

DIAGNOZA E VENDEVE TË PUNËS KOSOVË

Alexandru Cojocar

© 2017 Banka Ndërkombëtare për Rindërtim dhe Zhvillim / Banka Botërore.

1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA.
Telefoni: 202-473-1000; Internet: www.worldbank.org.

Disa të drejta të rezervuara

Ky është një produkt i stafit të Bankës Botërore me kontribute të jashtme. Gjetjet, interpretimet, dhe përfundimet e shfaqura këtu nuk reflektojnë domosdoshmërisht qëndrimet e Bankës Botërore, Bordit të Drejtorëve Ekzekutiv të saj, apo qeverive të përfaqësuar. Banka Botërore nuk garanton saktësinë e të dhënave të përfshira në këtë punim. Kufinjte, ngjyrat, emërtimet, dhe informatat tjera të shfaqura në cilëndo hartë në këtë punim nuk nënkuptojnë asnjë gjykim nga ana e Bankës Botërore sa i përket statusit ligjor të cilitdo territor apo miratim ose pranim të atyre kufinjëve. Asgjë nga këtu nuk duhte të përbëjë apo konsiderohet si kufizim ose dokument e heqjes dorë nga privilegjet dhe imunitetet e Bankës Botërore, ku të gjitha janë të rezervuara veç e veç.

Të drejtat dhe lejet

Ky punim është i disponueshëm nën licensën (CC BY 3.0 IGO) nga Creative Commons Attribution 3.0 IGO. <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo>. Sipas licensës nga Creative Commons Attribution, keni të drejtë të kopjoni, shpërndani, transmetoni, dhe përshtatni këtë punim, përfshirë për qëllime komerciale, sipas kushteve në vijim:

Atributim—Ju lutem citojeni punimin si në vijim: Alexandru Cojocar. 2017. “Diagnoza e vendeve të punës në Kosovë.” Banka Botërore, Washington, DC. Licensa: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.

Përkthimet—Nëse e përktheni këtë punim, ju lutem shtoni fjalinë si në vijim së bashkum e atributimin: *Ky përkthim nuk u bë nga Banka Botërore dhe nuk duhet të konsiderohet si përkthim zyrtar nga Banka Botërore. Banka Botërore nuk duhet të mbahet përgjegjëse për asnjë përmbajtje apo gabim në këtë përkthim.*

Përshtatjet—Nëse krijoni një përshtatje të këtij punimi, ju lutem shtoni fjalinë sqaruese si vijon së bashku me atributimin:

Kjo është një përshtatje e një punimi origjinal të bërë nga Banka Botërore. Qëndrimet dhe opinionet e shprehura në këtë përshtatje janë përgjegjësi vetëm e autorit ose autorëve të përshtatjes dhe nuk janë të miratuara nga Banka Botërore.

Përmbajtja e palës së tretë— Banka Botërore jo domosdoshmërisht posedon secilin përbërës së përmbajtjes së përfshirë në këtë punim. Prandaj Banka Botërore nuk garanton se përdorimi i ndonjë pjese individuale të palës së tretë që gjendet në përmbajtje të këtij punimi nuk do të shkel të drejtat e atyre palëve të treta. Reziku i kërkesave që do të mund të dalin nga shkelje të tilla mbetet plotësisht i juaji. Nëse dëshironi të ripërdorni pjesë nga punimi, është përgjegjësi e juaja të përcaktoni nëse keni nevojë për leje për ripërdorim dhe të merrni lejen nga autori i patentuar. Shembuj të pjesëve mund të përfshijnë, por nuk kufizohen me, tabelat, figurat, ose imazhet.

Të gjitha qështjet lidhur me të drejtat dhe licensat duhet të adresohen në World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA; fax: 202-522-2625; e-mail: pubrights@worldbank.org.

Imazhet: © World Bank. Kërkohej leje për ripërdorim.

Mirënjohjet

Ky raport u përgatit nga një ekip i udhëhequr nga Alexandru Cojocar, dhe në përbërje të Mohammed Ihsan Ajwad, Reyes Aterido, Jieun Choi, Agim Demukaj, Francesca Lamanna, David Keith De Padua, Carly Petracco, dhe Michael Webber. Raporti përfitoi nga kontributet dhe komentet nga një numër i kolegëve, përfshirë Bashkim Bellaqa, Ilir Berisha, Simon Davies, Bruce Fitzgerald, Besa Haqifi, Gabriela Inchauste, Muhamet Kastrati, Olga Kupets, Dino Merotto, Gloria La Cava, Marco Mantovanelli, Perihan Ozgye, Elizabeth Ruppert Bulmer, Adrian Scutaru, Bojan Shimbov, Ken Simler, Ifeta Smajic, dhe Hernan Winkler. Bruce Fitzgerald bëri sygjerimet editorial. Ekipi i është falënderues Agjencisë së Statistikave të Kosovës për dhënien e të dhënave në nivel të firmave dhe të dhënave të ekonomive familjare e që u përdorën për analizë.



PËRMBAJTJA

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	1
1. HYRJJE	4
2. KONTEKSTI MAKROEKONOMIK DHE SEKTORAL	6
Zhvillimet makroekonomike dhe fiskale të kohëve të fundit	6
Konteksti demografik	10
3. KU JANË VENDET E PUNËS DHE KUSH PO PUNËSON? ANALIZAT E KËRKESËS SË SEKTORIT FORMAL	12
Përbërja e firmave të sektorit formal	12
Krijimi i vendeve të punës dhe rritja e firmave gjatë dekadës së kaluar.....	15
Çka kufizon rritjen e firmave?.....	19
Dallimet në produktivitetin e fuqisë punëtore dhe dinamikat e rritjes ekonomike	26
4. KUSH ËSHTË AKTIV? KUSH PO GJENË VENDE PUNE?	34
Evolucioni dhe shpërndarja e vendeve të punës në Kosovë.....	34
Informaliteti – një karakteristikë e spikatur e punësimit në Kosovë.....	45
Madhësia e sektorit informal në Kosovë.....	45
Profili i firmave informale dhe të të punësuarve informal në Kosovë.....	46
Disa pasoja të informalitetit.....	49
Vendet e punës dhe varfëria.....	52
5. MOSPËRPUTHJA E SHKATHTËSIVE NË TREGUN E PUNËS	59
6. PËRMBLEDHJE E GJETJEVE DHE PËRFUNDIME TË POLITIKAVE	68
Përmirësimi i ambientit rregullativ dhe të afarizmit.....	70
Adresimi i mungesave dhe mospërputhjeve të shkathtësive.....	72
Mundësimi i femrave që të shfrytëzojnë përparësitë e mundësive për punësim.....	73
REFERENCAT.....	75
SHTOJCAT A.....	78



Përmbledhje ekzekutive

Prapavija dhe konteksti

Ekonomia e Kosovës përjetoi rritje të fuqishme në dekadën e kaluar e shtyrë nga kërkesa vendore e financiar në masë të madhe nga dërgesat e disporës (remitencat) dhe ndihma. Rritja e Bruto Prodhimit Vendor (BPV) ishte mesatarisht prej 3.4 përqind gjatë viteve 2008-15. Kursimet vendore ishin negative; konsumi dhe investimet ishin kontribuesit kryesor të rritjes ekonomike. Konsumi privat u mbështet si nga remitencat ashtu edhe nga rritjet e mëdha të pagave dhe transfereve publike (veçanërisht penzioneve). Kapaciteti prodhues i Kosovës po rritet por është i vogël, i pa diversifikuar dhe jokonkurrues. Sektorët jo të tregtueshëm dominojnë ekonominë dhe punësimin. Shërbimet janë sektori më i madh me vlerë të shtuar prej mbi gjysmën e BPV-së, dhe kanë kontribuar dukshëm në rritje ekonomike gjatë dekadës së kaluar. Sektorët e eksporteve, përfshirë bujqësinë (12 përqind) dhe industrinë përpunuese (11.2 përqind), janë të vogla.

Kosova është një nga vendet më të reja në Evropë, me një pjesë në rritje të popullsisë në moshë pune – një bonus i përkohshëm demografik i cili ofron mundësi. Të rinjë (nën moshën 15 vjeç) janë 25.7 përqind e popullsisë, ndërsa popullsia në moshë pune (15-64 vjeç) llogariten për 67.6 përqind. Raporti i Kosovës mes popullsisë në moshë pune ndaj vartësve është parashikuar të rritet nga 1.88 në vitin 2011 në 2.24 në vitin 2021, dhe nuk do të bie nën nivelin e vitit 2011 para vitit 2046. Vetëm tetë përqind e popullsisë së Kosovës sot janë të moshuar, krahasuar me 19 përqind në vendet BE-29, dhe 22 përqind në Itali.

Kundrejt kësaj prapavie, është problematike që rritja ekonomike gjatë dekadës së kaluar nuk është përcjellë me rritje të shpejtë të krijimit të vendeve të punës. Të dhënat nga regjistri i firmave në sektorin formal përgjatë viteve 2005-2014 nxjerrin në pah se norma neto e krijimit të vendeve të punës nga firmat formale ka rënë prej mbi 7,000 vende pune neto në fillim të periudhës në vetëm mbi 1,600 në vitin 2014. Sektorët e tregtisë dhe shërbimeve janë sektorët e vetëm të cilët kanë pasë rezultate konsistente të mira në krijimin e vendeve neto të punës përgjatë dekadës së kaluar; ndërsa kontributi i sektorit të industrisë përpunuese ka qenë negativ që nga viti 2012, dhe kapaciteti i sektorit të ndërtimit për të rritur punësimin gjithashtu ka qenë në rënie.

PAPUNËSIA DHE VENDET E PUNËS: OFERTA DHE KËRKESA E FUQISË PUNËTORE NË NJË EKONOMI TË VOGËL, TË MBYLLUR

Firmat mikro dominojnë sektorin privat, dhe edhe pse ato kontribojnë në punësim në mënyrë substanciale, vetëm pak nga to janë rritur. Firmat e themeluara më shumë kanë zvogluar vendet e punës se sa që krijojnë. Si pasojë, burimi më i madh i krijimit të vendeve të punës ishin firmat e sapofilluara, por norma e hyrjes në treg të firmave të reja mbetet relativisht e ulët. Mbi 90 përqind e firmave formale në Kosovë janë firma mikro me 1-9 të punësuar, dhe shumica e firmave të sapokrijuara janë mikro, por firmat mikro nuk rriten. Vetëm katër përqind e firmave që fillojnë si mikro rriten mbi nëntë të punësuar mbrenda pesë viteve.

