (EYE) në Kosovë – një projekt që financohet nga SDC dhe implementohet nga konsorciumi i HELVETAS dhe MDA – është në mes të fazës së fundit të projektit (2021-2024). Barazia gjinore dhe sociale (BGJS) mbetet pjesë përbërëse e projektit që nga fillimi, në vitin 2013. Ndonëse EYE ka zhvilluar një analizë të mëhershme dhe stafi i projektit përmes aktiviteteve ka forcuar njohuritë në lidhje me shkaqet e përjashtimit gjinor dhe social, kemi konsideruar se ka ekzistuar nevoja për një periudhë të shkurtër studimore, e cila do të mund të ishte e dobishme për projektin. Kishim shpresë se do të identifikonim zgjidhje të reja për të ndihmuar projektin të funksionojë ashtu që të korigjojë dështimet në sistemin e tregut për punësim.

Qëllimi i përgjithshëm i fazës 3 të EYE është rritja e mundësive të punësimit për të rinjtë në Kosovë. Kjo do të realizohet në mënyrë gjithëpërfshirëse sociale dhe të qëndrueshme përmes intervenimeve sistematike në dy fusha të ndërlidhura ndërmjet veti. Komponenti i parë ka të bëjë me (1) Të rinjtë në Kosovë rrisin mundësitë e punësimit të tyre nëpërmjet avancimit të shkathtësive të kërkuara nga tregu, përmes përmirësimit të qasjes në trajnim duke shfrytëzuar ofruesit e trajnimit që udhëhiqen nga industritë kryesore dhe institucionet joformale të trajnimit. Komponenti i dytë trajton (2) Të rinjtë që marrin vendime të mirinformuara për karrierë në sajë të sistemit të orientimit për karrierë që është i përcaktuar më shumë kah kërkesa, duke përfituar njëkohësisht nga një sistem më efikas i informacionit të tregut të punës. EYE aplikon një qasje sistematike për analizimin dhe zgjidhjen e problemeve, si dhe qasje fleksibile të menaxhimit. Gjithashtu, strategjinë e mbajmë në ekuilibër me oportunitizmin dhe përpiqemi ta arrijmë qëllimin tonë afatgjatë të një sistemi dinamik të tregut të punës duke identifikuar vazhdimisht idetë dhe mundësitë e reja që janë premtuese. Më pas mobilizojmë burimet dhe partneritetet tona për t'i realizuar ndryshimet.

Grupet vendimtare sociale me interes për implementimin e këtij studimi janë:

- Femrat
- Komuniteti rom, ashkali and egjiptian
- Komunitetet tjera etnike jo-shumicë (komuniteti serb dhe komunitetet tjera serbfolëse).

Ky raport përmbledh gjetjet nga hulumtimi i mëhershëm, ofron informacione përmbledhëse rreth temës dhe përshkruan metodën dhe konkluzionet e studimit, duke ardhur në përfundim me disa veprime të sugjeruara për intervenimet e ardhshme të projektit.

KONKLUZION I PËRGJITHSHËM

Qasja e EYE ndaj përfshirjes gjinore dhe sociale

Përfshirja social përkrahë si një proces ku individët ose njerëzit bllokohen në mënyrë sistematike ose u mohohet qasja e plotë ndaj të drejtave, mundësive dhe burimeve të ndryshme që janë në dispozicion të anëtarëve të një grupi tjetër, e të cilat janë themelore për integrimin social dhe respektimin e të drejtave të njeriut brenda atij grupi të caktuar - për shembull, punësimi.

Duke ndjekur shembujt e mirë të SDC-së¹ dhe duke zbatuar strategjitë e HELVETAS-it², EYE zhvilloi strategjinë e vet të barazisë gjinore dhe sociale (2018 - 2020)³. Sipas HELVETAS-it, parashikohet që EYE ta trajtojë BGJS-në në mënyrë sistematike. Vizioni, misioni dhe vlerat e HELVETAS-it ia mundësojnë projektit EYE të jetë i përkushtuar ndaj qasjes gjithëpërfshirëse, të favorshme dhe të qëndrueshme zhvillimore. HELVETAS-i e ka integruar barazinë gjinore dhe sociale brenda zyrave dhe ekipit të vet, si dhe punës në terren, në partneritet dhe bashkëpunim me komunitetet dhe palët e interesuara. Strategjia aktuale e PGJS-së që aplikohet nga EYE, përmbledh tetë parime të PGJS-së:

1. Përfshirja e grupeve të rrezikuara dhe të përjashtuara
2. Të qenit i ndjeshëm ndaj kulturës lokale teksa respektohen të drejtat e njeriut
3. Intervenimi në mënyrë të fokusuar
4. Trajtimi i nevojave, opinionëve dhe roleve të burrave dhe grave
5. Partneriteti që bazohet në vlerat e përbashkëta
6. Vënia në dukje e barazisë gjinore dhe sociale gjatë zhvillimit të debateve për politika
7. Barazi dhe shumëllojshmëri gjinore në organizimin tonë të brendshëm
8. Monitorimi, të mësuarit dhe përmirësimi

Grupet e shënjestruara kryesore të EYE janë gratë dhe burrat ekonomikisht të varfër dhe me ndihma sociale. Projekti EYE është i përkushtuar të bëhet më sistematik në identifikimin e grupeve të varfëra dhe të rrezikuara, duke siguruar që këto grupe të përfshihen dhe të përfitojnë nga projekti. Por ky grup nuk është homogjen. Në mesin e tyre gjenden edhe grupet e rrezikuara, gratë dhe komunitetet jo-shumicë, të cilët përballen me barriera që i pengojnë të përmirësojnë jetën e tyre dhe të kontribuojnë në mënyrë konstruktive për shoqërinë dhe ekonominë. Ndryshimi i sistemit të tregut - në mënyrë që këto barriera të zvogëlohen ose mënjanohen - do të kërkojë veprime serioze dhe të përshtatshme si pjesë e intervenimeve të EYE.

Në vijim, figura 1 paraqet një pasqyrë të grupit të shënjestruar të EYE (të rinjtë) dhe mënyrën se si disa grupe specifike mund të cenohen ose diskriminohen për shkak të stereotipeve ose faktorëve tjerë. Të rinjtë nga grupet e minoriteteve mund të jenë të paarsimuar, të pakualifikuar ose të papunësuar. Grupet mund të kenë pengesa të përbashkëta me të tjerët, por mund të ketë edhe pengesa specifike.

