

Tregu i punës në funksion  
të grave dhe të rinjve



50  
YEARS

*Empowered lives. Resilient nations.*

**RAPORTI I  
ZHVILLIMIT  
NJERËZOR NË  
KOSOVË 2016**





---

TREGU I PUNËS NË  
FUNKSION TË GRAVE  
DHE TË RINJVE

**RAPORTI I ZHVILLIMIT  
NJERËZOR NË KOSOVË  
2016**

---

---

Mendimet e shprehura në këtë raport janë të autorëve dhe jo medoemos paraqesin mendimet e Programit të Kombeve të Bashkuara për Zhvillim apo Ministrisë së Punëve të Jashtme të Finlandës.

Raporti i zhvillimit njerëzor në Kosovë 2016 është botuar me ndihmën bujare të Ministrisë së Punëve të Jashtme të Finlandës, përmes projektit Programet e Tregut Aktiv të Punës 2.

Përkthyesi në shqip: **Hyjnor Jasiqi**

Përkthyesi në serbisht: **Besmir Fidahić**

Dizajni: **project.graphics**

Shtypi: **InDesign Studio**

Fotografitë: **Atdhe Mulla**



## ■ PARATHËNIE

Për më shumë se 50 vite, UNDP ka qenë e përkushtuar në çrrënjosjen e varfërisë dhe urisë në tërë botën. Një pjesë e madhe e këtyre përpjekjeve përgjatë 15 viteve të fundit i është kushtuar përmbushjes së Objektivave të Zhvillimit të Mijëvjeçarit të cilat orientuan zhvillimin nga viti 2000 deri më 2015. Së fundi, UNDP ka pasur rol udhëheqës në avokimin e Objektivave të Zhvillimit të Qëndrueshëm, që njihet si Agjenda 2030. Ky grup i 17 objektivave të reja konsiderohet të jetë “përpjekja më ambicioze zhvillimore në historinë botërore” (UNDP, 2016, n. f).

Në mesin e kontributeve kryesore materiale të UNDP-së në mbështetje të tre parimeve kryesore të këtyre Objektivave Globale – t’i japim fund varfërisë së skajshme dhe urisë, të mos e lëmë askënd prapa, si dhe të sigurojmë qëndrueshmëri – janë edhe Raportet e Zhvillimit Njerëzor. Sipas drejtorit të Zyrës së Raportit të Zhvillimit Njerëzor, këto raporte kontribuojnë në realizimin e Objektivave së paku në tri mënyra. Së pari, ato japin kontribut intelektual përmes “shtrirjes së kufijve të njohurive për zhvillimin njerëzor” (Jahan, 2016, n. p.). Së dyti, të dhënat e zhvillimit njerëzor mund të ndihmojnë monitorimin dhe vlerësimin e Objektivave në nivel shtetëror dhe atë global. Së treti, të njëjtat të dhëna mund të shfrytëzohen për t’i shtuar përpjekjet avokuese për Agjendën 2030.

Raporti global i Zhvillimit Njerëzor 2015 “*Work for Human Development*” vë punësimin në qendër të zhvillimit njerëzor në botën e sotme. Sikurse edhe që thekson Objektivin Global numër 8, zhvillimi i qëndrueshëm është i mundur vetëm me qasje të barabartë në treg të punës dhe punë të dinjitetshme për të gjithë. “Puna konsiderohet e

dinjitetshme nëse ajo: mundëson zgjerimin e zgjidhjeve; rritë njohuritë dhe shkathtësitë; lejon planifikim për të ardhmen; mundëson pjesëmarrje në sferat politike, ekonomike dhe socio-kulturore; dhe mbron punonjësën nga rreziqet e ndryshme, aktuale dhe të ardhshme” (Raporti i Zhvillimit Njerëzor 2015 titulluar Punë për Zhvillim Njerëzor). Në anën tjetër, potenciali i pashfrytëzuar, i nënshfrytëzuar apo i keqpërdorur mund ta pengojë zhvillimin e qëndrueshëm njerëzor. Pasiviteti afatgjatë, veçanërisht tek të rinjtë, përbën rrezik të madh për mirëqenien e grave dhe burrave të rinj dhe për kohezionin social në afat të gjatë.

Duke pasur parasysh efektet veçanërisht negative të tregut të punës tek gratë dhe të rinjtë në Kosovë, mbase ishte e pashmangshme që Raporti i radhës i Zhvillimit Njerëzor të analizonte më hollësisht këtë temë<sup>1</sup>. Konsultimet me kosovarët nga të gjitha sferat e jetës, përmes anketave dhe mediave sociale, kanë treguar se papunësia është vërtetë shqetësimi kryesor për ta. Ky raport përdorë një qasje gjithëpërfshirëse për këtë temë, duke e analizuar nga këndvështrimi i kërkesës, furnizimit dhe funksionimit të tregut të punës.

Më shumë se 57% të të rinjve të moshës 15 deri 24 vjeçe në Kosovë janë të papunë dhe një e treta e tyre nuk janë fare të punësuar si dhe nuk janë të regjistruar në shkollim apo aftësim profesional. Tranzicioni nga shkolla në punë është shumë i gjatë. Shumica e 33% të popullatës që janë të papunë kanë kërkuar punë për më shumë se një vit. Pjesëmarrja e grave në tregun e punës është më e ulëta në rajon: 82% të grave të moshës së punës në Kosovë ose nuk janë të punësuar ose nuk janë duke kërkuar punë.

<sup>1</sup> Referencat për Kosovën kuptohen në kontekstin e Rezolutës së Këshillit të Sigurimit të OKB-së 1244 (1999).

Raporti konstaton që gratë në veçanti përballen me shumë pengesa, duke përfshirë rolin e tyre tradicional si kujdestare kryesore e familjes. Mungesa e qasjes apo shërbimet e papërballeshme shëndetësore, mungesa e aranzhimeve fleksibile të punës dhe favorizimi i kandidatëve burra para atyre gra në punët e sektorit privat janë disa nga vështirësitë e ngritura për pjesëmarrje.

Krahas kërkesës të ulët për punë, oferta e fuqisë punëtore dhe funksionimi i tregut të punës është më pak se adekuat. Sistemi arsimor karakterizohet me cilësi të ulët në të gjitha nivelet dhe ende nuk është në gjendje të pajisë të rinjtë me gamën e plotë të njohurive dhe shkathtësive që përputhen me kërkesat e tregut të punës, veçanërisht atyre të sektorit privat. Programet arsimore universitare shpeshherë janë të ndara sipas gjinisë, që shpie në ndarje profesionale në tregun e punës. Kosovarët në fakt kanë një perceptim aq negativ të funksionimit të tregut të punës sa që nëntë nga dhjetë njerëz kërkojnë punë përmes kontakteve personale, familjarëve, miqve dhe të afërmeve. Mosha, vendi i banimit (urbane kundrejt rurale), arritja arsimore, gjendja martesore, mosha e fëmijëve dhe pranimi i remitancave janë parë të jenë faktorë të rëndësishëm që ndikojnë në pjesëmarrjen në tregun e punës, posaçërisht nga gratë dhe të rinjtë.

Raporti gjithashtu ofron hollësi mbi personat aktualisht në punësim. Raporti konstaton se gratë përgjithësisht kërkojnë arritje më të lartë arsimore sesa burrat për të siguruar punësim. Ato janë të nënpërfaqësura në pozitën menaxheriale dhe profesionale dhe të mbipërfaqësura në sektorët publik dhe privat joformal në fushat që lidhen me rolet tradicionale, siç janë kujdestare, mësimdhënëse dhe infermiere. Të rinjtë e punësuar, në anën tjetër, janë të mbipërfaqësuar në ekonominë joformale. Pagat e ulëta, mungesa e sigurisë së punës dhe mungesa

e mbulimit me sigurim social në këto vende pune rrisin cenueshmëritë për gratë dhe të rinjtë.

Gjetjet dhe rekomandimet tona tregojnë se për ta përmirësuar pozitën e gruas dhe të rinjve në tregun e punës në Kosovë, nevojitet më shumë bashkëpunim nga partnerët duke punuar së bashku në sektorë të shumtë. Fillimisht, nevojitet një reformë e legjislacionit për punën për një trajtim më të mirë të nevojave të grave. Së dyti, duhet një zbatim i rreptë i të drejtave të punës. Gjithashtu, duhet të ofrohen shërbime kujdesi më të qasshme dhe më të përballeshme për t'i mundësuar gratë që të marrin pjesë në tregun e punës. Të rinjtë duhet të kenë më shumë mundësi për t'i fituar shkathtësitë dhe përvojat përmes programeve aktive të tregut të punës. Po ashtu, reforma arsimore në të gjithë nivelet është e domosdoshme për t'i pajisur gratë dhe burrat e rinj me shkathtësitë që përputhen me kërkesat e tregjeve lokale dhe globale.

Ky raport është vetëm një nga përpjekjet e shumta që UNDP-ja dhe partnerët e saj kanë realizuar për trajtimin e papunësisë në Kosovë. Që nga viti 2005, ne kemi ndihmuar më shumë se 12,000 Kosovarë për të gjetur punësim, fituar shkathtësi të reja që i përshtaten tregut përmes programeve aktive të tregut të punës, si dhe për të nisur biznese në baza individuale dhe familjare. Ne mbetemi me shpresë që rezultatet e raportit do të përmirësojnë efektivitetin dhe ndikimin e këtyre programeve si dhe atyre të tjerëve për trajtimin e kësaj sfide madhore për zhvillimin e Kosovës.



**Andrew Russell**

UN Development Coordinator  
UNDP Resident Representative

## ■ MIRËNJOHJE

UNDP Kosovë falënderon Erëblina Elezajn, e cila së bashku me Agon Maliqin dhe Hajrulla Çekun, është bashkëautore e raportit. Autorët kanë paraqitur informata shumë të rëndësishme lidhur me sfidat më të cilat përballen sot gratë dhe të rinjtë në tregun e punës në Kosovë. Kontribut i veçantë në këtë raport, veçanërisht në llogaritjen e Indeksit të Zhvillimit Njerëzor, është ofruar nga Ramesh Srivastava, ekspert i pavarur i zhvillimit njerëzor, dhe Iris Duri, statisticien në UNDP Kosovë.

Gjetjet dhe rekomandimet fillestare të raportit janë diskutuar me Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Ministrinë e Arsimit Shkencës dhe Teknologjisë, Agjencisë së Statistikave të Kosovës, Agjencinë për Arsim dhe Aftësim Profesional.

Vlerësimi profesional i raportit është kryer nga: Jonathan Hall, Udhëheqës i Zyrës për Raportet e zhvillimit njerëzor në UNDP dhe kolegët nga UNDP Istanbul Regional Hub (IRH): Ben Slay, Këshilltarë i larët; Elena Danilova; Analist i Politikave; Jasmina Papa, Specialiste e Përfshirjes Sociale.

Kontribute shtesë në raport janë dhënë nga analistët vendorë që janë aktivë në fushën e zhvillimit të sektorit privat dhe tregun e punës. Falënderime të shumta shkojnë për: Levent Koro, ekspert i tregut të punës dhe zhvillimit të sektorit privat; Ardiana Gashi, eksperte e tregut të punës; Artane Rizvanolli, eksperte e tregut të punës; Besnik Bislimi, makroekonomist; Driton Qehaja, makroekonomist; Arjeta Byci Lleshi, zyrtare e lartë nacionale e programit pranë Zyrës së Swiss Cooperation në Kosovë.

Ekipi i UNDP Kosovë: Yllka Gërdovci, David Svab, Ada Shima, Denis Nushi, Burbuqe Dobranja, Danijela Mitić dhe Brikena Sylejmani kanë mbikëqyrur projektin, kanë kontribuar në redaktimin e tij dhe siguruar botimin e raportit cilësor. Kontribute të mëtejme janë ofruar nga Arton Demolli dhe Iliriana Halili.

Raporti është lekturuar dhe redaktuar nga Deirdre Keogh.

## ■ SHKURTESAT

|               |  |
|---------------|--|
| <b>AAP</b>    | Arsimi dhe aftësimi profesional  |
| <b>AFP</b>    | Anketa e Fuqisë së Punës   |
| <b>AKB</b>    | Të Ardhurat Kombëtare Bruto  |
| <b>ASK</b>    | Agjencia e Statistikave të Kosovës                                     |
| <b>ATK</b>    | Administrata Tatimore e Kosovës  |
| <b>BNJ</b>    | Burimet njerëzore  |
| <b>BPV</b>    | Bruto Prodhimi Vendor  |
| <b>IRJM</b>   | Ish Republika Jugosllave e Maqedonisë                                  |
| <b>IZHNJ</b>  | Indeksi i Zhvillimit Njerëzor  |
| <b>KOSME</b>  | Programi i Kosovës për promovimin e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme |
| <b>MASHT</b>  | Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë                         |
| <b>MICS</b>   | Anketë grupore me tregues të shumtë                                    |
| <b>MPMS</b>   | Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale                               |
| <b>MTI</b>    | Ministria e Tregtisë dhe Industrisë                                    |
| <b>NEET</b>   | Të rinj që nuk janë në punësim, arsim apo aftësim                      |
| <b>OECD</b>   | Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik                       |
| <b>ONP</b>    | Organizata Ndërkombëtare e Punës                                       |
| <b>PISA</b>   | Programi për Vlerësim të Studentëve Ndërkombëtarë                      |
| <b>PPP</b>    | Pariteti i Fuqisë Blerëse  |
| <b>RAE</b>    | Komuniteti rom, ashkali dhe egjiptian                                  |
| <b>RRGGK</b>  | Rrjeti i Grupit të Grave të Kosovës                                    |
| <b>UNDESA</b> | Çështjet ekonomike dhe sociale të Kombeve të Bashkuara.                |
| <b>UNDP</b>   | Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim                           |
| <b>UNESCO</b> | Organizata arsimore, shkencore dhe kulturore e Kombeve të Bashkuara    |
| <b>UNICEF</b> | Fondi Emergjent Ndërkombëtar i Kombeve të Bashkuara për Fëmijë         |
| <b>UNSD</b>   | Divizioni i statistikave në Kombet e Bashkuara                         |



## ■ FJALORTH I SHPREHJEVE

**Analiza e korrelacionit dhe regresionit:** Është përdorur për vlerësimin e marrëdhënieve ndërmjet variablave

**Analiza ekonometrike:** Aplikimi i metodave statistikore dhe matematike për të kuptuar dhe përshkruar sistemet ekonomike

**Të punësuar:** Njerëzit të cilët gjatë javës së cekur kanë kryer disa punë në këmbim të pagesës apo rrogës, apo për fitim apo të mirë familjare, në para të gatshme apo në natyrë, apo të cilët përkohësisht mungonin nga punët e tyre.

**Shkalla e punësimit:** Proporcioni i popullatës në moshë pune që është e punësuar

**Joaktivë:** Njerëzit që nuk ishin as të punësuar as të papunë gjatë periudhës së mbuluar

**Shkalla joaktive:** Proporcioni i popullatës në moshë pune që nuk është as e punësuar as e papunë

**Shkalla e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore:** Raporti i fuqisë punëtore (të punësuar dhe të papunë) me popullatën në moshë pune, i shprehur si përqindje

**Analiza e regresionit logjistik:** Analiza e regresionit përmes së cilës variabla e varur është binare/dummy (0 apo 1)

**Rëndësia statistikore:** Një numër që shpreh probabilitetin që rezultati i një eksperimenti apo studimi të caktuar mund të këtë ngjarë tërësisht nga rastësia. Nëse një rezultat është statistikisht i rëndësishëm, ai thjeshtë do të thotë që statistika është e besueshme.

**Të papunë:** Njerëzit të cilët gjatë javës së mbuluar ishin: pa punë, aktualisht në dispozicion për punë, apo që kërkonin punë

**Shkalla e papunësisë:** Proporcioni i fuqisë punëtore që nuk është e punësuar

**Punësimi i cenueshëm:** Punësimi në ekonominë joformale, i karakterizuar me pagë të ulët dhe pa mbulim nga sistemet formale të mbrojtjes sociale

**Popullata në moshë të punës/Fuqia punëtore:** përfshin njerëzit e moshës 15 deri 64 vjeçe.

**Të rinjtë;** Personat e moshës 15-24 vjeçe

**Të rinjtë që nuk janë në punësim, arsim apo aftësim (NEET):** Përpjesa e të rinjve (15-24 vjeçe) që nuk janë në punësim, arsim apo aftësim

# ■ PËRMBAJTJA

## 03 PARATHËNIE

## 05 MIRËNJOHJE

## 06 SHKURTESAT

## 07 FJALORTH I SHPREHJEVE

09 Lista e tabelave

09 Lista e tabelave të shtojcave

09 Lista e figurave

09 Lista e figurave të shtojcave

## 10 PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

## 12 HYRJE

## 14 KAPITULLI 1: PUNA DHE ZHVILLIMI NJERËZOR

15 1.1. Puna dhe zhvillimi njerëzor: Kornizë konceptuale

16 1.2. Puna dhe zhvillimi njerëzor në Kosovë

## 18 KAPITULLI 2: PUNËSIMI DHE PUNA

19 2.1. Kërkesa për punë

20 2.2. Oferta e fuqisë punëtore

21 2.3. Funksionimi i tregut të punës

23 2.4. Korniza përkatëse legjislative

23 2.5. Punësimi dhe puna

25 2.6. Sektorët e punësimit dhe cilësia e punës

## 30 KAPITULLI 3: PAPUNËSIA DHE PASIVITETI: GRATË DHE TË RINJTË NË FOKUS

31 3.1. Gratë

36 3.2. Të rinjtë

## 40 REKOMANDIMET E POLITIKAVE

## 45 REFERENCAT

## 51 SHTOJCA E TABELAVE DHE FIGURAVE

## 56 SHTOJCA STATISTIKORE: INDEKSI I ZHVILLIMIT NJERËZOR

## 58 SHËNIME

## LISTA E TABELAVE

- 25** Tabela 1 Statusi i punësimit sipas gjinisë, 2014
- 33** Tabela 2 Arsyet kryesore për të mos kërkuar punë, sipas gjinisë

## LISTA E TABELAVE TË SHTOJCAVE

- 51** Tabela A 1: Shkalla e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore sipas gjinisë dhe moshës
- 51** Tabela A 2 Punësimi sipas nivelit të arsimit dhe gjinisë, 2014
- 52** Tabela A 3 Shkalla e punësimit sipas moshës dhe gjinisë, 2014
- 53** Tabela A 4 Pjesëmarrja e fuqisë punëtore në Ballkanin Perëndimor, sipas gjinisë
- 53** Tabela A 5 Shkalla e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore sipas gjinisë dhe moshës
- 54** Tabela A 6 Përcaktuesit e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës
- 55** Tabela A 7 Përcaktuesit e pasivitetit të të rinjve
- 55** Tabela A 8 Përcaktuesit e të rinjve NEET
- 56** Tabela 9 Pikëarritjet për Indeksin e Zhvillimit Njerëzor në këtë raport

## LISTA E FIGURAVE

- 19** Figura 1 Rritja vjetore e BPV në Ballkanin Perëndimor, në %
- 22** Figura 2 Mjetet e kërkimit për punë gjatë 4 javëve të fundit
- 23** Figura 3 Shkalla e punësimit në Ballkanin Perëndimor, sipas gjinisë
- 24** Figura 4 Trendet e shkallës së punësimit sipas gjinisë, 2012 – 2014
- 25** Figura 5 Shkalla e punësimit e të rinjve (15-24 vjeç) në Ballkanin Perëndimor, sipas gjinisë
- 26** Figura 6 Sektorët e punësimit, sipas gjinisë
- 27** Figura 7 Sektorët kryesorë të punësimit të të rinjve
- 28** Figura 8 Arsyet për të punuar me gjysmë orari, sipas gjinisë
- 31** Figura 9 Shkalla e papunësisë në Ballkanin Perëndimor, sipas gjinisë
- 32** Figura 10 Arsyet kryesore për të ndërprerë punën në punësimin/aktivitetin e fundit
- 36** Figura 11 Shkalla e papunësisë së përgjithshme dhe të rinjve, sipas gjinisë
- 37** Figura 12 Shkalla e pjesëmarrjes së rinisë në fuqinë punëtore në Ballkanin Perëndimor, sipas gjinisë 35

## LISTA E FIGURAVE TË SHTOJCAVE

- 52** Figura A 1 Përbërja gjinore e studentëve të regjistruar në arsim universitar, sipas drejtimit (2012-2013)
- 53** Figura A 2 Shkalla e papunësisë (2012-2014), sipas gjinisë

## ■ PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Raporti i fundit Global i Zhvillimit Njerëzor (2015) me titull 'Puna për zhvillim njerëzor' vuri punësimin dhe punën ballë të përpjekjeve për të zgjeruar zgjidhjet e njerëzve dhe për të siguruar zhvillim të qëndrueshëm. Raporti argumenton se lidhja në mes të punës dhe zhvillimit njerëzor duhet të konsiderohet si dy koncepte të ndërlidhura: përderisa puna rrit zhvillimin njerëzor nëpërmjet rritjes së të ardhurave, uljes së varfërisë dhe rritjes së barabartë, zhvillimi njerëzor në të njëjtën kohë rrit kapitalin njerëzor si dhe zgjeron mundësitë dhe zgjidhjet përmes rritjes së shëndetit, njohurive, shkathtësive dhe vetëdijes. Raporti gjithashtu thekson se për të rritur zhvillimin njerëzor, përkufizimi i punës duhet të zgjerohet për t'i përfshirë të gjitha llojet e punës që kontribuojnë në zhvillimin njerëzor, duke përfshirë vendet e punës, punën kujdestare si dhe punën vullnetare dhe kreative. Për më tepër, duhet të aprovohen politika të cilat:

- 1) Zgjerojnë njohuritë, shkathtësitë dhe produktivitetin e punëtorëve,
- 2) promovojnë mundësitë e punës së kënaqshme dhe shpërblyese,
- dhe 3) sigurojnë të drejtat, sigurinë dhe mirëqenien e punëtorëve.

Papunësia dhe pasiviteti i përhapur, veçanërisht tek gratë dhe të rinjtë, bën që një sasi e konsiderueshme e potencialit njerëzor të jetë e pashfrytëzuar, e keqpërdorur apo e nënshfrytëzuar, që konsiderohen deprivime njerëzore që pengojnë zhvillimin e qëndrueshëm. Përderisa në periudhën afatshkurtër dhe afatmesme individët e papunë rrezikojnë t'i humbin shkathtësitë dhe njohuritë e lidhura me punën, papunësia dhe pasiviteti afatgjatë ul mirëqenien, rrit potencialin për krim, dhunë dhe trazirë sociale, si dhe gjithashtu lë njerëzit jashtë sistemeve të sigurisë sociale dhe mbrojtjes sociale duke rritur kështu rrezikun e cënueshmërisë.

Tema e papunësisë dhe punës është konsideruar të jetë temë e kohës dhe tejet adekuate për Raportin e Zhvillimit Njerëzor për Kosovën 2016, e konfirmuar si e tillë nga konsultimet me publikun e përgjithshëm

në Kosovë përmes anketave të UNDP-së dhe përmes aktivitetit të crowdsourcing (kërkimi i inputeve nga grupe personash të moshës dhe profileve të ndryshme), në të cilat papunësia, mungesa e zhvillimit ekonomik dhe varfëria/standardet e ulëta të jetesës vazhdimisht janë cekur nga respondentët si probleme më kritike me të cilat përballet Kosova sot.

Raporti hulumton shkaqet e efekteve të tregut të punës brenda kontestit makroekonomik të Kosovës dhe gjithashtu vlerëson disa aspekte të funksionimit të ofertës së fuqisë punëtore dhe tregut të punës me fokus të veçantë tek gratë dhe rinia, për të parë nëse të dyja grupet shfaqin efektet më negative dhe pesimiste në tregun e punës gjersa në të njëjtën kohë kanë potencialin më të madh për zhvillim të qëndrueshëm. Analiza bazohet në shqyrtimin e literaturës sekondare dhe

atë legjislative, analizën ekonometrike të të dhënave nga Anketa e Fuqisë Punëtore (AFP) të Agjencisë së Statistikave të Kosovës (ASK) nga 2014 si dhe të dhënave të Anketës së Remitancave të Ekonomive Familjare nga UNDP më 2011. Rezultatet e raportit fuqizojnë hulumtimin ekzistues në këtë temë dhe theksojnë urgjencën për intervenime multisektoriale dhe multidimensionale, veçanërisht atyre që synojnë gratë dhe të rinjtë.

Shkalla e lartë e papunësisë dhe pasivitetit në Kosovë në masë të madhe i atribuohet kërkesës së ulët për fuqi punëtore si pasojë e rritjes së ngadaltë ekonomike e cila kryesisht bazohet në Remitanca, asistencë nga donatorët dhe investimet publike në infrastrukturë. Deficiti i lartë tregtar dhe rritja e kufizuar e sektorit privat, e cila ende ka mungesë të investimeve të konsiderueshme në prodhimtari në nivel të madh apo sektorë të tjerë që kërkojnë punë intensive, janë po ashtu faktorë të rëndësishëm kontribuues. Futja e më shumë se 20.000 të rinjve në tregun e punës çdo vit përkeqëson edhe më tej situatën sidomos duke i parë mundësitë e kufizuara të punësimit në sektorin publik. Më e rëndësishmja, problemet me qasjen dhe cilësinë e arsimit, si dhe “shkëputjen” e sistemit arsimor të Kosovës nga trendet e fundit krijojnë një fuqi punëtore me shkathtësi të vjetëruara dhe me kërkesë të ulët. Së fundi, fakti që punëkërkuetit mbështeten tej mase tek rrjetet joformale – familjarët dhe miqtë – për të gjetur punë konsiderohet gjithashtu si pengesë për funksionimin e tregut të punës.

Në përpjekje për të identifikuar faktorë të tjerë kyç që kanë ndikim në efektet e tregut të punës tek gratë dhe të rinjtë, raporti gjithashtu hulumton disa çështje të rëndësishme për të dy grupet: 1) Karakteristikat demografike siç janë moshë, gjinia, statusi martesor, fëmijët dhe rajoni i banimit, si dhe pranimi i remitancave, kanë ndikim në vendimin e grave dhe të rinjve për të marrë pjesë në tregun e punës; 2) ndarja tradicionale e roleve gjinore ka ndikim të madh në rezultatet e tregut të

punës për gratë, sidomos të pjesëmarrjes në tregun e punës dhe sektorëve të punësimit (publik/privat, formal/joformal dhe aktivitet ekonomik); 3) Gratë dhe të rinjtë janë të mbipërfaqësuar në punësimin e cenueshëm dhe shumë pak prej tyre gëzojnë pagë të mirë, kushte të punës dhe mbulim nga sistemi i mbrojtjes sociale, gjë që rrit rrezikun e tyre për cenueshmëri në të ardhmen; 4) Të rinjtë gëzojnë mundësi të kufizuara të punësimit dhe punës praktike që do t’i mundësonin atyre që t’i avancojnë aftësitë e tyre; dhe 5) shërbimet e kujdesit dhe korniza legjislative përkatëse lehtësojnë pjesëmarrjen e grave në tregun e punës.