Tregu i vogël vendor dhe integrimi i kufizuar janë kufizime të rëndësishme të rritjes ekonomike. Rritja dhe dinamizmi i firmave, veçanërisht në sektorin jo të tregtueshëm, kufizohen nga tregu i vogël vendor. Afërsia ndaj tregjeve të rëndësishme është një aset, por Kosova është vend pa qasje në det dhe varet nga tranziti përmes vendeve tjera. Sa i përket integritetit ndërkombëtar financiar dhe tregtar mbetet prapa vendeve tjera të Ballkanit Perëndimor. Integrimi i përmirësuar premtan kosto më të ulëta të transakcioneve dhe tregje më të mëdha – ndaj ekonomitë më të madhe të shkallës – si dhe më shumë konkurrencë dhe efikasitet më të madh.

Mungesa e mundësive për punësim reflektohet në normat e larta të mosaktivitetit dhe papunësisë dhe gjasat e ulëta të kalimit nga papunësia në punësim. Sipas të dhënave të Anketës së Fuqisë Punëtore, 58 përqind e popullsisë në moshë pune në vitin 2015 ishte joaktiv. Një karakteristikë e spikatur e mosaktivitetit është norma e lartë e femrave – 38 përqind të meshkujve në moshë pune ishin joaktiv, por norma ndër femra ishte më shumë se dyfishi i kësaj: 78.6 përqind. Mosaktiviteti mes meshkujve është kryesisht i lidhur me tregun – arsimimin/trajnimin ose besimin se nuk ka vende pune të disponueshme – ndërsa arsyet kryesore mes femrave janë të lidhura me familjen – mbi gjysma e femrave joaktive citojnë arsyet familjare si arsye kryesore për mosaktivitet. Normat e papunësisë gjithashtu janë shumë të larta – në vitin 2015 gati një e treta e fuqisë punëtore ishte e papunë; mes të rinjve norma e papunësisë tejkalonte 57 përqind. Mes të papunëve, shumica më e madhe (72 përqind) kanë raportuar se kanë qenë të papunë për më shumë se 12 muaj.

Arsimimi është i vlefshëm por me numër të vogël të vendeve të reja të punës nuk mjafton që familjet me të ardhura të ulëta të përmirësojnë rezultatet e tregut të tyre të punës. Arsimi i ulët është i lidhur fortë me mosaktivitetin në tregun e punës – shumica e meshkujve dhe femrave joaktive kanë më pak se shkollën e mesme. Problemi mbisundues është se krijimi i vendeve formale të punës ka pasë trend rënës gjatë dekadës së kaluar dhe numri i vendeve të reja formale të punës është i vogël. Vetëm një e katërta e popullsisë në moshë punë (dhe vetëm 12 përqind të femrave në moshë pune) ishin të punësuar në vitin 2015 – konsiderueshëm më pak se në BE (64.9 përqind për BE-28), apo më ulët edhe se në vendet sikurse Greqia dhe IRJ e Maqedonisë, ku gjysma e të rriturve në moshë pune janë të punësuar. Informaliteti i Kosovës është ndër më të lartit në Evropë me rreth 35 përqind të të punësuarve në sektorin joformal. Me norma të larta të papunësisë dhe joaktivitetit, të gjitha vendet e punës – formale dhe joformale – mund të ndihmojnë në forcimin e mirëqenjes së ekonomive familjare që gjenden në vijën e varfërisë ose në 40 përqindshin e popullsisë me të ardhura më të ulëta. Vendet joformale të punës ndihmojnë ata me nivel të ulët të arsimit e që e kanë më të vështirë të konkurrojnë për vendet formale të punës, por vendeve joformale të punës u mungon siguria dhe përjashtojnë punëtorët nga shumë përfitime, e kështu rrisin ndjeshmërinë e tyre ndaj tronditjeve negative në ekonomi.

Papunësia dhe mosaktiviteti janë ndër rreziqet kryesore dhe ato rezultojnë në diskriminimin dhe ndjeshmërinë e të rinjve. Verësimi i kohëve të fundit për rreziqet dhe elasticitetet në Kosovë ka gjetur se diskriminimi ekonomik i të rinjve ka sjellur tensione politike dhe dhunë. Pakënaqësitë me situatën ekonomiko-sociale dhe mungesa e mundësive të punësimit gjithashtu ka nxitur migrimin – kryesisht atë ilegal në Bashkimin Evropian duke rezultuar në kërkim të azilit. Numri i azilkërkuesve nga Kosova u rrit nga 18,000 në vitin 2013 në 35,000 në vitin 2014 për të arritur pikën kulminante të 68,000 në vitin 2015, para se të filloi të bie në vitin 2016. Në vitin 2015 numri i azilkërkuesve Kosovarë në BE ishte i dyti dhe atë vetëm pas atyre që largoheshin nga konflikti në Siri. Vlerësohet se afër gjysma e shtetasve të Kosovës kanë anëtarë të familjeve të cilët jetojnë jashtë vendit, dhe bashkimi i familjeve është një ndër arsyet kryesore për migrim. Megjithatë, për një pjesë të madhe të migrantëve motivi për migrim lidhej me mungesën e mundësive ekonomike në vend. Sipas të dhënave të kohëve të fundit nga Anketa Jeta në Tranzicion, vetëm 8 përqind (20 përqind) e Kosovarëve besonin se situata politike (situata ekonomike) sot është më e mirë se para 4 viteve, e që është më e ulët se mesatarja e rajonit në tranzicion (24 përqind dhe 28 përqind respektivisht). Vështirimet në mobilitet social dhe ekonomik janë gjithashtu të ftohta – 34 përqind e Kosovarëve shofin lidhjet politike si faktorin më të rëndësishëm për të pasë sukses në jetë, krahasuar me 21 përqind mesatarja për periudhën e tranzicionit dhe krahasuar me 3 përqind në Gjermani.

REZULTATE MË TË MIRA ME POLITIKA MË TË MIRA

Ky raport nënvizon disa kufizime në krijim të punësimit, duke u përqëndruar në prospektet e dobëta të rritjes së firmave, shkallën e lartë të informalitetit, dhe nivelet e ulëta të pjesëmarrjes në tregun e punës. Raporti i kohëve të fundit nga Banka Botërore titulluar Diagnoza Sistematike e Vendit (DSV) thekson

rëndësinë e zvoglimit të fyteve të ngushta në infrastrukturë (energji, lidhshmëri) për të përmirësuar aftësinë konkurruese, tërhequr investimet e huaja, ose, më në përgjithësi, të përmirësojë qëndrueshmërinë makro-financiare. Gjithashtu, nivelet e larta të shpenzimeve publike në pagat e sektorit publik dhe penzione tkurin shpenzimet në investimet fizike dhe të kapitalit njerëzor dhe rrisin koston e firmave private për të tërhequr dhe mbajtur punëtorët e kualifikuar mirë. Ky raport nënvizon dy kufizime shtesë të cilat mund të pengojnë firmat që të zgjerohen, ose dekurajojnë firmat joformale që të formalizohen: (i) Ambienti i dobët për të bërë biznes dhe ai rregullativ, dhe (ii) Shkathtësitë e dobëta të punëtorëve dhe në mospërputhje me vendet e punës. Kur të bashkohen me tregun e punës grupet e reja – dhe më të mëdha – reformat e synuara në përshtatjen e kompletit të rregullave të duhura, dhe zhvillimi i kompletit të shkathtësive të duhura, për të promovuar krijimin e vendeve të punës, do të ndihmojnë në zvoglimin e diskriminimit të rinjve dhe të punësojnë në mënyrë produktive dividendën demografike. Për më shumë, raporti analizon vështirësitë disproporcionale të femrave në tregun e punës që rezultojnë nga sistemet e pazhvilluara të kujdesit familjar.

Së pari, një ambient i dobët për të bërë biznes dhe ai rregullativ nxitë informalitetin dhe pengon rritjen e firmave dhe produktivitetin e burimeve kapitale dhe të punës. Është lehtë të fillohet një biznes në Kosovë; operimi, rritja ose mbyllja e tij është shumë e vështirë. Në një numër të treguesve të të bërit biznes siq janë marrja e lejeve të ndërtimit, marrja e kredive, zbatim i kontratave, mbrojtja e investitorëve minoritar, ose zgjidhja e mospajtimëve Kosova është shumë në praktikën më të mirë ose edhe krahasuar me rajonin. Inspeksionet e shumfishta, të pakordinuara, dhe të tepërta janë të shtrenjta për firmat dhe krijojnë nxitje që firma të mbetet e vogël dhe joformale. Ngajshëm, dobësitë në sistemet e akreditimit dhe çertifikimit rrisin koston e sigurisë së cilësisë dhe pengojnë zhvillimin e produkteve të reja të eksportueshme.

Së dyti, nivelet/cilësia e ulët e arsimit/trajnitimit dhe mospërputhjet e shkathtësive me kërkesën parandalojnë popullsinë jioaktive në marrjen dhe mbajtjen e vendeve të mira të punës. Shumë firma raportojnë problem në punësimin e punëtorëve të rinj, në masën më të madhe për shkak të mungesës së përvojës apo shkathtësive të mjaftueshme. Një mungesë e specialistëve të kualifikuar në marketing, shitje, dhe dizajn e vështirësojnë konkurimin në tregjet eksportuese, ku zhvillimi dhe vendosja e produkteve të reja janë vitale. Firmat nuk u besojnë sistemeve të arsimit dhe trajnimeve të specializuara që të trajnojnë njerëzin me shkathtësitë e kërkuara. Punësimi është kryesisht informal dhe bëhet përmes lidhjeve – afër dy të tretat e firmave raportuan se punësojnë përmes kanaleve joformale, për punët profesionale/teknike. Kanali i dytë më i popullarizuar i punësimit është duke u ofruar punë njerëzve me përvojë nga firmat tjera. Vetëm 17 përqind të firmave raportuan se kanë kontakt të rregullt me institucionet arsimore/teknike për të punësuar stafin profesional/teknik. Punësimi përmes kanaleve joformale zvoglon bazenin e kandidatëve për firmat dhe i lënë në disavantazh ata që nuk kanë lidhje personale, veqanërisht mes popullsisë me të ardhura në 40 përqindëshin më të ulët. Një lidhje më e mirë mes nevojave të firmave dhe shkathtësive që ofrohen nga sistemet arsimore dhe të trajnimeve profesionale, kryesisht përmes një involvimi më të madh të sektorit privat në planifikimin dhe ofrimin e trajnitimit, është prioritet afatshkurtër. Në afat të mesëm, marrë parasysh performancën e dobët të Kosovës në vlerësimin PISA, përmirësimi i cilësisë dhe rëndësisë së arsimit në të gjitha nivelet dhe ofrimi i qasjes së barabartë në mundësitë për arsim në moshat e hershme janë prioritete të larta me kthim potencialisht të lartë. Së fundmi, përmirësimi i efektshërisë së politikave të aktivizimit në tregun e punës mund të jetë pjesë e zgjidhjes në adresimin e mospërputhjes së shkathtësive dhe mosaktivitetit për të papunësuarit afatgjatë në popullsinë me 40 përqind të të ardhurave më të ulëta.