¹ Strategjia e FDFS-së për barazinë gjinore dhe të drejtat e grave
https://www.eda.admin.ch/dam/eda/en/documents/publications/Chancengleichheit/EDA-Strategie-Geschlechtergleichstellung-Frauenrechte_EN.pdf

² Barazia gjinore dhe sociale https://www.helvetas.org/Publications-PDFs/genderequality_socialequitypolicy01_a4.pdf

³ Projekti EYE – Strategjia e Barazisë Gjinore dhe Sociale 2018-2020



Figura 1 – Grupet dhe nën-grupet e shënjestuara të projektit EYE

Ndërkohë, ekzistojnë edhe nën-grupe të tjera, të cilat mund të kenë nevojat dhe pengesat e tyre. Shembull i kësaj mund të jenë gratë e komunitetit rom apo gratë serbfolëse.

Hulumtimi dhe përvoja nga fazat e mëparshme të EYE-it

Hulumtimi dhe përvoja gjatë kohëzgjatjes së projektit EYE ka vënë në dukje këto argumente:

- Hulumtimi në kuadër të projektit, i kryer në vitin 2020, me titullin "Analiza e statusit të punësimit, kufizimet dhe mundësitë e grupeve të ndryshme të rrezikuara në Kosovë" nxori në pah se ekzistojnë rregulla dhe rregullore të mira, siç janë ligjet për barazinë gjinore dhe përdorimin e gjuhëve. Megjithatë, të rinjtë në Kosovë konsiderojnë se këto ligje nuk zbatohen ose respektohen plotësisht.
- Një tjetër gjetje nga hulumtimet/rishikimet e mëparshme të literaturës, diskutimet e grupit të fokusit dhe intervistat tregojnë për dështimin e sistemit të arsimit formal. Për shembull, sistemi arsimor i serbëve të Kosovës nuk përshtatet me nevojat e tregut. Gjithashtu, disa gra dhe të rinj nga komunitetet jo-shumicë janë më pak të aftë dhe të arsimuar sesa burrat dhe të rinjtë tjerë nga popullsia shumicë. Shumica e të rinjve nga grupet e rrezikuara sociale nuk janë të informuar për përshtatjen e vazhdueshme me sistemin (d.m.th., të qenit i vetëdijshëm se çfarë kanë mësuar në arsimin formal nuk është i mjaftueshëm për të gjetur një punë të sigurt) dhe se ata duhet të përvetësojnë mësimin përmes trajnimit formal dhe jo-formal.
- Ekziston mungesa e besimit ndërmjet institucioneve arsimore, bizneseve dhe grupeve të rrezikuara sociale të fuqisë punëtore. Kompanitë konsiderojnë se të diplomuarit nga shkollat, kolegjet dhe qendrat e trajnimit nuk kanë aftësi të mjaftueshme ose të përshtatshme për punë. Të rinjtë nga grupet e rrezikuara sociale nuk u besojnë bizneseve se do t'u sigurojnë atyre punë, për shkak të paragjykimeve në tregun e punës. Ata nuk u besojnë institucioneve arsimore dhe faktit se ato do t'u ofrojnë qasje të paanshme ndaj mundësive të të mësuarit.
- Qeveria nuk u ofron në mënyrë të barabartë komuniteteve jo-shqipfolëse informacione dhe shërbime në lidhje me mundësitë e punësimit dhe trajnimit, ashtu siç kërkohet me ligj, gjë që është një pengesë e rëndësishme sa i përket integritimit në tregun e punës. Ndonëse obligimi formal ndonjëherë përmbushet, kanalet gjysëm-formale si rrjetet sociale ku shkëmbehet informacioni (për shembull, publikimet dhe njoftimet nga ministritë apo institucionet tjera qeveritare) nuk janë të disponueshme në gjuhë të tjera përveç gjuhës shqipe.
- Madje edhe pa pasur barrierë gjuhësore, të rinjtë nga grupet e minoriteteve nuk besojnë se mundësitë e trajnimit joformal u kushtohen atyre ose që ato përfundimisht do t'u gjejnë punë. Ky perceptim ndryshon nëse trajnimet janë të certifikuara dhe njihen ndërkombëtarisht. Në raste të tilla, të rinjtë shfaqin më shumë gatishmëri që kohën, energjinë ose paratë e tyre t'i investojnë në trajnim.
- Nëse të rinjtë nga grupet e minoriteteve posedojnë shkathtësi dhe njohuri adekuate, kjo s'do të thotë se do të punësohen lehtë, për shkak të paragjykimeve nga punëdhënësit.
- Është e dobishme nëse të rinjtë nga komunitetet pakicë dhe gratë në moshë të re lidhen me ndonjë organizatë përfaqësuese, avokuese ose ndërlidhëse, siç janë kllasterët industrialë. Punëdhënësit janë gjithashtu të lidhur me organizatat e tilla, gjë që rrit mundësitë për të gjetur punë.

METODOLOGJIA

Përmes këtij studimi, synojmë të kuptojmë pse sistemi i tregut të punës në Kosovë nuk funksionon për të gjithë. Konkretisht, synojmë të shqyrtojmë:

- Shembujt e disa individëve të cilët nuk mund të sigurojnë trajnime ose të gjejnë punë për shkak të statusit të tyre social (grupi gjinor ose komunitar). Çfarë po ndodh?
- Pse po shfaqen këto vështirësi? Cilat janë shkaqet rrënjësore?
- Çfarë po bën qeveria në lidhje me këtë çështje? A është duke funksionuar?
- Çfarë po bën shoqëria civile dhe a është duke funksionuar?
- Cilat mund të jenë stimulimet në sistemin e tregut që e shkaktojnë ndryshimin?
- A ekzistojnë me të vërtetë stimulimet? Dhe, a janë ato të dobëta, të fshehura, jo plotësisht të njohura?
- Çfarë mund të ndërmarre EYE për të ndihmuar në rregullimin e sistemit të tregut?

