

Roli i politikave aktive të tregut të punës në rritjen e punësimit të rinjve

Ylber Aliu*

Abstrakt

Njëri nga problemet kryesore me të cilin përballlet Kosova sot është papunësia e të rinjve. Qëllimi kryesor i këtij punimi është studimi i rolit të politikave aktive të tregut të punës në rritjen e punësimit të rinjve. Të dhënat e punimit janë mbledhur prej burimeve të ndryshme. Për pjesën teorike të dhënat janë marrë nga literatura akademike lidhur me politikat aktive të tregut të punës të cilat zbatohen në të gjitha shtetet tjera të botës, ndërsa për pjesën praktike të dhënat janë marrë nga raportet e performancës të Shërbimit Publik të Punësimit, Anketat e Fuqisë Punëtore të publikuara nga Agjencia e Statistikave të Kosovës, si dhe nga raportet e institucioneve tjera të cilat promovojnë politikat aktive të tregut të punës për integrimin e të rinjve në punësim. Konkluzioni i punimit është se, politikat aktive të tregut të punës janë mekanizmi më i mirë se si mund të kanalizohet dhe racionalizohet ndërhyrja e shtetit në tregun e punës duke pasur synime të qarta. Kosova ka krijuar një praktikë disavjeçare në zbatimin e politikave aktive të tregut të punës, por kjo praktikë duhet fuqizuar për t'u zhvilluar më tutje.

Fjalë kyç: *Kosovë, rini, politikë aktive, treg i punës, papunësi.*

Hyrje

Politikat aktive të tregut të punës janë mekanizmi kryesor institucional se si qeveria mund ta ndihmojë punësimin e të rinjve apo integrimin e tyre në tregun e punës. Hipoteza kryesore e këtij punimi është se *Kosova duhet ta rrisë buxhetin vjetor për politikat aktive të tregut të punës të cilat targetojnë punësimin e të*

* Dr. Ylber Aliu, Kolegji AAB, E-mail: ylber.aliu@aab-edu.net

rinjve, ta zhvillojë sistemin e monitorimit dhe vlerësimit të cilësisë së politikave aktive, si dhe të modeloëj qasje të kombinuar mes politikave të ndryshme aktive të tregut të punës.

Kjo hipotezë përmban një variabël të varur dhe disa variabla të pavarura. Variabla e varur është: punësimi i të rinjve. Ndërsa variablat e pavarura janë: rritja e buxhetit për masat aktive të tregut të punës, zhvillimi i sistemit të monitorimit dhe vlerësimit të cilësisë së politikave aktive si dhe qasja e kombinuar mes politikave të ndryshme aktive të tregut të punës. Në rastin konkret, variabla e varur: punësimi i të rinjve, është e varur direkt nga variablat e pavarura, si: rritja e buxhetit për masat aktive të tregut të punës, zhvillimi i sistemit të monitorimit dhe vlerësimit të cilësisë së politikave aktive si dhe qasja e kombinuar mes politikave të ndryshme aktive të tregut të punës.

Me qëllim të studimit të kësaj teme punimin e kemi konceptuar në dy pjesë kryesore. Në pjesën e parë, përfshihet korniza teorike dhe ligjore lidhur me politikat aktive të tregut të punës të cilat implementohen në Kosovë. Korniza teorike dhe ligjore shtjellohet nga logjika e mendimit kritik me qëllim të identifikimit teorik të përparësive dhe mangësive që i kanë politikat aktive të tregut të punës. Në pjesën e dytë, do të prezantojmë të gjeturat e përfitimit të rinjve nga politikat aktive të tregut të punës të cilat implementohen në Kosovë. Këto të gjetura do të prezantohen në formë tabelare dhe përmes grafikoneve.

Për realizimin e këtij punimi janë përdorur disa qasje metodologjike. E para, të dhënat e mbledhura nga literatura lidhur me politikat aktive të tregut të punës. Këto të dhëna janë përdorur për pjesën e kornizës teorike dhe ligjore. E dyta, të dhënat e mbledhura nga raportet, studimet, analizat dhe publikimet e institucioneve të ndryshme qeveritare dhe jo qeveritare lidhur me politikat aktive të tregut të cilat implementohen në Kosovë dhe që targetojnë punësimin e të

rinjve. Në kuadër të kësaj pjese, kemi përdorur të dhëna të marra direkt nga Sistemi i Informatave në Tregun e Punës që menaxhohet dhe mirëmbahet nga Shërbimi Publik i Punësimit.

Korniza teorike dhe ligjore

Politikat aktive në tregun e punës nënkuptojnë ndërhyrjen e shtetit në tregun e punës me qëllim të krijimit të mundësive për punësimin e punëkërkuësve. Shprehja “politikave aktive të tregut të punës” përkufizon politika më të vazhdueshme dhe të cilat mund të dallohen nga intervenimet “pasive” në formë të beneficioneve të papunësisë¹. Politikave qeveritare synojnë të lehtësojnë kërkimin e vendeve të punës në mënyra të ndryshme. Një mënyrë është nëpërmjet agjencive të punësimit të administruara nga shteti ose prej qendrave të punës të cilat shpërndajnë informacion për vendet e lira të punës². Ndërsa, një mënyrë tjetër është nëpërmjet skemave publike të kualifikimit, të cilat kanë për qëllim të lehtësojnë kalimin e punëtorëve nga industrinë në rënie në ato në rritje dhe të ndihmojnë grupet e dëmtuara që t’i shpëtojnë varfërisë. Disa nga mbrojtësit e këtyre politikave besojnë se ata e bëjnë ekonominë të operojë më me efikasitet.