Së fundmi, sistemet ekzistuese që ofrojnë kujdesje nuk janë shumë të disponueshme në Kosovë, janë shumë të shtrenjta, dhe përbëjnë nxitje për mospjesmarrje në tregun e punës. Normat shoqërore përcaktojnë përkujdesin ndaj fëmijëve dhe të moshuarve si përgjegjësi kryesisht e femrave, dhe shumë nga aktivitetet e kujdesit mbesin joformale dhe të bazuara në familje. Mbi 95 përqind e përkujdesit familjar ndaj fëmijëve kryhet nga antarët e familjes. Qendrat e pakta institucionale për kujdes ndaj fëmijëve janë të mbingarkuara dhe nuk mund të përballohen nga shumë, ose nuk janë ende të hapura gjatë gjithë vitit, e që e vështirësojnë kombinimin e kujdesjes me punësim me orar të plotë. Marrëveshjet për punësim me orar fleksibil në përgjithësi nuk ekzistojnë, dhe përkujdesja prindërore është minimale, e që do të mund të inkurajonte përshtatjet marginale ekstensive dhe jo intensive në pjesën e grave ndaj traumave të të ardhurave duke u larguar nga tregu i punës. Dizajni i përfitimeve të pushimeve të lehonisë, sa i përket afatit të zgjatjes dhe barrës financiare, bën që punëdhënësit të favorizojnë meshkujt në vend të femrave të reja kur marrin vendim për punësim. Kosova ka nevojë për më shumë vende punë për çdonjërin, por pa sistem më të mirë institucional të kujdesit, edhe po të kishte më shumë vende pune femrat e reja do të ishin në disavantazh.



1. HYRJE

Kosova është një shtet i ri me një dividendë demografike potencialisht të madhe. Afër 40 përqind e popullsisë së Kosovës është nën moshën 19 vjeç. Pjesa e popullsisë në moshë pune do të vazhdojë të rritet në vitet në vijim. Kjo i ofron Kosovës mundësinë që të ndërtojë një fuqi punëtore të madhe të arsimuar e cila do të ndihmonte në tërheqjen e investimeve, dhe të mbështesë shpërndarjen e qëndrueshme të prosperitetit. Përveç popullsisë së saj të re, Kosova përfiton nga lokacioni i favorshëm gjeografik në afërsi të tregjeve të rëndësishme, kryesisht Bashkimit Evropian (BE). Së fundmi, prospekti dhe qëllimi i antarësimit në BE, siq është reflektuar në nënshkrimin rishtazi të Marrëveshjes për Stabilizim dhe Asociim (MSA) me BE, do të ofroj një drejtim për strategjinë e zhvillimit të vendit.

Kosova gjithashtu është vend i vogël, me incidencë të lartë ndaj varfërisë. Popullsia e Kosovës prej 1.8 milion rënditet si numër 146 në botë. Katërdhjetë e tetë vende kanë popullsi më të madhe vetëm në kryeqytetet e tyre. Duke qenë shtet i vogël parashtron një numër të sfidave për rritje ekonomike, siç janë tregu i vogël i mbrendshëm, baza e ngushtë e prodhimit, me mundësi të kufizuara për diversifikim dhe ndjeshmëria ndaj traumave ekonomike. Kosova kishte një BPV për kokë banori sipas PPP \$ 9,759 në 2015, duke e vendosur atë në vendin numër 103 në botë. Ekonomia e saj ka pasur rritje të mirë gjatë dekadës së kaluar, por krijimi i vendeve të punës ka qenë zhgënjyes, papunësia është e lartë, dhe numër i madh njerëzish kanë emigruar për të gjetur vende pune jashtë vendit.

Vendet e punës krijohen në ekonomitë e shëndosha, me rritje dhe që tërheqin investimet. Globalizimi ka lejuar ekonomitë e vogla sikurse e Kosovës që të përmirësojnë prospektet e tyre nëse janë konkurruese dhe të integruara mirë në tregjet botërore ashtu që ato mund të përfitojnë nga madhësia e ekonomisë dhe të shesin prodhimet e tyre tek blerësit e huaj. Por ekonomia e Kosovës dhe tregu i saj i punës janë të penguar nga problemet e vazhdueshme dhe të thella strukturore. Papunësia e lartë, nëpunësimi, pjesmarrja e ulët në tregun aktiv të punës, informaliteti në tregun e punës dhe emigrimi janë trashëgimi të statusit të Kosovës si hapsira më e prapambetur në Republikën Socialiste Federative të Jugosllavisë. Financat publike ngarkohen nga presionet për të shpenzuar në pensione, përfitime të disa kategorive dhe paga të sektorit publik, e që kufizojnë hapsirën për investime në cilësinë e ofrimit të shërbimeve, përfshirë në lëmitë sikurse arsimi që janë të rëndësishme për rritje të produktivitetit. Progresi po pengohet nga mosstabiliteti politik, të drejtat pronësore dhe ligjore të paqarta, dhe institucionet e dobëta të qeverisjes.

Ekzistojnë dyshime se nëse modeli i tanishëm mund të ofrojë rritje të qëndrueshme dhe prosperitet të përbashkët. Diagnoza Sistematike e Vëndit e përgatitur rishtazi nga Banka Botërore nxjerr në pah se shpejtësia e investimeve publike në infrastrukturë fizike po ngadalësohet me zëvendësimin e infrastrukturës së vjetruar dhe të dëmtuar, përderisa ndihma zyrtare në shvillim nga donatorët po tkurret. Prodhimi për tregun e vogël të mbrendshëm tërheq resurse nga mallrat e tregtueshme. Krijimi i kushteve për një sektor dinamik privat do të mund të vështirësohej dhe tensionet shoqërore mund të thellohen pa krijimin e më shumë vendeve të punës (Banka Botërore, 2016).

Kosova kërkon të bashkohet me BE por kjo kërkon ndryshime të thella strukturore për të transformuar ekonominë, përmirësuar konkurrueshmërinë, tërhequr investimet dhe rritur produktivitetin. Në pritje të antarësimit në BE, qëllimi i këtij raporti është që të ofroj analiza të integruara të tregut të punës në Kosovë dhe të diskutojë kufizimet në - dhe prioritetet për - krijimin e vendeve të punës, dhe të

përmirësojë rezultatet e tregut të punës dhe mirëqenjen, veçanërisht për të varfërit dhe ata me të ardhura në 40 përqindëshin më të ulët (B40).

Rritja ekonomike e Kosovës gjatë dekadës së kaluar nuk ishte e lidhur edhe me krijimin e mjaftueshëm të vendeve të punës. Krijimi i vendeve të punës neto nga firmat formale ka qenë në rënie. Tregtia dhe shërbimet janë dy sektorët e vetëm që kanë rezultuar në mënyrë të pandryshueshme mirë sa i përket krijimit të vendeve të punës në dekadën e kaluar. Firmnat e sapo-formuara (e reja) ishin burimi më i madh i krijimit të vendeve (formale) të punës në Kosovë, por norma e e krijimit të firmave të reja mbetet e ulët. Shumica e firmave të reja janë firma mikro të cilat rriten ngadalë ose nuk rriten fare. Prospektet për rritje të firmave janë të kufizuara nga infrastruktura joadekuat fizike (siguria energjetike, lidhshmëria) dhe e butë (ambienti rregullativ/i biznesit, kapitali njerëzor). Këto pengesa gjithashtu nxisin firmat që të mbesin joformale – një kartakteristikë e vërejtur në tregun e punës në Kosovë. Mungesa e ofertave për punësim pasqyrohet në normat shumë të larta të mosaktivitetit (veçanërisht mes femrave), normat e larta të papunësisë, dhe gjasat e vogla të kalimit nga papunësia në punësim.

Raporti përfundon se për të promovuar punësimin, për të parandaluar diskriminimin e të rinjëve dhe për të punësuar në mënyrë produktive dividendën demografike nevojiten *kompleti i duhur i rregullave dhe kompleti i duhur i shkathtësive*. Gjetjet nga ky raport janë në përputhje me përfundimet më të gjëra në DSV, dhe nënvizojnë tri fusha kryesore të politikave: (a) përmirësimi i ambientit rregullativ dhe të biznesit për të ndihmuar krijimin e vendeve të punës dhe rritjen e firmave; (b) adresimi i mungesave në shkathtësi dhe mospërputhjeve të shkathtësive që pengojnë mundësinë e Kosovës që të vjelë aftësitë e saj krahasuese dhe mundësinë e të papunëve dhe atyre joaktiv që të kalojnë në punësim dhe (c) përmirësimi i sistemeve të kujdesit ndaj fëmijëve dhe të moshuarve, si dhe pushimit të lehonisë dhe të kujdesit për të iu lejuar atyre që kërkojnë punë, veçanërisht femrave, që të përfitojnë nga mundësitë e ofruara. Duhet të thuhet se të dhënat që ishin në dispozicion për analizën e kësaj diagnose të vendeve të punës nuk na lejojnë të bëjmë rekomandime më të veçanta sa i përket dizajnit të politikave. Përkundrazi qëllimi i këtij seksioni është që të drejtojmë vëmendjen drejt disa prioritetëve të cilat do të mund të hulumtoheshin në vijim në mënyrë më detale si pjesë e dialogut të vazhdueshëm mbi vendet e punës.