Rekomandimet e politikave të paraqitura në këtë raport, të cilat trajtojnë rezultatet kryesore në lidhje me gjetjet e tregut të punës për gratë dhe të rinjtë, janë hartuar në konsultime me institucionet përkatëse qendrore dhe lokale, donatorët kryesorë në fushën e punësimit dhe ekspertë të ekonomisë dhe punës. Ato përfshijnë thirrje për veprim në reformë legjislative dhe të politikave, sundim të ligjit, si dhe formim të sjelljes. Në veçanti, raporti rekomandon: 1) Ofrimin e subvencioneve për qendra të kujdesit ditor, kujdes të fëmijëve dhe arsim parashkollor dhe qasje të zgjeruar në shërbime parashkollore; 2) rishikimin e politikave për pushim prindëror për të trajtuar qasjen e grave në tregun e punës; 3) promovimin e aranzhimeve fleksibile të punës për gratë e moshës për të qenë shtatzënë; 4) avokimin dhe “modelimin e sjelljes” për të trajtuar barrierën e normës sociale në pjesëmarrjen e gruas në fuqinë punëtore; 5) investime në bujqësi dhe përmirësim të transportit publik me kosto të ulët nga vendet rurale në ato urbane; 6) investime në modernizimin e programeve të shkollimit të përgjithshëm, të mesëm dhe (në veçanti) Arsimit dhe Aftësisit Profesional (AAP); dhe 7) zhvillimin e masave për identifikimin, përcjelljen dhe mbështetjen e rinisë së kategorisë që nuk është në punësim, arsim apo aftësim.

## ■ HYRJE

Vlerësimi më i fundit i varfërisë së konsumit të ASK-së konstatoi që në vitin 2011 pothuajse një e treta e popullatës në Kosovë jetonte nën vijën e varfërisë (€1.72 për një ekuivalent të të rriturit në ditë), gjersa 10.2% jetonin me më pak se €1.20 për një ekuivalent të të rriturit në ditë (ASK, 2013). Varfëria është më e larta tek te papunët<sup>2</sup> (36.1%) dhe personat në punësim të cenueshëm, duke përfshirë punëtorët ditor (29.3%) dhe bujqit (29.4%) (ASK, 2013). Në nivelin prej 0.741 Indeksi i Zhvillimit Njerëzor në Kosovë - ZHNJ është njëri nga më të ulët në rajon, krahas me Shqipërinë dhe Bosnjën dhe Hercegovinën, të cilat janë të radhitura në nivel global në vendin e 85<sup>3</sup> (shih Shtojcën Statistike për detaje lidhur me kalkulimin e IZHNJ).

Duke pasur parasysh shkallën e lartë të varfërisë në Kosovë, IZHNJ-në e saj të ulët, performancën e dobët të sektorit privat në krijimin e vendeve të punës dhe lidhjen e fortë ndërmjet papunësisë dhe përjashtimit socio-ekonomik, ishte e domosdoshme që Raporti i Zhvillimit Njerëzor për Kosovën 2016 (RZHNJ) të ketë në fokus punësimin dhe punën. Identifikimi i përcaktuesve të pjesëmarrjes së fuqisë punëtore për gratë dhe të rinjtë në Kosovë është veçanërisht i rëndësishëm meqë të dyja këto grupe aktualisht përjetojnë efektet

më të shumta negative dhe pesimiste në tregun e punës gjersa në të njëjtën kohë posedojnë potencialin më të madh për zhvillim të qëndrueshëm. Konsultimet tona me publikun e përgjithshëm nga e tërë Kosova përmes një numër anketash të UNDP-së dhe aktivitetit crowdsourcing konfirmuan rëndësinë e temës së këtij viti meqë respondentët vazhdimisht kanë përmendur papunësinë, mungesën e zhvillimit ekonomik dhe varfërinë/standardet e ulëta të jetesës si problemet kryesore me të cilat përballet Kosova sot.

Ky raport është organizuar si në vijim.

---

**KAPITULLI I PARË** përfshin një përshkrim të shkurtër të kornizës konceptuale ndërmjet zhvillimit njerëzor dhe punës, si dhe paraqet arsyeshmërinë e raportit.

---

**KAPITULLI I DYTË** është i ndarë në gjashtë pjesë, ku pjesa e parë shtjellon ekonominë e Kosovës në kuptim të krijimit të punësimit, duke përfshirë rritjen e Bruto Prodhimit Vendor (BPV), karakteristikat e sektorit privat dhe trendet e fundit në zhvillimin e sektorit privat; në pjesën e dytë shtjellohet oferta e fuqisë punëtore, duke përfshirë përbërjen demografike të popullatës së Kosovës, qasjen dhe cilësinë e arsimit dhe mospërputhjet me kërkesat e tregut të punës, si dhe ndikimin e migrimit dhe pasivitetit në numrin e fuqisë punëtore; pjesa e tretë diskuton funksionimin e tregut të punës në kuptim të bashkëveprimit ndërmjet punëdhënësve dhe punëkërkesve; pjesa e katërt shpjegon legjislacionin përkatës që ka ndikim në pjesëmarrjen e grave në tregun e punës gjersa pjesa e pestë dhe e gjashtë paraqesin analizën dhe efektet e të dhënave statistikore sipas karakteristikave demografike (mosha, gjinia, niveli i arsimit, dhe vendi i banimit) si dhe cilësisë së punës (llojet e punës, sektorëve të punësimit, profesioneve, sigurisë së punësimit, mbulimit nga sistemet e mbrojtjes sociale).

---

**KAPITULLI I TRETË** paraqet një analizë të thellë të përcaktuesve të pjesëmarrjes së fuqisë punëtore për gratë dhe të rinjtë, si dy grupet me ndikimin më negativ të tregut të punës. Krahas statistikave përshkruese nga AFP që e konsideron papunësinë dhe pasivitetin sipas tipareve demografike dhe faktorëve të tjerë, kjo pjesë gjithashtu përfshin një rishikim të literaturës mbi përcaktuesit e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore tek gratë dhe të rinjtë. Këto rezultate pastaj përdoren për t'i krijuar modelet ekonometrike me anë të të dhënave nga AFP 2014 dhe Anketa e Remitancave e UNDP-së Kosovë 2012 për t'i identifikuar karakteristikat individuale dhe të ekonomive familjare që kanë ndikim në pjesëmarrjen e grave dhe të rinjve në tregun e punës. Kurdoherë që është e mundur, rezultatet janë plotësuar me të dhëna sekondare dhe shqyrtim të legjislacionit për të zgjeruar dhe thelluar diskutimet. Rekomandimet e politikave, të cilat trajtojnë rezultatet kryesore të lidhura me ndikimet e tregut të punës për gratë dhe të rinjtë, janë paraqitur në pjesën e fundit të raportit. Rekomandimet politikbërëse janë hartuar në konsultime me institucionet përkatëse qendrore dhe lokale, donatorët kryesorë në fushën e punësimit, si dhe ekspertët e ekonomisë dhe të punës.<sup>4</sup>

Duhet të theksohet se për shkak të natyrës dhe qëllimit të raportit, shumica e analizës sillen rreth efekteve të tregut të punës dhe përcaktuesve të tyre, me fokus shumë të kufizuar në disa nga komponentët e shumtë dhe cilësinë e punës



A woman with curly hair, wearing a red t-shirt, is standing in a warehouse or factory setting. She is holding a pair of black boots. In the background, there are stacks of yellow and white boxes. The image has a teal overlay.

**KAPITULLI 1:**

**PUNA  
DHE ZHVILLIMI  
NJERËZOR**



## 1.1. PUNA DHE ZHVILLIMI NJERËZOR: KORNIZË KONCEPTUALE

Sipas Raportit të Zhvillimit Njerëzor (RZH NJ) 2015 global 'Puna për Zhvillimin Njerëzor', puna ndikon në zhvillimin njerëzor në mënyra të shumta, duke përfshirë: 1) rritjen e të ardhurave duke ju mundësuar individëve dhe ekonomive familjare që të arrijnë standard të duhur të jetesës; 2) mundësimin e individëve dhe ekonomive familjare që të ndërtojnë një bazë të sigurt për jetën e tyre duke iu bërë të mundur që të kenë zgjidhje për periudha afatgjate; 3) fuqizimin e grave përmes autonomisë më të madhe dhe fuqisë vendimmarrëse në familje dhe komunitet; 4) rritjen e pjesëmarrjes dhe duke mundësuar që të dëgjohet zëri i individëve përmes bashkëveprimit me të tjerët në punë dhe pjesëmarrjes në vendimmarrje kolektive; 5) dhënien e dinjitetit në baza individuale dhe njohje përmes vlerësimit të arritjeve, vetërespektit dhe identitetit social, dhe 6) rritjen e kreativitetit dhe inovacionit duke ju siguruar individëve mundësi për ta përdorë kreativitetin.

Raporti gjithashtu rekomandon zgjerimin e përkufizimit të punës për t'i përfshirë të gjitha llojet e punës që kontribuojnë në zhvillimin njerëzor, duke përfshirë vendet e punës, punën kujdestare si dhe punën vullnetare dhe kreative. Për më tepër, politikat që zgjerojnë njohuritë dhe shkathtësitë e punëtorëve krijojnë mundësi produktive, të kënaqshme dhe shpërblyese të punës, si dhe sigurojnë të drejtat, sigurinë dhe mirëqenjen e punëtorëve. Është gjithashtu thelbësore që të merren parasysh trendet e fundit të globalizimit dhe zhvillimeve teknologjike që sjellin së bashku punëtorët dhe rrjetet e biznesit nga e gjithë bota.

Deri më tani në të gjithë globin ka shembuj të panumërt të dështimit për të shfrytëzuar, keqpërdorur apo nënshfrytëzuar potencialin njerëzor që pastaj shërben që të pengohet zhvillimi

njerëzor. Papunësia dhe pasiviteti i përhapur, veçanërisht tek gratë dhe të rinjtë, bën që sasi të mjaftueshme të potencialit njerëzor të mos shfrytëzohen. Kohëzgjatja e papunësisë është shumë e rëndësishme në këtë kuptim meqë me kalimin e kohës individët kanë tendencë t'i humbasin shkathtësitë e tyre të punës në kontekst të tregjeve që evoluojnë shpejtë të nxitur nga avancimet teknologjike. Ka edhe dëshmi se papunësia ka efekt dhëmbëzor, duke dëmtuar perspektivat e njerëzve në tregun e punës. Ç'është edhe e rëndësishme, është fakti se periudhat e gjata të papunësisë dhe pasivitetit tek të rinjtë mund të çojnë në një "gjeneratë të humbur të punëtorëve", me rënie në mirëqenie si pasojë e vetëbesimit të ulët dhe rritjes së mundshme të krimit, dhunës dhe trazirave sociale si pasojë e mungesës së kohezionit social. Gjithashtu rritet rreziku i cenushmërive të lidhura me moshën, meqë shumë persona të papunë afatgjatë mbesin jashtë mbrojtjes sociale dhe sistemeve të mbrojtjes sociale.

Pjesëmarrja e grave në tregun e punës ende ndikohet shumë nga vlerat lokale, normat tradicionale dhe rolet gjinore historike. Puna e papaguar e amvisërisë, siç është përgatitja e ushqimit, punët e shtëpisë, dhe kujdesi për fëmijët, të moshuarit dhe anëtarët e sëmurë të familjes, mbesin kryesisht detyra dhe përgjegjësi të grave brenda familjeve, duke kufizuar zgjedhjet dhe mundësitë e tyre për ta shfrytëzuar potencialin e tyre në sfera të tjera të jetës. Në punën e paguar, gratë vazhdojnë të jenë të diskriminuara në aspekt të pagës më të ulët, mbipërfaqësimit në nivele pune me shkathtësi të mesme, ekonominë joformale dhe profesione që korrespondojnë me rolin e tyre tradicional. Globalisht, shumë pak gra kanë pozita të larta apo menaxhuese qoftë në sektorin publik ose atë privat, ndërsa pjesa më e madhe e grave që punojnë janë nënpunëse, shitëse në dyqane dhe ofruese të shërbimeve kujdestare (shëndetësi dhe arsim). Përveç kësaj, ato janë të mbipërfaqësuar në punësimin e cenueshëm, veçanërisht në ekonominë joformale, e karakterizuar me

pagë të ulët ose jo të njëtrajtshme dhe mbulim minimal nga sistemet formale të mbrojtjes sociale rëndësia e së cilit është theksuar në tre Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm (OZHQ) - 1, 5 dhe 10. Të gjitha këto nënvizojnë nevojën për politika dhe sisteme të mbrojtjes sociale dhe futjen e Nivelit të Mbrojtjes Sociale për t'i mbuluar të varfërit, punëtorët e cenueshëm, të papaguar dhe shtëpiak, dhe të ngritet niveli i barazisë.<sup>5</sup>

## 1.2. PUNA DHE ZHVILLIMI NJERËZOR NË KOSOVË

Për të paraqitur një raport i cili përkujdeset për nevojat dhe shqetësimet e qytetarëve të Kosovës, është përdorur një aktivitet i *crowdsourcing* për të ndihmuar në identifikimin e temës së këtij viti, duke i mundësuar qytetarët nga e tërë Kosovë që të votojnë (në internet apo përmes kanaleve offline) për temën e preferuar nga ata. Zhvillimi ekonomik, arsimit dhe kujdesi shëndetësor janë votuar si tri prioritetet kryesore. Përveç kësaj, janë marrë parasysh rezultatet e Anketës së fundit të Mozaikut të zyrës së UNDP-së në Kosovë (2015), ku janë intervistuar më shumë se 6,700 ekonomi familjare çdo tri vite, me ç'rast 44% të kosovarëve kanë theksuar se papunësia është problemi më i madh me të cilin përballen Kosova, vijuar nga mungesa e rritjes ekonomike (19%) dhe varfëria/ standardet e ulëta të jetesës, të cilat janë përzgjedhur nga 9.5% të personave të intervistuar (UNDP, 2016, 12).

Tri raportet e fundit të Zhvillimit Njerëzor për Kosovën (RZHNJK) – 'Përfshirja sociale' (2010), 'Sektori privat dhe punësimi' (2012) dhe 'Migrimi si forcë për Zhvillim' (2014) – ofronin njohuri të rëndësishme për ndërlidhshmëritë ndërmjet punësimit, punës dhe zhvillimit njerëzor në Kosovë.

RZHNJK i vitit 2010 ka identifikuar një numër grupesh të cilat përballen me përjashtim të nivelit të lartë social: të papunët afatgjatë, fëmijët dhe të rinjtë

në pozitë të pafavorshme, gratë rurale, pakicat rom, ashkali dhe egjiptiane të Kosovës (RAE) dhe personat me aftësi të kufizuara. Veçanërisht për komunitetet RAE dhe personat me aftësi të kufizuara, është konstatuar se barrierat për pjesëmarrjen në treg të punës janë strukturore dhe fillojnë në moshë shumë të hershme. Të dyja grupet kanë qasje të kufizuara në arsim bazë: vetëm 10% të fëmijëve me aftësi të kufizuara në vitin 2010 janë regjistruar në arsimin e rregullt kryesisht për shkak të mungesës së infrastrukturës fizike që i përshtatet nevojave të tyre (RZHNJK, 2010), gjersa fëmijët RAE kanë shkallë edhe më të ulët të vijueshmërisë në arsim, posaçërisht në arsimin e mesëm<sup>6</sup> (53.4% krahasuar me 90.4% të mesatares së Kosovës) (ASK, 2015 & UNICEF, 2014). Përveç kësaj, 13.3% e të rriturve RAE të Kosovës janë analfabetë krahasuar me 1.6% të shqiptarëve dhe 0% të serbëve të Kosovës (ASK, 2014). Përveç që përjetojnë deprivime të shumta në banim, arsim, shërbime shëndetësore, informata, pjesëmarrje, etj., të dyja grupet gjithashtu përballen me pengesa nga diskriminimi në qasje në shërbimet bazike publike dhe tregun e punës. Raporti gjithashtu konstaton se 40.6% e pjesëtarëve të komunitetit rom, ashkali dhe egjiptian janë përjashtuar nga të gjithë tregjet e rëndësishëm (pra tokë, kapital dhe shkathtësi adekuate) të nevojshme për të siguruar punësim, gjë që shtohet në cenueshmërinë e tyre dhe pengon edhe më tej mundësinë e tyre për zhvillim njerëzor.

RZHNJK 2012 thekson se varfëria që rezulton nga mungesa e qasjes në të ardhura përmes punësimit është parë si pengesë madhore për zhvillimin njerëzor. Së bashku me moshën e re, gjininë dhe vendin e banimit, papunësia konsiderohet të përbëjë rrezik për zhvillimin njerëzor edhe për gjeneratat e ardhshme.

RZHNJK 2014 shtjellon faktorët tërheqës dhe shtytës të migrimit, mes tjerash, duke listuar mungesën e punësimit dhe mundësitë e punës në shtëpi si përcaktues kryesor për migrimin.

Kosova ka shkallën më të lartë të varfërisë (30%)<sup>8</sup> dhe papunësisë (35%)<sup>8</sup> në Ballkanin Perëndimor. IZHNI i saj (0.739)<sup>9</sup> është paksa më i lartë se ai i Shqipërisë dhe Bosnje dhe Hercegovinës (të dyja në 0.733), por më i ulët se ai i shteteve të tjera në rajon.<sup>10</sup> Ndonëse edhe varfëria edhe papunësia janë të përhapura dhe incidenca e varfërisë është e lartë tek të papunët në përgjithësi, gratë dhe të rinjtë kanë përfituar më pak nga rritja ekonomike, krahasuar me grupet e tjera. Më shumë se tre e katërta e grave nuk marrin pjesë në tregun e punës fare – ato as nuk janë të punësuar dhe as nuk kërkojnë punë – gjersa ato që janë të punësuar mbesin të mbipërfaqësuar, deri më sot, në ekonominë joformale, sektorin publik, dhe profesionet që lidhen me rolet tradicionale të kujdesit. Normat dhe vlerat tradicionale, mungesa e qasjes në kapital, diskriminimi në sektorin privat si pasojë e problemeve me zbatimin e ligjit të punës paraqesin pengesa të konsiderueshme për pjesëmarrjen e grave në tregun e punës dhe punësimin. Për të rinjtë, mungesa e vendeve të punës, programet e vjetëruara të arsimit dhe kualifikimit që nuk përputhen me nevojat e tregut të punës (sidomos ato të shkollat AAP), mungesa e praktikës dhe mundësive të përvojës praktike, si dhe presioni i ofertës së fuqisë punëtore nga grupmoshat e tjera paraqesin pengesa të mëdha për pjesëmarrjen e suksesshme në tregun e punës.

Duke pasur parasysh përbërjen demografike të Kosovës ku gjysma e popullatës janë gra dhe më shumë se gjysma e popullatës nën moshën 29 vjeçe, përmirësimi i rezultateve të tregut të punës për të dyja grupet duhet të jetë në krye të listës së prioritetëve për politikën dhe strategjitë zhvillimore të Kosovës, për të siguruar më mirë një të ardhme të zhvillimit të qëndrueshëm në Kosovë. Në këtë kuptim, kapitujt 2 dhe 3 të këtij raporti shqyrtojnë punësimin, papunësinë dhe funksionimin e tregut të punës në Kosovë me fokus në përvojat e grave dhe të rinjve. Rekomandimet janë paraqitur në pjesën e fundit të raportit.





KAPITULLI 2:

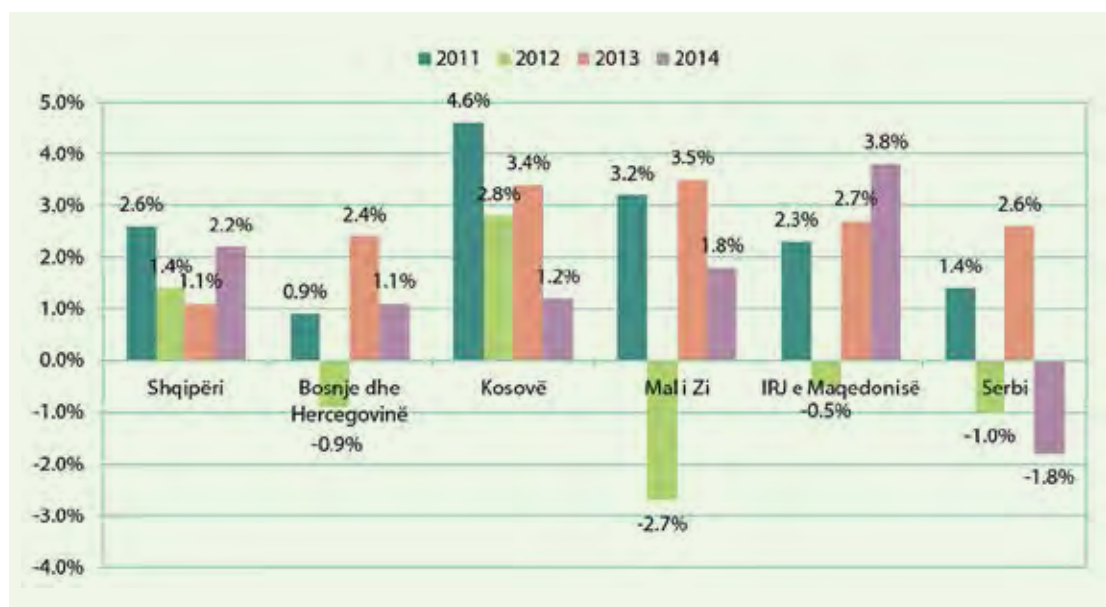
PUNËSIMI  
DHE PUNA

## 2.1. KËRKESA PËR PUNË

**Gjersa rritja e BPV-së në Kosovë ka mbetur pozitive përgjatë disa viteve të fundit, ajo vazhdon të shtyhet kryesisht nga remitancat, investimet publike dhe asistenca e donatorëve dhe përderisa kjo ka shërbyer për ta ruajtur atë nga kriza financiare e vitit 2008, Kosova po ashtu ka mbetur e izoluar nga tregjet globale financiare.** Siç mund të shihet në Figurën 1, më 2011 Kosova ka përjetuar rritjen më të lartë të BPV-së (4.6%) në rajon, gjersa më 2012, Kosova e Shqipëria ishin dy vendet e vetme të Ballkanit Perëndimor

të cilat nuk përjetuan ulje ekonomike. Më 2014, Kosova ishte e katërta më e larta në rajon në kuptim të rritjes së BPV-së, por vetëm me 4,052 dollarë amerikanë, Kosova kishte BPV-në më të ulët për kokë banori në rajon (Baza e të dhënave e Bankës Botërore, 2016). Ndonëse ka pasur përmirësime të theksuara në kornizën ligjore dhe të politikave për lehtësi në të bërit biznes – duke lëvizur nga pozita e 86 më 2014 në atë të 66 më 2016 – rritja e sektorit privat ende nuk ka rezultuar në kërkesë të konsiderueshme për fuqi punëtore.<sup>11</sup>

Figura 1: Rritja vjetore e BPV në Ballkanin Perëndimor, në %



Burimi: Baza e të dhënave e Bankës Botërore (2016) Treguesit e Zhvillimit Botëror (2016)

**Sektori privat është i dominuar nga mikro-ndërmarrjet dhe sektorët që nuk kanë potencial për rritje.** Pavarësisht rritjes së vazhdueshme pozitive të BPV-së, mesatarisht 3.3% në vit që nga viti 2009, rritja ekonomike kryesisht është shtyrë nga konsumi nga remitancat (shumë pak prej të cilave janë përdorur për investime), si dhe nivelet e larta të shpenzimeve dhe investimeve të sektorit publik (kryesisht për rrugë). Pjesa më e madhe e Investimeve të Huaja Direkte kanë qenë me fokus në sektorin e ndërtimit (investimet e diasporës në pasuri të patundshme). Si rezultat, sektori i brendshëm privat në Kosovë vazhdon të jetë i nënzvilluar dhe i dominuar nga

mikro-ndërmarrjet e sofistikuara që janë ose në pronësi familjare ose kompani ('individuale') të cilat më së shumti tregtojnë mallra të importuara (raporti i importit dhe eksportit të Kosovës është 9 me 1). Sipas raportit të Programit të Kosovës 2014 për Promovimin e Ndërmarrjeve të Vogla dhe të Mesme (KOSME), 56% të ndërmarrjeve të regjistruara në Kosovë janë ndërmarrje 'individuale', duke punësuar vetëm një person (KOSME, 2014, f. 4-6). Mungesa e investimeve në industri në shkallë të madhe, qoftë në prodhim apo shërbime (ndonëse është përmirësuar kohëve të fundit), ka mbajtur kërkesën për fuqi punëtore në nivel të ulët.