Këto mendime kanë disa përjashtime. E para, në një shoqëri ku papunësia nuk është problem, shteti nuk ka pse të ndërhyjë në tregun e punës. E dyta, nëse është e nevojshme ndërhyrja e shtetit në tregun e punës, atëherë kjo ndërhyrje duhet të jetë e fokusuar në drejtim të krijimit të mundësive për punësimin e

¹ Thuy Phan, Ellen Hansen dhe David Price, *Shërbimi Publik i Punësimit në tregun e ndryshueshëm të punës*, mbështetur nga Organizata Ndërkombëtare e Punës, Prishtinë, 2001. f.115.

² N. Gregory Mankiw and Mark P. Taylor, *Ekonomiksi, Makroekonomia*, UETpress, Tiranë, 2012. f.172.

grupeve të cenueshme. Kategoria e personave me aftësi të kufizuar, punëkërkesit e pakualifikuar për tregun e punës, punëkërkesit e veçanërisht gratë e vendbanimeve të thella rurale, të rinjtë të cilët nuk kanë eksperiencë etj., janë disa prej kategorive shoqërore, për të cilat është e domosdoshme ndërhyrja e shtetit në tregun e punës me qëllim të krijimit të mundësive për punësimin e tyre. Institucionet bazuar në konceptin e profilizimit të punëkërkesve dhe të papunëve u japin prioritet punëkërkesve me rrezikshmëri më të lartë në tregun e punës³. Në shtetet të cilat përballen me një shkallë të lartë papunësie dhe veçanërisht me një shkallë të lartë të punëkërkesve të pakualifikuar, ndërhyrja e shtetit në tregun e punës me qëllim të krijimit të mundësive për punësim është e domosdoshme.

Politikat aktive të cilat do t'i elaborojmë janë:

Punët publike

Praktika në punë

Trajnimi në punë

Subvencionimi i pagave

Ndërmarrësia dhe

Aftësimi profesional

1. Punët publike

Punët publike janë politikë aktive në tregun e punës.

Janë dy qëllime kryesore të realizimit të punëve publike. E para, gjenerimi i vendeve të lira të punës me qëllim të punësimit të punëkërkesve në një afat të caktuar kohor (sezonal). E dyta,

³ Qeveria e Republikës së Kosovës, Agjencia e Punësimit e Republikës së Kosovës, *Manuali Operacional për ofrimin e shërbimeve të punësimit*, Prishtinë, nëntor, 2015. f.17.

vendet e lira të punës të gjenerohen në hapësira publike (rregullimi i parqeve, rregullimi i shkollave, varrezave, lumenjve etj.). Pra, duke realizuar një projekt për komunitetin, të gjenerohen vende të lira pune, e në këto vende të lira të punësohen punëkërkuesit e lajmëruar në ZP. Punët publike janë politikat aktive të tregut të punës që synojnë krijimin e punëve shtesë, zakonisht të përfitimit publik apo dobisë shoqërore, në mënyrë që pjesëmarrësve t'u ofrojnë mundësinë për të mirëmbajtur gjendjen për punë, për të përmirësuar shkathtësitë dhe për ta shtuar punësimin në përgjithësi⁴. Pjesëmarrësit në punët publike janë kryesisht të papunët afatgjatë apo personat të cilët përndryshe është vështirë që të vendosen.

Nëse politikën e punëve publike e shikojmë nga logjika e mendimit kritik, si politikë aktive e tregut të punës, atëherë kjo politikë i ka përparësitë dhe mangësitë e veta. Përderisa, gjenerojnë vende të reja të punës në kohëzgjatje sezonale me qëllim punësimin e punëkërkuesve të pakualifikuar, forcojnë partneritetin në mes institucioneve vendore dhe ndërkombëtare, aftësojnë për tregun e punës punëkërkuesit e pakualifikuar etj. Në anën tjetër, punët publike kanë shumë mangësi: vendet e reja të punës që gjenerohen janë të përkohshme (sezonale) dhe jo afatgjate, realizohen me një kosto shumë të lartë, nuk adresohet saktë se kush duhet të kujdeset për hapësirat publike të rregulluara (ato nuk mirëmbahen), është shumë të vështirë të monitorohen sepse zakonisht realizohen larg hapësirave urbane etj. Në punët publike mund të përfshihen vetëm punëkërkuesit e pakualifikuar e nuk mund të përfshihen kategori tjera të punëkërkuesve dhe kjo është njëra prej mangësive kryesore. Po ashtu, femrat marrin pjesë në numër të vogël në skemën e praktikës në punë, për shkak se shumica e punëve që realizohen

⁴ Qeveria e Republikës së Kosovës, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, *Rregullorja për Programet Aktive në Tregun e Punës*, Prishtinë, prill, 2012. f.26.

në kuadër të kësaj skeme i referohen ndërtimtarisë, ku interesimi i femrave për të punuar është më i vogël.

2. Praktika në punë

Përpos punëve publike, politikë tjetër aktive e tregut të punës është praktika në punë.

Ideja esenciale e praktikës në punë është t'u ndihmojë punëkërkuessve të cilët kanë diplomuar, ose kanë marrë një zanat, por që kanë vështirësi për të hyrë në tregun e punës. Dy janë qëllimet kryesore të praktikës në punë. E para, t'u ofrohet mundësia e realizimit të praktikës punëkërkuessve të cilët kanë diplomuar ose janë aftësuar për tregun e punës. E dyta, synohet që punëkërkuessit të cilët përfitojnë nga kjo skemë, pas përfundimit të praktikës në punë të krijojnë marrëdhënie të rregullt pune me punëdhënësin tek i cili e kanë realizuar praktikën ose me ndonjë punëdhënësi tjetër. Termi "praktikë në punë" ose PNP nënkupton një masë të tregut të punës që synon të ofrojë mundësinë e fitimit të përvojës së vlefshme në mjedisin e punës për pjesëmarrësit që kërkojnë për të hyrë në fushën e caktuar të karrierës⁵. PNP-ja ka një histori të suksesshme ku është dëshmuar që të sapodiplomuarit me angazhim në PNP-së kanë fituar aftësi të reja dhe kanë gjetur vend pune. Objektivi kryesor i PNP-së është për të rritur punësimin dhe për të përmirësuar perspektivat e punësimit për personat e sapodiplomuar. PNDP-ja është një masë e tregut të punës me qëllim që pjesëmarrësve t'u jepen aftësitë dhe njohuritë e nevojshme për të kryer një punë specifike. PNP-ja mbështet të sapodiplomuarit të kenë qasje në