Fazat e hulumtimit dhe verifikimit të të dhënave përfshijnë: (1) identifikimin e akterëve që përfaqësojnë organizatat e tyre dhe burimet kryesore, (2) hulumtimin/rishikimin e literaturës në lidhje me studimet dhe hulumtimet aktuale dhe (3) intervistat dhe diskutimet e grupit të fokusit me disa akterë (shikoni listën tek shtojcat). EYE ka zhvilluar tre diskutime të grupit të fokusit me Organizatën Turistike të Graçanicës, Qendrën Inovative të Graçanicës dhe organizatën Better Future (Kllokot). Kemi përfshirë edhe gjetjet e grupeve të fokusit nga studimet e mëparshme të EYE, p.sh., grupet e fokusit me gratë shqiptare në moshë të re, komunitetin rom, ashkali dhe egjiptian, etj. EYE ka shqyrtuar dhe analizuar raportet dhe publikimet relevante të organizatave vendore dhe ndërkombëtare në lidhje me përfshirjen e grupit të shënjestruar në Kosovë.

SITUATA AKTUALE NË KOSOVË

Statusi i punësimit të grave

Pjesëmarrja e grave në kuadër të fuqisë punëtore në Kosovë është mjaft e ulët. Bazuar në anketën zyrtare të fuqisë punëtore të Kosovës për tremujorin e parë të vitit 2021, fuqia punëtore joaktive është relativisht e lartë, ku pjesëmarrja e femrave është 78%. Sipas statistikave zyrtare, vetëm 16% e grave janë të punësuara në tregun e punës. Rrjeti i Grave ka identifikuar disa arsye për pjesëmarrjen e ulët të grave në fuqinë punëtore, duke përfshirë rolet mbizotëruese sociale dhe gjinore, sipas të cilave shumica akoma besojnë se roli i gruas është angazhimi në shtëpi; mungesa e shërbimeve të përballueshme për përkujdesjen e fëmijëve; stereotipet gjinore në profesion; përqindja e ulët e zotërimit të pronës (17% e të gjitha pronave) që e kufizojnë qasjen në kapital; puna e padokumentuar në ekonominë joformale; dhe në përgjithësi mjedisi i varfër ekonomik.

Vlerësimi i gjendjes ligjore

Sipas kushtetutës aktuale të Kosovës, komunitetet përkufizohen si entitete kombëtare, etnike, kulturore, gjuhësore ose fetare, që janë të pranishme tradicionalisht në Kosovë, por që nuk janë popullsi shumicë. Përveç shqiptarëve, këto grupe përfshijnë serbët, turqit, boshnjakët, romët, ashkalishtë, egjiptianët, goranët dhe komunitetet tjera. Në Kosovë ekzistojnë 38 komuna, 27 prej të cilave përbëhen nga shumica e popullsisë etnike shqiptare, 10 serbe dhe 1 turke⁴. Sipas Ligjit, gjuha shqipe dhe serbe, si dhe alfabeti i tyre janë gjuhë zyrtare në Kosovë dhe kanë status të barabartë në

⁴ Komunitat e Kosovës https://en.wikipedia.org/wiki/Municipalities_of_Kosovo

institucione. Gjuha turke, boshnjake dhe rome kanë statusin e gjuhëve zyrtare në nivel komunal ose përdoren në mënyrë zyrtare sipas Ligjit për Përdorimin e Gjuhëve⁵.

Ligji Nr. 03/L-149⁶ për Shërbimin Civil të Kosovës parashikon që të paktën 10% e pozitive në nivel qendror të rezervohen për “personat që u përkasin komuniteteve jo-shumicë në Kosovë”, teksa në nivel komunal përfaqësimi duhet të jetë proporcional me përbërjen demografike të komunës përkatëse.

Ligji për Barazi Gjinore⁷ ka për qëllim të garantojë, mbrojë dhe promovojë barazinë ndërmjet gjinive si një vlerë thelbësore e zhvillimit demokratik të shoqërisë.

Ku jetojnë komunitetet në Kosovë?

Sipas vlerësimeve më të fundit dhe të besueshme nga të dhënat e OSBE-së për vitet 2010 dhe 2013, gjatë kësaj periudhe 146,128 serbë jetonin në Kosovë⁸ (nga rreth 300,000 në vitin 1999), duke përbërë 7.8 përqind të popullsisë së përgjithshme. Prej tyre, 70,430 jetonin në veri të Kosovës dhe 75,698 në jug të Kosovës, me dhjetë komuna ku serbët janë shumicë. Sipas hulumtimit të kryer për komunat me shumicë serbe⁹ (figura 2 me zonë të kuqe paraqet 10 komunat me shumicë serbe), mbi 40% e **qytetarëve serbë**¹⁰ në Kosovë kanë nënvizuar papunësinë dhe pozitën ekonomike si problemet më të rëndësishme të tyre¹¹.

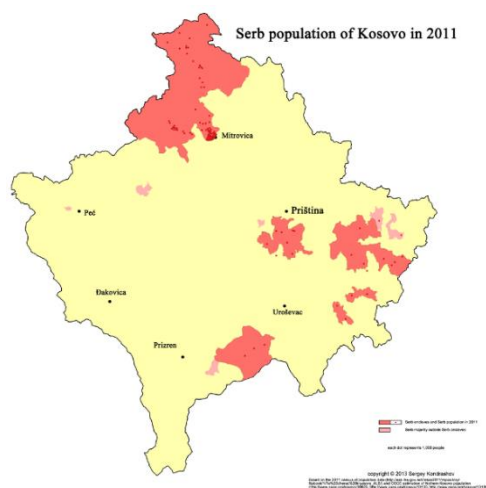


Figura 2 – Rajonet me shumicë serbe në Kosovë

Vlerësimet e OSBE-së sugjeruan në vitin 2010¹² se rreth 34,000 romë jetonin në Kosovë. Megjithatë, që nga periudha e viteve 1990, komuniteti rom është ndarë në

tre grupe vetë-identifikuese: rom, ashkali dhe egjiptian. Romët e Kosovës e flasin ose gjuhen serbe ose atë rome si gjuhë të parë. Ashkalitë dhe egjiptianët e flasin kryesisht gjuhen shqipe si gjuhë të parë dhe zakonisht jetojnë me shqiptarët në zonat urbane dhe fshatrat. Këta të fundit dallojnë nga të parët sepse ata e konsiderojnë prejardhjen e tyre me origjinë nga Egjipti. Ata që identifikohen si romë e flasin gjuhën rome ose serbe dhe jetojnë në fshatra dhe enklava të përziera ose të veçanta etnike serbe/rome të shpërndara nëpër Kosovë. Komuniteti rom, ashkali dhe egjiptian kanë shkallë më të lartë të papunësisë dhe pasivitetit, si dhe përqindje më të lartë të PPST (të Pa Punë, nuk