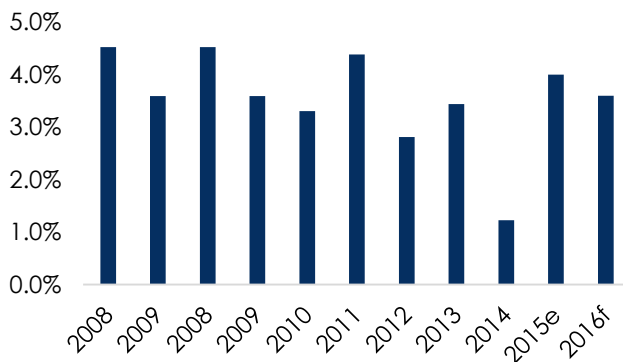
2. KONTEKSTI MAKROEKONOMIK DHE SEKTORAL

Karakteristikat ekonomike dhe socio-demografike të Kosovës ndikojnë në krijimin e vendeve të punës në të kaluarën dhe sfidat e të ardhmes. Tregu i mbrendshëm i vogël, afërsia me tregjet botërore, struktura ekonomike, si dhe konteksti demografik ofrojnë një prapavi të rëndësishme për të kuptuar si performancën e vendeve të punës në të kaluarën ashtu edhe sfidat e të ardhmes. Ky kapitull është një përmbledhje e shkurtër e zhvillimeve makroekonomike, sektorale dhe fiskale të kohëve të fundit, si dhe faktorët e tanishëm demografik me qëllim që të kuptojmë trendet e krijimit të vendeve të punës gjatë dekadës së kaluar (kapitulli 3) dhe karakteristikat e spikatura të punësimit dhe lidhjet e saj me varfërinë (kapitulli 4).

ZHVILLIMET MAKROEKONOMIKE DHE FISKALE TË KOHËS SË FUNDIT

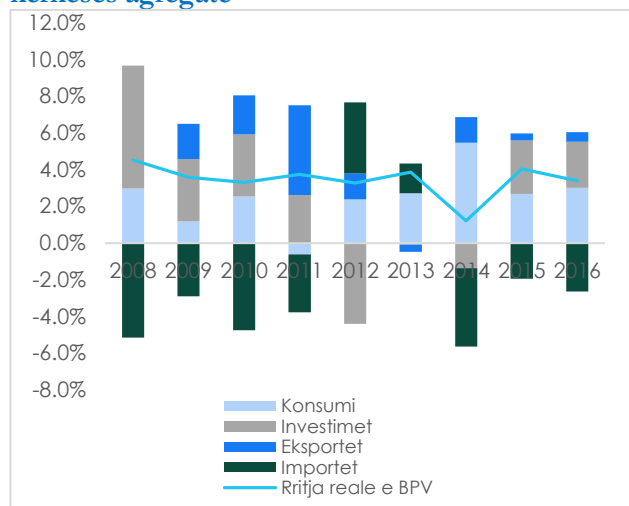
Ekonomia u rrit mirë gjatë dekadës së kaluar. Rritja mesatare e BPVsë gjatë viteve 2008-15 ishte mesatarisht 3.4 përqind, e shtyrë nga konsumi dhe investimet të cilat ishin kryesisht të financuara nga remitencat dhe ndihma e jashtme. Kursimet vendore ishin negative, ndërsa konsumi kontriboi me mesatarisht 2.6 pikë përqindje në rritjen vjetore ekonomike mes viteve 2008 dhe 2015. Konsumi privat u krijua nga remitencat dhe nga rritja e pagave dhe transfereve publike (veçanërisht pensione). Kontributi i llogaritur i investimeve në rritje vjetore të BPVsë ishte mesatarisht prej 1.6 pikë përqindje. Kapaciteti prodhues i Kosovës po rritet por është i vogël, i koncentruar, dhe jokonkurues. Sektorët e bujqësisë dhe të shërbimeve janë të mëdha; industria përpunuese është e vogël; dhe pak nga ajo është e tregtueshme. Si rezultat i kësaj kryesisht është furnizuar nga importet. Eksportet neto në përgjithësi zvogluan rritjen ekonomike, përveç në vitet 2012 dhe 2013 kur importet u zvogluan më shumë se eksportet. Ekziston një perceptim se po ndodh një zëvendësim i importeve në disa sektorë siq janë ushqimi dhe materiali ndërtimor, por nuk ekziston dëshmi e mjaftueshme për të verifikuar këtë hamendje.

Figura 2.1: rritja e BPVsë



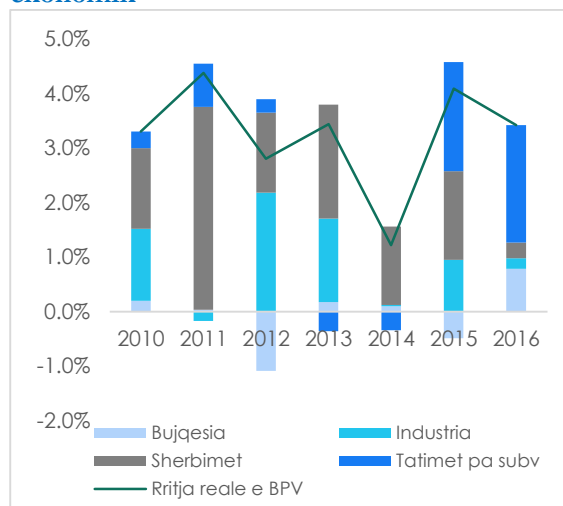
Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK) dhe kalkulimet e stafit të Bankës Botërore

Figura 2.2: Burimet e rritjes sipas komponenteve të kërkesës agregate



Burimi: ASK dhe kalkulimet e stafit të BB

Figura 2.3: Burimet e rritjes sipas sektorëve ekonomik



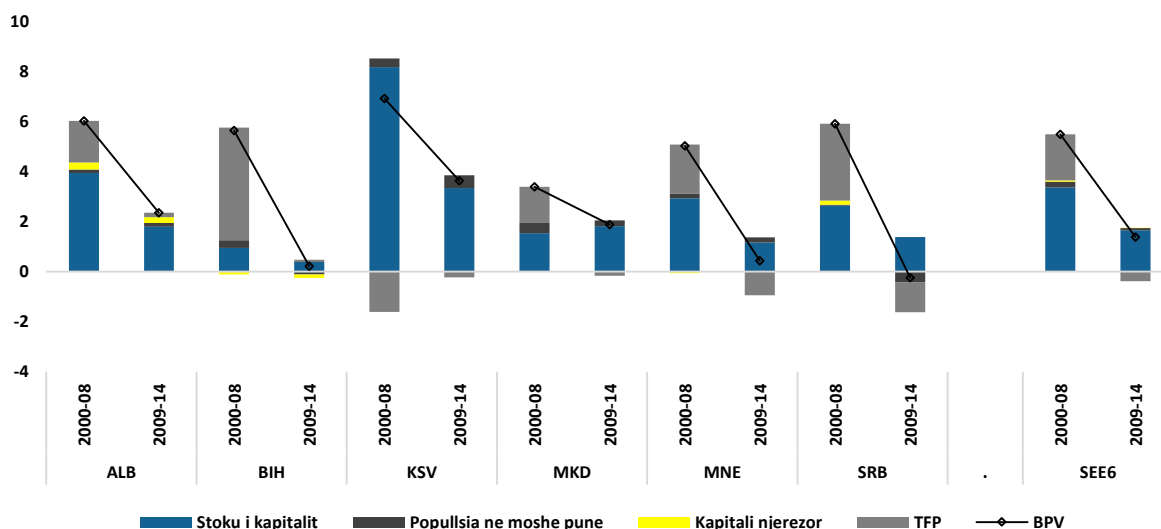
Burimi: ASK dhe kalkulimet e stafit të BB

Dominimi i sektorit jo të tregtueshëm në ekonomi dhe punësim është rritur. Shërbimet janë sektori më i madh me vlerën e shtuar prej 56 përqind të BPV-së, dhe ka kontribuar shumë në rritje ekonomike gjatë periudhës, i shtyrë nga ndërtimtaria, patundshmëritë, dhe tregtia me pakicë. Bujqësia dhe industria përpunuese llogariten për 11 dhe 11.2 përqind të BPV-së respektivisht. Shërbimet e ndërtimit dhe patundshmërisë janë të mëdha mbrenda sektorëve të shërbimeve me rreth 15.5 përqind të BPV-së të përcjellura nga Tregtia me shumicë dhe pakicë me 12.1 përqind pjesmarrje. Kontributi i industrisë në rritje ekonomike, përfshirë agro-përpunimin, arriti majat në vitin 2012 kur importet ranë, një tregues i mundshëm i një pjese të zëvendësimit të importeve. Bujqësia kishte rritje të ngadaltë dhe u ndikua negativisht nga kushtet atmosferike dhe ndryshimi i klimës. Reformat e kohëve të fundit kanë ndihmuar në rritjen e produktivitetit dhe prodhimit të bujqësisë. Sektorët jo të tregtueshëm llogariten për 64 përqind të Vlerës së Shtuar Bruto (VShB) dhe për 61 përqind të punësimit në vitin 2006, dhe në vitin 2012 pjesa e të patregtueshmëve në VShB u rrit në 66 përqind, dhe në punësim, në 68 përqind (Banka Botërore, 2016).

Rritja ekonomike nuk u përkthye në krijim të punësimit të madh, dhe treguesit e tregut të punës janë ndër më të këqinjët - në rajon dhe në botë. Normat e mosaktivitetit dhe papunësisë ishin shumë të larta historikisht që nga kur ishte pjesë e ish Jugosllavisë me mosaktivitet dhe papunësi mes femrave që ishte shumë më i lartë sesa për meshkujt. Me gjithë rritjen ekonomike, sektori privat nuk ishte në gjendje të ofrojë vende të mjaftueshme dhe cilësore të punës, veçanërisht në sektorin e tregtueshëm. Krijimi neto i vendeve të punës nga firmat formale ka qenë në rënie gjatë dekadës së kaluar, dhe fare pak vende të reja neto të punës në sektorin formal janë krijuar viteve të fundit (kapitulli 3 diskuton krijimin e vendeve të punës në sektorin formal). Papunësia e të rinjëve është veçanërisht e lartë, mbi 57 përqind, dhe papunësia e femrave kohëve të fundit ishte 36.3 përqind. Papunësia e lartë ndër femra dhe rini janë brenga të theksuara sociale. Për më shumë, rreth 10.7 përqind e popullsisë në moshë pune janë parë si punëtorë të dekurajuar në vitin 2014 (kapitulli 4 diskuton punësimin, papunësinë dhe mosaktivitetin). Shumë Kosovarë u larguan nga vendi gjatë nëntorit 2014 – marsit 2015, të shtyrë nga papunësia e lartë dhe prospektet e varfëra ekonomike. Numri i azilkërkuësve nga Kosova në Bashkimin Evropian u rrit nga 18,000 në vitin 2013 në 35,000 në vitin 2014, në 68,000 në vitin 2015.