**Eksportet janë të kufizuara dhe deficitit tregtar mbetet i madh.** Përderisa eksportet u rritën me 10% nga viti 2013 në 2014, importet më 2014, në vlerë prej rreth 2.5 miliardë euro, tejkalonin nivelin e eksporteve në masë të madhe (325 milion euro).<sup>12</sup> Metali, mbetjet e metalit dhe skrapi, mineralet, fibrat (përfshirë fjetet për qepje), gruri ose miell burynxhuk përbëjnë 10 produktet kryesore të eksportit, ndërsa Kosova mbështetet në importe për furnizimin e të gjitha produkteve të tjera (MTI, 2014, f. 6). Gjatë pesë viteve të fundit, janë bërë përpjekje të konsiderueshme për të identifikuar, analizuar dhe priorizuar investimet në sektorët që kanë potencial të rritjes edhe për eksport edhe për krijimin e vendeve të punës, veçanërisht në sektorin e agrobiznesit (përpunimin dhe paketimin e ushqimit), teknologjisë së informacionit dhe komunikimit (kontraktimi i proceseve të punës), përpunimin e metaleve, tekstilit dhe lëkurës, përpunimit të drurit dhe turizmit, por megjithatë, ende mbesin sfida të konsiderueshme, duke përfshirë: procedurat doganore, mundësitë e kufizuara për të vendosur lidhje me rrjetet e biznesit ndërkombëtar, marrëdhëniet politike me vendet eksportuese, mungesa e financimit dhe kredive për eksporte, kostoja e lartë e garancive bankare dhe standardeve ndërkombëtare të cilësisë.<sup>13</sup>

## 2.2. OFERTA E FUQISË PUNËTORE

**Gratë dhe burrat e rinj përbëjnë gati një të tretën e popullatës në moshë pune në Kosovë.** Me më shumë se gjysmën e popullatës nën moshën 29 vjeçe, Kosova ka popullatën më të re në Evropë. Të rinjtë e moshës 15-24 vjeç përbëjnë 19.4% të popullatës totale<sup>14</sup> dhe gati një të tretën e popullatës së moshës së punës (28%). Rreth 20,000 gra dhe burra të rinj hyjnë në tregun e punës çdo vit (Banka Botërore, 2008 f. ii)

**Përderisa gratë kanë filluar t'i kalojnë burrat në shkollimin universitar, gratë e reja ende janë më me gjasë ta braktisin**

**shkollimin bazë, sidomos ato në zonat rurale.** Statistikat e arsimit të ASK-së tregojnë se gratë janë të nën-përfaqësuar në të gjitha nivelet e arsimit, përveç atij universitar, ku përbëjnë 53,6% të numrit të plotë të studentëve (ASK, 2014, f. 15). Të dhënat nga Anketa Klaster me Tregues të Shumëfishtë (MICS) tregojnë se përderisa nuk ka dallime në vijimin e shkollimit fillor në mes të djemve dhe vajzave, Indeksi i Barazisë Gjinore (IBGJ)<sup>15</sup> për arsimin e mesëm të lartë është 0.96 që do të thotë se vajzat e moshës 15-19 vjeçe kanë shkallë më të lartë të braktisjes së shkollimit në këtë nivel në krahasim me djemtë. Indeksi është veçanërisht i ulët për zonat rurale (0.92) dhe familjet më të varfra (0.90), duke theksuar cenueshmërinë e tyre dhe sfidat me të cilat përballen në gjetjen e punësimit (ASK, 2015, f. 115). Vlerësimi i Bankës Botërore 2010 i rezultateve të tregut të punës të të rinjve konstatoi se tranzicioni nga shkolla në punë është i rrallë tek gratë e reja, ndërsa burrave të rinj i duhen mesatarisht 10 vite për të kaluar nga arsimi në punë (Banka Botërore, 2010, f. 17).<sup>16</sup>

**Ka çështje të shumta me qasjen dhe cilësinë e arsimit në të gjitha nivelet.** Pikësëpari, shkalla e regjistrimit në arsimin parashkollor për fëmijët e moshës 3 dhe 5 vjeçe është shumë e ulët, me 13.9%, me dallime të mëdha në mes të zonave rurale dhe urbane të banimit. Mungesa e infrastrukturës fizike dhe stafit të kualifikuar parashkollor janë barriera serioze në qasjen e këtij niveli të shkollimit (MICS, 2014, f. 10). Treguesit e performancës së arsimit fillor dhe të mesëm ende nuk janë në dispozicion meqë Programi për Vlerësimin Ndërkombëtar të Studentëve (PISA) i Organizatës për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim (OECD) është realizuar për herë të parë në vitin 2015. Megjithatë, një numër raportesh dhe vlerësimesh kanë theksuar cilësinë e dobët edhe të shkollimit fillor edhe atij të mesëm si pasojë e mungesës së stafit të kualifikuar mësimdhënës, përdorimit të literaturës/materialit të vjetëruar të mësimin dhe zbatimit të kufizuar të kurrikulës së re

(Zyra e Kryeministrit (ZKM), 2016, f. 12). Ka një mospërputhje të madhe në mes të programeve të arsimit dhe kërkesës së tregut të punës për shkathtësi dhe profile. Ndërmarrjet e të gjitha madhësive konsiderojnë se mungesa e stafit të kualifikuar është pengesë shumë e madhe për rritjen e biznesit (UNDP, "Sektori Privat dhe Punësimi", 2012, f. 66). Fuqia punëtore e pakualifikuar konsiderohet si pengesë me intensitet të lartë (60.7 pikë nga maksimum 100) nga ndërmarrjet e mesme (po aty). Raporti i Bankës Botërore 'Pasqyra e vendit 2015' gjithashtu konstatoi se 23% të ndërmarrjeve konsiderojnë se fuqia punëtore e paarsimuar dhe e pakualifikuar është pengesë madhore për rritje të bizneseve (Banka Botërore, 2015, f. 6).

**Programet arsimore – veçanërisht ato të AAP – nuk janë përshtatur tërësisht sipas trendeve të fundit të industrisë dhe tregut.** Gjashtë sektorët prioritar me potencial, të identifikuar nga Ministria e Tregtisë dhe Industrisë (MTI)<sup>17</sup>, raportojnë një gamë të gjerë të zbrastirave të njohurive dhe shkathtësive tek punonjësit e tyre ekzistues dhe potencialë. Këto ndryshojnë nga mungesa e shkathtësive primare të prodhimit dhe përpunimit, deri te mungesa e shkathtësive në teknologjinë moderne, mungesa e njohurive mbi procedurat operacionale, kontrollin i cilësisë, menaxhimin e prodhimit, komunikimin, marketingun dhe promovimin, shitjet dhe administrimin. Ndërmarrjet e intervistuar kishin një perceptim të përbashkët se programet aktuale arsimore dhe të aftësimit nuk adresojnë shkathtësitë e nevojshme për industrinë dhe tregjet (shih UNDP apo MTI për Gjashtë Profilet e Sektorit, 2014).

**Programet dhe drejtimet e shkollimit universitar janë të ndara sipas gjinisë, gjë që çon në ndarje të profesioneve dhe vazhdim të pabarazive gjinore.** Statistikat arsimore tregojnë se juridiku, edukimi, filologjia dhe filozofia janë drejtimet më popullore, të përzgjedhura nga 61.5% e gjithsej studentëve. Numri i nxënësve që vijojnë studimet në mjekësi nuk është përfshirë meqë që ky nivel

zgjatë më së shumti (5 vite në krahasim me 3 vite për drejtimet e të tjera) dhe numri i madh i nxënësve mund të jetë i mbivlerësuar thjesht për shkak të kohëzgjatjes së madhe në vend të popullaritetit. Siç tregohet nga statistikat arsimore të ASK (2012-2013), ekziston një ndarje e konsiderueshme gjinore në nivel universitar (Figura A1 në Shtojcë). Gratë janë të mbipërfaqësuar në drejtimet e edukimit, filologjisë, filozofisë dhe mjekësisë, ndërsa burrat dominojnë në edukim fizik dhe sport, bujqësi, inxhinieri mekanike, inxhinieri kompjuterike, ndërtim dhe arkitekturë. Ndonëse nuk ka analizë të thellë në këtë temë, kjo sugjeron që gratë dhe burrat zgjedhin profesione të cilat perceptohen tradicionalisht si më të përshtatshme për gjinitë e tyre. Të dhënat nga AFP 2014 gjithashtu tregojnë se në mesin e atyre që kanë qenë studentë ose specializantë gjatë katër javëve të fundit, një pjesë dukshëm më e madhe e grave vijuan trajnimet për shkenca të edukimit, shëndetësi dhe punë kujdestarie, ndërsa një përqindje më e lartë e burrave morrën pjesë në trajnime për inxhinieri, prodhim dhe ndërtim.

**Pasiviteti i lartë dhe migrimi ulin presionin e ofertës së lartë të fuqisë punëtore.** Me 58.4% shkalla e pasivitetit në Kosovë është shumë e lartë, sidomos tek gratë ku ajo rritet në 78.6% (AFP 2014). Përveç kësaj, 10.7% e njerëzve në moshë pune raportojnë se nuk janë duke kërkuar punë meqë janë të dekurajuar, ndërsa plot 30.2% e të rinjve janë të kategorizuar si NEET (AFP 2014). E gjithë kjo kontribuon në ulje të ofertës së punës e cila gjithashtu ka qenë historikisht e reduktuar nga migrimi. 'Raporti i Migrimit' i Agjencisë së Statistikave të Kosovës në vitin 2014 ka gjetur se pjesa më e madhe (80.6%) e emigrantëve kosovarë që aktualisht jetojnë jashtë vendit janë të moshave të punës 15-64 vjeç – (ASK, 2014, f. 23). RZHNJK 2014 "Migrimi si forcë për Zhvillim" po ashtu konstaton se kosovarët në përgjithësi emigrojnë në moshë të re. Moshë mesatare në kohën e migrimit për meshkujt është 25 vjeç, ndërsa për femrat është 22 vjeç (UNDP, 2014, f. 22).

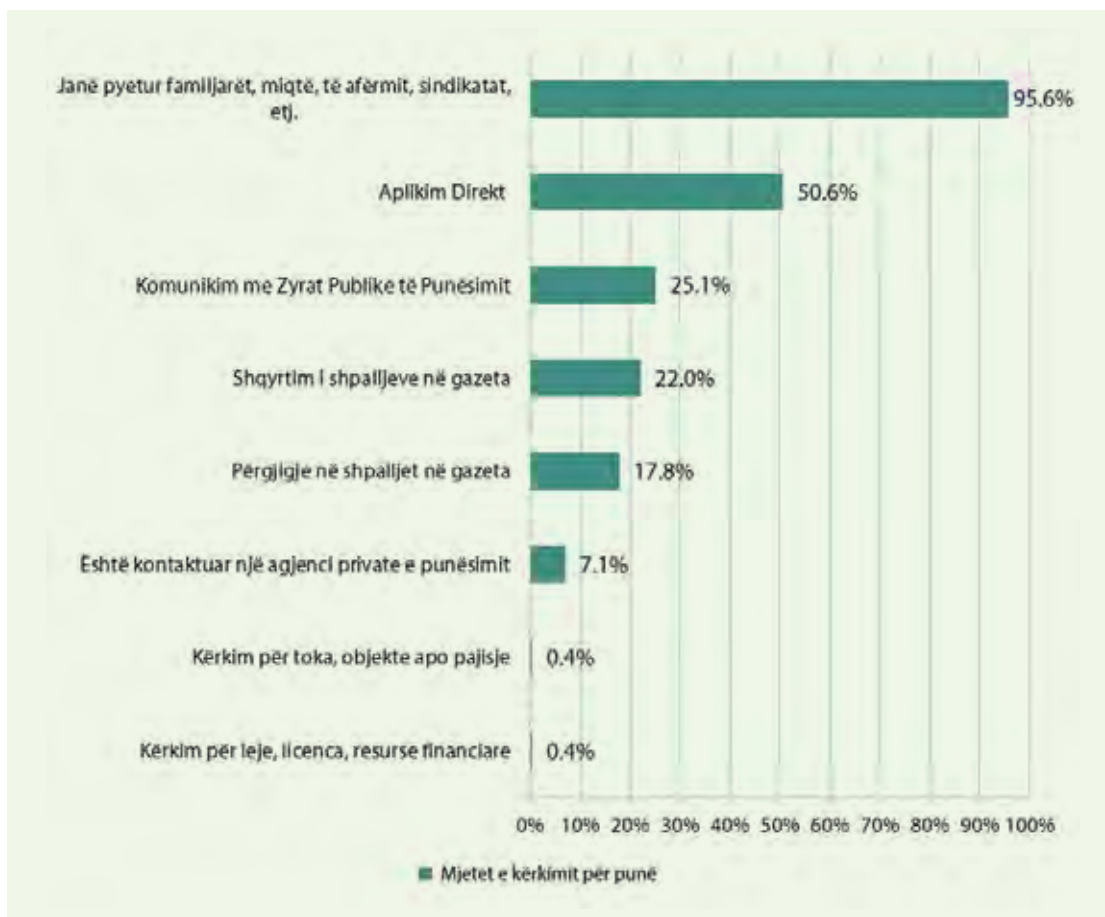
## 2.3. FUNKSIONIMI I TREGUT TË PUNËS

### Shumica e kosovarëve kërkojnë punë përmes familjes ose miqve.

Disponueshmëria dhe cilësia e informatave është me rëndësi të madhe për punëkërkuesit, posaçërisht tek të rinjtë. Megjithatë, sipas AFP 2014, shumica dërmuese e kosovarëve (95.6%) kërkojnë punë përmes familjarëve, miqve, të afërmeve, sindikatave, etj. Më pak se një e katërta e tyre kërkojnë punësim përmes burimeve zyrtare të informatave siç janë gazetat, dhe më pak se 10% kërkojnë mbështetjen e agjencive private të punësimit (Figura 2). Përdorimi i ulët i portaleve të punës në internet vjen si pasojë jo vetëm e

mungesës së cilësisë, por edhe kërkesës së ulët të fuqisë së punës dhe mbështetjes tek departamentet e Burimeve Njerëzore (BNJ) nga ana e ndërmarrjeve më të mëdha (Avancimi i Punësimit të të Rinjve, 2015, f. 3). Literatura tregon se përdorimi i madh i rrjeteve sociale (familje, miq, të afërme, etj.) është kryesisht i nxitur nga perceptimet mbi faktorët kryesorë në arritjen e punësimit. Duke pasur parasysh kushtet e tregut të punës në Kosovë dhe se 81% të kosovarëve besojnë që lidhjet familjare, ryshfeti, anëtarësia partiake dhe faktorë të tjerë jomeritorë janë mënyrat më të mira për të arritur punësim në institucione publike, nuk është çudi që ky mbetet burimi kryesor përmes të cilit të rinjtë kërkojnë punë (UNDP, 2015, f. 7).

Figura 2: Mjetet e kërkimit për punë gjatë 4 javëve të fundit



Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2015. Të dhëna nga AFP 2014.



### **Shërbimet Publike të Punësimit janë duke luajtur një rol gjithnjë e më të rëndësishëm në funksionimin e tregut të punës, veçanërisht përmes programeve aktive të tregut të punës.**

Roli i Shërbimeve Publike të Punësimit është rritur ndjeshëm gjatë vitit 2015.<sup>18</sup> Përderisa numri i të papunëve (burra dhe gra) është rritur për 38% nga viti 2014 deri 2015 (31,500 gjithsej) për gra edhe për burra, numri i vendeve të regjistruara të punës (përfshirë Programet Aktive të Tregut të Punës (PATP)) shënoi rritje prej 90% gjatë të njëjtës periudhë, duke arritur në 12,474 vende pune gjithsej<sup>19</sup>. Gjatë vitit 2015, shërbimet publike të punësimit ndërmjetësuan në 6,706 raste të punësimit, rritje kjo prej 43.6% në krahasim me vitin 2014. Këto rezultate sugjerojnë rritje të disponueshmërisë dhe përshtatshmërisë së programeve për punësim në këto institucione, si dhe rritje të popullaritetit si ndërmjetës, dhe në veçanti përmirësim të të kuptuarit dhe kujdesit ndaj nevojave të papunëve të regjistruar.

## **2.4. KORNIZA PËRKATËSE LEGJISLATIVE**

**Ligji i Kosovës për punë është i favorshëm për mbrojtjen e grave gjatë moshës së tyre riprodhuese, por zbatimi është jokonsistent.** Ligji përcakton që gratë kanë të drejtë në 12 muaj pushim të lehonisë, gjashtë nga të cilat paguhen nga punëdhënësi me 70% të pagës bazë, tre muaj nga ana e institucioneve të Kosovës me 50% të pagës mesatare në Kosovë dhe tre muaj të papaguara. Megjithatë, janë të dukshme probleme të shumta në zbatim sidomos në sektorin privat. Studimi cilësor i Bankës Botërore mbi 'Pushimin e Lehonisë dhe gjendjen e gruas në tregun e punës në Kosovë' (2015) konstaton se ka mbulim të kufizuar të benefiteve si pasojë e shfrytëzimit të ulët të tij, meqë gratë frikësohen nga humbja e vendeve të tyre të punës nëse e shfrytëzojnë pushimin e plotë që u takon. Raporti gjithashtu thekson se ofrimi i pushimit të lehonisë ka ndikim negativ jo vetëm në punësimin e grave (sidomos atyre në moshë të riprodhimit), por edhe në cilësinë e punës për gratë e kësaj moshe, një numër i madh

i të cilave përjetojnë ofrim të kontratave afatshkurtra, ndërsa të tjerave u ndërpriten kontratat si pasojë e shtatzënisë ose lindjes, ose zëvendësohen gjatë qëndrimit në pushim të lehonisë. Ndonëse ligji e ndalon ndërprerjen e kontratës gjatë pushimit të lehonisë, nuk ka asnjë dispozitë për të siguruar vazhdimin e kontratës nëse ajo skadon gjatë ose menjëherë pas pushimit të lehonisë. Dispozitat për pushimin e lehonisë janë aktualisht duke u rishikuar nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS), me qëllim të përmirësimit të rezultateve të grave në tregun e punës në sektorin privat.

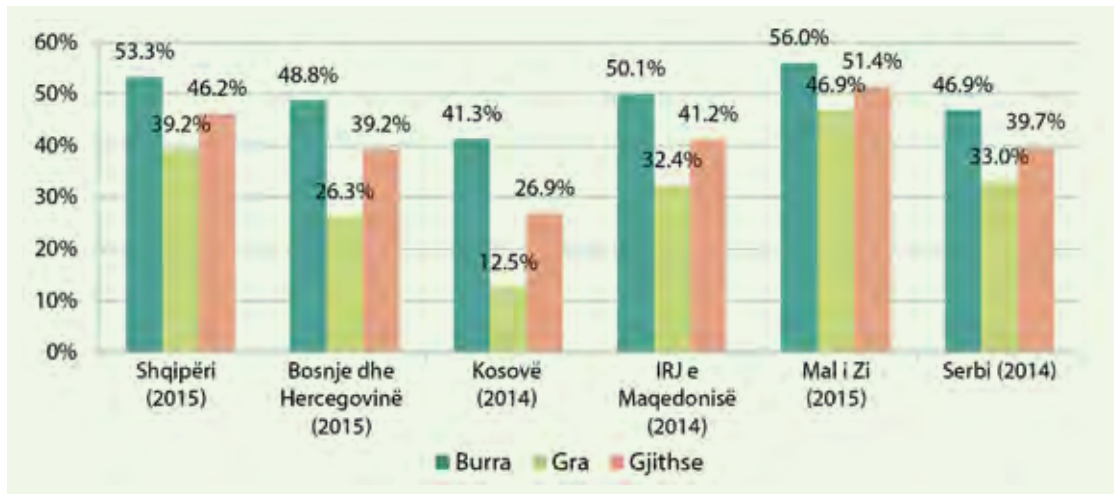
**Nuk ka politika, rregullore apo praktika në fuqi për ofrimin e aranzhimeve fleksibile të punës, si puna me gjysmë orari apo nga shtëpia.** Të gjitha këto janë konsideruar si të favorshme nga gratë e moshës riprodhuese në studimin e Bankës Botërore të cituar më sipër. Për më tepër, koha shtesë e lejuar për gjidhënie të fëmijëve të vegjël, që kishte për qëllim promovimin e zhvillimit të fëmijërisë së hershme, është zbatuar kryesisht vetëm në raste të veçanta, madje edhe në institucionet publike.

## **2.5. PUNËSIMI DHE PUNA**

**Kosova ka shkallën më të ulët të punësimit në rajon, ku gratë kanë përfaqësimin më të madh tek të gjitha kategoritë e të papunëve.** Siç mund të shihet në figurën 3, Kosova ka nivelin më të ulët total të punësimit në Ballkanin Perëndimor (26.9%), duke ngecur shumë prapa Malit të Zi (51.4%) dhe Shqipërisë (46.2%). Më tej, në 12.5%, shkalla e punësimit për gratë në Kosovë është deri më tani më të ulëtat në tërë rajonin.

**Gratë kanë nevojë për më shumë arsim dhe përvojë për t'u punësuar.** Të dhënat nga APF e vitit 2014, tregojnë se shkalla e punësimit të grave në Kosovë ka qenë vazhdimisht e ulët gjatë katër viteve të fundit, duke filluar nga 11% dhe 13%. Shkalla më e ulët e punësimit është vërejtur **për gratë e reja të moshës 15-24 vjeçe, në 4.2%**, kurse më e larta në 18% ishte për ato të moshës 45-54 vjeçe.

Figura 3: Shkalla e punësimit në Ballkanin Perëndimor, sipas gjinisë



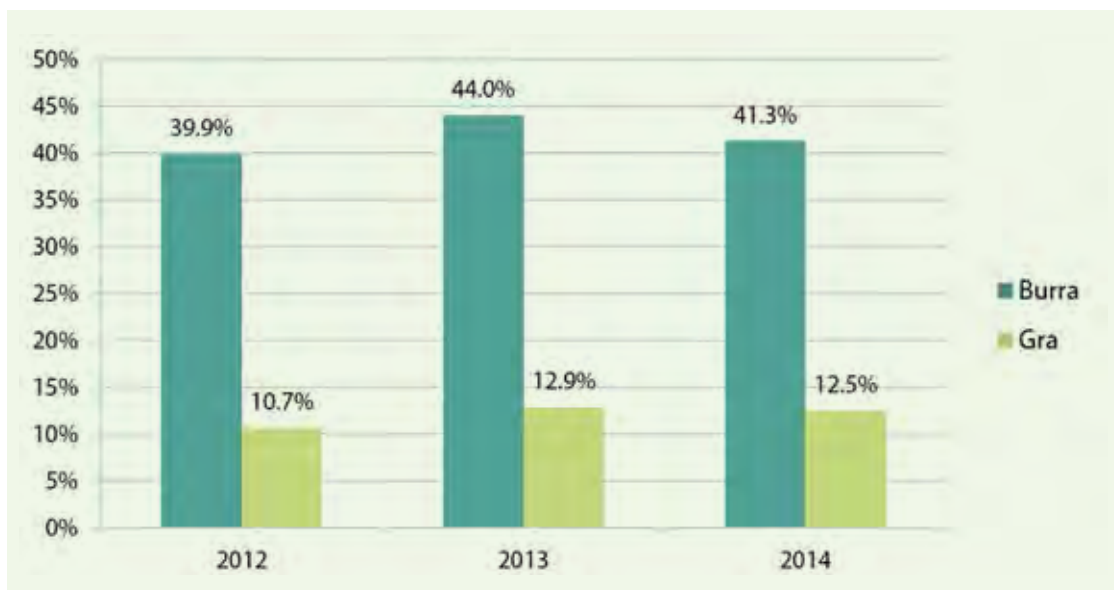
Burimi: Zyra statistikore e shteteve përkatëse.

\*Shënim: Ka ndryshime në matjen e normave të punësimit në përgjithësi: shkalla e punësimit e popullsisë në moshë pune kundrejt shkallës së punësimit të të gjithë personave të moshës mbi 15 vjeçe, në të gjithë vendet.

Përderisa gratë e moshës 25-34 vjeçe kanë shkallën më të lartë të pjesëmarrjes në tregun e punës në krahasim me të gjitha grupmoshat tjera, ato përjetojnë normat më të larta të papunësisë dhe më të ulëta të punësimit, që sugjeron se ato përballen me pengesa që kanë të bëjnë me moshën e tyre riprodhuese dhe perceptimin e përgjithshëm për rolin e tyre tradicional

në ekonomi dhe familje (shih tabelën A1 në Shtojcën e tabelave dhe figurave 4 dhe 5). Përveç kësaj, **një përqindje më e lartë e grave të punësuar, 37% në krahasim me 21% të burrave të punësuar, kanë përfunduar arsimin e lartë**, që sugjeron se grave u duhet arsimi i lartë për të hyrë në tregun e punës (shih Tabelën A2 në Shtojcën e tabelave dhe figurave 4 dhe 5).

Figura 4: Trendet e shkallës së punësimit sipas gjinisë, 2012 – 2014

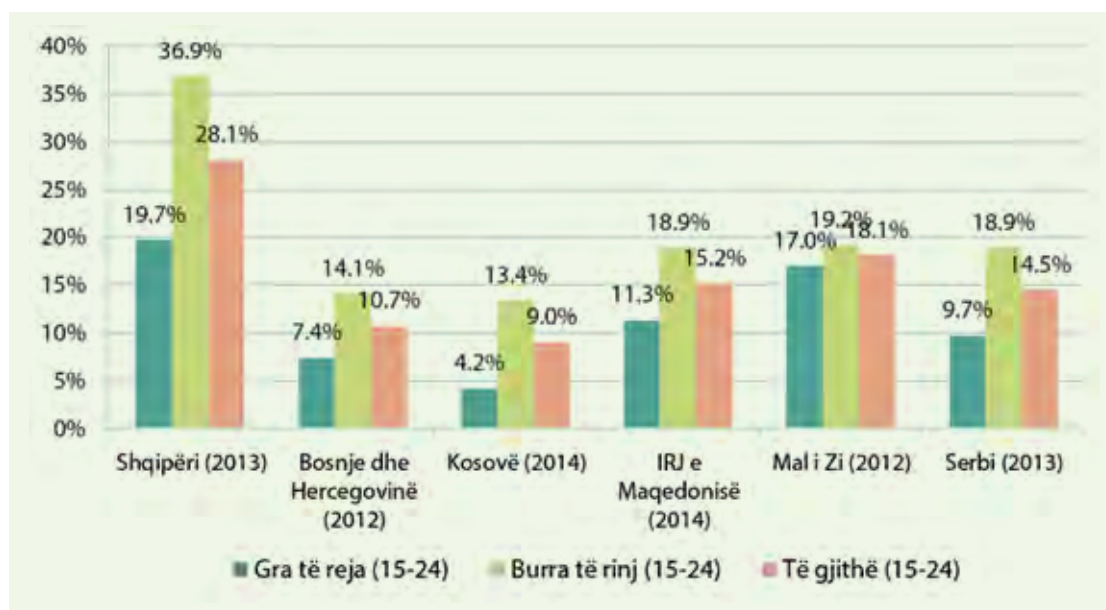


Source: Kosovo Agency of Statistics. LFS 2012, 2013 and 2014

**Shkalla e punësimit të rinjve në Kosovë është më e ulëta në rajon, veçanërisht për gratë.** Siç tregohet në Figurën 5, në nivel prej 9%, shkalla e punësimit e të rinjve në Kosovë është dukshëm më e ulët se në çdo vend në rajon, ku vetëm Bosnja dhe Hercegovina i afrohet, me 10.7%. Përderisa hendeku gjinor në punësimin e të rinjve është i pranishëm në të gjithë rajonin, me pabarazitë më të mëdha të vërejtura në Shqipëri, gratë

e reja në Kosovë, siç edhe u përmend më sipër, përjetojnë shkallën më të ulët të punësimit në rajon (4.2%). Normat e punësimit e të rinjve dhe grave të reja në Kosovë janë dy herë më të ulëta se norma e punësimit e popullsisë së përgjithshme në moshë pune, ndërsa vetëm 13.4% e të rinjve në Kosovë, krahasuar me 41.3% të burrave në moshë të punës janë të punësuar (tabela A3 në Shtojcë).