⁵ Ligji për Përdorimin e Gjuhëve http://www.komisioneri-ks.org/repository/docs/2006_02-L37_en.pdf

⁶ Ligji Nr. 03/L-149 për Shërbimin Civil të Kosovës: <http://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2679>

⁷ Ligji për Barazi Gjinore https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/10/Annex-LAW_NO_05_L-020_ON_GENDER_EQUALITY.pdf

⁸ Minority Rights Org – Vlerësimi i komuniteti serb në Kosovë <https://minorityrights.org/minorities/serbs-3/>

⁹ Në kuadër të 10 komunave me shumicë serbe në Kosovë, disa sektorë, përfshirë shërbimet shëndetësore dhe arsimin, janë nën sistemin serb. Këta sektorë janë punëdhënësit më të mëdhenj. https://en.wikipedia.org/wiki/Community_of_Serb_Municipalities

¹⁰ Enklavat serbe në Kosovë https://en.wikipedia.org/wiki/Serbian_enclaves_in_Kosovo

¹¹ Analiza e trendeve – Qëndrimet e komunitetit serb në Kosovë <https://civicenergycenter.org/new/wp-content/uploads/2019/11/Analiza-trendova-SRB.pdf>

¹² Minority Rights Org – RAE <https://minorityrights.org/minorities/roma-9/>

vijojnë Shkollën dhe nuk marrin pjesë në Trajnime)¹³. Gjithashtu, ata kanë nivel më të lartë të varfërisë, nivel më të ulët të arsimit dhe qasje më të vogël ndaj shërbimeve të tjera publike sesa popullsia e përgjithshme e Kosovës. Shkalla e papunësisë tek romët, ashkallitë dhe egjiptianët është 49%, ndërsa për qindja e tyre e PPST-së është 78%.

Mëposhtë gjendet harta e Kosovës, që përfshinë këto rajone:

- Rajoni qendror (Prishtina)
- Rajoni verior (Mitrovica)
- Rajoni lindor (Gjilani)
- Rajoni perëndimor (Peja)
- Rajoni jugor (Prizreni)

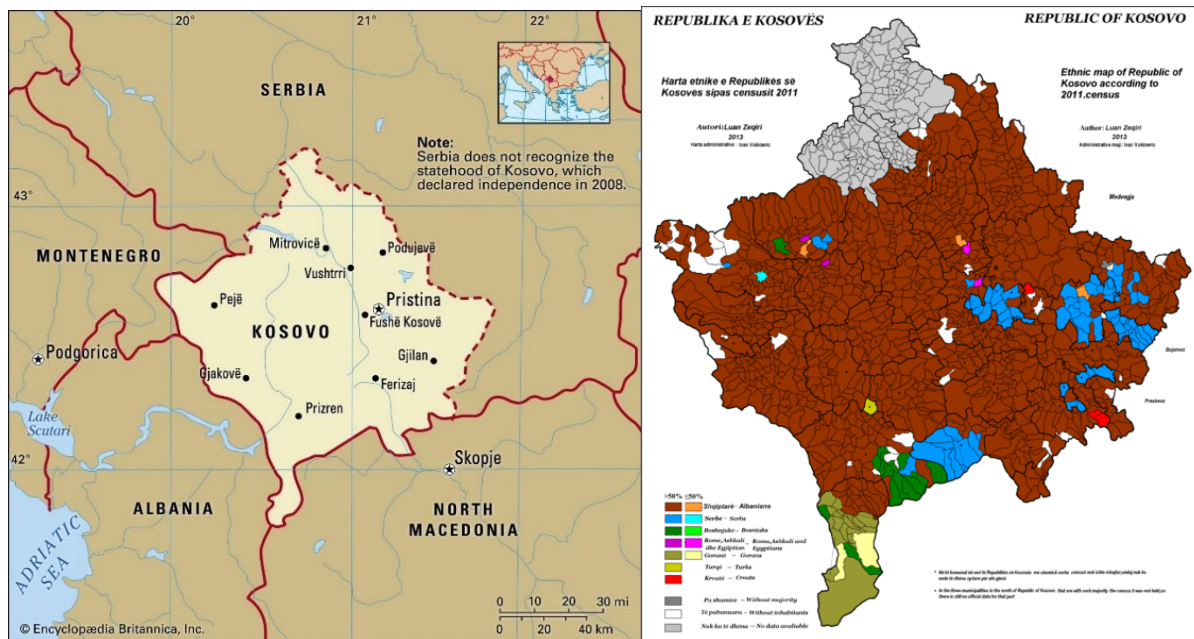


Figura 3¹⁴-Shembujt e hartave të Kosovës

Këtu vlen të përmendet qyteti jugperëndimor i Gjakovës dhe qyteti juglindor i Ferizajit.

Komuniteti serb në Kosovë në përgjithësi jeton në të gjitha rajonet, mirëpo në këto dhjetë komunat e lartëpërmendura. Përveç kësaj, serbët janë shumicë në enklavat e ndryshme brenda komunave me shumicë shqiptare të Kosovës, si:

- Rajoni qendror: Graçanica,
- Rajoni verior: Mitrovica e Veriut, Zveçani, Zubin Potoku dhe Leposaviqi,
- Rajoni lindor: Novobërda, Klllokoti, Ranillugu dhe Parteshi,
- Rajoni jugor: Shtërpca
- Në rajonin qendror dhe verior ndërmjet komunave të Vushtrrisë dhe Obiliqit; Plemetini, Prilluzhe, etj.
- Regjioni perëndimor: Gorazhdevci (në Pejë), Osojane (në Istog),
- Rajoni juglindor: Hoça e Madhe dhe Rahoveci

¹³ Perspektiva e të rinjve nga komuniteti RAE mbi mundësitë dhe sfidat e punësimit në Kosovë https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_648875.pdf

¹⁴ Hartat janë siguruar nga Wikipedia/Google. Burimet: <https://www.britannica.com/place/Kosovo> dhe https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Kosovo_ethnic_map_2011_census.GIF

Komuniteti rom, ashkali dhe egjiptian ka një popullsi të konsiderueshme në:

- Rajonin qendror: Fushë Kosovë (romë dhe ashkali) dhe Graçanicë (kryesisht romë që përdorin gjuhën serbe si gjuhë të dytë),
- Rajoni verior: Mitrovicë (ndonëse disa prej tyre jetojnë në Mitrovicë të Jugut, ata vijojnë mësimin në sistemin arsimor serb në veri),
- Rajoni juglindor: Ferizaj (kryesisht komuniteti ashkali shqipfolës),
- Rajoni jugperëndimor: Gjakovë (disa prej tyre që jetojnë në pjesën qendrore të qytetit janë të integruar mirë, ndërsa pjesa tjetër që jeton jashtë qytetit është mjaft e izoluar),
- Rajoni perëndimor: komuniteti egjiptian në Istog dhe Pejë.