Produktiviteti ka rënë që nga viti 2008, ngajshëm me vendet tjera të Evropës Juglindore (ELJ). Pas krizës financiare, faktori i produktivitetit të tërësishëm (TFP), apo efienca në vjeljen e kapitalit njerëzor dhe fizik, ka stagnuar ose ka rënë në të gjitha vendet e EJT. Përpara krizës financiare, akumulimi i kapitalit ishte një kontribues i rëndësishëm në rritje ekonomike në tërë vendet e EJT, veçanërisht në Kosovë, ku kontributi i TFP ishte negativ edhe gjatë viteve 2000-08. Në vitet e fundit akumulimi i kapitalit u kufizua nga presionet fiskale, ndërsa tregjet e punës mbesin të dobëta, duke kufizuar kështu kontributin e kapitalit njerëzor në rritje ekonomike. Rritja e lartë ekonomike në të ardhmen do të kërkojë mënyra për rritjen e produktivitetit, si përmes efikasitetit më të lartë dhe përmes zvogimit të papunësisë strukturore (Banka Botërore, 2017).

Figura 2.4: kontributi i TFP në rritje ekonomike ishte i parëndësishëm ose negativ pas krizës



Burimi: Banka Botërore (2017)

Në vitet e fundit, ekonomia përballoi krizën financiare globale të vitit 2009 dhe krizën e eurozonës të vitit 2012 më mirë se vendet tjera të EJT, por stagnoi në vitin 2014 për shkak të një krize vendore. Lidhjet e kufizuara financiare dhe tregtare të Kosovës së bashku me remitencat e fuqishme nga migrantët zvogluar ndikimet negative të krizave financiare të jashtme, por kriza u krijua kur Kosova po rimëkëmbej nga më shumë se një dekadë konflikt dhe paqartësi politike dhe nga tranzicioni prej sundimit socialist në një ekonomi të tregut. Në vitin 2014, kombinimi i recesionit në Evropë, krizat vendore në energji dhe kriza politike/kushtetuese, dhe ngadalësimi i kreditimit vendor për eksporte, zvogluar rritjen e BPV-së në 1.2 përqind, dhe papunësia u rrit në 35 përqind. Rritja ekonomike u rimëkëmb në një vlerësim prej 4.1 përqind nga fundi i vitit 2015, e krijuar nga konsumi dhe investimet private (përfshirë IHD-të të fuqishme). Rimëkëmbja ekonomike duket të ketë ndihmuar në moderimin e papunësisë në 32.9 përqind në vitin 2015.

Remitencat nga jashtë vendit vazhdojnë të forcojnë ekonominë. Në vitin 2014 remitencat u rritën me rreth 12 përqind v-n-v dhe 9 përqind v-n-v në vitin 2015. Shumica e migrantëve punojnë në Gjermani, Zvicër ose Austri, me të tjerët të shpërndarë në tërë Evropën dhe në SHBA. Që nga kriza e eurozonës, Gjermania dhe Zvicra kanë përformuar më mirë se vendet tjera të Evropës dhe remitencat kanë mbështetur konsumin dhe investimet (kryesisht ndërtimin e shtëpive).

Politikat fiskale ekspansioniste ndihmuan në shmangien e recesionit, përderisa konsolidimi i të hyrave dhe shpenzimeve në vitin 2015 ndihmuan në përmirësimin e balanceve fiskale. Pozita fiskale pas krizës u karakterizua me deficite dhe me një rritje të ngadaltë por të vazhduar të borxhit publik, por deficitet ishin mes kufijve të pranueshëm, duke mos tejkaluar 3 përqind të BPV-së. Deficitet fiskal të viteve 2009-2011 u financuan kryesisht nga suficitet e akumuluar para vitit 2008. Që nga viti 2012 financimi është bërë kryesisht nga borxhi vendor dhe huazimet nga programet e FMN-së të viteve 2012 dhe 2015. Në vitin 2014, u miratua një rregull e cila kufizoi deficitin e tërësishëm fiskal në dy përqind të BPV, me disa përjashtime për të hyrat e njëhershme nga privatizimi e të cilat do të mund të shpenzoheshin në investime kapitale. Në vitin 2016 rregulla u plotësua për të lejuar investimet kapitale produktive përtej kufirit prej dy përqind, me kusht që të jenë të financuara nga IFN-të, dhe të mos e tejkalojnë një

kufi të borxhit publik prej 30 përqind të BPV.¹ Deficiti fiskal në vitin 2015 ishte 1.9 përqind të BPV-së, shumë më i ulët se parashikimi origjinal prej 3.5 përqind. Masat konsoliduese në rishikimin gjysmëvjetor të buxhetit vitin 2015 kursyen 0.9 përqind të BPV-së, dhe nënëkzekutimi i disa investimeve kapitale ofroi kursime shtesë. Të hyrat u rritën duke rritur normën kryesore të TVSH-së nga 16 në 18 përqind (ndërsa duke e zvogluar normën e TVSH-së në ushqim në 8 përqind), një TVSH të re prej 8 përqind në medikamente, akciza më të larta në mallra me ndikime negative në ambient dhe në shëndet, taksa më të larta për licensat e operimeve të telekomëve. Të hyrat e njëhershme nga likuidimi i pjesërishëm i fondit të privatizimit të NPSH-ve shtoi edhe 1.1 përqind të BPV-së.

Rritja e pagave dhe pensioneve krijoi ekstra presione në buxhet dhe tkurri investimet për zvoglimin e fyteve të ngushta në infrastrukturë. Kosova është e ndjeshme ndaj cikleve zgjedhore. Shtyrë nga premtimet elektorale, fatura e pagave u rrit me 27 përqind në vitin 2011 dhe me 25 përqind në vitin 2014, një rritje e dukshme nëse krahasohet me produktivitetin. Pensionet gjithashtu u rritën me 25 përqind në vitin 2014 – shumë më lartë se në vendet tjera të EJT ose vendet tjera në Evropën Lindore dhe Jugore. Përfitimet sociale, shumë prej tyre sipas kategorive, u llogaritën për rreth 35 përqind të shpenzimeve rrjedhëse (Banka Botërore, 2017). Përfitimet e reja për veteranë të prezentuara në shtator 2015 shtuan presionet në buxhetin e vitit 2016. Numri më i madh sesa që pritej i përfituesve të listës së veteranëve të luftës (29 mijë deri tash krahasuar me vlerësimin fillestar prej 13 mijëve), i rriti shpenzimet e kësaj linje në mbi 50 milion euro, më shumë se dyfishi i buxhetit të paraparë. Me zbatim të plotë të përfitimeve të reja, fatura fiskale e transfereve të lidhura me luftën arriti në 1.5 përqind të BPV. Si pasojë FMNja mbajti marrëveshjen e saj SBA të ngrirë, duke konsideruar politikën fiskale so të paqëndrueshme. Rritja e shpenzimeve rrjedhëse po i ngushton mundësitë për shpenzime kapitale, të cilat kanë rënë prej 10.3 përqind të BPV në vitin 2010 në rreth shtatë përqind në vitin 2015.

Marrëveshja e Stabilizim Asociimit (MSA) me BE-në e kohëve të fundit hap shtegun drejt integritetit në BE. Kosova është vendi i fundit në Ballkanin Perëndimor që ka nënshkruar MSA-në, pjesërisht për shkak se pesë vende të BE-së ende hezitojnë të njohin pavarësinë e saj. MSA hap mundësinë për reforma më të gjëra të cilat do të mund të përshpejtonin përafrimin me standardet e BE-së: ekonomike, gjyqësore, shoqërore, ambientale, dhe të cilësisë së jetës. MSA-ja, e cila filloi të zbatuar në prill 2016, pritet të tërheq IHD të reja të orientuara në eksport dhe përfitime të produktivitetit dhe konkurrueshmërisë duke tërhequr kapital dhe njohuri të reja. Antaresimi në BE zgjatë dhe do të kërkojë reforma strukturale.

Në afat të mesëm, kërkesa vendore pritet që të krijojë rritje ekonomike. Rritja ekonomike është parashikuar të mbetet në 3.6 përqind në vitin 2016 dhe të rritet në 3.9 përqind në vitin 2017, e mbështetur nga rritja e konsumit, më shumë IHD, dhe rritja e eksporteve. Përtej vitit 2016 rritja ekonomike pritet të mbështetet nga: konsumi pjesërisht i financuar nga remitencat; investimet private, veçanërisht IHD-të; dhe eksporti i mallrave dhe shërbimeve. Programi i qeverisë për përmirësimin e ambientit të biznesit dhe të forcimit të rritjes bazuar në ndryshimet e politikave tatimore dhe ndryshimet tjera strukturore duhet të tërheq investime të reja. MSA me BE duhet të jetë një shtytës shtesë për përmirësimin e mëtutjeshëm të imazhit të Kosovës si vend stabil dhe të tërheqë më shumë IHD veçanërisht nga BE.

Rritja e produktivitetit është e domosdoshme për ngritjen e rritjes së ardhshme ekonomike. Shtimi i burimeve të punës dhe kapitalit është esencial për rritje ekonomike, por rritja e produktivitetit – prodhimi i më shumë vlere nga inputet e reja dhe ekzistuese – është i një rëndësie të veçantë. Krijimi i rritjes së produktivitetit më shpejtë sesa konkurrentët do të tërhiqte investime dhe rritje të eksporteve për të integruar më mirë Kosovën në ekonominë botërore. Kjo është veçanërisht me rëndësi marrë parasysh përkeqësimin e dinamikave të produktivitetit që nga lufta në Kosovë, veçanërisht, që nga kriza globale financiare.