⁵ Qeveria e Republikës së Kosovës, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, *Manuali Operacional për realizimin e skemës së praktikës në punë*, Prishtinë, mars, 2014. f.49.

mundësitë e trajnimit dhe të kenë kontakte me punëdhënësit në mënyrë që të përmirësojnë mundësitë e ardhshme për punësim dhe të fitojnë një vend pune⁶.

Ana e mirë e praktikës në punë është se krijon mundësi punësimi për punëkërkuarët e sapodiplomuar apo ata që sapo janë aftësuar me një zana të caktuar për tregun e punës, krijon mundësi rrjetëzimi dhe shoqërizimi të punëkërkuarëve etj. Por, mangësia kryesore e praktikës në punë, së paku duke gjykuar nga përvoja e Kosovës, është mungesa e adresimit të qartë se si duhet të bëhet përzgjedhja e përfituesve në kuadër të kësaj skeme. Pra, nuk ka një procedurë të qartë të përzgjedhjes.

Praktika në punë plotëson boshllëkun nga shkolla në punë. Pengesa kryesore me të cilën përballen të rinjtë pas mbarimit të studimeve është kërkesa për përvojë pune në konkurset e shpallura, si në sektorin publik ashtu edhe në sektorin privat. Shumë të rinj kërkesën për përvojë pune e konsiderojnë si diskriminuese. Andaj, praktika në punë dhe aktivitete vullnetare u krijon mundësi të rinjve të fitojnë njohuri dhe të socializohen me tregun e punës. Ndërsa, nga punëdhënësit pritet të njohin dhe pranojnë praktikën në punë dhe aktivitetet vullnetare të të rinjve si përvojë pune për t'i pajisur të rinjtë me një aspekt tjetër shumë të rëndësishëm në procesin e rekrutimit për të krijuar marrëdhënie të rregullt pune me punëdhënësin. Roli i punëdhënëseve në realizimin e praktikës në punë është shumë i rëndësishëm. Punëdhënësit përfitojnë fuqi punëtore pa pagesë për një periudhë të caktuar kohore. Por, punëdhënësit duhet të caktojnë një punonjës të ndërmarrjes apo institucionit, zakonisht preferohet punonjësin ose punonjësen që e njeh më së miri procesin e punës, për të mentoruar kandidatin ose kandidatën që merr pjesë në praktikë ta sistemojë në vendin e punës. Grupi

⁶ Ibid.

përfitues nga praktika në punë përfshin punëkërkuessit të cilët kanë marrë një kualifikim dhe përjashton punëkërkuessit tjerë.

3. Trajnimi në punë

Trajnimi në punë është politikë aktive e tregut të punës.

Ideja esenciale e trajnimit në punë është të ndërmjetësojë punëkërkuessit në institucione apo kompani për një periudhë kohore 3 mujore, me qëllim të aftësimin dhe trajnimit për tregun e punës. Për dallim nga praktika në punë, trajnimi në punë i ka dy specifika kryesore. E para, trajnimi në punë zgjat 3 muaj ditë, për dallim nga praktika në punë e cila mund të zgjasë deri në 6 muaj. E dyta, gjatë realizimit të trajnimit në punë, punëkërkuessit e përfshirë në skemën e trajnimit, vlerësohen nga trajnerët e QAP-ve, duke u bazuar në planin e trajnimit, se a kanë arritur apo jo të trajnohen, përkatësisht aftësohen për atë vend pune ku janë duke e përfunduar trajnimin.

Termi “trajnim në punë” ose TNP nënkupton trajnimin nga një punëdhënës që i është ofruar punëkërkuessit gjatë angazhimit në punën produktive në kompani, në të cilën zhvillon njohuri ose aftësi thelbësore për kryerjen e një pune specifike me një performancë më standarde adekuate⁷. TNP-ja ka një histori të suksesshme ku është dëshmuar që personat e papunë me angazhimin në TNP kanë fituar aftësi të reja dhe kanë gjetur vend pune. Objektivi kryesor i TNP-së është për të rritur aftësitë dhe perspektivat e punëkërkuessit për punësim. TNP-ja është një masë e tregut të punës me qëllim që pjesëmarrësve t’iu jepen aftësitë dhe njohuritë e nevojshme për ta kryer një punë të veçantë në kuadër të punës dhe mjedisit të punës. TNP-ja

⁷ Qeveria e Republikës së Kosovës, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, *Manuali Operacional për realizimin e skemës së trajnimit në punë*, Prishtinë, mars, 2014. f.7.

mbështet punëkërkuessit të kenë qasje në mundësitë e trajnimit dhe të kontaktojnë me punëdhënësit, në mënyrë që të përmirësojnë mundësitë e ardhshme për punësim dhe të fitojnë një vend pune.

Ndryshe, trajnimi në punë përkufizohet si masë e tregut të punës që synon t'ua mësojë pjesëmarrësve shkathtësitë, njohuritë dhe kompetencat të cilat janë të nevojshme për të kryer punë specifike brenda vendit të punës dhe mjedisit të punës⁸. Trajnimi në punë ofrohet kryesisht për punëtorët me shkathtësi të ulëta, që janë të papunë afatgjatë⁹.