Pjesëtarët e komunitetit goran dhe boshnjak kryesisht jetojnë në pjesën jugore të Kosovës (Prizren, Dragash), por mund të jenë prezent edhe në rajonin verior (Mitrovicë) dhe qendror (Prishtinë). Komuniteti turk kryesisht jeton në Prizren, teksa komuna e vogël e Mamushës përbëhet në rradhë të parë prej turqve.

Komuniteti kroat (së bashku me atë rom dhe ashkali) jeton në fshatin e Janjevës, në afërsi të komunës së Graçanicës. Pjesëtarët e komunitetit kroat kryesisht vijojnë mësimin në kuadër të sistemit arsimor serb. Ngjashëm është me malazezët, të cilët janë të integruar brenda komunitetit serb.

REZULTATET, ANALIZAT, MUNDESIË PËR NDRYSHIM

Gjetjet kryesore

Gjetjet kryesore përmbledhen si në vijim.

Pritshmëri të gabuara për shkak të orientimit të dobët në karrierë. Arsimi formal është i njohur për mospërgatitjen e të rinjve për plasim në tregun aktual apo të ardhshëm të punës. Të rinjtë nuk zgjedhin profilet studimore që u sjellin atyre mundësi më të shpejta të punësimit, siç janë profilet teknike. Atyre u mungon vizioni, si dhe prindërve të tyre. Ata nuk posedojnë shkathtësi të duhura për profesionet aktuale dhe kryesisht nuk janë të vetëdijshëm për këtë problem.

Demotivimi dhe mosgatishmëria që të përmirësojnë veten dhe të kërkojnë punë për shkak të praktikave të padrejta të punësimit. Ata vërejnë nepotizmin në vend të rrjetëzimit (fjala "njoftësi/lidhje" do të thotë "dikë që e njihni" ose "përparësi nëse ke lidhje"). Ekzistenca e këtij përcaktuesi të fuqishëm në Kosovë nëse individit do të punësohet apo jo është po aq destruktive sa edhe të besuarit në praninë e tij.

Varfëria kufizon qasjen në trajnime, megjithatë përjashtimi social është shkak kryesor i varfërisë. Subvencionimi i trajnimit për disa persona ashtu që të mund të vërtetojnë vlerën e trajnimit tek grupet e tyre sociale është një qasje e dobishme. Megjithatë, kjo mund të mos ketë rezultate për të gjithë individët që ndjekin këto mundësi, për shkak të kufizimeve tjera të pazgjdhura sociale (p.sh., vendndodhja, kufizimet gjinore, besueshmëria etj.).

Të rinjtë nuk janë të kënaqur me përvetësimin e shkathtësive të reja, pasi kjo nuk do të thotë se do të gjejnë punë, do ta ruajnë atë ose do të paguhën më mirë. Ndonjëherë, për shkak të përvojave të mëparshme – të mësuarit dhe njohuritë nuk u sollën atyre punë, kryesisht për shkak të arsyeve të lartëcekura - ata nuk besojnë se shkathtësitë e tyre janë vendimtare, prandaj, e konsiderojnë si zgjidhje gjetjen e një lidhjeje ("Njoftësi"), kryesisht për ndonjë punë publike, ose eventualisht duke

emigruar, nëse kjo e fundit nuk funksionon. Nëse i përmirësojnë shkathtësitë e tyre, ata dëshirojnë të paguhen dukshëm më mirë, gjë që është e pamundur në tregun vendas.

Shumica e njerëzve të suksesshëm ose shembujve të veprimeve nuk mund të dallohen. Ata/ato gjenden jashtë fushëpamjes së tyre ose nuk janë të promovuar/a si duhet. Është demotivuese për të rinjtë që të njohin numër më të madh të individëve të suksesshëm sesa të pasuksesshëm që kanë përfunduar studimet dhe nuk kanë mundur të gjejnë punë.

Përfaqësimi i pabarabartë në institucione. Kuotat për gratë dhe individët nga komuniteti jo-shumicë në institucionet publike nuk janë plotësisht të përshtatura, për shkak të masave joadekuate aktive të punësimit nëpër ndërmarrjet publike. Ata nuk i shpallin vendet e lira të punës në mënyrë adekuate për komunitetet jo-shumicë. Le të supozojmë se askush nga komuniteti serb apo rom nuk është i punësuar në një institucion të caktuar. Në këtë rast, gjasat që informacioni të shpërndahet tek këto komunitete është i ulët, për të mos përmendur iniciativën për të aplikuar ose paguar për shërbimin.

Vetëbesimi i ulët. Shumica e grupeve të rrezikuara sociale kanë vetëbesim të ulët, sepse kanë rrjetëzim të dobët dhe nuk njohin shumë njerëz (veçanërisht jashtë zonës së tyre të komoditetit) të cilët mund të ndikojnë në nismën e tyre të përbashkët, dhe si rezultat, ata ndalojnë së kërkuari punë ose trajnim.

Perceptimet në shoqëri. Burrat janë të destinuar për t'i ushqyer familjet e tyre dhe janë përgjegjës për arritjen e këtij objekti. Nga ana tjetër, prej grave pritet që të kujdesen për fëmijët dhe të kryejnë kryesisht punët e shtëpisë, që është një punë e papaguar. Nga të rinjtë ose personat e moshës së mesme pritet që të kujdesen për prindërit dhe anëtarët e moshuar të familjes. Njerëzit presin që personat nga grupet e rrezikuara dhe të përjashtuara sociale të punojnë më shumë dhe të paguhen më pak (e njëjta gjë ndodh me gratë dhe grupet jo-shumicë).

Paragjykimet dhe stereotipet e shoqërisë në lidhje me profesionin. Për shembull, nga gratë e Kosovës pritet më pak që të punojnë si kameriere ose ndonjë punë që duhet të kryhet gjatë turnit të natës; romët janë të njohur si këngëtarë të talentuar etj.