Figura 5: Shkalla e punësimit e të rinjve (15-24 vjeç) në Ballkanin Perëndimor, sipas gjinisë



Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2015. Të dhënat e AFP 2014 dhe Bazës së të Dhënave të Bankës Botërore (2016)

## 2.6. SEKTORËT E PUNËSIMIT DHE CILËSIA E PUNËS

**Gratë janë të mbipërfaqësuar në punët e nivelit të ulët.** Shumica e grave të punësuar në Kosovë (79%) janë duke punuar si nëpunëse në krahasim me 65% të burrave (Tabela 1). Vetëm 2% të grave në fuqinë punëtore (krahasuar me 8.2% të burrave) janë të vetëpunësuar dhe kanë nëpunës. Një nga pengesat kryesore për fillimin e një biznesi për gratë është mungesa e pronës (përfshirë tokën). Profili Gjinor i Kosovës thekson se Kushtetuta dhe ligji i trashëgimisë dhe ai i familjes u garantojnë grave barazi në trashëgim, por megjithatë, gratë posedojnë vetëm 15.2% të pronave në Kosovë në vitin 2014 (duke

përfshirë tokën) (Profili gjinor i Kosovës, 2014, f. 11). Përveç kësaj, shumë pak gra në mesin e të punësuarve kanë pozita drejtuese ose vendimmarrëse. Të dhënat nga AFP 2014 të ASK tregojnë se vetëm 5% të grave të punësuar (në krahasim me 9.2% të burrave të punësuar), punojnë si ligjvënëse, zyrtarë të lartë apo menaxhere, dhe vetëm 2.6% (krahasuar me 5.7% të burrave) mbikëqyrin nëpunësit e tyre. Duke përdorur të dhënat e vitit 2012, raporti i Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ONP) "Gratë në Biznes dhe Menaxhment" radhisin Kosovën në vendin e 89-të nga 108 vende nga e gjithë bota në kuptim të përqindjes së grave tek të gjithë menaxherët – në vetëm 14.8% (ONP, 2015, f. 19).

Tabela 1: Statusi i punësimit sipas gjinisë, 2014

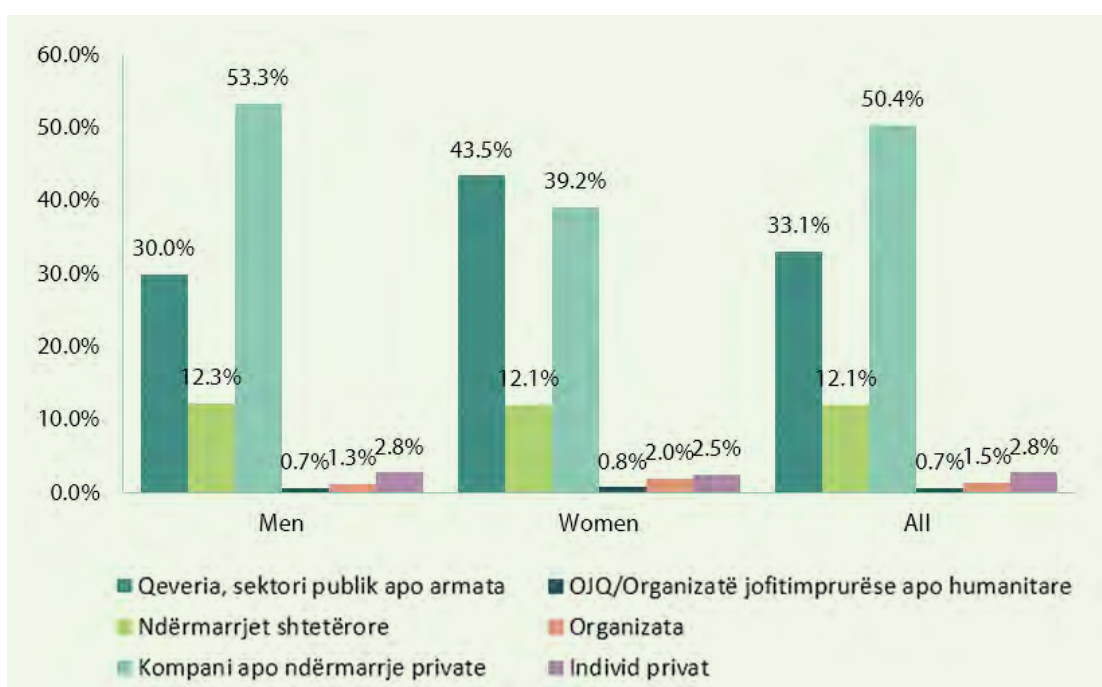
| STATUSI I PUNËSIMIT          | BURRA | GRA   |
|------------------------------|-------|-------|
| Punonjës                     | 64.8% | 78.8% |
| I/e vetëpunësuar me punëtorë | 8.3%  | 2.1%  |
| I/e vetëpunësuar pa punëtorë | 18.2% | 11.6% |
| Punëtor familjar i papaguar  | 8.9%  | 7.5%  |

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2015. Të dhëna nga AFP 2014.

**Gratë janë të mbipërfaqësuar në sektorin publik.** Më shumë se gjysma e grave të punësuar, 55.6% krahasuar me 42.3% të burrave, janë duke punuar në sektorin publik, qoftë në institucione publike, forcë të sigurisë apo ndërmarrje shtetërore (Figura 6). Rreth 39% e grave krahasuar me më shumë se gjysmën e burrave (53.3%) janë duke punuar për kompani apo ndërmarrje private. Dy shpjegime të mundshme për këto rezultate janë 1) preferenca e grave për të punuar në sektorin publik për shkak të sigurisë së punës dhe benefiteve të "siguruara" të mbrojtjes sociale (veçanërisht në lidhje me pushimin e

lehonisë) dhe 2) parregullsitë në sektorin privat në lidhje me punësimin e grave si pasojë e barrës së lartë financiare që ndërlidhet me dispozitat ligjore për pushimin e lehonisë. Duhet gjithashtu të theksohet se **gratë kanë më shumë gjasa të punojnë në ekonominë joformale**<sup>20</sup> për shkak të përgjegjësiwe familjare dhe barrierave specifike gjinore dhe çështjeve si diskriminimi, mbipërfaqësimi në sektorin e shërbimeve të kujdesit, si dhe dominimi i mikro-ndërmarrjeve në sektorin privat (rreth 95% të të gjitha ndërmarrjeve) shpeshherë të drejtuara nga familjet të cilat karakterizohen me shkallë të lartë të informalitetit.

Figura 6: Sektorët e punësimit, sipas gjinisë



Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2015. Të dhëna nga AFP 2014.

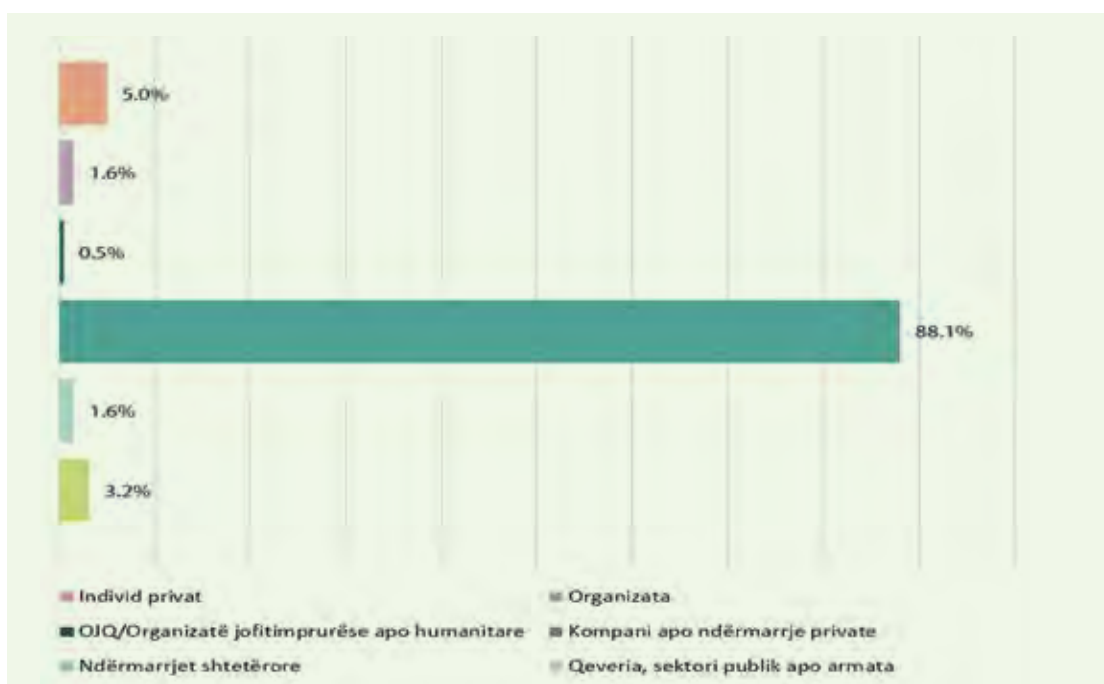
**Ndarja e profesioneve në bazë të roleve tradicionale gjinore është e dukshme në tregun e punës.** Raporti i AFP 2014 thekson se 21.8% dhe 17.3% e grave përkatësisht janë të punësuar në sektorët e arsimit dhe shëndetit të njeriut dhe në punë sociale, dhe 16% janë të punësuar në sektorin e tregtisë me shumicë dhe pakicë, ndërsa 15.8% e burrave janë të punësuar në prodhim dhe 13.9% në ndërtim (shih tabelën 1.8B, AFP, ASK, 2015, f. 13). Këto shifra korrespondojnë me perceptimet e zakonta rreth roleve të grave dhe burrave në shoqëri. Raporti i UNDP 'Leadershipi dhe pjesëmarrja e grave në politikë' (2014) – i bazuar në perceptimet e qytetarëve – konstaton se edhe gratë edhe burrat në mënyrë të barabartë, asociojnë profesionet siç janë infermiera, mësimdhënia në shkollë fillore, parukeria dhe pastrimi me gratë (UNDP, 2014, f. 25).

**Të rinjtë në përgjithësi, dhe burrat e rinj në veçanti, janë të mbipërfaqësuar në punësimin e cenueshëm.** Më shumë se gjysma e të rinjve – 62.6% e burrave të rinj dhe 80.6% e grave të reja – janë duke punuar si punëtorë, pothuajse një e katërta e tyre në punë të papaguar familjare, ndërsa 8% janë të vetpunësuar pa punëtorë. Ndonëse AFP 2014 nuk ndan punësimin

e cenueshëm sipas moshës, ndarja e tij sipas profesionit dhe gjinisë paraqet dy informata të rëndësishme: ndarjen e profesioneve sipas gjinisë dhe dominimin e vendeve të punës me shkathtësi të ulëta (shih Tabelën 1.6 për rezultatet e AFP të Kosovës në raportin 2014).

**Sektori privat – i karakterizuar me informalitet të lartë – është punëdhënësi kryesor i grave të reja dhe burrave të rinj të moshës 15-24 vjeç.** Të dhënat e AFP 2014 tregojnë se nuk ka dallime të mëdha në mes të burrave dhe grave të rinj kur sektorët e punësimit ndahen sipas gjinisë. Ndryshe me popullatën në moshë pune, **sektori privat është punëdhënësi kryesor i grave dhe burrave të rinj në Kosovë, duke punësuar më shumë se 93% të të rinjve (Figura 7).** Sektori publik dhe ndërmarrjet shtetërore janë raportuar të punësojnë më pak se 5% të grave dhe burrave të rinj. Megjithatë, duke pasur parasysh madhësinë e vlerësuar të ekonomisë joformale në Kosovë (rreth 50%)<sup>21</sup>, këto shifra tregojnë se gratë dhe burrat e rinj nuk gëzojnë mundësi të punës cilësore në aspektin e sigurisë së vendeve të punës, rritjen e mundësive për punësim në të ardhmen dhe mbulimin nga ana e sistemit të sigurimeve sociale.

Figura 7: Sektorët kryesorë të punësimit të të rinjve



Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2015. Të dhëna nga AFP 2014.

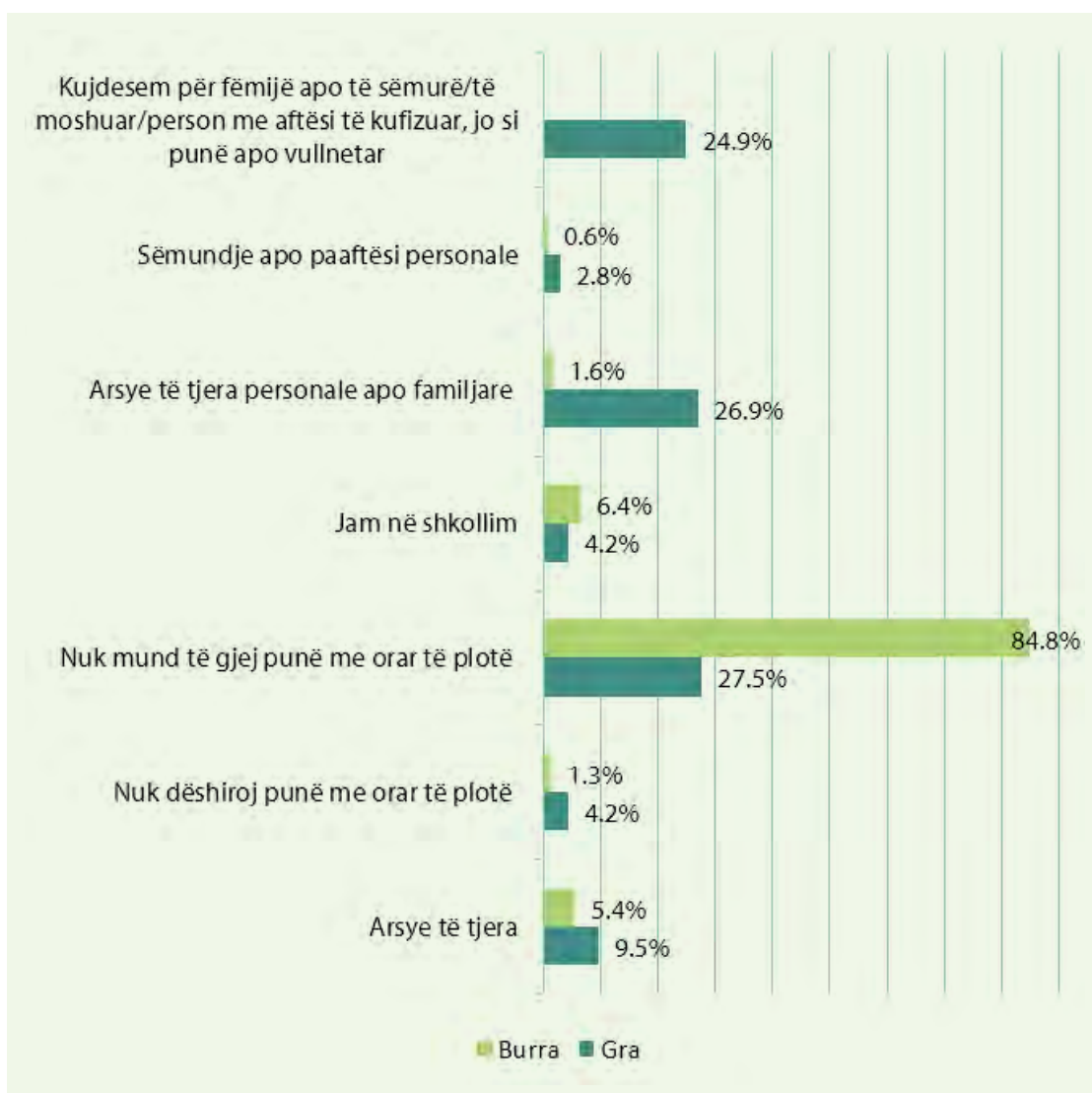


**Gratë kanë më shumë gjasa për të punuar me orar të shkurtuar dhe më pak gjasa të kenë punë të dytë për shkak të përgjegjësisë kujdestare.**

Shumica e kosovarëve në punësim - 91.7% - punojnë me orar të plotë, por gratë kanë më shumë gjasa për të punuar me gjysmë orari (10.1%) në krahasim me burrat (7.7%). Siç tregohet në Figurën 8, shumica e burrave (84.8%) që punojnë me gjysmë orari e bëjnë këtë për shkak se nuk mund të gjejnë punë me orar të plotë, ndërsa më shumë se gjysma e grave që punojnë me gjysmë orari e bëjnë këtë për shkak se kujdesen për fëmijët apo të sëmurët/ të moshuarit/ persona me aftësi të kufizuara, pjesëtarë familjarë

dhe jofamiljarë (24.9%) ose për shkak të arsyeve të tjera personale apo familjare (26.9%). Për më tepër, më shumë se 10% të grave të punësuar në krahasim me 15.5% të burrave të punësuar kanë punë të dytë. Pjesa më e madhe e të dy grupeve punojnë në fermë në pronësi të tyre apo të familjarëve të tyre, me gjasë bujqësi ekzistenciale, që do të thotë se puna e dytë nuk shton sasi të konsiderueshme të të ardhurave totale në familje. Sipas të gjeturave të 2015 të Anketës së Buxhetit Familjar (ABF, 2014), të ardhurat nga bujqësia kontribuojnë vetëm 4% në të ardhurat totale të familjeve në Kosovë, vijuar nga të ardhurat nga skema e ndihmës sociale (ASK, 2015, f. 17).

Figura 8: Arsyet për të punuar me gjysmë orari, sipas gjinisë

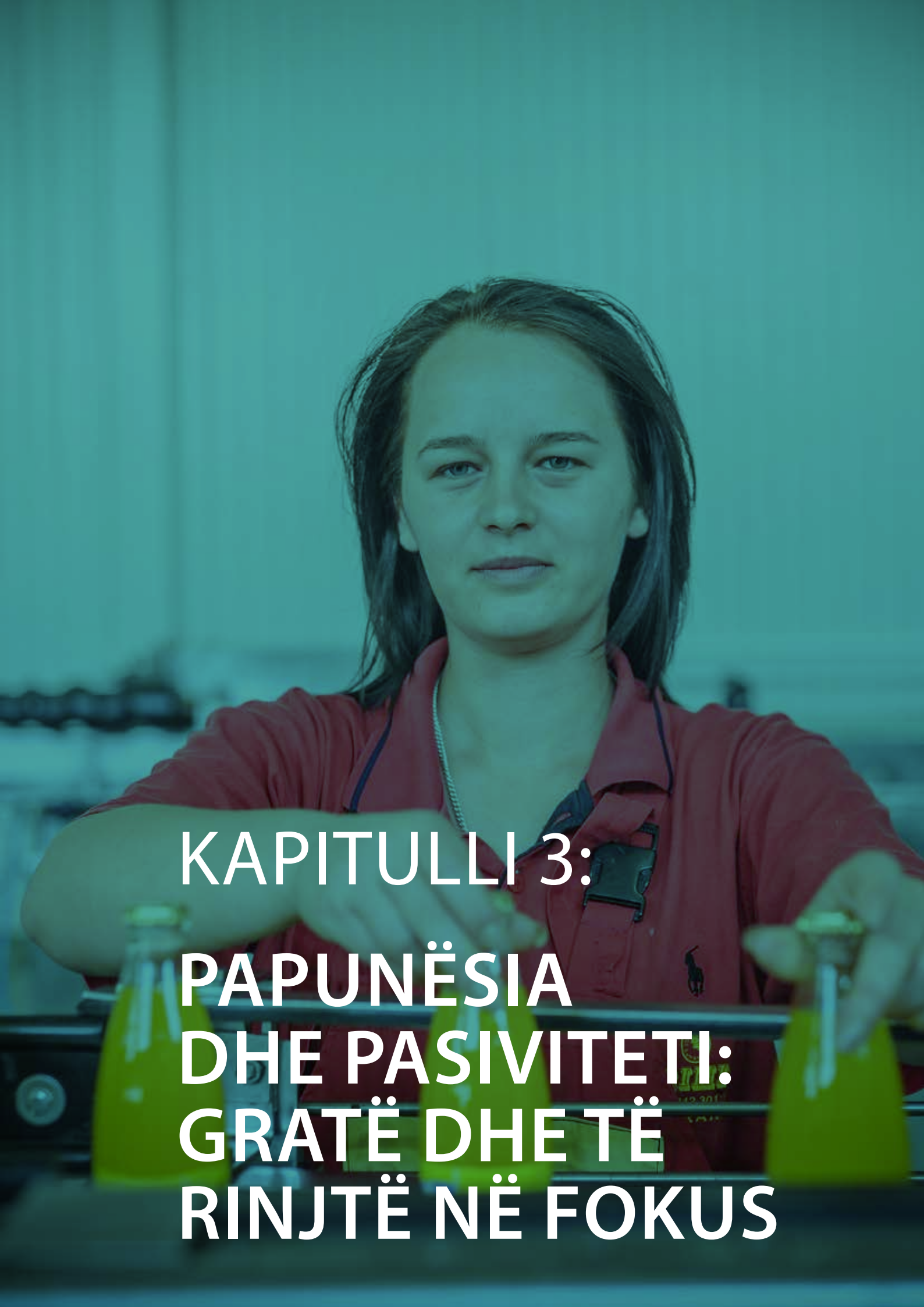


**Më pak se 12% të grave dhe burrave të rinj janë të punësuar me gjysmë orari.** Ndryshe nga dëshmitë në vende të shumta në lidhje me mbipërfaqësimin e të rinjve në punë me gjysmë orari (që përfshin një numër cenueshmërisht për punësimin e tanishëm dhe të ardhshëm të të rinjve), të dhënat e AFP 2014 tregojnë se më pak se 12% e grave dhe burrave të rinj janë të punësuar me gjysmë orari dhe dallimet gjinore janë statistikisht të parëndësishme.

**Pasiguria e punës, pagat e ulëta dhe mungesa e mbrojtjes në ekonominë joformale të punësimit e bëjnë punësimin e paefektshëm për sa i përket përfshirjes sociale si tani ashtu edhe në të ardhmen.** Ndonëse papunësia është shkaku kryesor i varfërisë në Kosovë, incidenca e saj është veçanërisht e lartë në mesin e atyre në punësimin e cenueshëm, duke përfshirë bujqësinë (36%), punëtorët ditorë (33.4%) si dhe personat që marrin paga nga sektori privat (26.2%) (ASK, 2011, f. 6).

Këto shifra tregojnë për pasoja të shumta me të cilat përballen si pasojë e të punuarit në ekonominë joformale, e cila është punëdhënësi i konsiderueshëm për gratë dhe të rinjtë. Një studim i Bankës Botërore nga viti 2010 konstaton se nga gjithsej të punësuarit në vitin 2008 në Kosovë, 31% ishin punëtorë joformalë, por kjo shifër ishte më shumë se gjysma (51%) në mesin e të rinjve (Banka Botërore, 2010, f. 60). Raporti i Zhvillimit Njerëzor në Kosovë (2012) vlerëson se ekonomia joformale është rreth 30-40%, bazuar në përqindjen e ndërmarrjeve që i shmangen pagimit të taksave ose raportimit të punonjësve të tyre në Administratën Tatimore të Kosovës (ATK), duke shmangur detyrimet e tyre të sigurisë sociale, gjë që sygjeron

se shifra e të punësuarve joformal mund të jetë edhe më e lartë (UNDP, 2012, f. 54).<sup>22</sup> Një vlerësim i fundit i vitit 2013 i kryer nga Instituti Riinvest vlerëson se rreth 34% të ndërmarrjeve në Kosovë nuk i raportojnë të ardhurat e tyre tek autoritetet tatimore dhe se madhësia e informalitetit zvogëlohet me madhësinë e ndërmarrjes. Me fjalë të tjera, ndërmarrjet e mesme dhe të mëdha kanë më pak gjasa të veprojnë në mënyrë joformale në krahasim me ndërmarrjet e vogla dhe mikro. Studimi gjithashtu vë në pah se rreth 37% e fuqisë punëtore në sektorin privat janë të punësuar joformalisht, pra nuk raportohen tek autoritetet përkatëse (Instituti Riinvest, 2013, f. 15-24). Këta punonjës punojnë me orë të gjata pune, pa pagesë për punë jashtë orarit, pa kontrata ose të drejta për pushim minimal, dhe mbesin të pambuluar nga sistemi i sigurimeve sociale.

A young woman with long dark hair, wearing a red polo shirt, is working behind a bar. She is looking directly at the camera with a neutral expression. In front of her are several bottles of yellow liquid on the bar counter. The background is slightly blurred, showing what appears to be a bar setting. The entire image has a teal/cyan color overlay.

**KAPITULLI 3:**  
**PAPUNËSIA**  
**DHE PASIVITETI:**  
**GRATË DHE TË**  
**RINJTË NË FOKUS**

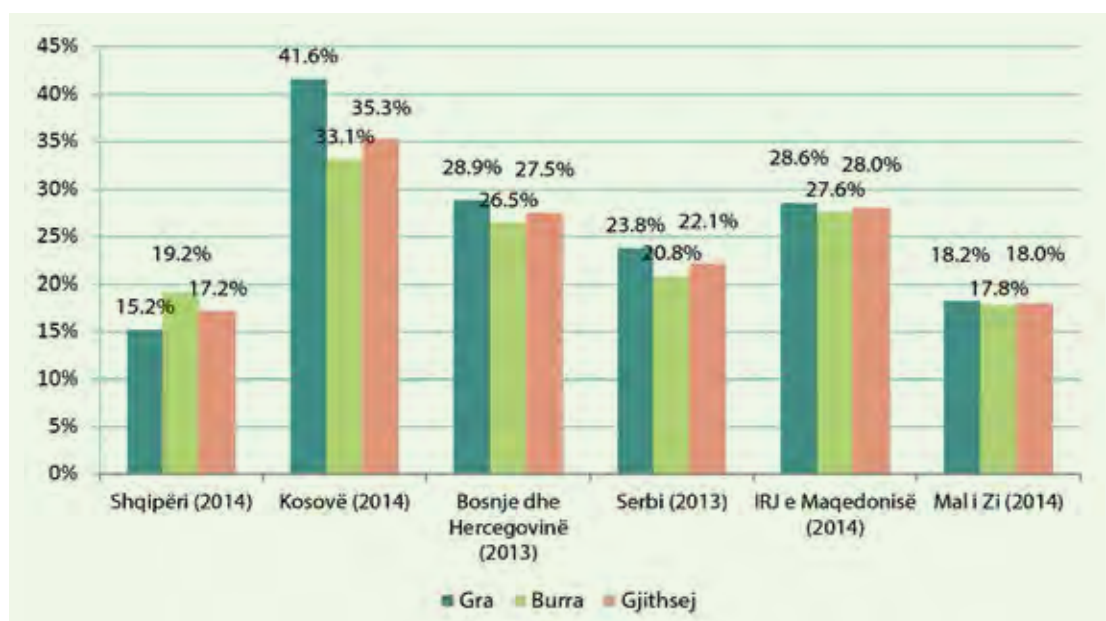


### 3.1. GRATË

**Kosova ka shkallën më të lartë të papunësisë<sup>23</sup> dhe hendekun më të gjerë gjinor të papunësisë në rajon (Figura 9).** Përderisa papunësia vazhdon të mbetet mbi 30%, (shih Figurën A2 në Shtojcë), shkalla e papunësisë për gratë

në Kosovë është dukshëm më e lartë në krahasim me të gjitha vendet e rajonit, sikurse që është hendeku në shkallën e papunësisë ndërmjet grave dhe burrave. Rreth 42% e grave në Kosovë kanë qenë të papuna në vitin 2014 në krahasim me 33% të burrave.