Trajnimi në punë është atraktiv për komunitetin e biznesit sepse iu ndihmon atyre direkt duke dërguar punëkërkuess, ose punëtorë/e, pa pasur nevojën e kompensimit nga ata. Po ashtu është atraktive edhe për punëkërkuessit sepse realizojnë një kompensim mujor gjatë kohës së realizimit dhe arrijnë të fitojnë njohuri dhe shkathtësi për tregun e punës. Megjithatë, trajnimi në punë ka disa mangësi. E para, kohëzgjatja tre mujore në disa raste nuk është e mjaftueshme për kandidatët për të përvetësuar njohuritë dhe shkathtësitë e nevojshme për atë vend pune ku janë duke e kryer trajnimin. Pra, një qasje e kombinuar e cila nuk bazohet në kohëzgjatje fikse, por që kohëzgjatjen e përcakton varësisht nga vendi i punës ku kryhet trajnimi. E dyta, në rastin e Kosovës, trajnimi në punë nuk është realizuar asnjëherë me fonde të shtetit. E treta, nuk ofron asnjë garanci se kandidatët e angazhuar në trajnim në punë do të krijojnë marrëdhënie të rregullt pune me punëdhënësit ku e realizojnë trajnimin. E katërta, është politikë e cila favorizon angazhimin e kandidatëve të rinj, pra ata që janë duke u integruar në tregun e punës dhe është e pafavorshme për shtresat tjera të shoqërisë.

⁸ Qeveria e Republikës së Kosovës, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, *Rregullorja për Programet Aktive në Tregun e Punës*, Prishtinë, prill, 2012. f.19.

⁹ Ibid.

Përpos trajnimit në punë, masë tjetër aktive në tregun e punës janë edhe subvencionet për punësim.

4. Subvencionet për punësim

Në përgjithësi subvencionet për punësim janë masa të synuara të tregut të punës për të promovuar apo ofruar punësim për grupe të ndryshme të pjesëmarrësve të specifikuar si prioritete të tregut të punës¹⁰.

Termi “subvencionim i pagës” ose SP nënkupton një masë e tregut të punës që synon të krijojë mundësi punësimi për punëkërkuessit duke subvencionuar punëdhënësit që dëshirojnë t’i rekrutojnë ata në periudha afatgjatë¹¹. Pjesëmarrësit në skemën e SP-së pritet të mbeten në vende pune pas përfundimit të periudhës së subvencionimit. Kjo është një mundësi unike për ta mbështetur rritjen graduale të ndërmarrjeve të Kosovës. Për të përfituar nga subvencionimi i pagave, punëdhënësi duhet ta nënshkruajë një kontratë punësimi 12 mujore me punonjësin, në përputhje me ligjet e punës në fuqi. Punëdhënësi do të përfitojë me një subvencion prej 50 % të pagës së punonjësit. Shuma e këtij subvencioni nuk mund të jetë më e lartë se paga minimale në Kosovë, në muaj. ZP-të mbështesin kompanitë në identifikimin e kandidatëve më të mirë të regjistruar si punëkërkuess, sipas nevojave specifike të punëdhënësit.

Përveç mbështetjes së kompanive vendore, duke subvencionuar punësimin, ndihmon të gjithë procesin e rekrutimit për vendet e lira të reja. Duke pasur parasysh vështirësitë që hasin kompanitë private në gjetjen dhe

¹⁰ Ibid. f.23.

¹¹ Qeveria e Republikës së Kosovës, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, *Manuali Operacional për realizimin e skemës së subvencionimit të pagave*, Prishtinë, mars, 2014. f.85.

angazhimin e stafit të kualifikuar të nevojshëm për të zgjeruar aktivitetet e tyre të biznesit, subvencionimi i pagave do të përdorë ekspertizën e ZP-ve për të përshtatur çdo vend të lirë të punës me punëkërkuarit e duhur, në përputhje me kriteret e përcaktuara nga kompanitë.

Subvencionimi i pagave do të sigurojë një subvencion 50 % për punëdhënësit për çdo person të papunë të sapopunësuar, shumë kjo që nuk mund të jetë më e lartë se paga minimale në Kosovë, në muaj. Në këto raste, trajnimi në vendin e punës do të implementohet në bazë të specifikave të ofruara nga MPMS-ja.

Politika e subvencionimit të punësimit ka disa mangësi. E para, subvencionimi i pagave nuk është shumë atraktive për komunitetin e biznesit. Kjo sepse bizneset hezitojnë për të participuar në subvencionimin e pagave të kandidatëve të angazhuar në kuadër të skemës. E dyta, subvencionimi i pagave favorizon bizneset e mëdha dhe është shumë më pak i pranueshëm për bizneset e vogla dhe të mesme. Bizneset e mëdha ofrojnë më shumë mundësi punësimi për punëkërkuarit të kualifikuar, ndërsa bizneset e mesme dhe të vogla funksionojnë mbi bazën e punësimeve familjare dhe shoqërore. E treta, meqenëse kohëzgjatja e skemës është 12 mujore, bizneset e ndërtimitarisë që veprojnë kryesisht në kohëzgjatje sezonale (sezoni i verës), e kanë gati të pamundur të përfitojnë nga skema. E katërta, nuk ofron siguri se kandidatët pas përfundimit të angazhimit, nuk kanë asnjë siguri se do të krijojnë marrëdhënie të rregullt pune me punëdhënësin ku janë të angazhuar.

5. Ndërmarrësia

Ndërmarrësia është politikë aktive e tregut të punës. Promovimi i vetëpunësimit dhe ndërmarrësisë janë masa të tregut të punës të cilat i inkurajojnë pjesëmarrësit që të fillojnë biznesin e vet apo që të bëhen të vetëpunësuar¹². Kjo politikë kryesisht ofrohet për personat e papunë dhe punëkërkuesit e cenueshëm. Zakonisht, ndihma për vetëpunësim apo ndërmarrësi mund të marrë formën e ndihmave direkte dhe indirekte.