Varësia nga ndihma sociale është një problem pasi që kjo i pengon njerëzit të gjejnë punë formale. Ata frikësohen se kohëzgjatja e punës së tyre do të merr fund dhe se nuk do ta pranojnë më ndihmën sociale. Gjithashtu shumica monetare e ndihmës sociale është e barabartë me pagën minimale në Kosovë.

Ekziston mungesa e besueshmërisë tek institucionet, teksa brezi i ri nuk e njeh njëri-tjetrin. Mosnjohja e gjuhës së fqinjët nuk është vetëm një problem. Njerëzit që jetojnë në zonat me shumicë shqiptare në Kosovë nuk dinë asgjë për banorët që jetojnë në zonat me shumicë serbe, dhe anasjelltas. Ata/ato gjenden shumë afër njëri-tjetrit nga aspekti gjeografik, megjithatë aq larg nga botët e tyre. Ata/ato që jetojnë në zonat me shumicë serbe madje as nuk përpiqen shumë që të përmirësojnë gjendjen e tyre dhe të sigurojnë qasje më të mirë në punësim dhe trajnim në zonat me shumicë shqiptare. Mirëpo, të rinjtë që jetojnë në zonat me shumicë shqiptare i shikojnë vetëm interesat dhe çështjet e tyre dhe injorojnë ato të të tjerëve. E atëherë kur ndërmerret ndonjë iniciativë, ajo kryesisht merr një kahje të keqe, gjë që shpjegon padukshmërinë e këtyre "dy botëve" me njëra-tjetrën, duke ndikuar kështu në një qasje të ulët në informacion, trajnim dhe mundësi të tjera.

Korniza e analizës

EYE ka hartuar një kornizë të thjeshtë për të analizuar tregun e punës në Kosovë. Të rinjtë janë vendosur në qendër të kornizës, ndërsa janë ilustruar veçoritë e identitetit social të secilës palë.

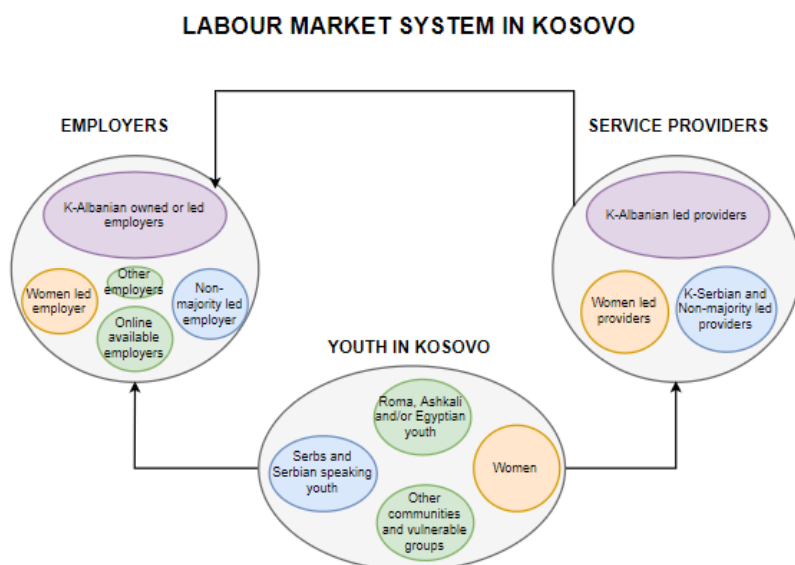


Figura 4-Marrëdhënia ndërmjet të rinjve (nga grupet e rrezikuara), ofruesve të shërbimeve dhe punëdhënësve.

Të rinjtë mund të gjejnë punë drejtpërdrejt me punëdhënësit ose përmes ofruesit të shërbimit (p.sh. portali i punës ose ofruesi i trajnimit), ose mund të fillojnë biznesin e tyre. Korniza na përkujton se identiteti social ndikon ndaj mënyrës se si të rinjtë gjejnë punë.

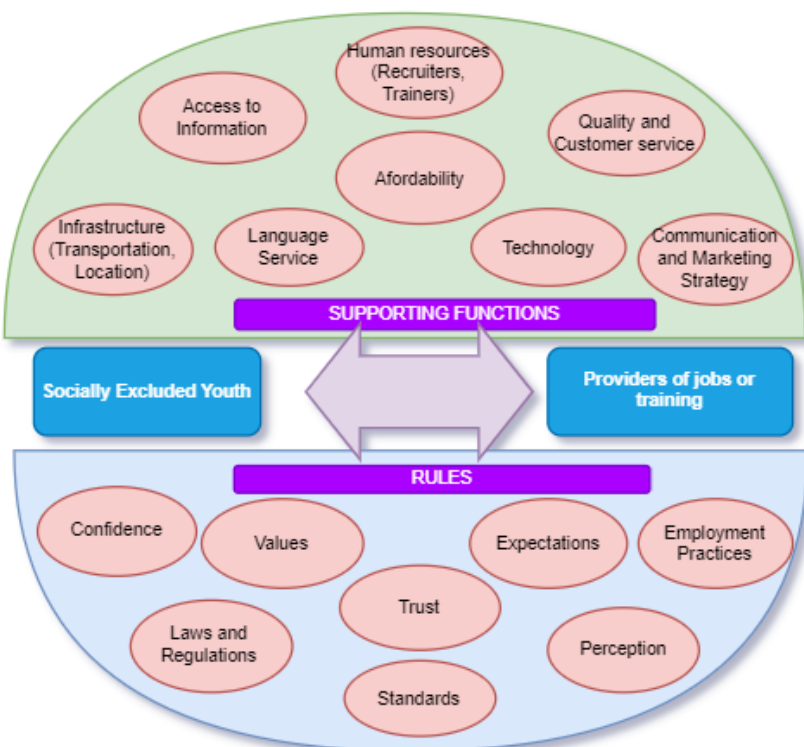


Figura 5 – Sistemi i tregut të punës në Kosovë. Marrëdhënia ndërmjet të rinjve nga grupet e rrezikuara dhe ofruesit të shërbimeve, përfshirë rregullat dhe funksionet mbështetëse

Figura e mësipërme ilustron sistemin e tregut të punës në Kosovë me 3 (tre) komponentë: tregun bazë, funksionet mbështetëse dhe rregullat. Këtu, tregu bazë paraqet marrëdhënien ndërmjet grupit tonë të shënjestruar – të rinjtë e përjashtuar nga shoqëria / grupet e rrezikuara (gratë, komuniteti serb, rom, ashkali dhe egjiptianë)- dhe ofruesve të vendeve të punës ose trajnimit. Në rastin tonë, ofruesit ofrojnë trajnime, ndërmjetësim në punësim ose orientim në karrierë, por mund të jenë edhe punëdhënës. Ajo çfarë është duke ndodhur midis këtyre dy subjekteve është se ofruesit duhet të ofrojnë shërbime ose të sigurojnë punë për të rinjtë e përjashtuar nga shoqëria/të rinjtë nga grupet e rrezikuara.