Figura 9: Shkalla e papunësisë në Ballkanin Perëndimor, sipas gjinisë



Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2015. Të dhënat e AFP 2014 dhe Bazës së të Dhënave të Bankës Botërore 2016

**Shkalla e papunësisë për gratë dhe burrat është dukshëm më e lartë në mesin e të rinjve dhe personave me nivele të ulëta të arsimimit.** Shkalla e papunësisë së të rinjve (të moshës 15-24 vjeçe) është 61% dhe 64.5% për personat pa punësim formal. Me përjashtim të grupmoshës 45-54 vjeçe, papunësia e grave është më e larta në të gjitha grupmoshat dhe nivelet e arsimit. Rreth 72% e grave të reja janë të papuna në krahasim me 57.6% të të rinjve. Hendeku më i madh gjinor në punësim është vërejtur tek personat me arsim të mesëm të përgjithshëm: 62% e grave në krahasim me 4.8% të burrave (AFP, 2015).

**Shkalla e papunësisë afatgjate është e lartë dhe kohëzgjatja e papunësisë është shumë e gjatë, veçanërisht për gratë.** Pothuajse tri të katërtat e të papunëve (73.8%) kanë qenë të tillë për

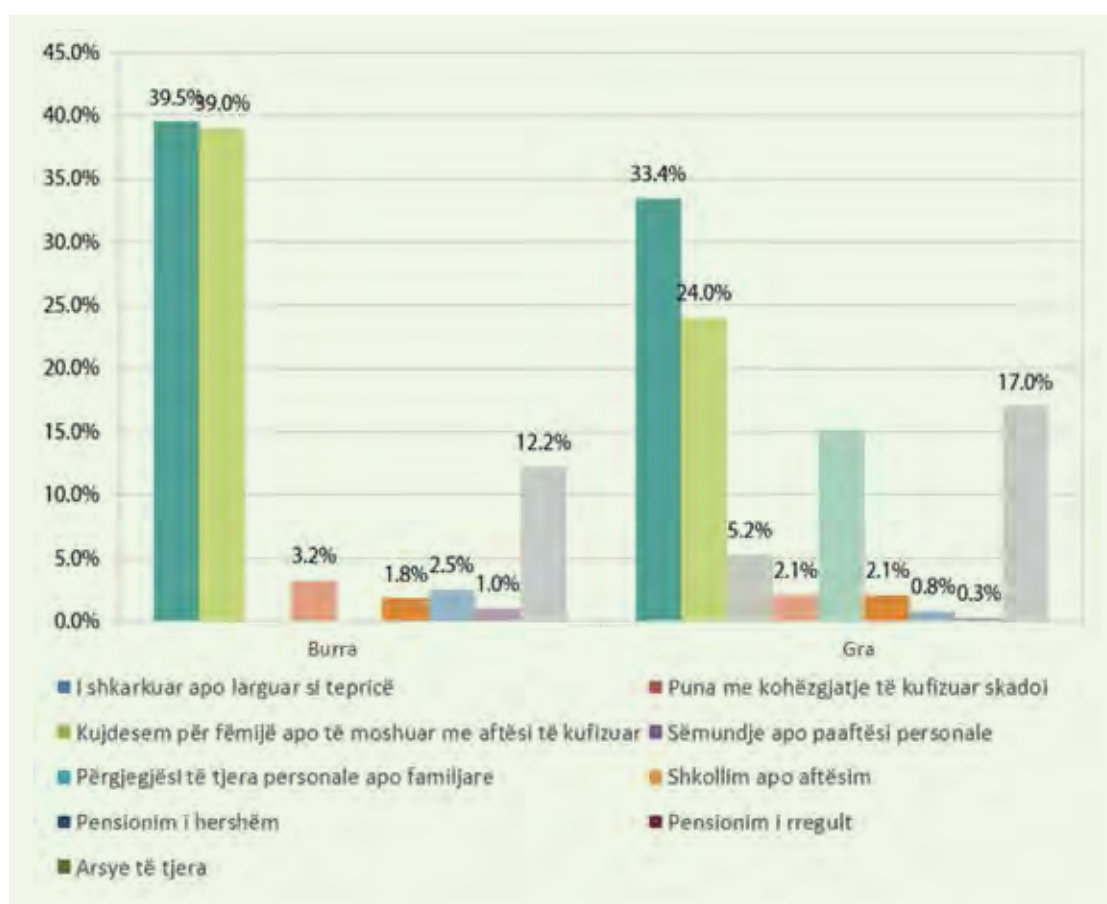
më shumë se 12 muaj, duke shënuar rritje nga 68.9% në vitin 2013 (ASK, 2015, f. 5). Të dhënat gjithashtu tregojnë se gratë zakonisht janë të papuna për një periudhë më të gjatë se sa burrat, dhe ky ndryshim është statistikisht i rëndësishëm. Kohëzgjatja mesatare e papunësisë është 10.4 vjet – 11.3 vjet për gratë dhe 10.1 vjet mesatarisht për burrat (KAS, të dhënat nga AFP 2014).

**Pjesa më e madhe e kosovarëve të papunë të moshës të punës nuk ka pasur punësim të rregullt.** Më shumë se tri të katërtat (78.5%) e kosovarëve të papunë në moshë pune nuk kanë qenë në punësim të rregullt qoftë si punonjës, të vetëpunësuar ose familjarë të papaguar. Kjo përqindje është edhe më e lartë për gratë (89.8%) në krahasim me burrat (73.5%).

**Përgjegjësitë personale ose familjare kanë ndikim në vendimin e grave për të marrë pjesë në tregun e punës (Figura 10).** Përgjegjësitë personale ose familjare dhe kujdesi për fëmijët apo anëtarët e rritur të familjes që janë të paaftë për punë (për shkak të pleqërisë, sëmundjes ose aftësisë së kufizuar), janë arsyet kryesore pse gratë të cilat kanë ndërprerë punën në punësimin e tyre të fundit, ndërkohë që të dhënat nuk

tregojnë incidencë të këtyre dy arsyeve tek burrat.<sup>24</sup> Gjithashtu, më shumë se 65% të grave të papuna kanë deklaruar se ato nuk do të mund të fillojnë të punojnë në dy javët e ardhshme, edhe nëse ato gjejnë punë si pasojë e përgjegjësisë personale apo familjare, ndërsa 80.6% e burrave kanë cekur nevojën për ta përfunduar arsimimin apo aftësimin para së të fillojnë punën (të dhënat nga AFP 2014).

Figura 10: **Arsyet kryesore për të ndërprerë punën në punësimin/aktivitetin e fundit**



Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2015. Të dhëna nga AFP 2014.

**Shkalla e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore në Kosovë është më e ulëta në rajon, veçanërisht për të rinjtë dhe gratë.** Në Ballkanin Perëndimor, tri deri pesë nga 10 gra të moshës së punës janë ose të punësuar ose të papuna dhe në kërkim të punës, ndërsa në Kosovë vetëm dy nga dhjetë gra marrin pjesë në tregun e punës. Pjesëmarrja në tregun e punës për burra (61.8%), korrespondon me mesataren e rajonit (shih Tabelën A4 në Shtojcë). Ndonëse pjesëmarrja e fuqisë

punëtore të grave të reja (15-24 vjeçe) në përgjithësi është e ulët në të gjithë rajonin, në Kosovë është jashtëzakonisht e ulët: vetëm një në 10 gra të reja është e punësuar ose duke kërkuar punë. Siç u tha më parë, një numër tjetër shqetësues është 30.2% e të rinjve të kategorisë që nuk janë në punësim, arsimim dhe aftësim (NEET). Kjo shifër është edhe më e lartë për gratë e reja (34.0%) në krahasim me burrat (26.6%) (ASK, 2015).

**Pjesëmarrja në fuqinë punëtore është më e larta në mesin e atyre me AAP.** Ndarja e shkalla e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore sipas arsimimit tregon se popullsia në moshë pune pa arsimim formal ose arsim të mesëm të përgjithshëm ka shkallën më të ulët të pjesëmarrjes së fuqisë punëtore me 0.6% dhe 17.3%, përkatësisht. Shkalla më e lartë e pjesëmarrjes është vërejtur tek personat me arsim të mesëm profesional në 39.9% (ASK, 2015, f. 25) (shih Tabelën A5 në Shtojcë).

**Për gratë dhe burrat e rinj, pjesëmarrja në arsim apo aftësim është radhitur si arsye kryesore për të mos kërkuar punë.** Detyrimet personale ose familjare

janë listuar si arsye kryesore për pasivitet nga 10.7% e grave të reja dhe më pak se 2% e të rinjve, ndërsa vijimi i shkollimit dhe aftësimi të pranishëm është listuar nga të dy grupet si arsye kryesore për të mos kërkuar punë; 70.6% e grave të reja dhe 82.8% e të rinjve (ASK, 2015).

Burrat duket të jenë më të dekurajuar se gratë: gati 20.8% e burrave jashtë tregut të punës nuk janë duke kërkuar punë, meqë besojnë se nuk ka punësim të përshtatshëm, krahasuar me 14.6% të grave (Tabela 2). Megjithatë, kur janë pyetur nëse do të donin të kishin punë, 51% e burrave theksuan se nuk duan (të dhënat e AFP 2014).

Tabela 2: **Arsyet kryesore për të mos kërkuar punë, sipas gjinisë**

| ARSYEJA KRYESORE PËR TË MOS KËRKUAR PUNË                   | BURRA | GRA   |
|--|-------|-------|
| Kujdesi për fëmijët dhe të rriturit e paaftë për të punuar | 0.0%  | 3.2%  |
| Sëmundje apo paaftësi individuale                          | 6.4%  | 1.7%  |
| Përgjegjësi të tjera personale apo familjare               | 7.3%  | 53.6% |
| Arsimimi dhe aftësimi                                      | 49.9% | 21.2% |
| Pensionimi   | 2.9%  | 1.0%  |
| Besimi se nuk ka punë në dispozicion                       | 20.9% | 14.5% |
| Në pritje të rikthimit në punë (personat e larguar)        | 0.5%  | 0.1%  |
| Arsye të tjera   | 11.0% | 3.8%  |
| Pa arsye   | 1.0%  | 0.8%  |
| Gjithsej   | 100%  | 100%  |

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2015. Të dhëna nga AFP 2014.

### **Përcaktuesit e pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore: Hulimtim nga zyra**

Sipas raportit të Bankës Botërore 'Kthehu në punë: Rritja e vendeve të punës në Evropë dhe Azi Qendrore' (2014), gratë në rajonin e Evropës dhe Azisë Qendrore përballen me barriera të shumta në punësim, duke përfshirë: qasjen dhe

përballueshmërinë e shërbimeve të kujdesit, veçanërisht kujdesit të fëmijëve; rregulloret dhe aranzhimet e pamjaftueshme të punës; qasja në inpute produktive, informacion dhe rrjete; shkathtësitë, qëndrimet dhe normat shoqërore. Meqë aspekti i anës së kërkesës të punësimit është trajtuar në kapitullin e mëparshëm, kjo pjesë përmban një shqyrtim të literaturës të përcaktuesve

mikro dhe të nivelit të politikave të pjesëmarrjes në fuqinë punëtore dhe përcakton kuadrin e analizave specifike për Kosovën në pjesën vijuese.

Në raportin hulumtues 'Vendimi i grave të martuara për tregun e punës: Dëshmi nga Turqia' (2005), Kizilirmak përdor [analizë] ekonometrike [multinomiale regresioni] për t'i identifikuar karakteristikat individuale dhe familjare të cilat kanë ndikim në pjesëmarrjen e grave të martuara në tregun e punës. Rezultatet tregojnë se vendimi i grave për të hyrë në tregun e punës kryesisht nxitet nga nevoja për të kompensuar humbjen e të ardhurave si pasojë e papunësisë së burrit. Analiza gjithashtu konstaton se gratë me fëmijë më të vegjël se 6 vjeç dhe me nivele më të larta të të ardhurave kanë më pak gjasa që të marrin pjesë në tregun e punës. Nga ana tjetër, arritja e një niveli më të lartë të arsimit rrit gjasat e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës.

Raporti i Bankës Botërore 'Pjesëmarrja e gruas në fuqinë punëtore në Turqi: Trendet, përcaktuesit dhe korniza e politikave' (2009), argumenton se pjesëmarrja e grave në fuqinë punëtore në Turqi është shumëdimensionale dhe kërkon analizë të kujdeshme të faktorëve ekonomikë dhe kulturorë. Përderisa shumë prej këtyre treguesve mund të përfaqësohen me hulumtime standarde kuantitative, hulumtimi tregon se rolet brenda familjes dhe marrëdhënjet në shoqëri janë shumë të rëndësishme për çdo lloj analize me që janë përcaktues të fortë të mundësisë së zgjedhjes të grave për të marrë pjesë në tregun e punës. Përveç faktorëve eksplicit siç janë rajoni i vendbanimit dhe niveli i arsimit, vlerësimi liston një numër normash dhe vlerash shoqërore që ndikojnë në pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore, duke përfshirë: "dinamikën e familjes së gjerë", ku anëtarët e tjerë të familjes vendosin në lidhje me punësimin e gruas; nderin e familjes, obligimet dhe besnikërinë familjare; dhe rolin tradicional të grave si kujdestare kryesore në familje. Përmes hulumtimit 'Mundësitë dhe sfidat për

pjesëmarrjen e gruas në fuqinë punëtore në Marok', Morikawa (2015) argumenton se perceptimet e grave dhe burrave të normave tradicionale janë gjithashtu përcaktues shumë të rëndësishëm në aktivitetin e grave në tregun e punës. Duke krahasuar perceptimet rreth roleve tradicionale të grave dhe burrave në Jordani, Marok dhe Malajzi, autori konstaton se burrat konsiderohen si gjenerues të të ardhurave, ndërsa gratë perceptohen të jenë kujdestare parësore në familje.

Një numër studimesh në vendet industriale janë me fokus në aspektet makroekonomike të zhvillimit ekonomik, dhe vlerësojnë ndikimin e politikave fiskale dhe të mbrojtjes sociale në qasjen e grave në tregun e punës. Për shembull, një studim kuantitativ në 17 vendet e OECD-së vlerëson efektin e politikave të tilla si pagesa e tatimeve ndërmjet personave të ndryshëm me të ardhura, shpenzimet e kujdesit publik për fëmijë, benefitet për fëmijë, pushimit prindëror, dhe punësimin me gjysmë orari (si prokurë për aranzhimet fleksibile të punës) në pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore. Hulumtimi konstaton se pjesëmarrja e grave në tregun e punës rritet në masë të madhe nga shpenzimet publike për kujdes të fëmijëve (ofrimi i kujdesit formal ditor dhe shkollat parafillore), pushimi prindëror me pagesë, dhe aranzhimet fleksibile të punës (opsioni për të punuar me gjysmë orari ose nga shtëpia). Shkalla e papunësisë për burrat gjithashtu është parë të ketë ndikim pozitiv në pjesëmarrjen e grave (ndikimi i pasurisë familjare). Vlerësimi gjithashtu vë në pah se niveli i arsimit dhe kushtet e përgjithshme të tregut të punës kanë efekte negative për pjesëmarrjen e grave në tregun e punës.

Cipollone, Patacchini dhe Vallanti në publikimin 'Pjesëmarrja e grave në tregun e punës në Evropë' (2013) kanë konstatuar se pjesëmarrja e grave në fuqinë punëtore është e lidhur me ndryshimet në mjedisin institucional të tregut të punës dhe mjedisin e politikave

sociale. Është theksuar se këto kanë efekt të rëndësishëm në cilësinë e vendeve të punës në dispozicion, shanset për të hyrë ose rihyrë në tregun e punës dhe koston oportune të punësimit. Për shembull, aranzhimet fleksibile të punës që mundësojnë gratë që edhe të mbesin të lidhura me tregun e punës edhe të marrin pjesë në kujdesin e fëmijëve të tyre, janë gjetur të jenë të ndërlidhura pozitivisht me pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore, dhe ky korrelacion është më i fortë për gratë në fazat e hershme të karrierës së tyre. Benefitet bujare të pushimit amënor, atësor dhe benefitet për fëmijë gjithashtu ndërlidhen pozitivisht me pjesëmarrjen e grave në tregun e punës. Megjithatë, autorët argumentojnë se, për një rezultat optimal, duhet të sigurohet një përzjerje e aranzhimeve fleksibile të punës dhe sigurimit të ofruar nga shteti – në kuptim të kontratave afatgjate të punës dhe benefiteve adekuate të papunësisë / amësisë.

### Përcaktuesit e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore të grave në Kosovë

Duke përdorur bazën e të dhënave të Anketës së UNDP për Remitancat Familjare në Kosovë (2011)<sup>25</sup> është bërë një analizë logjike e regresionit për të pas në dispozicion një pasqyrë mbi tiparet individuale dhe familjare që mund të ndikojnë në pjesëmarrjen e grave të martuara në fuqinë punëtore. Një grua e martuar joaktive është përdorur si variabël e varur, ndërsa mosha, vitet e arsimit, numri i fëmijëve 0-3 vjeç, banimi dhe pranimin i remitancave është përdorur si variabël shpjegues

**Mosha e re, nivelet më të ulëta të arsimit, të pasurit fëmijë të vogël (0-3 vjeç) dhe pranimi i remitancave janë ndërlidhur pozitivisht me pasivitetin e grave.** Rezultatet konfirmojnë gjetjet e theksuara nga statistikat përshkruese në fillim të kësaj pjese. Siç tregohet në Tabelën A6 në Shtojcë, **mosha është e ndërlidhur negativisht me pasivitetin e grave të martuara.** Me fjalë të tjera, gratë e reja kanë probabilitet më të lartë për të

qenë të papuna. Por, gjasat e tyre për të marrë pjesë në tregun e punës rritet me moshën. Ekziston edhe një **ndërlidhje negative midis pasivitetit dhe arritjes arsimore**; vitet shtesë të arsimit rritin probabilitetin e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës. **Të pasurit fëmijë të vogël (të moshës 0-3 vjeç) rrit probabilitetin e grave për të qenë joaktive.** Siç u tha më parë, përgjegjësitë e kujdesit dhe obligimet familjare ishin dy arsyt kryesore pse gratë në moshë pune në Kosovë ndalin punën ose nuk kërkojnë punë. AFP 2014 vë në dukje se më shumë se 90% e grave që nuk janë të papuna ose që janë jashtë tregut të punës kanë deklaruar se shërbimet e përshtatshme të kujdesit për fëmijë ose nuk janë në dispozicion ose janë të papërbalueshme në Kosovë. 6% të tjerë të atyre që nuk marrin pjesë në tregun e punës kanë deklaruar se shërbimet e tilla po ashtu nuk janë në dispozicion për të moshuarit, të sëmurët apo personat me aftësi të kufizuara (ASK, të dhënat e AFP 2014). Këto rezultate janë konfirmuar me përqindjen e ulët të fëmijëve të moshës 35-59 muajsh (më pak se 14% në 2013-2014) të regjistruar në programe edukative të fëmijërisë së hershme (ASK, 2015, p.vi). Përderisa banimi (urban apo rural) nuk është gjetur të ketë një ndikim në vendimin e grave për të marrë pjesë në tregun e punës, **pranimi i remitancave është gjetur të jetë përcaktues i fuqishëm i pasivitetit.**

Në procesin e ndërtimit të këtij modeli të regresionit janë testuar dy variabla të tjera: të ardhurat familjare dhe të pasurit bashkëshortë të papunë. Ndryshe nga literatura, të dhënat e AFP 2014 tregojnë korrelacion statistikisht të rëndësishëm mes pasivitetit të grave dhe papunësisë së burrit. Me fjalë të tjera, humbja e të ardhurave për shkak të papunësisë së burrit nuk ka ndikim në pjesëmarrjen e grave në tregun e punës në Kosovë. Nga ana tjetër, ka korrelacion negativ ndërmjet të ardhurave familjare dhe pasivitetit, që sugjerojnë se me rritjen e të ardhurave familjare ulen gjasat që një grua e martuar të jetë joaktive (shih Tabelën A6 në Shtojcë për rezultatet e regresionit)<sup>26</sup>.



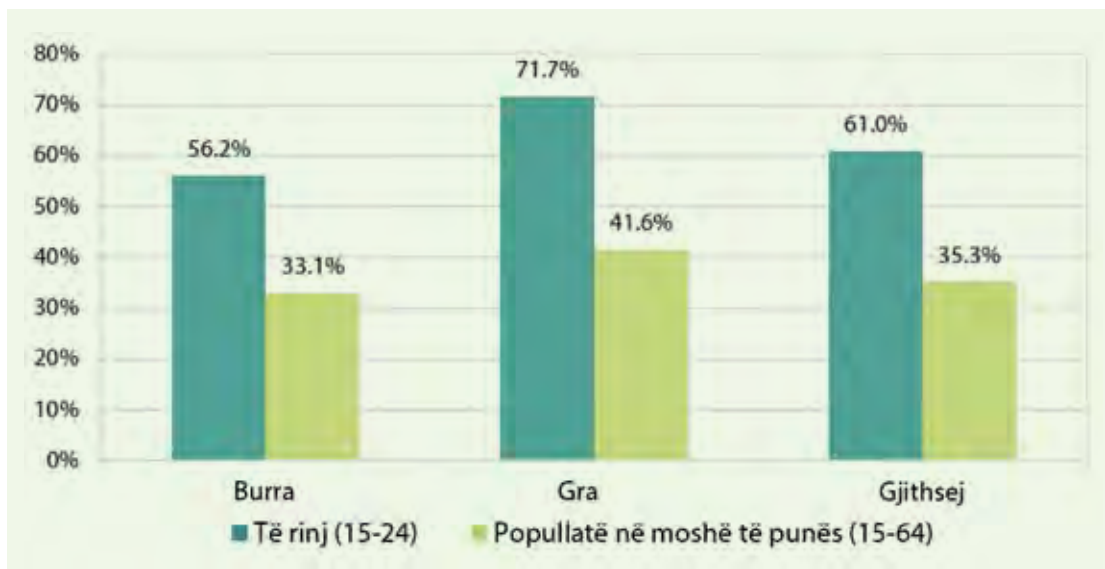
### 3.2. TË RINJTË

**Në 61% shkalla e papunësisë së të rinjve është gati dyfishi i normës totale të papunësisë në Kosovë.** Shkalla e papunësisë së grave të reja është jashtëzakonisht e lartë në 71.7%. Pjesa më e madhe e të rinjve të papunë, 87%, janë duke kërkuar punë dy deri tri vite, duke i klasifikuar ata si të **papunë afatgjatë**. Sipas AFP 2014, më shumë se 98% nuk kanë pasur kurrë punë formale, por

mundësitë duket edhe më të kufizuara për gratë e reja, ku gati 100% e tyre kurrë nuk kanë pasur përvojë të mëparshme pune.

**Arsimimi dhe aftësimi radhiten në vend të tretë për nga rëndësia për ndërprerje të punës së fundit nga të rinjtë**, pas shkarkimit (23.4% e të rinjve) dhe përfundimit të kontratës (46.7%), që tregon mungesë të vendeve të punës, përkundër vullnetit të të rinjve për të punuar (Figura 11)

Figura 11: Shkalla e papunësisë së përgjithshme dhe të rinjve, sipas gjinisë

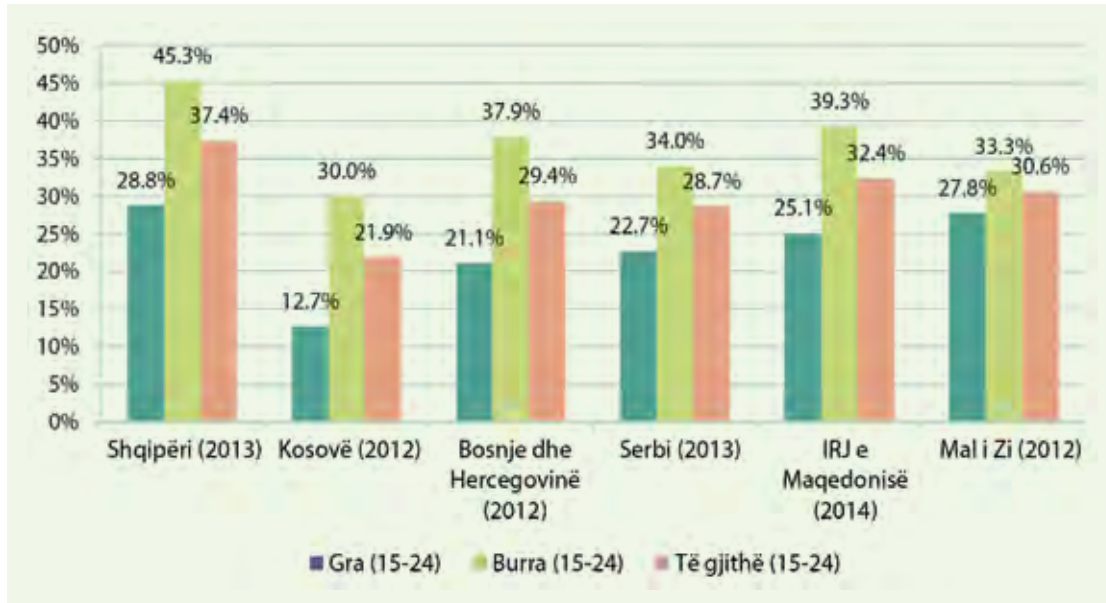


Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2015. Të dhëna nga AFP 2014.

**Kosova ka shkallën më të ulët të pjesëmarrjes në fuqinë punëtore të burrave dhe grave të reja në Ballkanin Perëndimor.** Përderisa hendeuku gjinor në pjesëmarrjen e të rinjve në fuqi punëtore është i ngjashëm në shumicën e vendeve të Ballkanit Perëndimor – më shumë se 12 pikë përqindje – shkalla e pjesëmarrjes së grave të reja në tregun e punës në Kosovë është sa gjysma ose më pak se gjysma e asaj në vendet e tjera në rajon. Ndarja e shkallës së pjesëmarrjes në fuqinë punëtore sipas dy grupmoshave (15-19 vjeç) dhe (20-25 vjeç) tregon se për shkak

të normës së lartë të vijimit të shkollimit të mesëm, pjesëmarrja në fuqi punëtore e grave dhe burrave të rinj të moshës 15-19 është shumë e ulët (5.5% për gratë e reja dhe 11% për burrat e rinj)<sup>27</sup>. Ndonëse shkalla e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore për gratë e reja në Kosovë është e ulët ajo rritet pesëfish për grupmoshën (20-24 vjeç) duke u rritur në 25.2%, madje edhe duke tejkaluar shkallën e përgjithshme të pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore në Kosovë (21.4%) (shih tabelën A1 në Shtojcë).

Figura 12: Shkalla e pjesëmarrjes së rinisë në fuqinë punëtore në Ballkanin Perëndimor, sipas gjinisë



Burimi: Baza e të dhënave të Bankës Botërore (2016) dhe Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2015. Të dhëna nga AFP 2014.