Ndërmarrësia është dizajnuar që të mbështesë krijimin e veprimtarive të qëndrueshme afariste apo kompanive që janë në gjendje të arrijnë sukses në tregje konkurruese. Ndërmarrësia zbatohet përmes një procesi konkurrues, për ta nxjerrë kthimin më të lartë të mundshëm të investimit. Procesi i përzgjedhjes së aplikantëve synon të sigurojë transparencë të drejtë dhe të mbështesë idetë dhe planet e biznesit që janë më të mirat, me të veçantat dhe më fitimprurëset që garantojnë rezultate të qëndrueshme.

Nëse e shikojmë nga logjika e mendimit kritik, atëherë dalin disa çështje për diskutim. E para, kandidatët të cilët përfitojnë nga skema e ndërmarrësisë nuk kanë mundësi të përfitojnë mjete financiare, varësisht nga nevojat e bizneset, por marrin një mbështetje fikse e cila nuk ndryshon shumë nga lloji i aktivitetit ekonomik. Kjo nuk u krijon mundësi atyre të bëjnë planifikime afatgjate për zhvillimin e biznesit, por zakonisht këto biznese funksionojnë aq sa është e planifikuar mbështetja. Në momentin e përfundimit të mbështetjes shumica e ndërmarjeve që krijohen shuhen. E dyta, edhe pse planifikohen dhe mbahen trajnime me përfituesit e mundshëm të grant skemave për ndërmarrësi, këto

¹² Qeveria e Republikës së Kosovës, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, *Rregullorja për Programet Aktive në Tregun e Punës*, Prishtinë, prill, 2012. f.28.

trajtime janë të pamjaftueshme për të ngritur kapacitetet njerëzore në nivelin e mjaftueshëm për të menaxhuar me ndërmarrjen. Në anën tjetër, përmes kësaj skeme zakonisht targetohen punëkërkuesit me mundësi të kufizuara në tregun e punës, e ku bëjnë pjesë edhe punëkërkuesit e pakulifikuar, dhe ky është një faktor që ndikon në suksesin ose mosesuksesin e aktivitetit ekonomik të ndërmarrjes sepse pronarëve ju mungojnë njohuritë e nevojshme për menaxhim. E treta, në pjesën më të madhe të rasteve është e pamundur të krijohet një ambient favorizues për ndërmarrjet e krijuara përmes mbështetjes së grant skemave të punëkërkuesve sepse ato veprojnë në një ambient konkurrues në ekonominë e lirë të tregut.

6. Aftësimi profesional

Aftësimi profesional është masë aktive e tregut të punës.

Aftësimi profesional është një masë e tregut të punës, që përbëhet nga aktivitetet e menduara për t'ju ofruar pjesëmarrësve shkathtësitë, njohurinë, kompetencat dhe qëndrimet që kërkohen për punësim në profesionin e caktuar apo në grupin e profesioneve përkatëse, në cilëndo fushë të aktivitetit ekonomik¹³. Aftësimi profesional kryesisht ofrohet për të përmirësuar punësueshmërinë e të papunëve të regjistruar dhe punëkërkuesve të cenueshëm.

Aftësimi profesional mund të organizohet në bazë të disa kriterëve:

Nevojave të tanishme dhe të ardhshme të tregut të punës

Planit individual të punësimit të dakorduar dhe nënshkruar nga pjesëmarrësi dhe ZP-të

¹³ Qeveria e Republikës së Kosovës, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, *Rregullorja për Programet Aktive në Tregun e Punës*, Prishtinë, prill, 2012. f.13.

Kurseve të trajnimit që organizohen dhe ofrohen sipas procedurave të përcaktuara me ligjin në fuqi

Kohëzgjatja e kursit të trajnimit duhet të jetë deri në 6 muaj

Pjesëmarrësit mund të marrin një kompensim mujor të të jetuarit deri në 75 % të pagës minimale mujore, të caktuar nga Qeveria

Kur të jetë e arsyeshme personat me aftësi të kufizuar mund të marrin një shtesë në kompensimin mujor të të jetuarit deri më së shumti 50 % të kompensimit të tyre të jetesës

Të gjitha pagesat e kompensimit të të jetuarit dhe kur është e përshtatshme shtesat, do të bëhen nga Ministria përmes mjeteve elektronike në xhironlogaritë bankare të pjesëmarrësve

Pjesëmarrësi mund të marrë pjesë në aftësimin profesional vetëm një herë gjatë periudhës së pandërprerë dymbëdhjetë mujore të regjistrimit si i papunë

Aftësimi profesional ofrohet nga rrjeti i QAP-ve të Ministrisë apo në rrethana të posaçme nga ofruesit e tjerë publikë apo privatë të shërbimeve, të kontraktuara nga financat publike dhe

Ministria mund t'u japë përparësi për aftësimin profesional të papunëve afatgjatë, grave dhe të papunëve nën moshën 25 vjeçare apo mbi moshën 50 vjeçare

Disa nga mangësitë kryesore të qasjes së MPMS-së në zhvillimin e masës së aftësimin profesional janë. E para, kurset e trajnimit të cilat ofrohen në QAP, janë kurse të pandryshuara të cilat ofrohen prej kohës kur janë themeluar QAP-të dhe nuk reflektojnë në raport me kërkesat e tregut të punës. E dyta, pajisjet që përdoren në QAP janë të vjetra. Mirëmbajtja e tyre dhe blerja e pajisjeve të reja është e shtrenjtë. Zakonisht pajisjet përdoren për një periudhë të caktuar kohore dhe mandej dalin nga përdorimi. Kërkohen pajisje të reja. Bie fjala, kursi i trajnimit për elektrikistë operon me pajisje të para 15 viteve, ndërkohë që ka shumë operatorë privatë të cilët i kanë pajisjet më moderne.