Kosova duhet të tejkalojë kufizimet strukturore për të arritur në një trend të rritjes më të shpejtë ekonomike. Adresimi i kapitalit të saj të ulët institucional, fizik dhe njerëzor dhe lëvizje drej një rritje ekonomike

¹ Në vitin 2009 Kosova mori një borxhi public ndaj BNRZH pas ndarjes së ish Jugosllavisë. Der në fund të vitit 2015 Kosova kishte një borxh publik dhe të garantuar publik prej rreth 13 përqind të BPV, i cili është i ulët krahasuar me pjesën tjetër të rajonit apo Evropën.

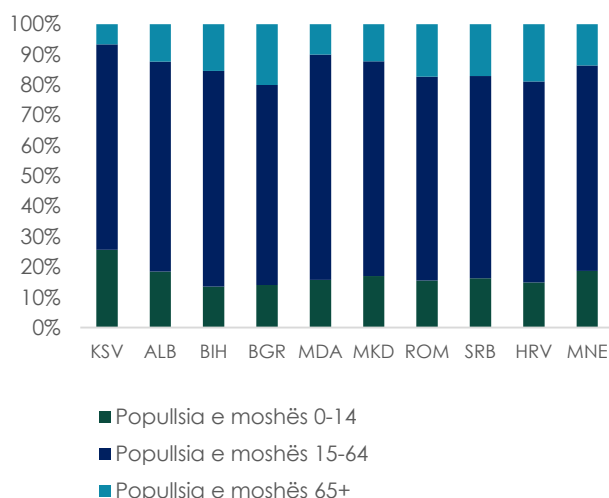
më e qëndrueshme mund të ndihmojë në zvoglimin e kufizimeve dhe përafrimin me fqinjët e saj. Përmirësimi i sundimit të ligjit dhe krijimi i një ambienti më të mirë për të bërë afarizëm janë masa esenciale për përmirësimin e rritjes ekonomike dhe prosperitet.

KONTEKSTI DEMOGRAFIK

Popullsia është ndër më të rejat në Evropë. Sipas regjistrimit të popullsisë në vitin 2011, të rinjtë (0-14 vjeç) ishin 25.7 përqind e popullsisë, ndërsa grupi në moshë pune (15-64 vjeç) llogaritej për 67.6 përqind dhe të moshuarit (65+ vjeç) ishin 6.8 përqind të popullsisë. Raporti i popullsisë në moshë pune ndaj vartësve parashifet të rritet nga 1.88 në vitin 2011 në 2.24 në vitin 2021, dhe nuk do të bie në nivelin e vitit 2021 para vitit 2046. Vetëm, tetë përqind të popullsisë së Kosovës sot janë të moshuar, krahasuar me 19 përqind në BE-28, dhe 22 përqind në Itali.

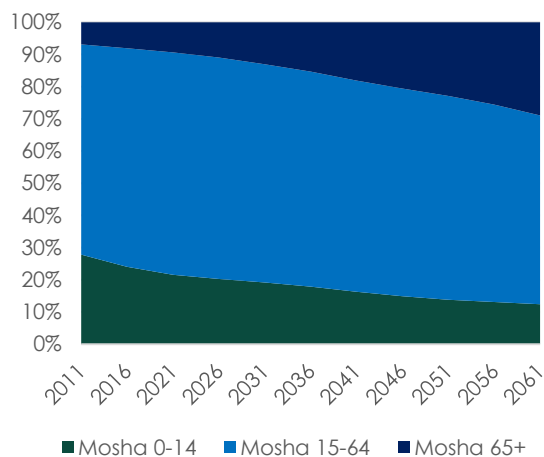
Rritja e popullsisë para lufte ka vazhduar, por me një ritëm më të ngadalësuar. Popullsia u rrit vazhdimisht deri në vitin 1997, duke u dyfishuar mes viteve 1961 dhe 1997. Si rezultat i luftës, popullsia u zvoglua me rreth 20 përqind mes viteve 1997 dhe 2000. Gjatë dekadës së kaluar rritja e popullsisë vazhdoi, por me një ritëm më të ngadalësuar – popullsia e tërësishme u rrit me rreth shtatë përqind mes viteve 2000 dhe 2013 sipas Regjistrimit të Popullsisë, edhe pse është një rritje më e shpejtë se kudo tjetër në Evropë.

Figura 2.5: Struktura e popullsisë, vendet e Ballkanit Perëndimor, 2015



Burimi: Treguesit e Zhvillimit Botërore, Banka Botërore, Agjencia e Statistikave të Kosovës

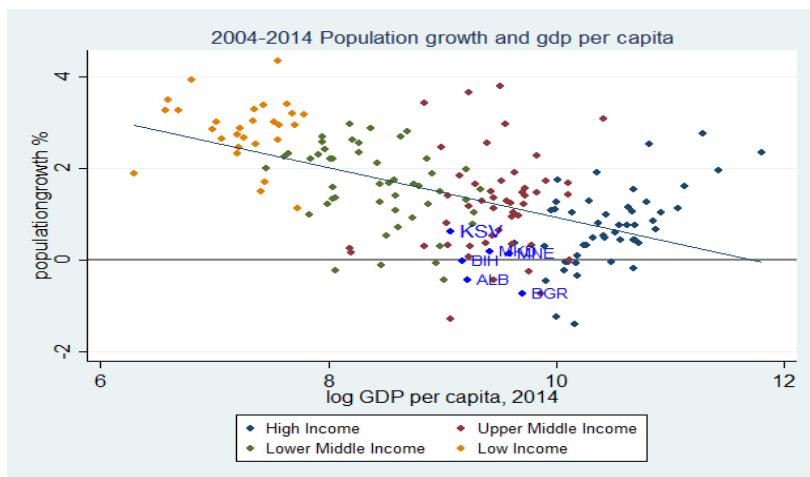
Figura 2.6: Parashikimet e popullsisë sipas grup moshave deri në 2061



Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës.

Normat më të ulëta të shtimit do të shpien drejt vjetërsimit të popullsisë në afat të mesëm. Me rënien e normave të pjellorisë (të vlerësuara në 2.1 – normë e përafërt e zëvendësimit – në vitin 2014), rritja e popullsisë u ngadalësua në 0.6 përqind mes viteve (2004-2014). Krahasimisht, rritja mesatare e popullsisë për vendet tjera me të ardhura të mesme të ulëta për këtë periudhë ishte 1.6 përqind.

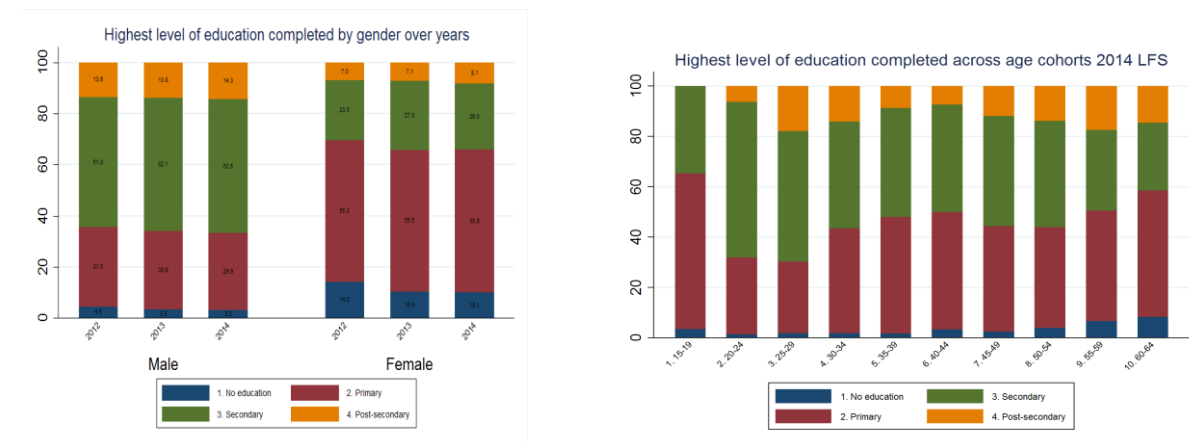
Figura 2.7: Kosova ka rritjen më të madhe të popullsisë në Ballkanin Perëndimor



Burimi: Treguesit e Zhvillimit Botërore, Banka Botërore

Me një popullsi të re, Kosova mund të përfitojë nga investimet në shkollat e reja. Ngritja arsimore mbetet shumë e ulët. Sipas të dhënave nga Anketa e Fuqisë Punëtore (AFP), më shumë se 30 përqind të meshkujve nuk kanë arsim më të lartë se atë primar; mes femrave 10.1 përqind nuk kishin fare arsim në vitin 2014, dhe rreth dy të tretat nuk kishin arsim më të lartë se ai primar. Përderisa profili arsimor i popullsisë po përmirësohet – pjesa e atyre me arsim të mesëm dhe pas-të mesmit në grupmoshat 20-29 vjeç është dukshëm më e lartë se për grupmoshat 40+ - arritjet bazuar në treguesit objektiv mbeten të ulëta. Testi PISA i vitit 2015 (i pari për Kosovën) nxjerri në pak se më shumë se dy të tretat e 15 vjeçarëve u mungon aftësia themelore në shkencë, dhe mbi tri të katërtat janë në nivelet bazike të leximit dhe matematikës. Shpenzimet publike në arsim janë rritur vazhdimisht gjatë dekadës së kaluar, dhe po i arrijnë vendet tjera të EJL6, por për shkak të strukturës së saj demografike të re, Kosova shpenzon vetëm 13 përqind të të ardhurave për kokë banori për nxënës në arsimin fillor dhe dytësor – konsiderueshëm më pak se vendet me të ardhura të mesme të larta (16.2 dhe 17.8 përqind, respektivisht arsimi fillor dhe dytësor), ose mesatarja e vendeve BE15+3 (19.5 dhe 22.0 përqind) (BB, 2016).

Figura 2.8: Ngritja arsimore sipas grupeve të dhe gjinisë



Burimi: vlerësimet e stafit bazuar në të dhënat nga AFP.