**Të rinjtë me shkollim të mesëm profesional kanë shkallën më të lartë të pjesëmarrjes në fuqinë punëtore.** Rreth 43% e të rinjve me kualifikime të shkollave të AAP janë ose të punësuar ose të papunë dhe në kërkim të punës, në krahasim me 27% të atyre me arsim të mesëm të përgjithshëm dhe 7.9% e të rinjve me arsim të lartë. Pjesëmarrja në arsim mund të jetë arsye për shkallën e ulët të pjesëmarrjes së moshës 20-24 vjeçe në tregun e punës (shih rezultatet e Tabelës 3.1 të AFP të ASK 2014).

**Një përqindje më e lartë e burrave krahasuar me gratë e konsiderojnë arritjen arsimore dhe të aftësisë më të rëndësishme se puna.** Më shumë se tri të tretat e grave të reja (70.6%) dhe burrave të rinj (82.8%) në Kosovë nuk marrin pjesë në tregun e punës për shkak se janë duke vijuar shkollimin ose aftësimin. Pjesa e mbetur prej 10% të grave të reja kanë listuar përgjegjësitë personale dhe familjare si arsye pse nuk kërkojnë punësim, që përforcon edhe një herë normat mbizotëruese kulturore se gratë janë kujdestaret kryesore në familje.

Përqindja e punëtorëve të dekurajuar në mesin e të rinjve – që deklaruan se nuk janë në kërkim të punësimit sepse mendojnë se nuk ka punë në dispozicion – është e ngjashme në mes të dy gjinive, me rreth 10% (llogaritjet e AFP 2014).

**Një e treta e femrave dhe meshkujve të rinj në Kosovë nuk janë në punësim, arsim apo aftësim (NEET),** të shkëputur nga tregu i punës dhe sistemi arsimor që do të mund t'i ndihmonte ata në zhvillimin e shkathtësive dhe zgjerimin e mundësive për punësim në të ardhmen. Shifra është më e lartë në mesin e femrave të reja (34%), në krahasim me meshkujt e rinj (26.6%) (AKK, 2015).

## Përcaktuesit e pjesëmarrjes së të rinjve në tregun e punës: Hulumtim nga zyra

Në raportin 'Punësimi i të rinjve në vendet në zhvillim' (2013), Pieters grupon **përcaktuesit e rezultateve të punës së të rinjve në tri kategori, duke përfshirë kërkesën për punë, ofertën e fuqisë punëtore dhe funksionimin e tregut të punës:**

1. Kërkesa për punë: rritja e aktiviteteve prodhuese, intensive në sektorin formal privat dhe ndërmarrësor.
2. Oferta e fuqisë punëtore përmban elementet e kapitalit në qasje, cilësi dhe relevancë. Programet e AAP dhe puna praktike, si dhe programet joformale të trajnimit janë veçanërisht të rëndësishme për punësimin e personave me arsim më të ulët dhe të vetpunësuar/ndërmarrës.
3. Funksionimi i tregut të punës përfshin disponueshmërinë dhe cilësinë e informacionit, transparencës në praktikën e punësimit dhe rregulloret e tregut të punës, siç janë pagat minimale.

Sipas të njëjtit studim, performanca e tregjeve globale po bëhet gjithnjë e më e rëndësishme me shfaqjen e zinxhirëve të vlerave globale, sidomos në sektorin e shërbimeve si punëdhënës i madh i të rinjve.

Duke i shikuar faktorët makroekonomikë dhe mikroekonomikë që ndikojnë në kategorinë NEET në Brazil dhe Indonezi, projekti 'Të kujtuarit e punës së fëmijëve' (Banka Botërore, 2013) konstatoi se kategoria e të rinjve NEET është ndikuar në masë të madhe nga performanca ekonomike e vendeve dhe jo nga barrierat specifike për të rinjtë. Analiza ekonometrike e këtij raporti tregon se madhësia e të rinjve NEET lëviz në mënyrë ciklike me normën e papunësisë së të rriturve Arsimimi dhe statusi martesor gjithashtu janë parë të kenë

ndikim të rëndësishëm në shkallën NEET në të dy vendet. Arsimi fillor është parë të ketë ndërlidhje pozitive me gjasat më të ulëta të mungesës nga shkolla dhe tregu i punës, por në të njëjtën kohë me rrezik më të lartë të papunësisë. Numri i fëmijëve të grupmoshës 0-4 vjeç, në anën tjetër është gjetur të ketë ndikim negativ në pjesëmarrjen e grave në tregun e punës.

Raporti i ONP 'Trendet globale të punësimit për Rininë' (2015), ia atribuon rritjen e shkallës së pasivitetit të të rinjve në mbarë botën numrit gjithnjë e më të madh të grave dhe burrave të rinj që vijnë shkollimin e mesëm dhe të lartë. Përgjegjësitë e kujdesit familjar për fëmijët, të moshuarit dhe personat me aftësi të kufizuara, sezonaliteti i punës dhe dekurajimi janë listuar si të rëndësishme në këtë drejtim.

Escudero dhe Lopez Mourelo në raportin 'Kuptimi i shtytësve të tregut të punës së të rinjve në Keni' (2013) kanë përdorur analizë ekonometrike për t'i identifikuar përcaktuesit makroekonomikë dhe mikroekonomikë të papunësisë dhe pasivitetit të rinjve. Analiza e regresionit të faktorëve makroekonomikë konstaton se kushtet e tregut të punës, siç janë kërkesat e tregut të punës të përfaqësuara përmes prokurave të punësimit të të rriturve dhe normave të papunësisë, *kanë ndikim më të madh në krahasim me madhësinë e grupit të të rinjve*. Në nivelin mikro, *gjinia, arsimimi dhe të pasurit e një rrjeti familjar* janë gjetur të kenë ndikim të rëndësishëm në rezultatet e tregut të punës të të rinjve. Ndërsa të qenit femër është lidhur pozitivisht me papunësinë dhe pasivitetin, arsimi i lartë dhe AAP janë gjetur të kenë lidhje negative me papunësinë dhe pasivitetin. Përveç kësaj, të pasurit anëtarë të punësuar të familjes, të cilët janë të lidhur me tregun e punës, rrisin probabilitetin që anëtarë të familjes të jetë i punësuar.



## **Përcaktuesit demografik të pjesëmarrjes së të rinjve në tregun e punës: Rasti i Kosovës**

Për të fituar një pasqyre të përcaktuesve demografikë të pjesëmarrjes së fuqisë punëtore tek të rinjtë në Kosovë, është realizuar një analizë e regresionit logjistik veçmas për të rinjtë joaktivë dhe të rinjtë NEET. Rezultatet tregojnë se të qenit femër, e martuar, me banim në zona rurale, në vijim të shkollimit ose aftësisht, pa arsimim, dhe të qenit më e re se 23 vjeç lidhen pozitivisht me pasivitetin. Duke përdorur pasivitetin e të rinjve (15-24 vjeç) si variabël të varur, analiza e regresionit logjistik tregon se të qenit më i ri se 23 vjeç lidhet negativisht me pasivitetin e të rinjve, ndoshta për shkak të vijimit të shkollimit të mesëm ose universitar. Të qenit grua dhe i/e martuar rritë gjasat e pasivitetit tek të rinjtë, sikurse edhe banimi në zona rurale.

Arsimimi gjithashtu ulë gjasat e pasivitetit në mesin e të rinjve, në masën më të madhe për ata me arsim të lartë. Për të rinjtë në kategorinë NEET, gjinia, statusi martesor, vendi i banimit dhe arsimimi kanë të njëjtin efekt dhe të gjithë lidhen pozitivisht me të rinjtë në NEET. Çdo nivel i mëvonshëm/i menjëhershëm i arritur i arsimit zvogëlon gjasat për të qenë NEET në tendencë në rritje. Moshë, nga ana tjetër, ka efekt të ndryshëm në të rinjtë NEET; vetëm të qenit 23 ose 24 vjeç rritë mundësinë e të qenit NEET, që sugjeron pasivitet të të rinjve pasi të kenë mbaruar arsimin universitar (shih Tabelat A7 dhe A8 në Shtojcë për rezultatet e regresionit).

Duke hulumtuar tiparet familjare dhe individuale të të anketuarve - mosha, gjinia, arritjet arsimore, madhësia e familjes, vitet e pranimit të remitancave, shuma e remitancave dhe pritjet për Remitanca të ardhshme - Studimi i Remitancave në Kosovë nga UNDP 2012 konstaton se remitancat ulin mundësinë që pranuesi të kërkojë punë (UNDP, 2012, f. 47). Sikurse në rastin e femrave, remitancat duket të kenë ndikim edhe tek të rinjtë duke rritur mundësinë e pasivitetit në mesin e familjeve dhe individëve pranues.



# REKOMANDIMET E POLITIKAVE

Bazuar në rezultatet e paraqitura më lart, një numër rekomandimesh të politikave janë paraqitur në vijim për t'u shqyrtuar.

### **TË SIGUROHEN SUBVENCIONE PËR QENDRAT E KUJDESIT DITOR, KUJDESIT TË FËMIJËVE DHE ARSIMIT PARASHKOLLOR DHE TË ZGJEROHET QASJA NË SHËRBIME PARASHKOLLORE.**

Hulumtimet kuantitative dhe kualitative tregojnë se shërbimet e kujdesit të përballeshëm të fëmijëve (dhe kujdeset e tjera) nuk janë në dispozicion në Kosovë, gjë që pengon qasjen e grave në tregun e punës.<sup>28</sup> Dëshmi të shumta nga e gjithë bota tregojnë se ulja e kostove të rritjes së fëmijëve përmes subvencioneve për qendrat e kujdesit ditor, p.sh. benefite në para të gatshme deri kur fëmija arrin moshën 3 vjeçe, kanë pasur ndikim të rëndësishëm në inkuadrimitin e grave në tregun e punës apo riintegrimin në të pasi të jenë rritur fëmijët.<sup>29</sup> Duke pasur parasysh buxhetin e kufizuar të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale për benefite në para të gatshme në sistemin e mbrojtjes sociale, ofrimi i subvencioneve për kujdesin e fëmijëve dhe edukimin parashkollor duket të jetë alternativë më e favorshme për Kosovën, veçanërisht duke pasur parasysh efektet e përhapjes të cilat zhvillimi i fëmijërisë së hershme është dëshmuar t'i ketë në zhvillimin e kapitalit njerëzor në periudhën afatgjatë. Për këtë qëllim, Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë e Kosovës (MASHT) mund të marr parasysh rekomandimet e studimit të vitit 2012 të UNICEF Kosovë me titull 'Me duar të bashkuara: Fëmijëri më e mirë' (UNICEF, 2012), i cili ka paraqitur kornizën për një program me kosto të ulët të edukimit të fëmijërisë së hershme që do të ndihmonte në zgjerimin e mbulimit të shërbimeve arsimore për të gjithë fëmijët e grupmoshave 3-4 vjeçe. Kostoja totale e programit në atë kohë u vlerësua në rreth 12 milionë € në vit, ose rreth 10% të gjithsej shpenzimeve në sektorin e arsimit. Pikërisht për shkak të këtij ndikimi të dyfishtë në përfshirjen e femrave në fuqinë punëtore dhe zhvillimin e fëmijëve, zgjerimi i mbulimit dhe disponueshmërisë së shërbimeve edukativo-arsimore të fëmijërisë së hershme është identifikuar si një nga masat prioritare të shtyllës së kapitalit njerëzor të Strategjisë Zhvillimore të Kosovës (2016- 2021). Kosova duhet të mbështetet në prioritetet e politikave të identifikuara duke lëvizur në drejtim të hartimit dhe zbatimit të programeve të veçanta në këtë fushë.



### **TË RISHIKOHEN POLITIKAT PËR PUSHIMIN PRINDËROR PËR TË TRAJTUAR QASJEN E GRAVE NË TREGUN E PUNËS.**

Është thelbësore që të rritet përqindja e grave të punësuar në sektorin privat. Rekomandohet një reformë e politikave të pushimit prindëror që do të lehtësonte barrën financiare të pushimit të lehonisë mbi sektorin privat, por që në të njëjtën kohë siguron se edukimi dhe zhvillimi i fëmijërisë së hershme nuk komprometohet. Studimi kualitativ i Bankës Botërore "Pushimi i lehonisë dhe statusi i gruas në tregun e Kosovës" (2015) dhe raporti i Rrjetit të Grupit të Grave të Kosovës (RRGGK, 2015) "Arritja e balancit": Opsionet e politikave për ndryshimin e Ligjit të punës në Kosovë në të mirë të femrave, meshkujve, punëdhënësve dhe shtetit' theksojnë se femrat përballen me sfida të konsiderueshme në qasjen në vende pune në sektorin privat – sidomos ato të moshës riprodhuese – si në aspektin e fitimit të punësimit (si pasojë e diskriminimit në procesin e rekrutimit) ashtu dhe në sigurinë e punës (ofrimi i kontratave afatshkurtra për femrat, si dhe ndërprerja e kontratës gjatë kohës sa femra





është në pushim të lehonisë apo menjëherë pas kthimit). Për më tepër, pushimi i atësisë dhe lehonisë që promovojnë përfshirjen e meshkujve në kujdesin për fëmijët jo vetëm që do të kishin ndikim në ofertën e fuqisë punëtore të femrave duke zhvendosur gradualisht ndarjen e kohës brenda familjeve për aktivitete të kujdesit, por edhe do të mund të kishte ndikim potencial në normat shoqërore të roleve tradicionale të femrave dhe meshkujve në shoqëri, në periudhën afatgjatë. Meqë ndryshimi i normave dhe vlerave tradicionale kërkon kohë të konsiderueshme për tu realizuar, një nga mënyrat për ta trajtuar ndarjen e padrejtë të përgjegjësisë shtëpiake është nëpërmjet miratimit të legjisllacionit për pushimin prindëror. Një nga rekomandimet e Rrjetit të Grupit të Grave të Kosovës në këtë drejtim – gjatë diskutimeve të fundit për rishikimin e ligjit të punës – përfshinte pushimin e përbashkët me pagesë prej nga tre muaj për nënat dhe baballarët në kohëzgjatje të plotë prej gjashtë muajsh (RRGGK, 2016, f. 29)



**TË PROMOVohen ARANZHIME FLEKSIBILE TË PUNËS PËR GRATË E REJA NË MOSHËN E RIPRODHIMIT.** Hulumtime të shumta tregojnë që aranzhimet fleksibile të punës siç janë puna me gjysmë orari dhe puna nga shtëpia kontribuojnë në inkuadrimin e femrave në tregun e punës pas lindjes. Pushimet prej një ore shtesë për gjidhënie deri në një moshë të caktuar të fëmijës gjithashtu janë dëshmuar të jenë shumë të dobishme për pjesëmarrjen e femrave në tregun e punës dhe për zhvillimin e hershëm të fëmijëve. Futja e masave të tilla në ligjin e punës, që aktualisht është duke u diskutuar, si dhe në dispozita të tjera përkatëse ligjore, mund të ketë ndikim të konsiderueshëm në uljen e pasivitetit të nënave të reja.



**TË RISHIKOHEN MEKANIZMAT PËR ZBATIMIN E LEGJISLACIONIT TË PUNËS.** Përfundimisht, rishikimi i politikave dhe legjisllacionit aktual lidhur me pushimin e lehonisë dhe atësisë do të ishte i pamjaftueshëm pa marrë parasysh nevojën për të forcuar mekanizmat e zbatimit, gjegjësisht inspektoratet e punës dhe gjykatat, në mënyrë që të sigurohet zbatimi i politikave dhe legjisllacionit dhe që të trajtohen sfidat lidhur me informalitetin dhe diskriminimin gjatë rekrutimit dhe në vendin e punës. Inspektorati i punës, sikurse edhe shumë inspektorate të tjera, kërkon zhvillim të kapaciteteve dhe rritje të financimit për përmbushjen adekuate të mandatit të tij. Është gjithashtu me rëndësi kritike që të përforcohet dialogu, përmes Këshillit Ekonomik Social të Kosovës, në mes të institucioneve publike dhe partnerëve socialë, sidomos të punëdhënësve dhe organizatave të punëtorëve. Organizatat e shoqërisë civile dhe Avokati i Popullit duhet të fuqizohen edhe më shumë dhe ta ngrisin zërin duke kërkuar llogaridhënie nga institucionet për sa i përket zbatimit të legjisllacionit të punës. Megjithatë, zbatimi i kornizës përkatëse legjisllative është përtej mbulimit të politikës sociale, dhe është më shumë i lidhur me reformat e vonuara në sistemin e drejtësisë, i cili aktualisht ka një ngarkesë të madhe të lëndëve dhe kërkon kohë të gjatë për zgjidhje të rasteve (414 ditë mesatarisht për një rast). Kjo dekurajon punëtorët nga dërgimi i rasteve në gjykatë dhe krijon një atmosferë të mosdëshkimit për punëdhënësit. Përpjekjet e shtuara për të përmirësuar efikasitetin dhe efektivitetin e gjyqësorit, së bashku me zhvillimin e kapaciteteve për zbatimin e ligjit të punës, janë thelbësore për çfarëdo zbatimi të mirëfilltë të legjisllacionit të punës.

### **“FAKTORI RURAL” I PASIVITETIT TË MUND TË TRAJTOHET PËRMES INVESTIMEVE TË VAZHDUESHME NË SEKTORIN E BUJQËSISË, SI DHE TRANSPORTIT TË PËRMIRËSUARDHEME KOSTOTË ULËT PËRVENDET URBANE.**

Analiza ekonometrike në kapitullin 3 tregon se vendbanimi ndërlidhet me pjesëmarrjen e grave të reja në tregun e punës. Në veçanti, banimi në zonat rurale është treguar të jetë i ndërlidhur negativisht me pjesëmarrjen e të rinjve në tregun e punës. Duke pasur parasysh se shumica e vendeve të punës në Kosovë janë të përqendruara në zonat urbane, investimet në sektorin e bujqësisë (që gjatë viteve të fundit ishin të konsiderueshme) mund të ndihmojnë në rritjen e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore të të rinjve që jetojnë në zonat rurale. Përveç kësaj dhe duke pasur parasysh dendësinë e popullsisë së Kosovës dhe afërsinë e shumicës së zonave rurale me qendrat urbane (si dhe rrjetin solid rrugor), përmirësimet në lidhjet e transportit publik në mes të zonave rurale dhe atyre urbane mund të kenë efekt të ngjashëm duke e bërë më të lehtë dhe më pak të shtrenjtë për banorët e zonave rurale që t’i qasen tregjeve urbane të punës. Trajtimi preferencial për femrat dhe të rinjtë në lidhje me koston e transportit, përmes futjes së vauçerëve të udhëtimit, mund të stimulojë më tutje aktivizimin dhe punësimin në zona urbane.



### **TË ZHVILLOHEN MASA PËR TË IDENTIFIKUAR, PËRCJELLË DHE MBËSHTETUR TË RINJTË NË KATEGORINË NEET.**

Shumica e programeve ekzistuese që prekin të rinjtë, duke përfshirë asistencën në punëkërkim dhe udhëzime, trajnimet, aftësimet profesionale, mundësitë e punës praktike, vetëpunësimin e të tjera, fokusojnë të rinjtë e papunë të cilët janë të regjistruar në Zyra të Punësimit Publik. Prandaj, duhet të zhvillohen mekanizma për t’i mbuluar të rinjtë joaktivë dhe ata që bien në kategorinë NEET, me qëllim të angazhimit në ndonjë aktivitet edukativ ose të punës i vë ata në rrezik të lartë të papunësisë afatgjate dhe humbje të shkathtësive. Është me rëndësi që të rinjtë e kategorisë NEET të identifikohen dhe kategorizohen herët përmes Sistemit Informativ të Tregut të Punës. Institucionet publike pastaj mund të përcjellin nëse dikush që ka dalë nga një institucion arsimor (baza e të dhënave e MASHT-it) i është bashkuar fuqisë punëtore (bazat e të dhënave të Administratave Pensionale dhe Tatimore), skemave të mirëqenies sociale (bazës së të dhënave të MPMS), ose është “jashtë radarit”, që sinjalizon mundësinë e të qenit i kategorizuar si NEET (ose në punësim joformal). Identifikimi i të rinjve si NEET mund t’i lejojë MASHT-it dhe drejtorive komunale të arsimit që të angazhohen në aktivitete të rritjes së vetëdijesimit lidhur me mundësitë e aftësimet dhe ndoshta orientimit në karrierë. Përveç kësaj, MPMS dhe Zyrat Publike të Punësimit mund të zhvillojnë një program të veçantë të mbështetjes për t’i identifikuar të rinjtë në kategorinë NEET që do të siguronte stimulime financiare për angazhimin e tyre afatshkurtër në tregun e punës apo aftësimet duke zhvilluar “programe individuale të aktivitetit” që shpërblejnë një aktivitet të tillë. Është me rëndësi të madhe që të rinjtë t’u jepet mundësia që ta fitojnë përvojën e parë të punësimit meqë shumica dërmuese e NEET kurrë nuk kanë punuar. Përvojat e para të punës janë të njohura të kenë ndikim pozitiv në motivimin dhe pjesëmarrjen në tregun e punës në të ardhmën. Për këtë qëllim, mund të merren masa për të nxitur angazhimin e të rinjve në fuqinë punëtore madje edhe para se të rinjtë të bëhen NEET, duke i detyruar dhe stimuluar institucionet e arsimit (gjimnazet e përgjithshme, shkollat e mesme profesionale ose institucionet e arsimit të lartë) që t’i angazhojnë nxënësit sa më shumë që është e mundur (së paku me orët e detyruara me ligj) në përvoja praktike afatshkurtra. Në rastin e AAP, kjo përfshin rekomandimin e paraqitur në Strategjinë Kombëtare të Zhvillimit për zbatimin e pilot-sistemit të kombinuar me elemente të të mësuarit të dyfishtë (kombinim i të mësuarit në shkollë dhe në ndërmarrje).





### **TË INVESTOHET NË MODERNIZIMIN E PROGRAMEVE TË SHKOLLIMIT TË MESËM TË PËRGJITHSHËM DHE (SIDOMOS) AAP.**

Ekziston një konsensus i përgjithshëm se metodat arsimore dhe të mësimdhënjes në Kosovë duhet të përmirësohen ndjeshëm meqë ato mund të jenë instrument efektiv për të parandaluar braktisjen e shkollimit duke promovuar arritjen e mëtejme arsimore. Harmonizimi i programeve të AAP në veçanti sipas kërkesave aktuale dhe të ardhshme të tregut – veçanërisht në sektorët me potencial – është thelbësore për përgatitjen e femrave dhe meshkujve të rinj me njohuritë dhe shkathtësitë për ta kryer tranzicionin nga shkolla në punësim.<sup>30</sup> Në këtë drejtim, Kosova duhet të zhvillojë një Sistem Kombëtar të Parashikimit të Shkathtësive që do të udhëzonte shërbimet e orientimit të karrierës dhe zhvillimin e kurrikulave dhe të mundësonte një koordinim më të mirë të skemave të subvencionit me fushat prioritare në ekonomi, duke siguruar një integrim më të mirë të të diplomuarve në shkollimin AAP dhe të tjerëve në tregun e punës



### **TË SIGUROHET AVOKIM DHE “MODELIMI SJELLJES” PËR TË TRAJTUAR BARRIERËN E NORMAVE SOCIALE PËR PJESËMARRJEN E GRAVE NË TREGUN E PUNËS.**

Normat sociale kanë ndikim të konsiderueshëm në angazhimin e grave në fuqinë punëtore që është e dukshme edhe në përfaqësimin joproporcional të grave në profesione të caktuara apo pozita menaxheriale. Përderisa ndryshimi i normave sociale përmes politikave publike është i vështirë dhe merr kohë deri sa të shihen rezultatet, përvojat nga vendet e tjera tregojnë se politikat dhe masat që rrisin praninë e grave në sferën publike (në fuqinë punëtore, media, etj.) në afat të gjatë mund të nxisin ndryshim të sjelljes dhe të sigurojnë praninë e rolit të grave në fuqinë punëtore. Për këtë qëllim, institucionet publike duhet të marrin rol primar në vendosjen e kuotave për pozita drejtuese në institucione publike (që do të shërbente si shembull për sektorin privat).

Institucionet publike, organizatat e shoqërisë civile dhe shoqatat e biznesit duhet të zhvillojnë masa të veçanta stimuluese (fiskale, në rastin e shtetit) ose shpërblime (d.m.th. publicitet) për kompanitë e sektorit privat që kanë në fuqi strukturë të qeverisjes korporative dhe politika, praktika që promovojnë përfshirjen e grave në pozita menaxheriale ose pozita “jokonvencionale”. Organizatat e shoqërisë civile kanë rol të rëndësishëm në ngritjen e vetëdijes dhe avokimin mbi rëndësinë e pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore për mirëqenjen individuale ose familjare, duke përfshirë (në rastin e familjeve) përfitime për burra dhe ulje të barrës financiare për burrat si kryefamiljari vetëm që siguron të ardhura në familje.