Sa i përket funksioneve mbështetëse, këtu përfshihen shërbimet, resurset dhe infrastruktura. Në rastin tonë, për të përmirësuar ose rritur disponueshmërinë e vendeve të punës, këto funksione mbështetëse janë thelbësore: qasja në informacion, infrastruktura (vendndodhja dhe transporti), burimet njerëzore të ofruesve (rekrutuesit, trajnerët), cilësia dhe shërbimi ndaj klientit, komunikimi dhe strategjia e marketingut, gjuha e shërbimit dhe ndonjëherë përdorimi i teknologjisë.

Sistemet e tregut gjithashtu përfshijnë rregullat me shkrim dhe ato që janë të pashkruara (ligjet, rregulloret, standardet, rregullat sociale dhe qëndrimet) që ndikojnë se kur, në ç'mënyrë dhe ku ndodhin shkëmbimet. Në këtë aspekt, kjo pjesë luan një rol shumë të rëndësishëm duke përfshirë ligjet dhe rregulloret, motivacionin dhe vetëbesimin, pritshmëritë, vlerat, perceptimet, standardet, besueshmërinë dhe praktikën. Qeveria dhe agjencitë rregullative, pushteti politik, ofruesit dhe bizneset shpesh i krijojnë rregullat. Megjithatë, në rastin tonë, ato janë formësuar nga vlerat dhe qëndrimet gjithëpërfshirëse shoqërore që kufizojnë qasjen e grave dhe komuniteteve jo-shumicë ndaj shërbimeve dhe punës.

Mundësitë për ndryshim

Është zhvilluar një hulumtim për të identifikuar se në ç'mënyrë EYE ose programet tjera zhvillimore në Kosovë mund t'u ndihmojnë të rinjtë nga grupet e rrezikuara sociale t'i rritin mundësitë e tyre për punësim.

Nga studimi dhe analiza janë shfaqur disa mundësi:

- **Shembujt e veprimeve:** Të rinjtë nga grupet e rrezikuara sociale mund të përfitojnë duke parë moshatarët e tyre të kenë sukses në punë. Shembujt e tillë do t'i inkurajonin ata të synojë të gjejnë punë, duke vërtetuar se suksesi është i mundur. Zgjedhja e shembujve të veprimeve të atyre që kanë konkurruar relativisht në treg bazuar në kompetenca dhe qëndrime është vendimtare.
- **Promovimi i rrjeteve:** Të rinjtë nga grupet e rrezikuara sociale kanë rrjete të fuqishme sociale brenda komunitetit të tyre. Përderisa nepotizmi ("Njoftësitë") nuk është zgjidhje e qëndrueshme që tregu i punësimit të funksionojë për të gjithë, mbështetja në përparësi të rrjeteve sociale është një mundësi praktike për të përmirësuar funksionimin e sistemit të tregut. Për shembull, rrjetet sociale mund të shkëmbejnë informacione rreth trajnimit ose vendeve të lira të punës, të mbështesin një ofrues të trajnimit ose një punëdhënës. Të rinjtë gjithashtu mund të shfrytëzojnë rrjetet sociale për të mbështetur njëri-tjetrin në aktivitetet e tyre për avancim në karrierë.
- **Ndryshimi i metodave nga të rinjtë për të kërkuar punë:** Duhet të qartësohet se sistemet e patronazhit politik nuk janë zgjidhjet e vetme të papunësisë dhe se bizneset janë burime të vlefshme të vendeve të reja të punës në ekonomi.
- **Zhvendosja e vëmendjes/qëndrimit:** Të rinjtë nga grupet e rrezikuara sociale do të jenë më të suksesshëm në tregun e punës nëse e pranojnë se mësimi formal gjatë fëmijërisë është i

pamjaftueshëm për të gjetur dhe ruajtur vendin e punës dhe se arsimi joformal është thelbësor për një karrierë të suksesshme.

REKOMANDIMET

Më poshtë janë ofruar rekomandimet për EYE, mirëpo ato mund të jenë të dobishme edhe për projekte të ngjashme:

- **Shembujt e veprimeve:** Të rinjve nga grupet e rrezikuara sociale u nevojiten nivele të larta të motivacionit për të tejkaluar sfidat e krijuara nga shoqëria. Shembujt e veprimeve nga komuniteti janë mënyrë e mirë për të treguar se të gjithë mund t'ia dalin.
- **Trajnimi >>> pakot e vendeve të punës:** EYE duhet të gjejë mënyra për t'i ndërlidhur ofruesit e trajnimeve me vendet e ardhshme të punës, në mënyrë që të trajnuarit nga grupet e rrezikuara sociale të kenë më shumë vetëbesim se trajnimi do t'u sigurojë një vend pune.
- **Puna me vullnet:** Duhet të caktohen si prioritet përpjekjet për të mbështetur këta të rinj të talentuar dhe të motivuar për t'ua përmirësuar gjendjen e tyre të punësimit. Në këtë aspekt, organizatat e shoqërisë civile mund të jenë të dobishme. Hapi i dytë do të ishte ngritja e gatishmërisë së të rinjve.
- **Mendësia:** Të kushtohet përpjekje në gjetjen e partnerëve për t'i ndihmuar të rinjve të ndryshojnë mendësinë në mënyrë që të jenë më të motivuar dhe përkushtuar për të gjetur punë.
- **Komunikimi i vlerave:** Ofruesve të trajnimit mund t'u ofrohet ndihmë për të komunikuar më mirë vlerën e kurseve që ofrojnë për të rinjtë nga grupet e rrezikuara sociale dhe për të vënë në dukje çështjet e vlefshme që rezonojnë me ta.
- **Qasja në informacion:** Të sigurohet që ndërhyrjet të nxjerrin në pah promovimin e informacionit që ka të bëjë me mundësitë e trajnimit dhe punësimit për grupet e rrezikuara sociale. Mos të supozohet se metodat e zakonshme të komunikimit do të jenë të mjaftueshme.
- **Trajnimet e akredituara:** Certifikatat e trajnimeve të akredituara - veçanërisht nëse ato janë të njohura ndërkombëtarisht – janë stimulime të veçanta për të rinjtë nga grupet e rrezikuara sociale të cilët hezitojnë të paguajnë për trajnime.
- **Trajnimet jo-formale në gjuhën angleze:** Meqë brezi i ri në Kosovë komunikon kryesisht në gjuhën angleze, kurset standarde të trajnimit jo-formal duhet të ofrohen të paktën në gjuhën angleze (kur nuk janë në dispozicion në gjuhën shqipe dhe serbe). Këto kurse ofrojnë mundësinë që të rinjtë shqipfolës dhe serbfolës të vijojnë trajnimin në të njëjtën klasë.
- **Të sfiduarit e normave sociale:** Zhvillimi i fushatave publike ku të rinjtë mund të vetëdijësohen se qeveria lokale dhe partitë politike nuk janë “hapësira me shërbime të gjithanshme” për të gjetur punë. Të rinjtë mund të gjejnë punë duke u bazuar në aftësitë, qëndrimin dhe përvojën e tyre.
- **Pilotimi dhe promovimi:** Ndonjëherë, është e domosdoshme të subvencionohet kostoja e trajnimit për një grup-model në mënyrë që të arrihet identifikimi i kursit nga kursistët ose për t'u dëshmuar ofruesve të trajnimit se të rinjtë nga grupet e rrezikuara sociale janë një segment i vlerësuar i tregut. Megjithatë, pilotimet e tilla duhet të pasohen me promovime të konsiderueshme për ta reklamuar përvojën e tyre. Pilotimi synon ta shtrojë një çështje, të ndalojë dhe të mos e përsërisë më atë. Promovimi i suksesit të pilotimit tek kursistët e mundshëm është një mënyrë e shkëlqyer për të nxitur besueshmërinë më të madhe në trajnim, ndërsa avokimi i këtij trajnimi tek trajnerët tjerë do ta bënte më të kuptueshëm vlerën e segmentit të tregut. Organizatat e shoqërisë civile që përfaqësojnë ose avokojnë të

rinjtë nga grupet e rrezikuara sociale mund të jenë një subjekt i shkëlqyer për të promovuar pilotimin e suksesshëm.

- **Të qenit realist deri në një masë:** Shkaqet rrënjësore të përjashtimit social janë të vjetra dhe thelbësore, dhe ato nuk do të mënjahen lehtë. EYE duhet të jetë e vetëdijshme se ndryshimi - siç përshkruhet në objektivat e projektit - dhe përjashtimi social nuk mund të përfaqësohet vetëm në nivel të ndryshimit, por më shumë në sinjeritetin dhe institucionalizimin e tij. EYE duhet ta komunikojë më shumë karakterin sistematik të ndryshimeve të realizuara.
- **Personat e kthyer nga jashtë:** Duhet të zbulohen mënyrat për të tërhequr njerëz të kualifikuar nga grupet e rrezikuara sociale që ata të kthehen në Kosovë për të filluar biznese ose ofruar trajnime. Ka më tepër mundësi që ata të jenë më pak të paragjykuar dhe më të pranueshëm për të rinjtë nga grupet e rrezikuara sociale. Për shembull, nëse dikush nga komuniteti rom ofron trajnim teknik për punën me tjegulla, ka më tepër gjasa që ky kurs t'i tërheqë kursistët nga komuniteti rom.
- **Përzgjedhja e trajnereve femra ose trajnerëve nga komunitetet jo-shumicë:** Kjo do të shtonte gatishmërinë për pjesëmarrjen e grupeve të rrezikuara sociale.

Shtojca 1 – Lista e institucioneve dhe organizatave të intervistuar

- Qeveria e Kosovës – Ministria për Komunitete dhe Kthim
- Qeveria e Kosovës – Zyra e Kryeministrit – Zyra për Çështje të Komuniteteve
- Komuna e Kllokotit – Kabineti i Kryetarit
- Center for Affirmative Social Actions - CASA
- Tourism Organization of Gracanica - TOG
- Gracanica Innovation Centre - GIC
- Better Future Klokot
- Voice of Roma, Ashkali and Egyptians

Gjetjet gjithashtu përfshijnë njohuritë e shkëmbyera nga:

- “Punëtorja për barazi gjinore”, e organizuar nga SDC në maj 2022, në Prishtinë
- Strategjia dhe shënjeshti i BGjS-së - BGjS-ja në seancat e HELVETAS-it në qershor, 2022

Lista 2 – Shembujt e ofruesve privat të shërbimeve që bashkëpunojnë me EYE

Shembujt e ofruesve privat të shërbimeve	Të udhëhequr nga shqiptarët e Kosovës	Të udhëhequra nga gratë	Të udhëhequra nga serbët e Kosovës ose komunitetet jo-shumicë
Ofruesit e trajnimit	<i>Korabi Innovation Center (Pastiçeri) BONEVET (Prishtinë, Kaçanik, Gjakovë) Speeex Education, Shkolla Digjitale, jCoders, Qendra e Trajnimit IT& CAD Universum, BIT Academy, Cacctuss Education, United Pixels, SHPKD, Baff Works, Manafera, Beetroot Academy, PBC Academy, Weld Tech, Kolejji European i Kosovës</i>	<i>KosovaLive (Gazetari), Bardha (Tekstil), Jungle (TI) Melita & Partners</i>	<i>Gracanica Innovation Center, OJQ-ja Local Initiative Link / Mitrovica Innovation Centre</i>
Udhëheqësit dhe shoqatat e industrisë	<i>KIMERK – Kllasteri i Industrisë së Metalit dhe Energjisë së Ripërtëritshme të Kosovës, Dekoriti (Përpunimi i drurit) Shehu (Përpunimi i drurit, CNC)</i>	<i>Rrjeti i Shitësve me Pakicë të Kosovës</i>	<i>Shoqata e Bletarëve Nucleus</i>
Ofruesit për ndërmjetësim në punësim	<i>KosovaJob.com PortalPune.com</i>	/	<i>PosaoNaKosovu.com</i>
Ofruesit për orientim/informata në karrierë	<i>Qendrat Shkollore për Karrierë, KCDF (Busulla.com)</i>	/	<i>Media Center – Caglavica (qasja në informacion)</i>