3. KU JANË VENDET E PUNËS DHE KUSH PO PUNËSON? ANALIZAT NGA ANA E KËRKESËS SË SEKTORIT FORMAL

Cilat ishin trendet e krijimit të vendeve formale të punës gjatë dekadës së kaluar? Ky kapitull konsideron trendet e neto vendeve të punës të krijuara gjatë dekadës së kaluar, bazuar në të dhënat për të gjitha firmat formale, përfshirë shpejtësinë me të cilën janë krijuar vendet e punës dhe shpërndarjen e vendeve të reja të punës nëpër sektore dhe lloje të firmave. Ky kapitull gjithashtu përshkruan rritjen e firmave si dhe pengesat në rritje të firmave dhe lidhjet mes rritjes së firmave dhe produktivitetit.²

PËRBËRJA E SEKTORIT TË FIRMAVE FORMALË

Firmat mikro dominojnë sektorin privat formal. Të dhënat nga regjistri i firmave formale që mbulojnë vitet 2005-2014 (Kutia 1) nxjerrin në pah se pothuajse të gjitha firmat janë mikro firma (madhësia 1-9 punëtor). Në vitin 2005, 95 përqind e firmave ishin mikro firma; deri në vitin 2014 pjesmarrja e mikro firmave ka rënë në 91 përqind në llogari të firmave me madhësi prej 10-99 punëtor e cila u rrit nga 4.7 në 7.7 përqind. Krahësuar me vendet tjera ku janë kryer rishtazi diagnozat e punësimit, vetëm Zambia ka nivelet e ngjashme me Kosovën; në Moldavi pjesmarrja e mikro firmave ishte nën 60 përqind, dhe në Peru më pak se 50 përqind.

SHENIMI 1: MATJA E DINAMIKAVE TË FIRMAVE FORMALË NË KOSOVË

Të dhënat në nivel të firmave nuk janë të gatshme në Kosovë. Analiza në këtë kapitull varen nga një set i veçantë i të dhënave panel të mbledhura nga Agjencia e Statistikave të Kosovës gjatë viteve 2005 deri 2014. Të dhënat mbulojnë firmat formale me një apo më shumë punëtorë me pagë, që lehtëson hulumtimin e dinamikave të sektorit privat formal dhe firmave individuale për një periudhë prej afër një dekade.

Këto të dhëna përfshijnë lokacionin, sektorin e veprimtarisë kryesore në nivel 4 shifrorë, vitin kur ka filluar të veprojë firma, numrin e punëtorëve, shitjet e tërësishme, pronësinë, dhe kostot e punës. Nuk bën dallimin nëse firma është në pronësi shtetërore, por dallon firmat në pronësi të huaj. Krijimi i firmës përcaktohet nga viti kur ka filluar veprimtarinë. Mbyllja nuk raportohet drejtpërsëdrejti, por nxirret nga viti i fundit në të cilin firma ekziston në databazë.

Analiza përqëndrohet në sektorin formal privat, duke përjashtuar vet-punësimin. Numri i firmave në bazën e të dhënave rritet çdo vit prej 12,753 në vitin 2005 në gati dyfishi l atioj numri në vitin 2014. Kjo ishte kryesisht për shkak të zgjerimit të mbulimit të firmave në bazën e të dhënave. Shpërndarja e firmave është

² Kapitulli 3 i këtij raporti është i bazuar në Aterido dhe Petracco (2016).

paksa e pjerrët në drejtim të firmave mikro si rezultat i firmave shtesë (jo të reja) në bazën e të dhënave çdo vit. Paneli u bashkua me të dhënat e doganave në nivel të firmave (të disponueshme vetëm për vitet 2011-2014) me qëllim të marrjes së të dhënave të eksportit dhe importit.

Pothuajse i gjithë spektri i firmave është mikro, por vendet e punës ofrohen në mënyrë disproporcionale nga firmat më të mëdha dhe më të vjetra. Firmat e mëdha kanë filluar si të mëdha në fillim të periudhës, pas privatizimit, dhe duket se, për pjesën më të madhe kanë qëndruar të mëdha gjatë dekadës së kaluar. Vazhdimësia e firmave mikro pa marrë parasysh mosha e firmës është tregues i mungesës së rritjes së tyre. Ne kthehemi tek kjo qështje më poshtë.

Figura 3.1: Numri i tërësishëm i firmave sipas madhësisë dhe moshës së firmës, 2014

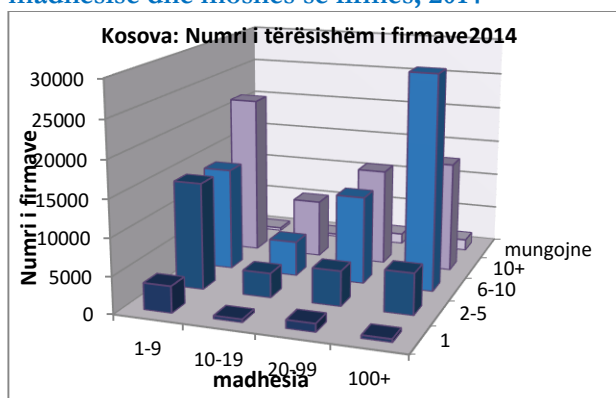
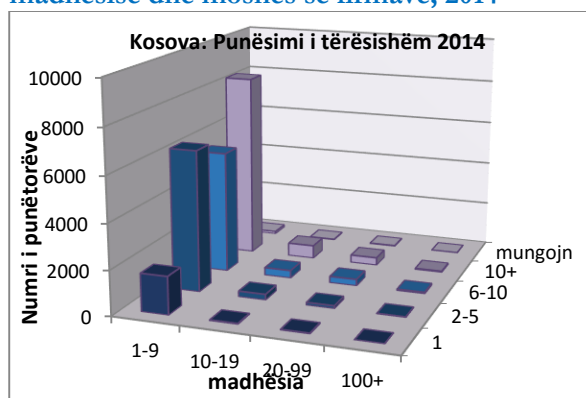


Figura 3.2: Punësimi i tërësishëm sipas madhësisë dhe moshës së firmave, 2014



Burimi: Vlerësimi i stafit bazuar në të dhënat e regjistrat të firmave.

Kosova dallon nga krahasimi ndërkombëtar sa i përket kontributit më të madh të firmave mikro në punësim. Në shumicën e vendeve firmat e mëdha krijojnë shumicën e vendeve të punës, por në Kosovë të dyja firmat e mëdha dhe firmat mikro llogariten në mënyrë të barabartë për shumicën e punësimit. Firmat e mëdha (100 e më shumë të punësuar) llogariten mesatarisht për 35 përqind të punësimit por paraqesin vetëm 0.5 përqind të numrit të firmave. Firmat mikro ofrojnë 36 përqind të vendeve të punës dhe përbëjnë 91 përqind të firmave. Në vendet e tjera firmat më të mëdha ofrojnë një proporcion më të madh të të gjitha vendeve të punës sepse janë proporcionalisht më shumë dhe sepse janë më të mëdha. Në Kosovë, ka më pak firma të mëdha dhe ato janë relativisht të vogla. Zambia, përkundrazi, ka proporcion të ngjajshëm të firmave të mëdha, por ato përfaqësojnë një numër më të madh të vendeve të punës.

Figura 3.3: Shpërndarja e firmave sipas madhësisë, krahasimi mes shteteve

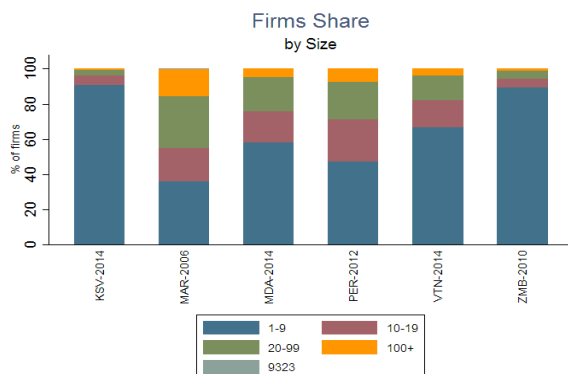
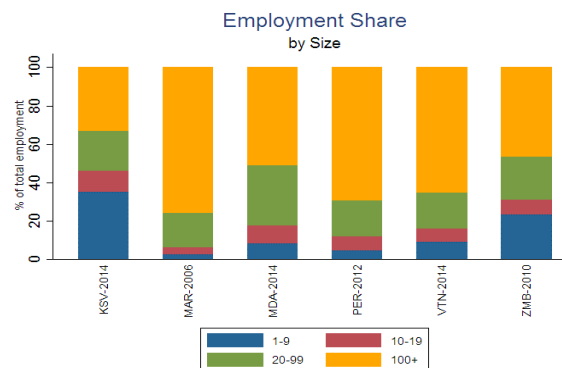


Figura 3.4: Pkjesmarrja e punësimit sipas madhësisë, krahasimi mes shteteve



Shënime: KSV – Kosova; MAR – Maroko; MDA – Moldavia; PER – Peru; VTN – Vietnami; ZMB – Zambia.

Burimi: Vlerësime të stafit.

Firmat janë të koncentruara në disa sektore. Tregtia dhe shërbimet dominojnë numrin e firmave, numrin e firmave të reja dhe numrin e të punësuarve. Në vitin 2005 tregtia llogaritej për 55 përqind të të gjitha firmave, dhe ka rënë përgjat kohës në 45 përqind. Pjesmarrja e firmave në sektorin e shërbimeve u rrit nga 21 përqind në 28 përqind dhe për miniera, komunalie, dhe ndërtimtari nga 7 përqind në 10 përqind mes viteve 2005 dhe 2014. Vendet e punës u zhvendosën kryesisht duke u larguar nga industria përpunuese drejt tregtisë, ose në numër më të vogël në shërbime. Tkurrja e investimeve sektorale në industri dhe miniera (mes viteve 1980 dhe 1990 rrjedha e investimeve sektorale në industri dhe miniera ra 90 përqind³) rezultoi në tkurrjen e sektorit të industrisë. Për më shumë, punësimi në disa sektore dominohet nga pak industri të mëdha. Për shembull, niveli 4 shifror i industrisë po rritet në perime dhe bostan, rrënjë dhe zhardhokë (ISIC rev. 4 kodit 113) punëson 35 përqind të fuqisë punëtore në bujqësi. Gjenerimi, transmetimi dhe shpërndarja e energjisë elektrike (ISIC rev. 4 kodit 3510) llogaritet për 21 përqind të punësimit në industri. Sektorët e tregtisë dhe shërbimeve janë më pak të koncentruar në tregtinë me shumicë të ushqimit, pijeve dhe duhanit (ISIC rev. 4 kodit 4630) në majë duke u përllogaritur për vetëm 12 përqind të tregut të punës.