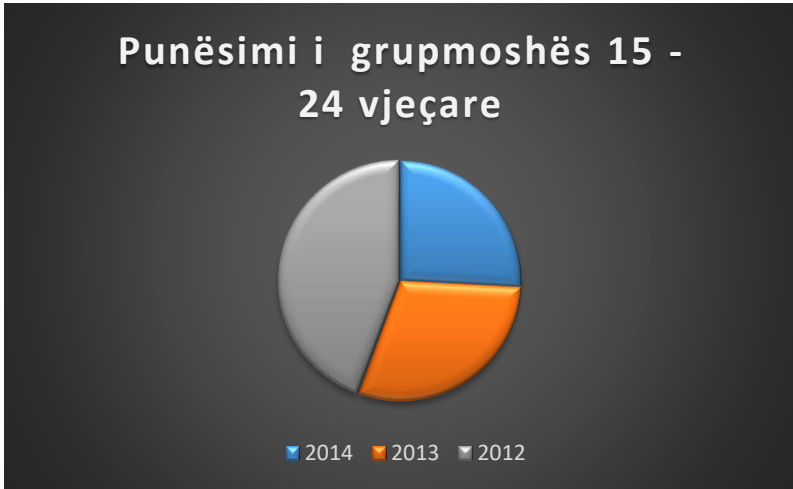
Shumë më e levërdishme për MPMS-në do të ishte kontraktimi i këtij shërbimi nga ofruesit privatë se sa hapja e këtij kursi në QAP.

Pas shqyrtimit të politikave aktive në tregun e punës, punimin e vazhdojmë me shqyrtimin e qeverisjes së tregut të punës.

Të gjeturat praktike

Të gjeturat praktike i referohen numrit të punëkërkuesve dhe të papunëve të rinj, të cilët kanë përfituar nga politikat aktive të tregut të punës të implementuara në Kosovë gjatë vitit 2015. Të dhënat janë marrë nga databaza e Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale. Po ashtu pjesë e këtyre të gjeturave është edhe numri i punëkërkuesve të rinj të cilët kanë përfituar nga politikat aktive të tregut të punës të implementuara në vitin 2016.

Fillimisht, përmes një grafikoni të përgjithshëm do të shohim numrin e punëkërkuesve të moshës 15 - 24 vjeçare që kanë përfituar nga politikat aktive të tregut të punës por edhe ndërmjetësimet në punësim në përgjithësi nga viti 2012, 2013 si dhe 2014.



Burimi: Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Raporti vjetor i performancës i Departamentit të Punës dhe Punësimit, Prishtinë, K.G.T. 2012; Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Raporti vjetor i performancës i Departamentit të Punës dhe Punësimit, Prishtinë, K.G.T. 2013; Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Raporti vjetor i performancës i Departamentit të Punës dhe Punësimit, Prishtinë, K.G.T. 2014.

Numri i punëkërkuesve të rinj të cilët kanë përfituar nga punët publike është 503 punëkërkues dhe të papunë. Grupmosha 15 – 24 vjeçare është grupmosha e dytë për nga numri i të angazhuarve në kuadër të punëve publike. Grupmosha e parë është grupmosha 25 – 39 vjeçare.

Figura 1: Numri i punëkërkuesve dhe të papunëve që kanë përfituar nga masa e punëve publike në vitin 2015

Grupmosha	Totali	Femër	Mashkull
15 - 24	503	26	477
25 - 39	685	36	649
40 - 54	482	21	461
55+	105	1	104
Total	1775	84	1691

Burimi: Sistemi i informatave në tregun e punës

Ngjashëm sikurse te punët publike, ashtu edhe te praktika në punë grupmosha 15 - 24 vjeçare është grupmosha e dytë për nga numri i të angazhuarve në kuadër të kësaj politike aktive të tregut të punës. Grupmosha e parë është grup mosha 25 - 39 vjeçare.

Figura 2: Numri i punëkërkuesve dhe të papunëve që kanë përfituar nga masa e praktikës në punë në vitin 2015

Grupmosha	Totali	Femër	Mashkull
15 - 24	48	26	22
25 - 39	113	53	60
40 - 54	26	10	16
55+	1	0	1
Total	188	89	99

Burimi: Sistemi i informatave në tregun e punës

Për dallim nga punët publike dhe praktika në punë te trajnimi në punë situata është më ndryshe sepse numri më i madh i përfituesve janë nga grupmosha 15 - 24 vjeçare.

Figura 3: Numri i punëkërkuesve dhe të papunëve që kanë përfituar nga masa e trajnimit në punë në vitin 2015

Grupmosha	Totali	Femër	Mashkull
15 - 24	127	57	70
25 - 39	96	40	56
40 - 54	25	9	16
55+	2	0	2
Total	250	106	144

Burimi: Sistemi i informatave në tregun e punës

Situata prapë ndryshon te politika aktive e subvencionimit të pagave sepse numri më i madh i përfituesve nga kjo politikë janë nga grupmosha 25 - 39 vjeçare, ndërsa pjesëmarrësit nga grupmosha 15 - 24 vjeçare janë grupi i dytë i përfituesve.

Figura 4: Numri i punëkërkesve dhe të papunëve që kanë përfituar nga masa e subvencionimit të pagave në vitin 2015

Grupmosha	Totali	Femër	Mashkull
15 - 24	155	68	87
25 - 39	243	104	139
40 - 54	81	49	32
55+	5	1	4
Total	484	222	262

Burimi: Sistemi i informatave në tregun e punës

Dhe në fund, te vetëpunësimi, numri i madh i përfituesve i përkasin grupmoshës 25 - 39 vjeçare.