# REFERENCAT

Barro, R.J. & Lee, J.W. 2010. 'Dataset i ri i arritshmërisë arsimore në botë 1950-2010'. Dokument pune i NBER, 15902 Kembrixh: Byroja kombëtare e hulumtimit ekonomik (NBER) Në dispozicion në: [http://www.development.wne.uw.edu.pl/uploads/Courses/DW\\_barrolee\\_2010.pdf](http://www.development.wne.uw.edu.pl/uploads/Courses/DW_barrolee_2010.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Bosnje dhe Hercegovinë Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine. (2015). 'Anketa e Fuqisë Punëtore 2015 Në dispozicion në: [http://www.bhas.ba/tematskibilteni/ARS\\_2015\\_BiH.pdf](http://www.bhas.ba/tematskibilteni/ARS_2015_BiH.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Cipollone, Patacchini & Vallanti. (Tetor, 2013). 'Pjesëmarrja e grave në tregun e punës në Evropë: Dëshmi të reja për trendet dhe faktorët formues'. Në dispozicion në: <http://ftp.iza.org/dp7710.pdf> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Corbanese, V. & Rosas, G. (2007). 'Tranzicioni i të rinjve në punë të dinjitetshme: Dëshmi nga Kosova'. Në dispozicion në: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_113895.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_policy/documents/publication/wcms_113895.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Avancimi i Punësimit të të Rinjve (EYE). (dhjetor, 2015). 'Raport për vlerësimin e performancës, shërbimeve dhe modeleve të punës së portaleve online në Kosovë'. Në dispozicion në: [http://eye-kosovo.org/wp-content/uploads/2015/02/GENERIC-REPORT-online-job-portals\\_16-Feb-2015.pdf](http://eye-kosovo.org/wp-content/uploads/2015/02/GENERIC-REPORT-online-job-portals_16-Feb-2015.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Avancimi i Punësimit të të Rinjve (EYE). (shtator, 2015). 'Analizë e sistemit të tregut për prodhuesit tradicionalë të ëmbëlsirave në Kosovë: Mundësitë e punësimit të grave'. Në dispozicion në: <http://eye-kosovo.org/wp-content/uploads/2015/11/Market-Assessment-for-Traditional-Sweet-Producers-ENG.pdf> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Avancimi i Punësimit të të Rinjve (EYE). (qershor, 2015). 'Vlerësim i tregut për sektorin e ndërtimit: Perspektivat e punësimit të të rinjve'. Në dispozicion në: <http://eye-kosovo.org/wp-content/uploads/2015/09/Market-Assessment-for-the-Construction-Sector-ENG.pdf> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Avancimi i Punësimit të të Rinjve (EYE). (prill, 2014). 'Raport studimi për nënsektorin kryesor të agrobizneseve në Kosovë'. Në dispozicion në: [http://eye-kosovo.org/wp-content/uploads/2014/12/Recura-EYE-Agribusiness-Sub-Sectors-Study-Report\\_ENG.pdf](http://eye-kosovo.org/wp-content/uploads/2014/12/Recura-EYE-Agribusiness-Sub-Sectors-Study-Report_ENG.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Escudero, V. & Lopez Mourelo, E. (shtator, 2013). 'Kuptimi i shtytësve të tregut të punës së të rinjve në Keni'. Në dispozicion në: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_222527.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_222527.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Komisioni Evropian (Tetor, 2008). 'Mbrotjtja sociale dhe përfshirja sociale në Kosovë'. Në dispozicion në: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjwvjdwavMAhWIXiwKHXq7DjMQFggiMAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D4443%26langId%3Den&usq=AFQjCNFUlcrtoOPDCyNrtYpql4ONR4FoVg&sig2=hTVx7mTK3yVyOltwCF1daA> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Fondacioni Evropian i Trajnimeve (ETF). (2015). 'Të rinjtë që nuk janë në punësim, arsim apo aftësim në vendet partnere të ETF'. Në dispozicion në: [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/BFEEBA10DD412271C1257EED0035457E/\\$file/NEETs.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/BFEEBA10DD412271C1257EED0035457E/$file/NEETs.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Farnsweden, Qosaj-Mustafa & Farnsworth. (prill, 2014). 'Profili gjinor i shtetit: Analizë e dallimeve gjinore në nivele të ndryshme në Kosovë'. Në dispozicion në: [http://www.swedenabroad.com/ImageVaultFiles/id\\_20757/cf\\_347/Orgut\\_Kosovo\\_Gender\\_Profile\\_FINAL\\_2014-05-08.PDF](http://www.swedenabroad.com/ImageVaultFiles/id_20757/cf_347/Orgut_Kosovo_Gender_Profile_FINAL_2014-05-08.PDF) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Instituti i Statistikave, Republika e Shqipërisë. 2016. 'Tregu i punës'. Në dispozicion në: <http://www.instat.gov.al/en/themes/labour-market.aspx> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Organizata Ndërkombëtare e Punës 2015. 'Trendet globale të punësimit për rininë 2015'. Në dispozicion në: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_412015.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_412015.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Organizata Ndërkombëtare e Punës 2015. 'Gratë në biznes dhe menaxhment: Marrin hov'. Në dispozicion në: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_334882.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_334882.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Organizata Ndërkombëtare e Punës 2010. 'Profil i sistemit të sigurimit social në Kosovë'. Në dispozicion në: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_168770.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_168770.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Organizata Ndërkombëtare e Punës 2010. 'Gratë në tregjet e punës: Matja e progresit dhe identifikimi i sfidave'. Në dispozicion në: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/---trends/documents/publication/wcms\\_123835.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_123835.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Kahneman, D. & Deaton, A. (2010). 'Të hyrat e larta përmirësojnë vlerësimin e jetës por jo edhe mirëqenien emocionale'. Në dispozicion në: <http://www.pnas.org/content/107/38/16489.full> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Kizilirmak, A.B. (2005). 'Vendimet e pjesëmarrjes në treg të punës nga gratë e martuara: dëshmi nga Turqi'. Në dispozicion në: <http://repec.iza.org/dp6616.pdf> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2015. Të dhëna nga AFP 2014.

Agjencia e Statistikave të Kosovës. (qershor, 2015). 'Rezultatet e anketës së buxhetit të ekonomive familjare (2014)'. Në dispozicion në: <https://ask.rks-gov.net/sq/standarti-jetesor/category/95-anketa-e-buxhetit-te-ekonomive-familjare?download=1619:abef> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Agjencia e Statistikave të Kosovës. (qershor, 2015). 'Rezultatet e Anketës së Fuqisë Punëtore të Kosovës 2014'. Në dispozicion në: [https://ask.rks-gov.net/ENG/labour-market/publications/doc\\_download/1314-results-of-the-kosovo-2014-labour-force-survey](https://ask.rks-gov.net/ENG/labour-market/publications/doc_download/1314-results-of-the-kosovo-2014-labour-force-survey) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2015. 'Republika e Kosovës: Monitorimi i gjendjes së fëmijëve dhe grave. Anketë grupore me tregues të shumtë: 2013-2014'. Në dispozicion në: [http://ask.rks-gov.net/eng/images/files/Multiple%20Indicator%20Cluster%20Survey%202013-2014%20-%20Final%20Report\(1\).pdf](http://ask.rks-gov.net/eng/images/files/Multiple%20Indicator%20Cluster%20Survey%202013-2014%20-%20Final%20Report(1).pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2015. Të dhëna nga Anketa e Fuqisë Punëtore

Agjencia e Statistikave të Kosovës. (prill, 2014). 'Migrimi kosovar'. Në dispozicion në: [https://ask.rks-gov.net/ENG/pop/publications/doc\\_view/1179-kosovan-migration?tmpl=compont&format=raw](https://ask.rks-gov.net/ENG/pop/publications/doc_view/1179-kosovan-migration?tmpl=compont&format=raw) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Agjencia e Statistikave të Kosovës. (nëntor, 2014). Rezultatet e Anketës së Fuqisë Punëtore të Kosovës 2013'. Në dispozicion në: [http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2014/12/18/000470435\\_20141218135116/Rendered/PDF/929120REVISED00vey02013000ENG000WEB.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2014/12/18/000470435_20141218135116/Rendered/PDF/929120REVISED00vey02013000ENG000WEB.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2014. 'Statistikat arsimore 2013/2014'. Në dispozicion në: [https://ask.rks-gov.net/ENG/education/publications/doc\\_view/1247-education-statistics-2013-2014?tmpl=component&format=raw](https://ask.rks-gov.net/ENG/education/publications/doc_view/1247-education-statistics-2013-2014?tmpl=component&format=raw) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Agjencia e Statistikave të Kosovës. (mars, 2013). 'Varfëria e konsumit në Republikën e Kosovës më 2011'. Në dispozicion në: [https://ask.rks-gov.net/ENG/hbs/publications/doc\\_download/1070-consumption-poverty-in-the-republic-of-kosovo-in-2011](https://ask.rks-gov.net/ENG/hbs/publications/doc_download/1070-consumption-poverty-in-the-republic-of-kosovo-in-2011) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Asociacioni Kosovar i Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit (nëntor, 2013). 'Analiza e boshllëkut të shkathtësive në TIK'. Në dispozicion në: [http://stikk.org/fileadmin/user\\_upload/stikk\\_skills\\_gap\\_eng.pdf](http://stikk.org/fileadmin/user_upload/stikk_skills_gap_eng.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Programi i promovimit të NVM në Kosovë (KOSME). (dhjetor, 2014). 'Raport për NVM në Kosovë 2014'. Në dispozicion në: [http://www.eciks.org/repository/docs/Report\\_on\\_State\\_of\\_SMEs\\_in\\_Kosovo\\_2014\\_99378.pdf](http://www.eciks.org/repository/docs/Report_on_State_of_SMEs_in_Kosovo_2014_99378.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Rrjeti i Grupit të Grave të Kosovës 2016. 'Gjetja e balancit: Opsionet e politikave për ndryshimin e ligjit të punës në Kosovë për të mirë të grave, burrave, punëdhënësve dhe shtetit'. Në dispozicion në: <http://www.womensnetwork.org/documents/20160504154201373.pdf> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Ligji nr. 03/L-212 për punën.

Lefebvre, P., Merrigan, P., Verstaete, M. (2009). 'Efektet e ofertës dinamike të punës në subvencionet e kujdesit ndaj fëmijëve: Dëshmi nga një eksperiment natyror kanadez për shërbimin universal me kosto të ulët'. *Ekonomia e punës*, Vëllimi 16(5), f. 490-502.

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale (janar, 2016). 'Politikat e punësimit për shërbimet e punësimit publik 2016-2018'.

Ministria e Tregtisë dhe Industrisë (mars, 2015). 'Tregtia e këmbyer 2014'. Në dispozicion në: [http://www.mti-ks.org/repository/docs/Trade\\_Exchanges\\_2014\\_578997.pdf](http://www.mti-ks.org/repository/docs/Trade_Exchanges_2014_578997.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Morikawa, Y. (korrik, 2015). 'Mundësitë dhe sfidat për fuqinë punëtore të grave në Marok'. Në dispozicion në: <http://www.brookings.edu/~media/Research/Files/Papers/2015/07/female-labor-force-participation-morocco-morikawa/female-labor-force-participation.pdf?la=en> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

OECD. 2003. 'Pjesëmarrja grave në fuqinë punëtore: Dëshmitë empirike për rolin e politikave dhe përcaktuesit e tjerë në vendet e OECD'. Në dispozicion në: <https://www.oecd.org/eco/growth/34562935.pdf> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Zyra e Kryeministrit, Republika e Kosovës (janar, 2016). 'Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2016-2021'. Në dispozicion në: [http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National\\_Development\\_Strategy\\_2016-2021\\_ENG.pdf](http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National_Development_Strategy_2016-2021_ENG.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Pieters, J. (tetor, 2013). 'Punësimi i të rinjve në shtetet në zhvillim'. Në dispozicion në: [http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report\\_pdfs/iza\\_report\\_58.pdf](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_58.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Republika e Maqedonisë: Zyra Shtetërore e Statistikave. (qershor, 2015). 'Anketa e Fuqisë Punëtore, 2014' Në dispozicion në: <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.15.04.pdf> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Republika Srbija: Republicki zavod za Statistiku. 2016. 'Zaposlenost i Zarade'. Në dispozicion në: <http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/Public/PageView.aspx?pKey=24> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Instituti Riinvest. (nëntor, 2003). 'Politikat tregtare dhe promovimi i eksportit në Kosovë'. Në dispozicion në: <http://www.esiweb.org/pdf/bridges/kosovo/20/11.pdf> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Instituti Riinvest. (2013). 'Të paguash apo të mos paguash: Perspektivë biznesi e informalitetit në Kosovë'. Në dispozicion në: [http://www.fes-prishtina.org/wb/media/Publications/2013/BUSINESS\\_INFORMALITY\\_\\_ENG\\_FINAL.pdf](http://www.fes-prishtina.org/wb/media/Publications/2013/BUSINESS_INFORMALITY__ENG_FINAL.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Sanchez-Mangas, R. & V. Sanchez – Marcos. (2006). 'Balancimi i familjes dhe punës: Efektet e benefiteve në para të gatshme për nënat që punojnë'. *Ekonomia e punës*, 15 (6): 1127-42

Shehu, E. & Nilsson, B. (shkurt, 2014). 'Papunësia joformale tek rinia: Dëshmi nga 20 anketa të tranzicionit nga shkolla në punë'. Në dispozicion në: [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_234911.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_234911.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Solidar. Briefing #37: 'Respektimi dhe mbrojtja e të drejtave të punës në Kosovë'. Në dispozicion në: [http://www.solidar.org/IMG/pdf/37\\_kosovo\\_labour\\_rights\\_english.pdf](http://www.solidar.org/IMG/pdf/37_kosovo_labour_rights_english.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Zyra Statistike e Malit të Zi. 2016. 'Anketa e Fuqisë Punëtore, 2015' Në dispozicion në: <http://www.monstat.org/eng/page.php?id=1289&pageid=22> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Të kuptuarit e punës së fëmijëve, Projekt ndërministror i hulumtimit të përbashkët. (mars, 2013). 'NEET Dinamika rinore në Indonezi dhe Brazil: Analizë grupore'. Në dispozicion në: [http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Resources/8258024-1320950747192/8260293-1320956712276/8261091-1348683883703/NEET\\_Youth\\_cohort\\_effects\\_Indonesia&Brazil.pdf](http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Resources/8258024-1320950747192/8260293-1320956712276/8261091-1348683883703/NEET_Youth_cohort_effects_Indonesia&Brazil.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

UNICEF Kosovë. Tetor, 2014. Komuniteti rom, ashkali dhe egjiptian në Kosovë. Anketë grupore me tregues të shumtë 2013-2014; Gjetjet kryesore'. Në dispozicion në: <http://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/2537/download/36876> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

UNICEF Kosovë. 2012. 'Duar të bashkuara: Fëmijëri më e mirë'. Në dispozicion në: [http://www.unicef.org/kosovoprogramme/Joined\\_Hands\\_ENG\\_web.pdf](http://www.unicef.org/kosovoprogramme/Joined_Hands_ENG_web.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Kombet e Bashkuara 2016. Zhvillim i qëndrueshëm: Platformë njohurie: <https://sustainabledevelopment.un.org/> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara Raportet e Zhvillimit Njerëzor 2016. Treguesit ndërkombëtarë të zhvillimit njerëzor. Në dispozicion në: <http://hdr.undp.org/en/countries> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara 2016. 'Raport i Mozaikut të Kosovës 2015'. Në dispozicion në: [http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/Mozaik/Kosovo%20Mosaic%202015\\_english.pdf?download](http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/Mozaik/Kosovo%20Mosaic%202015_english.pdf?download) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara 2015: Raporti i zhvillimit njerëzor 2015: Puna për zhvillimin njerëzor. Në dispozicion në: <http://report.hdr.undp.org/> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara (prill, 2015). 'Raporti i Pulsit Publik IX'. Në dispozicion në: [http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/PublicPulse/pp9/PPR9\\_Anglisht.pdf](http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/PublicPulse/pp9/PPR9_Anglisht.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara (mars, 2015). UNDP Zyra e Raportit të Zhvillimit Njerëzor: Raport rasti. Materiale trajnimi për prodhimin e raporteve kombëtare të zhvillimit njerëzor. Në dispozicion në: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdi\\_training.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdi_training.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara 2014. Raporti i zhvillimit njerëzor në Kosovë 2014 Migrimi si forcë për zhvillim. Në dispozicion në: [http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/KHDR/human\\_dev\\_rep\\_english.pdf?download](http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/KHDR/human_dev_rep_english.pdf?download) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara 2014. 'Vlera reale e asistencës sociale: Vlerësim i përshtatshmërisë së benefiteve të asistencës sociale'. Në dispozicion në: <http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/Communications/Dokumenti%20The%20Real%20Value%20of%20Social%20Assistance%20ONLINE.pdf> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara (korrik, 2014). 'Lidershipi dhe pjesëmarrja e grave në politikë'. Në dispozicion në: <http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/PublicPulse/PPOnWomen/ENGLISH3%20Final.pdf?download> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara (prill, 2014). 'Gjashtë publikimet e profileve të sektorit'. Në dispozicion në: <http://www.ks.undp.org/content/kosovo/en/home/library/poverty/six-sector-profile-publications.html> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara (2012). 'Raporti i zhvillimit njerëzor në Kosovë 2012; Sektori privat dhe punësimi'. Në dispozicion në: [http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/KHDR/KHDR2012\\_eng.pdf?download](http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/KHDR/KHDR2012_eng.pdf?download) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara (2012). 'Studimi i Remitancave të Kosovës 2012'. Në dispozicion në: [http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/Remitances/KRS2012\\_English\\_858929.pdf](http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/Remitances/KRS2012_English_858929.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara 2012. Të dhënat e anketës së remitancave të Kosovës

Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara 2011. Raporti i zhvillimit njerëzor në Kosovë 2010 Përfshirja sociale. Në dispozicion në: [http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/KHDR/RZHNJ\\_2010\\_English.pdf?download](http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/KHDR/RZHNJ_2010_English.pdf?download) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara 2010. 'Raporti i zhvillimit njerëzor 2010. Pasuria e vërtetë e kombeve: Rugët drejt zhvillimit njerëzor'. Në dispozicion në: [http://www.hdr.undp.org/sites/default/files/reports/270/hdr\\_2010\\_en\\_complete\\_reprint.pdf](http://www.hdr.undp.org/sites/default/files/reports/270/hdr_2010_en_complete_reprint.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)



Çështjet ekonomike dhe sociale të Kombeve të Bashkuara. 2013. Prospektet e Popullatës Botërore: Rishikimi i 2012. Nënvizimet dhe tabelat e avanceve'. Në dispozicion në: [https://esa.un.org/unpd/wpp/publications/Files/WPP2012\\_HIGHLIGHTS.pdf](https://esa.un.org/unpd/wpp/publications/Files/WPP2012_HIGHLIGHTS.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Divizioni i statistikave në Kombet e Bashkuara 2015. '2015 e grave të botës: Trendet dhe statistikat'. Në dispozicion në: <http://unstats.un.org/unsd/gender/worldswomen.html> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Banka e të dhënave botërore. 2016. Në dispozicion në: <http://databank.worldbank.org/data/home.aspx> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Banka Botërore 2016. 'Të bërit biznes 2016: Matja e cilësisë dhe efikasitetit rregullativ'. Në dispozicion në: <http://www.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Annual-Reports/English/DB16-Full-Report.pdf> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Banka Botërore (shtator, 2015). Pushimi i lehonisë dhe statusi i grave në tregun e punës në Kosovë: Pesë porositë kyçe'. *Do të publikohet*

Banka Botërore 2015. 'Pasqyrë e vendit: prill, 2015'. Në dispozicion në: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/Kosovo-Snapshot.pdf> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Banka Botërore 2014. 'Republika e Kosovës: Rishikim i financave publike të Kosovës. Politikat fiskale për një komb të ri'. Në dispozicion në: [http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2015/06/10/090224b0828b8614/1\\_0/Rendered/PDF/Kosovo000Publi0s0for0a0young0nation.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2015/06/10/090224b0828b8614/1_0/Rendered/PDF/Kosovo000Publi0s0for0a0young0nation.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Banka Botërore 2014. 'Tunis: Thyerja e barrierave për përfshirje të të rinjve'. Në dispozicion në: [http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/MNA/tunisia/breaking\\_the\\_barriers\\_to\\_youth\\_inclusion\\_eng.pdf](http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/MNA/tunisia/breaking_the_barriers_to_youth_inclusion_eng.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Banka Botërore 2014. 'Kthehemi në punë: Rritja me vende pune në Evropë dhe Azi Qendrore'. Në dispozicion në: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Back-to-Work-Full.pdf> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Banka Botërore (korrik, 2012). 'Kosovë: Zbrazëtira gjinore në arsim, shëndetësi dhe mundësi ekonomike'. Në dispozicion në: [http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2013/08/01/000442464\\_20130801100834/Rendered/PDF/759300WP0ENGLI0Box0379792B00PUBLIC0.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2013/08/01/000442464_20130801100834/Rendered/PDF/759300WP0ENGLI0Box0379792B00PUBLIC0.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Banka Botërore 2010. *Rinia kosovare në rrezik: Të qenit i ri, i papunë dhe i varfër në Kosovë*. Në dispozicion në: [http://www.esiweb.org/pdf/kosovo\\_Kosovo\\_Youth\\_Employment.pdf](http://www.esiweb.org/pdf/kosovo_Kosovo_Youth_Employment.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Banka Botërore (prill, 2010). 'Kosova po e hapë potencialin e rritjes: Strategji, politika, veprime'. Në dispozicion në: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/2859/531850ESW0P112101Official0Use0Only1.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (së fundi qasur më 23 gusht 2016)

Banka Botërore (nëntor, 2009). 'Pjesëmarrja e grave në fuqinë punëtore në Turqi: Trendet, përcaktuesit dhe korniza publike'. Në dispozicion në: [http://siteresources.worldbank.org/TURKEYEXTN/Resources/361711-1268839345767/Female\\_LFP-en.pdf](http://siteresources.worldbank.org/TURKEYEXTN/Resources/361711-1268839345767/Female_LFP-en.pdf) (së fundi qasur më 23 gusht 2016)



# SHTOJCA E TABELAVE DHE FIGURAVE

Tabela A 1: Shkalla e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore sipas gjinisë dhe moshës

| KOSOVË 2014    | BURRA | GRA   | TË GJITHË |
|----------------|-------|-------|-----------|
| 15-19          | 11.0% | 5.5%  | 8.3%      |
| 20-24          | 51.0% | 25.2% | 38.9%     |
| 25-29          | 73.9% | 30.9% | 53.6%     |
| 30-34          | 81.9% | 28.7% | 55.0%     |
| 35-39          | 84.1% | 24.7% | 52.2%     |
| 40-44          | 84.8% | 24.4% | 52.6%     |
| 45-49          | 80.4% | 24.5% | 51.5%     |
| 50-54          | 75%   | 20.7% | 48.1%     |
| 55-59          | 62.5% | 18.3% | 40.5%     |
| 60-64          | 47.9% | 11.4% | 29.0%     |
| Gjithsej 15-64 | 61.8% | 21.4% | 41.6%     |

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2015. Të dhëna nga AFP 2014.

Tabela A 2: Punësimi sipas nivelit të arsimit dhe gjinisë, 2014

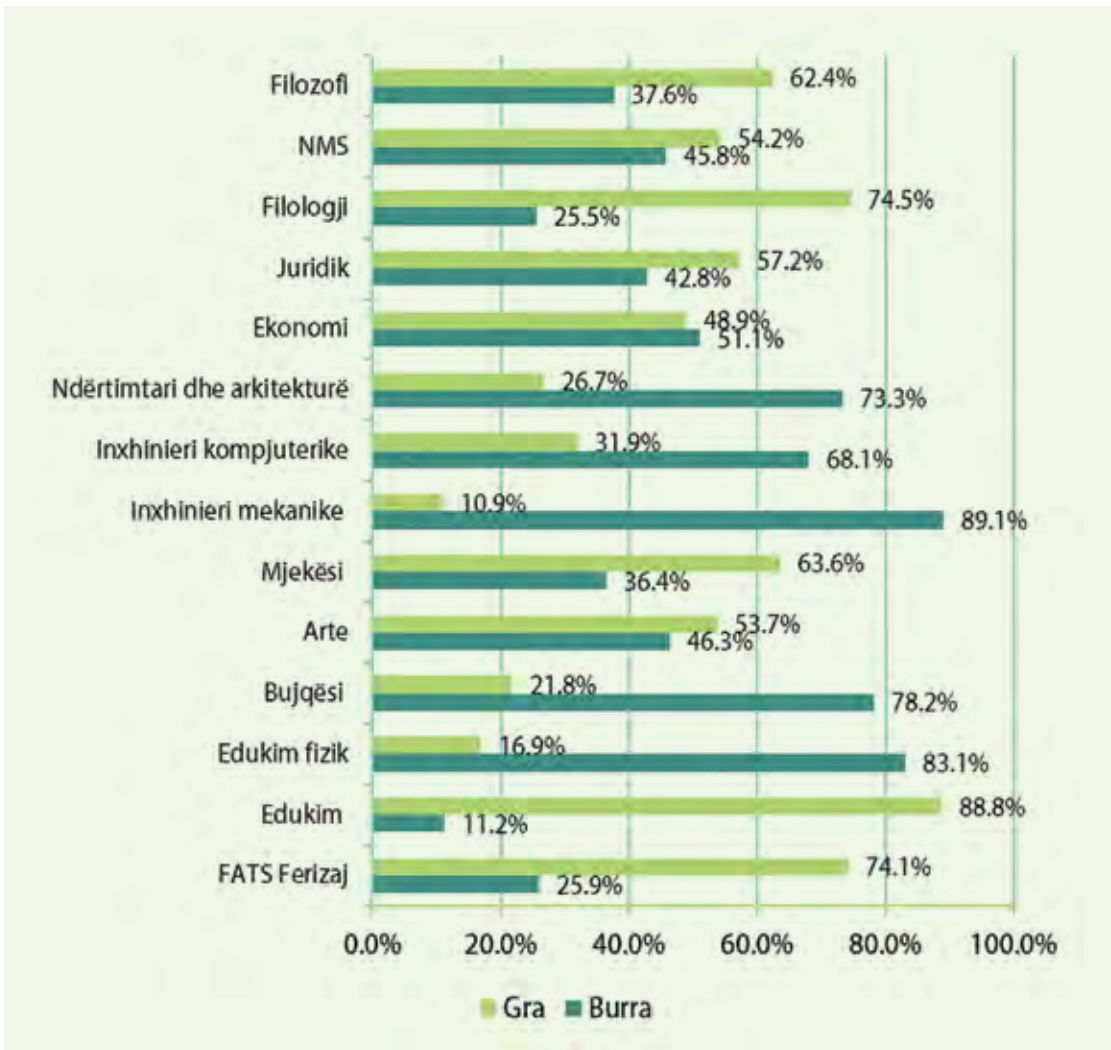
| NIVELI I ARSIMIT  | BURRA | GRA   |
|---|-------|-------|
| Pa shkollë të kryer   | 0.2%  | 0.8%  |
| Arsimi fillor (klasat I deri VIII) dhe (VIII deri IX)         | 19.5% | 19.5% |
| Arsimi i mesëm profesional                                    | 41.1% | 31%   |
| Arsimi i mesëm i përgjithshëm                                 | 18.5% | 11.9% |
| Arsimi i lartë (universitar, pasuniversitar dhe i doktoratës) | 20.7% | 36.9% |
| Gjithsej  | 100%  | 100%  |

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2015. Të dhëna nga AFP 2014.

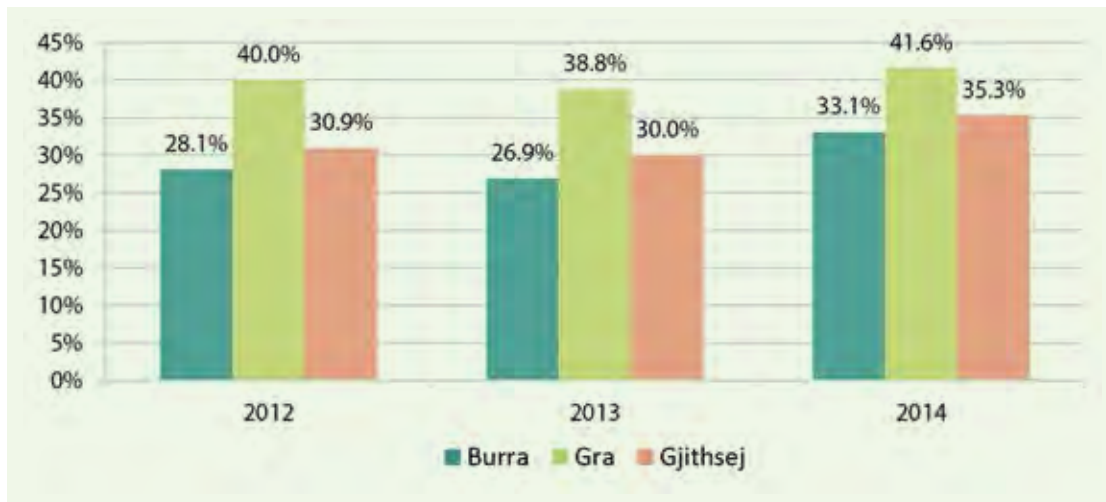
Tabela A 3: **Shkalla e punësimit sipas moshës dhe gjinisë, 2014.**

| MOSHA           | BURRA | GRA   |
|-----------------|-------|-------|
| 15-24           | 13.4% | 4.2%  |
| 25-34           | 48.8% | 15.5% |
| 35-44           | 60%   | 15.7% |
| 45-54           | 58.7% | 18%   |
| 55-64           | 47.2% | 13.4% |
| Mesatarja 15-64 | 41.3% | 12.5% |

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2015. Të dhëna nga AFP 2014.