Figura 5: Numri i punëkërkesve dhe të papunëve që kanë përfituar nga masa e ndërmarrësisë në vitin 2015

Grupmosha	Totali	Femër	Mashkull
15 - 24	9	4	5
25 - 39	23	11	12
40 - 54	15	5	10
55+	2	0	2
Total	49	20	29

Burimi: Sistemi i informatave në tregun e punës

Ndërsa, numri i përfituesve në kuadër të politikave aktive të tregut të punës nga grupmosha 15 - 24 vjeçare për vitin 2016 ka qenë 34 %. Ndërsa grup mosha 25 - 39 vjeçare ka pjesëmarrjen më të madhe të përfituesve me 46 %.



Burimi: Sistemi i informatave në tregun e punës

Analiza e të dhënave

Duke gjykuar nga të dhënat e mbledhura nga korniza teorike dhe ligjore si dhe nga të gjeturat praktike, atëherë kemi këto konkluzione:

Politikat aktive të tregut të punës kanë një rol të rëndësishëm në integrimin e të rinjve në tregun e punës. Sidomos në shtetet sikurse është Kosova që ballafaqohet me një shkallë të lartë të papunësisë në mesin e të rinjve dhe gjithashtu me shkallë të lartë të papunësisë së të rinjve të cilët nuk janë në shkollim, aftësim profesional ose në kërkim të ndonjë vendi të punës. Kështu, “Në mesin e personave të moshës 15-24 vjeçare dhe me fuqi punëtore, 52.7 % ishin të papunë”¹⁴. Po ashtu, “Pothuaj një e treta (29.8 %) e personave të moshës 15 deri 24 vjeçare në Kosovë nuk ishin në shkollim, punësim apo trajnim (NEET). Kjo shifër është 34.1 % për femrat e reja, krahasuar me 25.9% për të rinjtë meshkuj”¹⁵.

Qeveria duhet të caktojë më shumë mjete buxhetore për zbatimin e politikave aktive të tregut të punës. Sepse ka një lidhje

¹⁴ Agjensia e Statistikave të Kosovës, *Anketa e fuqisë Punëtore TM3 2016*, Prishtinë, f.10-11.

¹⁵ Ibid.

të drejtpërdrejtë në mes të buxhetit dhe numrit të përfituesve nga politikat aktive të tregut të punës. Rrjedhimisht, sa më shumë që ka buxhet në dispozicion të zbatimit të politikave aktive të tregut të punës aq më shumë përfitues mund të ketë. Buxheti aktual nuk është i mjaftueshëm. Kështu, buxheti i përgjithshëm për kategorinë e subvencioneve dhe transfereve, ku përfshihet edhe buxheti për politikat aktive ka qenë 1, 8 milion euro për vit (ky buxhet ka përfshirë të gjithë kategoritë e punëkërkuësve të të gjitha moshave), edhe pse në vitin 2017 ka pasur një rritje¹⁶.

Rrjedhimisht, ky numër i të rinjve që janë punëkërkuës dhe të papunë e që përfitojnë nga politikat aktive të tregut të punës brenda një viti është i vogël në krahasim me numrin e atyre që hyjnë në tregun e punës çdo vit. Pra, nëse në tregun e punës çdo vit hyjnë diku 20,000.00 mijë punëkërkuës dhe të papunë të rinj, dhe vetëm, le të themi në rastin më të mirë, përfitojnë 2,000.00, atëherë prapë se prapë është shifër e vogël në krahasim me ofertën për punësim. Megjithatë, një pjesë e tyre vazhdojnë studimet dhe ata mundën përkohësisht deri në përfundim të studimeve të jenë jashtë tregut aktiv të punës.

Përqindja e lartë nga kategoria e të rinjve të papunë NEET (shih më lart), pra të rinj të cilët nuk janë në punësim, por as në shkollim ose aftësim profesional, imponon nevojën e investimeve të politika e aftësimi profesional me qëllim të rritjes së kualifikimeve të të rinjve për tregun e punës. Përmes ngritjes së kapaciteteve humane dhe infrastrukturore të politika e aftësimeve profesionale, institucionet shtetërore mund të rrisin probabilitetin e integritit të rinjve në tregun e punës duke aftësuar këta të rinj për profile të cilat kërkohen nga tregu i punës. Aktualisht, numri i të rinjve që marrin pjesë në trajnimet e organizuara nga Qendrat e Aftësimi Profesional është i vogël

¹⁶ Ministria e financave, *Korniza Afatmesme e Shpenzimeve 2016 - 2018*, prill, Prishtinë, 2015.

krahasuar me numrin e të rinjve të pakualifikuar për tregun e punës. Bie fjala, në vitin 2016, nga numri i përgjithshëm i atyre që kanë marrë trajnime në Qendrat e Aftësimit Profesional, vetëm “2461 kanë qenë nga grupmosha 15 – 24 vjeçare”¹⁷.

Po ashtu, institucionet duhet të rrisin promovimin e shërbimeve të punësimit, e sidomos promovimin e masave aktive të tregut të punës. Nga numri i përgjithshëm prej 101, 773 punëkërkesve dhe të papunëve aktivë të regjistruar në Zyrat e Punësimit, vetëm “16, 452 i përkasin grupmoshës 15 – 24 vjeçare”¹⁸. Kjo shifër është shumë e vogël në krahasim me “52.7 %”¹⁹ sa vlerësohet se është papunësia e përgjithshme e kësaj grupmoshe. Rrjedhimisht, duhet të promovohen më shumë shërbimet dhe politikat aktive të tregut të punës të cilat targetojnë të rinjtë e grupmoshës 15 – 24 vjeçare me qëllim të rritjes së numrit të të rinjve në këto shërbime dhe politika.

Politika e trajnimit në punë, vetëpunësimi si dhe aftësimi profesional janë politikat aktive të cilat më së shumti ju përshtaten të rinjve dhe investimet duhet drejtuar në drejtim të avancimit të këtyre politikave. Duke i dërguar të rinjtë e pakualifikuar nëpër kompani dhe ndërmarrje për t’u aftësuar me një profesion të caktuar me një mbulim të shpenzimeve të ushqimit dhe udhëtimit, duke ju dhënë grante për biznese si dhe mentorim e monitorim të rinjve që kanë ide atraktive për biznes, si dhe duke i dërguar për aftësim profesional në kabinete, institucionet mund ta ndihmojnë integrimin e të rinjve në tregun e punës. Nëse i shohim statistikat e përfituesve sipas grupmoshave në vitin 2015 për secilën politikë aktive të tregut të punës, atëherë lehtë e vërejmë se, trajnimi në punë, vetëpunësimi

¹⁷ Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, *Raporti vjetor i performancës i Departamentit të Punës dhe Punësimit*, Prishtinë, K.G.T. 2016. f.38.

¹⁸ Ibid. f.18.

¹⁹ Agjencia e Statistikave të Kosovës, *Anketa e fuqisë Punëtore TM3 2016*, Prishtinë, f.10.

si dhe aftësimi profesional janë politikat aktive më të përshtatshme për të rinj.

Praktika në punë është shumë e dobishme për të rinjtë e diplomuar apo ata që kanë ndonjë certifikatë të aftësimit profesional dhe ju ndihmon atyre për të plotësuar përvojën e punës që është njëra nga kushtet e veçanta që shumica e punëdhënësve e kërkojnë. Njëri nga problemet kryesore që e hasin të rinjtë është përvoja e punës, punëdhënësit vazhdimisht e vendosin si kriter përvojën e punës. Neni 16 i Ligjit të Punës e rregullon praktikën në punë si proces²⁰, por ka mangësi.

Konkluzioni

Papunësia në përgjithësi në Kosovë mbetet ndër problemet kryesore me të cilën përballet shoqëria kosovare sot. Por, papunësia në mesin e të rinjve është shumë më e theksuar dhe humbjet e Kosovës si shoqëri nga kjo papunësi në perspektivë afatgjate do ta kenë koston shumë të lartë. Ne, aktualisht kemi një popullsi të re, mirëpo qasja në resurset e kësaj rinie dhe shfrytëzimi i këtij potenciali në funksion të zhvillimit ekonomik të vendit mbetet sfidë. Një popullsi e re në vetvete nuk është vetëm pasuri nëse nuk ka mekanizma adekuatë institucionale për rritjen e konkurrueshmërisë së kësaj rinie në tregun e punës si dhe sistemimin adekuat në kompani dhe ndërmarrje në funksion të zhvillimit ekonomik të vendit. Politikat aktive të tregut të punës janë mekanizmi më i mirë se si mund të kanalizohet dhe racionalizohet ndërhyrja e shtetit në tregun e punës duke pasur synime të qarta. Kosova ka krijuar një praktikë disavjeçare në zbatimin e politikave aktive të tregut të punës, por kjo praktikë duhet fuqizuar për t'u zhvilluar më tutje.

²⁰ Kuvendi i Republikës së Kosovës, *Ligji Nr 03/L - 212 i Punës*, Prishtinë, 2010. f.9.

Bibliografia

Agjensia e Statistikave të Kosovës, *Anketa e Fuqisë Punëtore TM3 2016*, Prishtinë.

Kuvendi i Republikës së Kosovës, *Ligji Nr 03 /L – 212 i Punës*, Prishtinë, 2010.

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, *Raporti vjetor i performancës i Departamentit të Punës dhe Punësimit*, Prishtinë, K.G.T. 2012.

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, *Raporti vjetor i performancës i Departamentit të Punës dhe Punësimit*, Prishtinë, K.G.T. 2013.

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, *Raporti vjetor i performancës i Departamentit të Punës dhe Punësimit*, Prishtinë, K.G.T. 2014.

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, *Raporti vjetor i performancës i Departamentit të Punës dhe Punësimit*, Prishtinë, K.G.T. 2015.

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, *Raporti vjetor i performancës i Departamentit të Punës dhe Punësimit*, Prishtinë, K.G.T. 2016.

Ministria e Financave, *Korniza Afatmesme e Shpenzimeve 2016 – 2018*, prill, Prishtinë, 2015.

N. Gregory Mankiw and Mark P. Taylor, *Ekonomiksi, Makroekonomia*, UETpress, Tiranë, 2012.

Qeveria e Republikës së Kosovës, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, *Rregullorja për Programet Aktive në Tregun e Punës*, Prishtinë, prill, 2012.

Qeveria e Republikës së Kosovës, Agjencia e Punësimit e Republikës së Kosovës, *Manuali Operacional për ofrimin e shërbimeve të punësimit*, Prishtinë, nëntor, 2015.

Qeveria e Republikës së Kosovës, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, *Manuali Operacional për realizimin e skemës së praktikës në punë*, Prishtinë, mars, 2014.

Qeveria e Republikës së Kosovës, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, *Manuali Operacional për realizimin e skemës së vetëpunësimit*, Prishtinë, 2015.

Qeveria e Republikës së Kosovës, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, *Manuali Operacional për realizimin e skemës së subvencionimit të pagave*, Prishtinë, mars, 2014.

Qeveria e Republikës së Kosovës, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, *Manuali Operacional për realizimin e skemës së trajnimit në punë*, Prishtinë, mars, 2014.

Thuy Phan, Ellen Hansen dhe David Price, *Shërbimi Publik i Punësimit në tregun e ndryshueshëm të punës*, mbështetur nga Organizata Ndërkombëtare e Punës, Prishtinë, 2001.