Figura A 1: **Përbërja gjinore e studentëve të regjistruar në arsim universitar, sipas drejtimit (2012-2013)**

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2012-2013.

Figura A 2: **Shkalla e papunësisë (2012-2014), sipas gjinisë**

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2015. Të dhëna nga AFP 2014.

Tabela A 4: **Pjesëmarrja e fuqisë punëtore në Ballkanin Perëndimor, sipas gjinisë**

|                        | MEN   | WOMEN | TOTAL |
|------------------------|-------|-------|-------|
| Albania                | 74.2% | 51.7% | 63.0% |
| Bosnia and Herzegovina | 67.1% | 42.1% | 54.5% |
| Kosovo                 | 61.8% | 21.4% | 41.6% |
| FYRoM                  | 77.3% | 51.5% | 64.6% |
| Montenegro             | 66.1% | 52.3% | 59.2% |
| Serbia                 | 69.7% | 53.9% | 61.7% |

Burimi: Treguesit zhvillimorë të Bankës Botërore dhe Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2015. Të dhëna nga AFP 2014.

Për shtetet ndryshe nga Kosova, shifra paraqet vlerësimet e modeluara nga ONP.

Tabela A 5: **Shkalla e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore sipas gjinisë dhe moshës**

| Përqindja e fuqisë punëtore (%) | Pa shkollë të kryer | Klasat I-IX (shkollimi fillor) | Arsimi i mesëm profesional | Arsimi i mesëm, gjimnaz | Arsimi i lartë |
|---------------------------------|---------------------|--------------------------------|----------------------------|-------------------------|----------------|
| 15-24                           | 0.3%                | 22.3%                          | 42.5%                      | 27.0%                   | 7.9%           |
| 25-34                           | 0.6%                | 18.7%                          | 38.1%                      | 16.6%                   | 25.9%          |
| 35-44                           | 0.6%                | 27.7%                          | 40.3%                      | 16.6%                   | 14.9%          |
| 45-54                           | 0.9%                | 18.0%                          | 43.6%                      | 14.1%                   | 23.4%          |
| 55-64                           | 0.7%                | 17.9%                          | 32.2%                      | 11.4%                   | 37.8%          |
| Total 15-64                     | 0.6%                | 21.4%                          | 39.9%                      | 17.3%                   | 20.8%          |

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2015. Të dhëna nga AFP 2014.

Tabela A 6: Përcaktuesit e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës

| VARIABËL E VARUR  | GRA JOAKTIVE TË MARTUARA (15-64) |                  |
|---|----------------------------------|------------------|
|   | KOEFICIENTI                      | EFEKTI MARGJINAL |
| Konstantja  | -2.7** (0.69)                    | 0.44             |
| Mosha   | 0.16** (0.20)                    | 0.04             |
| Mosha katror  | -0.002** (0.0003)                | -0.0004          |
| Vitet e arsimit   | 0.06** (0.11)                    | 0.02             |
| Vitet e arsimit katror  | -0.016** (0.005)                 | -0.004           |
| Fëmijët e moshës 0 deri 3 vjeç                                  | 0.19** (0.08)                    | 0.05             |
| Banimit: rural (variabli dummy)                                 | 0.05 (0.06)                      | 0.01             |
| Pranimi i remitancave (variabli dummy)                          | 0.34** (0.07)                    | 0.01             |
| Numri i observimeve: 6 031<br>Gjasat -3755<br>Katrori Chi 792,1 |                                  |                  |

Shënime: Gabimet standarde në kllapa; \*\*paraqet rëndësinë statistikore në 5%

Burimi: Anketa e Remitancave në Familjet e Kosovës, UNDP, 2011

Tabela A 7: Përcaktuesit e pasivitetit të të rinjve

| VARIABËL E VARUR                                   | PASIVITETI I TË RINJVE (15-24 VJEÇ) |        |
|--|-------------------------------------|--------|
|  | KOEFIÇIENTI                         |        |
| Konstantja   | 1.24**                              | (0.35) |
| Gjinia   | 1.09**                              | (0.05) |
| I/e martuar (variabli dummy)                       | 0.82**                              | (0.09) |
| Banimi (urban/rural)                               | 0.30**                              | (0.05) |
| Shkollimi fillor (variabli dummy)                  | -1.64**                             | (0.34) |
| Shkollimi i mesëm (variabli dummy)                 | -2.3**                              | (0.34) |
| Shkollimi AAP (variabli dummy)                     | -2.2**                              | (0.34) |
| Shkollimi i lartë (variabli dummy)                 | -1.57**                             | (0.36) |
| Vijimi i shkollimit apo aftësimit (variabli dummy) | 1.8**                               | (0.05) |
| Mosha 16 (variabli dummy)                          | 3.14**                              | (0.39) |
| Mosha 17 (variabli dummy)                          | 2.37**                              | (0.19) |
| Mosha 18 (variabli dummy)                          | 1.60**                              | (0.14) |
| Mosha 19 (variabli dummy)                          | 1.33**                              | (0.09) |
| Mosha 20 (variabli dummy)                          | 0.67**                              | (0.09) |
| Mosha 21 (variabli dummy)                          | 0.378**                             | (0.08) |
| Mosha 23 (variabli dummy)                          | -0.23**                             | (0.08) |
| Mosha 24 (variabli dummy)                          | -0.55**                             | (0.08) |
| Numri i observimeve: 15 250                        |                                     |        |
| Gjasat -5319,7899                                  |                                     |        |
| Katrori Chi 4347,01                                |                                     |        |

Shënime: Gabimet standarde në kllapa; \*\*paraqet rëndësinë statistikore në 5%

Burimi: ASK të dhënat e AFP 2014

Tabela A 8: Përcaktuesit e të rinjve NEET

| VARIABËL E VARUR                   | TË RINJ NEET (15-24 VJEÇ) |         |
|------------------------------------|---------------------------|---------|
|                                    | KOEFIÇIENTI               |         |
| Konstantja                         | 1.04**                    | (0.17)  |
| Gjinia                             | 0.31**                    | (0.04)  |
| I/e martuar (variabli dummy)       | 1.71**                    | (0.09)  |
| Banimi (urban/rural)               | 0.40**                    | (0.05)  |
| Shkollimi fillor (variabli dummy)  | -1.47**                   | (0.16)  |
| Shkollimi i mesëm (variabli dummy) | -2.53**                   | (0.17)  |
| Shkollimi AAP (variabli dummy)     | -1.76**                   | (0.16)  |
| Shkollimi i lartë (variabli dummy) | -3.51                     | (0.19)  |
| Mosha 16 (variabli dummy)          | -2.22**                   | (0.14)  |
| Mosha 17 (variabli dummy)          | -2.56**                   | (0.11)  |
| Mosha 18 (variabli dummy)          | -2.03**                   | (0.1)   |
| Mosha 19 (variabli dummy)          | -1.47**                   | (0.09)  |
| Mosha 20 (variabli dummy)          | -0.67**                   | (0.078) |
| Mosha 21 (variabli dummy)          | -0.15**                   | (0.07)  |
| Mosha 23 (variabli dummy)          | 0.04**                    | (0.07)  |
| Mosha 24 (variabli dummy)          | 0.06**                    | (0.077) |
| Numri i observimeve: 15 250        |                           |         |
| Gjasat -7430,1617                  |                           |         |
| Katrori Chi 3075,43                |                           |         |

Shënime: Gabimet standarde në kllapa; \*\*paraqet rëndësinë statistikore në 5%

Burimi: ASK të dhënat e AFP 2014



# SHTOJCA STATISTIKORE: INDEKSI I ZHVILLIMIT NJERËZOR

IZHNJ është indeks i përbërë i cili matë arritjen mesatare në tri dimensione bazë të zhvillimit njerëzor: jetë e gjatë dhe e shëndetshme, njohuritë dhe standardi i jetës.<sup>31</sup> Që nga viti 1990 IZHNJ ka pasur tre dimensione: jetë e gjatë dhe e shëndetshme, njohuritë dhe standardi i jetës Megjithatë, treguesit e përdorur për ta informuar secilin dimension kanë pësuar ndryshime me kalimin e kohës. Aktualisht, katër tregues përdoren për t'i kapur tri dimensionet: jetëgjatësia e pritur në lindje (jetë e gjatë dhe e shëndetshme); mesatarja e viteve të shkollimit të popullatës 25 vjeçe e më shumë (njohuritë), vitet e pritura të shkollimit për fëmijët (njohuritë); si dhe të Ardhurat Kombëtare Bruto (ABK) për kokë banori<sup>32</sup> e përshtatur sipas Paritetit të Fuqisë Blerëse (PPP) (standardi i jetës).<sup>33</sup> Dimensioi i njohurisë përdor dy tregues, gjersa të tjerët përdorin vetëm një.<sup>34</sup>

IZHNJ, për këtë raport, është llogaritur si mesatarja gjeometrike e indekseve të normalizuara që matë arritjet e secilit prej këtyre tri dimensioneve

## Burimet e të dhënave

- Indeksi i mesatares së viteve të shkollimit: Banka Botërore, Treguesit Botërorë të Zhvillimit, Kosovë 2014
- Indeksi i viteve të pritura të shkollimit: Anketa e remitancave, ASK, 2013
- AKB (për kokë banori) është llogaritur si: (IAKB (për kokë banori) + BPV (për kokë banori))/2
- GNDI (për kokë banori) dhe BPV për kokë banori: FMN
- Jetëgjatësia e pritur në lindje: Banka Botërore, Treguesit Botërorë të Zhvillimit, 2014

## Hapat për llogaritjen e Indeksit të Zhvillimit Njerëzor

Shih tabelën A9 për pikat e llogaritjes së dimensionit të IZHNJ.

Tabela A 9: Pikëarritjet për Indeksin e Zhvillimit Njerëzor në këtë raport

| DIMENSIONI                 | TREGUESI  | MINIMUMI | MAKSIMUMI |
|----------------------------|---|----------|-----------|
| <b>Shëndetësia</b>         | Jetëgjatësia e pritur (vite)                              | 20       | 85        |
| <b>Arsimi</b>              | Vitet e pritura të shkollimit:                            | 0        | 18        |
|                            | Mesatarja e viteve të shkollimit:                         | 0        | 15        |
| <b>Standardi i jetesës</b> | Të ardhurat kombëtare bruto për kokë banori (PPP 2011 \$) | 100      | 75,000    |

Burimi: Raporti i Zhvillimit Njerëzor 2015, shënimi teknik 1, f. 2

Pas përcaktimit të pikëarritjeve, nënindekset llogariten si në vijim:

$$\text{Indeksi i dimensionit} = \frac{\text{vlera aktuale} - \text{vlera minimale}}{\text{vlera maksimale} - \text{vlera minimale}} \quad (1)$$

Për arsimin, ekuacioni 1 aplikohet për secilin nga dy nënkomponentët, dhe pastaj krijohet mesatarja aritmetike e dy nënindekseve.

Për shkak se çdo indeks dimensionali është prokurë për kapacitetet në dimensionin korrespondues, funksioni i transformimit nga të ardhurat për kapacitetet me gjasë do të jetë konkave (Anand dhe Sen 2000). Prandaj, për të ardhurat përdoren vlerat e minimumit dhe maksimumit të logaritmit natyral.

IZHNJ është mesatarja gjeometrike e tri indekseve të dimensioneve:

$$(I_{\text{life}}^{1/3} \times I_{\text{education}}^{1/3} \times I_{\text{income}}^{1/3})$$

## Llogaritja e IZHNJ

### KOSOVË

| TREGUESI   | KOSOVË |
|--|--------|
| Jetëgjatësia e pritur në lindje (vite) (BB, WDI, 2014)               | 71.1   |
| Mesatarja e viteve të shkollimit (vite) (Anketa e remitancave, 2013) | 10.7   |
| Vitet e pritura të shkollimit (vite) (Anketa e remitancave, 2013)    | 14.2   |
| GAKB për kokë banori (FMN, 2014) <sup>35</sup>                       | 9,796  |

### Indeksi i jetëgjatësisë së pritur:

$$\text{Indeksi i jetëgjatësisë së pritur} = (71-20)/(85-20) = 0.7846$$

### Indeksi i arsimit:

Hapi i parë është llogaritja e çdo nënindeksi duke përdorur Ekuacionin 1 me vlerat aktuale të Kosovës:

$$\text{Indeksi i mesatares së viteve të shkollimit} = (10.7- 0)/(15- 0) = 0.7133$$

$$\text{Indeksi i viteve të pritura të shkollimit} = (14.2- 0)/(18- 0) = 0.7889$$

$$\text{Indeksi i arsimit} = (\text{Indeksi i mesatares së viteve të shkollimit} + \text{vitet e pritura të shkollimit})/2 = (0.7133+ 0.7889)/2 = 0.7511$$

### Indeksi i të ardhurave:

$$\text{Indeksi i të ardhurave} = \frac{\ln(9796.03) - \ln(100)}{\ln(75000) - \ln(100)}$$

### Indeksi i Zhvillimit Njerëzor:

$$\text{Indeksi i Zhvillimit Njerëzor} = (0.7846 \times 0.7511 \times 0.69252)^{1/3} = 0.74175$$

# SHËNIME

- 2 Shkalla e papunësisë në Kosovë është më e larta në rajon, 35,3% (ASK, 2015)
- 3 Radhitja e shteteve dhe territoreve nga UNDP e bazuar në IZH NJ të tyre në radhitje nga poshtë tregon se IZH NJ e Kosovës është më e ulët se ajo e Malit të Zi (0,802), Serbi (0,771) dhe IRJ e Maqedonisë (0,747), dhe pak më e lartë se ajo e Shqipërisë dhe Bosnje dhe Hercegovinës (të dyja në 0,733).
- 4 Punëtorja e konsultimeve e mbajtur të premtën më 3 qershor 2016, me pjesëmarrje të përfaqësuesve të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS), Ministrisë së Arsimit Shkencës dhe Teknologjisë (MASHT), Ministrisë së Tregtisë dhe Industrisë (MTI), Agjencisë së Statistikave të Kosovës (ASK), ekspertëve të Kosovës nga zhvillimi i sektorit privat dhe tregu i punës, si dhe agjenci të tjera të donatorëve që veprojnë në këtë fushë.
- 5 OZHQ 1, caku 1.3. Të zbatohen sisteme dhe masa të duhura kombëtare të mbrojtjes sociale për të gjithë, duke përfshirë kategoritë, dhe deri më 2030 të arrihet mbulim i konsiderueshëm për të varfrit dhe të cenueshmit; OZHQ 5, caku 5.4. Të njihet dhe vlerësohet puna e papaguar e kujdesit dhe ajo shtëpiake përmes ofrimit të shërbimeve publike, infrastrukturës dhe politikave të mbrojtjes sociale dhe promovimit të përgjegjësisë së ndarë brenda ekonomisë familjare dhe familjes, sipas rrethanave kombëtare; OZHQ 10, caku 10.4. Të miratohen politika, posaçërisht politika fiskale, të pagave dhe të mbrojtjes sociale, dhe në mënyrë progresive të arrihet një barazi më e madhe (Kombet e Bashkuara, Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm).
- 6 Shkalla e vijueshmërisë në shkollimin e mesëm (përshtatur): Përqindja e fëmijëve të moshës së shkollimit të mesëm që aktualisht vijojnë shkollën e mesme apo më të lartë.
- 7 Marrë nga baza e të dhënave të Bankës Botërore: <http://data.worldbank.org/country/kosovo>
- 8 Për më shumë hollësi, shih raportin e Anketës së Fuqisë Punëtore 2014 [https://ask.rks-gov.net/ENG/labour-market/publications/doc\\_download/1314-results-of-the-kosovo-2014-labour-force-survey](https://ask.rks-gov.net/ENG/labour-market/publications/doc_download/1314-results-of-the-kosovo-2014-labour-force-survey) dhe bazën e të dhënave e Bankës Botërore: Treguesit e zhvillimit botëror: 2016 <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>
- 9 Shih Shtojcën Statistike për metodologjinë e llogaritjes së IZH NJ (2015) në Kosovë.
- 10 Shih RZH NJ globale (2015) për radhitjen e IZH NJ: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015\\_human\\_development\\_report.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report.pdf)
- 11 Grupi i Bankës Botërore. Të bërit biznes: Matja e rregulloreve të biznesit, Kosovë. Në dispozicion në: <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/kosovo/>
- 12 Banka Botërore 2015. Pasqyrë e vendit.
- 13 Përmbledhur nga gjashtë publikimet e profileve të sektorit të UNDP (2014).
- 14 ASK. 2011. Regjistrimi i Popullsisë së Kosovës 2011.
- 15 Indeksi i barazisë gjinore është llogaritur si raporti i vijimit të shkollimit të mesëm (i përshtatur) për vajzat pjesëtuar me raportin e vijimit të shkollimit të mesëm (përshtatur) për djemtë (ASK, 2015, f. vii).
- 16 Raporti përdor të dhënat e AFP të vitit 2005 që janë të dhënat më të fundit të disponueshme; përgjithësisht kuptohet se nuk ka pasur ndryshime të konsiderueshme në tranzicionin nga shkolla në punë që atëherë.
- 17 Gjashtë sektorë janë përzgjedhur nga Ministria e Tregtisë dhe Industrisë (MTI) si prioritet për shkak të potencialit të tyre për nxitje të zhvillimit dhe punësimit: Agrobiznesi – përpunimi dhe paketimi i ushqimit, teknologjia e informacionit dhe komunikimit dhe kontraktimi i proceseve të punës, tekstili dhe lëkura, përpunimi i drurit, përpunimi i metaleve dhe turizmi.
- 18 Politikat e punësimit për Shërbimet Publike të Punësimit 2016-2018
- 19 Numri i vendeve të regjistruara të punës me përjashtim të programeve aktive të tregut të punës ishte 10.210, duke shënuar rritje prej 55% në krahasim me vitin 2014.
- 20 Bazuar në një hulumtim të literaturës mbi informalitetin në vendet në zhvillim, raporti i Profilit Gjiner i Kosovës (2014) thekson se më shumë se gjysma e grave që punojnë në Kosovë janë të punësuar në ekonominë joformale, përkatësisht në ofrimin e shërbimeve private siç janë shërbimet shtëpiake, kujdestaria apo parukeria.
- 21 Duke përdorur dëshmi nga 20 anketa të tranzicionit nga shkolla në punë për të vlerësuar incidencën dhe implikimet e punësimit të rinjve në sektorin joformal, Shehu & Nilsson (2014) përdorin dy tregues për të llogaritur ekonominë joformale në vend: punësimin në sektorin joformal dhe punët joformale në sektorin formal. Autorët vlerësojnë një mesatare prej 50% të ekonomisë joformale në IRJ të Maqedonisë, që është përdorur si bazë për Kosovën në mungesë të të dhënave specifike për të Kosovën në studim.
- 22 Një raport i Komisionit Evropian llogarit ekonominë joformale në Kosovë në 27-35% të BPV-së për periudhën 2003-2006.

- 23 Është e rëndësishme të theksohet se puna në fermë (për konsum vetanak) nuk është llogaritur si punësim në metodologjinë e llogaritjes së ASK-së. Në vitin 2014, 69% e këtij grupi është kategorizuar si joaktivë dhe 31% si të papunë, ndërkohë që burime të ndryshme të të dhënave, siç është Anketa e Buxhetit Familjar, demonstrojnë se bujqësia është burim i rëndësishëm i të ardhurave për familjet në Kosovë dhe mund t'i ndryshojë rezultatet e normave të tregut të punës. Në disa vende, përfshirë Shqipërinë, dallimi i tillë nuk është bërë fare dhe të gjithë personat që punonin në fermë (për konsum vetanak) janë konsideruar të punësuar në sektorin e bujqësisë.
- 24 Më shumë se 56% e grave që janë joaktive kanë deklaruar se nuk janë duke kërkuar punë, sepse janë duke u kujdesur për fëmijët apo anëtarët e rritur të familjes në pamundësi për të punuar (për shkak të pleqërisë, sëmundjes ose aftësisë së kufizuar) (3.2%) ose për shkak të obligimeve të tjera personale ose familjare (53.6%) (ASK 2015).
- 25 Anketa e UNDP për Remitancat Familjare në Kosovë (2011) është kryer gjatë periudhës korrik-gusht 2011 dhe ka intervistuar gjithsej 8,000 familje dhe 656 anëtarë të tyre emigrantë që jetojnë jashtë Kosovës.
- 26 Megjithatë, kjo variabël është hequr nga regresioni për shkak të korrelacionit të dyanshëm me gjendjen e tregut të punës të grave dhe pranimit të remitencave, pra, që pasiviteti i grave dhe pranimi i remitencave ndikojnë në nivelin e të ardhurave totale të familjes (shih tabelën A6 në Shtojcë për rezultatet e regresionit).
- 27 Anketa e Fuqisë Punëtore 2014 tregon se 86.2% e të anketuarve të moshës 15-19 vjeç vijonin arsimin ose aftësimin gjatë javës referuese të anketës.
- 28 Të dhënat e AFP 2014 dhe studim cilësor i Bankës Botërore për Pushimin e Lehonisë dhe Statusin e Grave në Treg të Kosovës (2015)
- 29 Lefebvre e të tjerët (2009) përdorin një metodologji kuazi-eksperimentale për të vlerësuar ndikimin e shërbimeve të subvencionuara të kujdesit për fëmijët në Kuebek. Krahasimi ofertës së fuqisë punëtore me nëntë krahinat e tjera kanadeze ku nuk është aplikuar kjo politikë ka dëshmuar se politika kishte ndikim afatgjatë në ofertën e fuqisë punëtore të nënave që kishin fëmijët më të vegjël se 6 vjeç, dhe efekti ishte veçanërisht i lartë për nënat me arsim më të ulët. Sanchez-Mangas & Sanchez-Marcos (2008) gjithashtu kanë konstatuar efekt pozitiv në ofertën e fuqisë punëtore të nënave në Spanjë pas ofrimit të benefittit mujor në para të gatshme prej 100 euro për një fëmijë për gratë me fëmijë më të vegjël se 3 vjeç.
- 30 Rëndësia e mbylljes së mospërputhjes së shkathtësive është njohur përgjithësisht edhe nga institucionet e Kosovës dhe është përfshirë si prioritet në Strategjinë Kombëtare të Zhvillimit të Kosovës 2016-2020.
- 31 Për më shumë informata lidhur me llogaritjen e IZNJ, shih shënimin teknik: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2015\\_technical\\_notes.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2015_technical_notes.pdf) 23 gusht 2016
- 32 ABK për kokë banori janë "shuma e vlerës së shtuar nga të gjithë prodhuesit rezidentë në ekonomi si dhe të gjitha taksat e produktit (minus subvencionet) që nuk janë përfshirë në vlerësimin e outputit plus pranimet neto të të ardhurave primare (kompensimi i punonjësve dhe të ardhurat pronësore) nga jashtë, pjesëtuar me numrin e popullatës në mesvit. Vlera e shtuar është outputi neto i industrisë pasi të jenë shtuar të gjitha outputet dhe zbritur inputet e menjëhershme" (UNDP 2010, f. 224).
- 33 Normat e këmbimit të Paritetit të Fuqisë Blerëse (PPP) janë përdorur për të marrë parasysh dallimet në çmime ndërmjet vendeve. Ndryshe nga normat e këmbimit të tregut (p.sh. US\$1 = INR 63), PPP përshtat normën e këmbimit për t'i marrë parasysh variacionet në çmime ndërmjet vendeve. Kjo është e rëndësishme sepse ajo që mund të blejë një person me US\$1 në SHBA dallon në masë të madhe nga ajo që INR 63 mund të blejë në Indi. Përmes metodave të ndryshme, norma e këmbimit mund të përshtate ashtu që, në teori, 1 dollar PPP (apo dollar ndërkombëtar) ka të njëjtën fuqi të blerjes në ekonominë vendore të vendit të cilën US\$1 e ka në ekonominë e SHBA-së. Shifrat e IZHNJ për ABK për kokë banori, të përshtatura sipas PPP 2011, janë nxjerrë nga Treguesit Zhvillimorë të Bankës Botërore (për shpjegimin e llogaritjes së kësaj, shih Bankën Botërore. 2014). IZHNJ llogaritet për 187 vende dhe fusha, ku të gjithë kanë nivele shumë të ndryshme të çmimeve. Për t'i krahasuar statistikën ekonomike në të gjitha vendet, të dhënat së pari duhet të konvertohen në një valutë të përbashkët. Prandaj, përshtatja e AKB për kokë banori sipas PPP US\$ reflekton më mirë standardet e jetesës së njerëzve në secilin shtet. Megjithatë, janë disa mangësi dhe shqetësime të rëndësishme lidhur me metodën e përshtatjes së çmimeve sipas PPP, duke përfshirë probleme me matjen e vlerës së shërbimeve jo të tregut dhe paragjykimin e tij urban (shih UNDP, 2008, f. 8).
- 34 Të tre dimensionet përdorin tregues të cilët paraqesin udhëzime të përafërta për nivelet e zhvillimit në secilën fushë. Për shembull, të dhënat shëndetësore të përdorura në dimensionin e shëndetësisë nuk kanë për qëllim që t'i mbulojnë gjithëpërfshirshëm të gjitha aspektet të cilat përbëjnë jetë të gjatë dhe të shëndetshme (siç janë të dhënat për llojet e ndryshme të sëmundjeve). Ndryshe, treguesit e përzjedhur, siç janë jetëgjatësia e pritur në lindje, paraqet një 'prokurë' të dobishme se çfarë performance ka një vend në atë dimension të posaçëm.
- 35 <http://www.imf.org/external/pubs/cat/longres.aspx?sk=40810.0>

*Raporti i zhvillimit njerëzor në Kosovë 2016 është botuar me ndihmën bujare të Ministrisë së Punëve të Jashtme të Finlandës, përmes projektit Programet e Tregut Aktiv të Punës 2.*



United Nations Development Programme - Kosovo  
Zagrebi St. No. 39, 10000 Pristina, Kosovo,  
Phone: +381 (0) 38 249066, Fax: +381 (0) 38 249065,  
E-mail: registry.ks@undp.org  
[www.undp.org](http://www.undp.org)