Ekziston koncentrim i lartë gjeografik i firmave. Rreth 35 përqind të firmave janë të vendosura në Prishtinë, një trend i cili është rritur me kalimin e kohës. Ekonomia e Kosovës, sikurse edhe e shumë vendeve tjera, është e koncentruar në vija regionale dhe sektorale. Koncentrimi i radhës më i madh regional është në Prizren, por ka më pak se 16 përqind të firmave. Për më shumë, 54 përqind e vendeve të punës janë në kryeqytet, e që krahasohet ngjajshëm me vendet krahasuese sikurse Moldavia. Firmat më të mëdha janë në Prishtinë, por edhe këto firma janë relativisht të vogla. 99 përqindëshi i tyre në Prishtinë mezi arrinë kufirin prej 100 të punësuarve, ndërsa shpërndarja e punësimit nëpër regionet tjera dallon vetëm pak.

Pak firma janë eksportues, edhe më pak janë në pronësi të huaj. Vetëm katër përqind e firmave kanë eksportuar në vitin 2014; këto janë firmat më të mëdha. Nga ato që kanë eksportuar, pjesa mesatare e eksporteve ishte vetëm pesë përqind e shitjeve të tyre. Që nga viti 2011, kishte rritje të vogël si në numrin e firmave eksportuese ose në pjesmarrjen e eksporteve në shitjet e tërësishme. Vetëm 0.7 përqind⁴ e firmave janë në pronësi të huaj dhe ato janë vetëm paksa më të mëdha sesa firmat vendore.

Firmat e Kosovës, të kufizuara nga fytet e ngushta në infrastrukturë, rregullore, dhe kapital njerëzor, nuk po shfrytëzojnë përparësitë e plota të tregut eksportues të BE-së. Kosova është një nga vendet më pak të integruara në rajon, dhe eksportet mbesin dukshëm më të ulëta se sa për të gjitha vendet tjera të Evropës Juglindore dhe vendet e krahasueshme të vogla. Tregjet e eksporteve nuk janë të diversifikuara, me pesë destinacionet kryesore të eksporteve që llogariten për rreth 61 përqind të eksporteve të mallrave të Kosovës në vitin 2014 (me klientin kryesor Italinë, që vetëm llogaritet për 15.3 përqind). Gjithahstu koncentrimi i produkteve është i lartë - eksportet e Kosovës janë të koncentruara në mallrat me vlerë të ulët, sikurse feronikeli, e që llogariten për më shumë se gjysma e eksporteve të tërësishme. Një numër i faktorëve kontribon në rezultatin e dobët të eksporteve. Infrastruktura e kufizuar e transportit e rritë koston e qasjes në tregje ndërkombëtare, dhe kostoja e inputeve të ndërmjetme dhe importeve. Kufizimet në ambientin e afarizmit dhe vështirësitë në qasjen në punëtorë me kualifikime të duhura gjithashtu zvoglojnë produktivitetin. Për shembull, eksportuesit kanë 76 përqind gjasa më shumë të raportojnë se doganat ose rregulloret tregtare se janë pengesë.⁵ Rreth 32 përqind e firmave që punësojnë 10 deri në 249 të punësuar raportojnë si problem kryesor “gjetjen e personelit të përshtatshëm për të plotësuar vendet e reja të punës”.⁶

³ Jacobs, D., Herderschee, H., dhe Demekas, D. 2002.

⁴ Moldavia për shembull ka tetë përqind të firmave private në pronësi të huaj.

⁵ Analizat tona bazuar në të dhënat nga BEEPS nxjerrin në pah se, edhe pas kontrollimit për karakteristikat tjera të firmave, eksportuesit kanë më shumë gjasa se firmat tjera të raportojnë se transporti, puna e gjykatave dhe rregulloret e tregtisë/doganat janë kufizime për të bërë biznes.

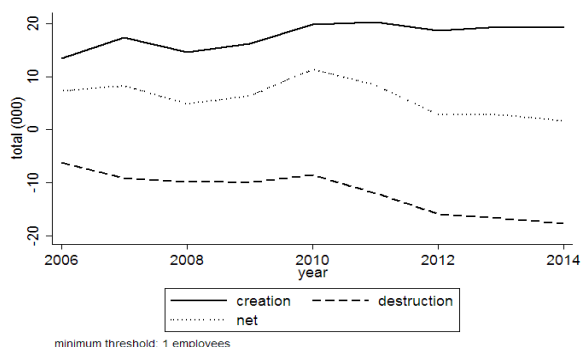
⁶ KOSME Anketa e NVMve.

KRIJIMI I VENDEVE TË PUNËS DHE RITJA E FIRMAVE GJATË DEKADËS SË KALUAR

Shumica e firmave janë të vogla, por a rriten këto firma? A krijojnë vende pune? Ky seksion hulumton dinamikën e krijimit dhe mbylljes së vendeve të punës, dhe si rrjedhojë krijimin neto të vendeve të punës, nga firmat formale gjatë viteve 2005-2014.

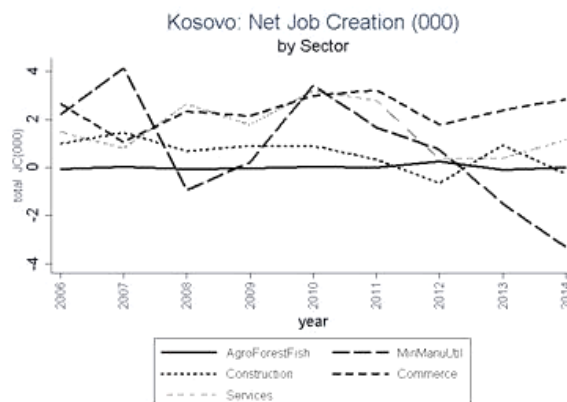
Krijimi neto i vendeve të punës ka rënë. Nga viti 2005 deri në 2014, përafërsisht 63,000 vende të punës janë krijuar nga firmat formale (18 përqind për shkak të firmave të reja). Në fillim të periudhës, një mesatare prej mbi 7,000 vendeve neto të punës në vit u krijuan, duke arritur majat në vitin 2010. Krijimi vjetor i neto vendeve të punës u zvoglua pas vitit 2010 në vetëm mbi 1,600 neto vende pune në vitin 2014. Gjatë kësaj periudhe, krijimi i vendeve të punës mbeti i pandryshuar por u rrit ndërprerja e vendeve të punës, kryesisht për shkak të zvoglimit të numrit të punëtorëve nëpër firma, e jo për shkak të ndërprerjes së aktivitetit të firmave. Sektorët sikurse janë tregtia dhe shërbimet në mënyrë të pandryshueshme kanë performuar mirë sa i përket krijimit të vendeve neto të punës gjatë dekadës së kaluar, dhe rasti i tregtisë, nuk ka pasë rënie të neto vendeve të punës të krijuara gjatë viteve 2010-2014; kontributi i bujqësisë në krijimin e vendeve të punës neto ka qenë minimal. Minierat, industria përpunuese dhe komunaliet përjetuan një rënie të thellë në krijimin e vendeve neto të punës në vitet 2008-09, u rimëkëmbën shpejt pastaj, por kanë qenë në rënie të shpejtë që nga viti 2010 duke krijuar neto mbyllje të vendeve të punës për gati katër mijë vende pune deri në vitin 2014.

Figura 3.5: Rrjedha e vendeve të punës 2005 – 2014



Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në të dhënat e regjistrit të firmave.

Figura 3.6: Krijimi neto i vendeve të punës sipas sektorëve

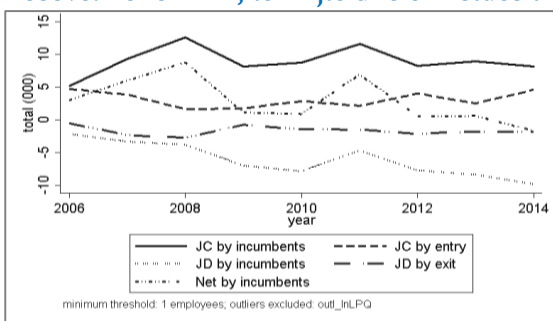


Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në të dhënat e regjistrit të firmave.

Burimi kryesor i krijimit të vendeve të punës neto janë firmat e reja, por norma e krijimit të firmave të reja është relativisht e ulët. Mes viteve 2005 dhe 2014, 18 përqind e vendeve të reja ishin për shkak të firmave të reja. Shumica e vendeve të punës në Kosovë dhe në vendet tjera krijohet, ose ndërprehet nga firmat e ekzistuese, por në Kosovë - përveç në vitin 2011 – firmat ekzistuese kanë ndërprerë më shumë vende pune sesa kanë krijuar. Për dallim nga firmat ekzistuese, firmat e reja ishin përgjegjëse për krijim neto pozitiv të vendeve të punës gjatë viteve 2005-14. Megjithatë, me normat pesë përqind deri shtatë përqind, krijimi i firmave të reja është i ulët krahasuar me vendet tjera, edhe pse edhe norma e mbylljes së firmave gjithashtu është një ndër më të ulëtat. Ekonomia e Kosovës është relativisht statike sa i përket krijimit/mbylljes së firmave, dhe i mungon procesi që në tregjet e zhvilluara, rialokon fuqinë punëtore nga firmat më pak efikase në ato më shumë efikase.⁷

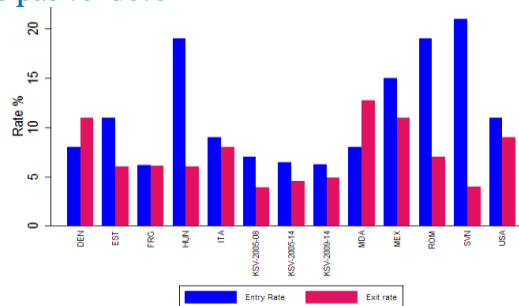
⁷ Jovanovic (1982), Hopenhayn (1992), dhe Asplund dhe Nocke (2006).

Figura 3.7: rrjedha e vendeve të punës në Kosovë: në formim, të rinjtë dhe ekzistuesit



Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në të dhënat e regjistrit të firmave.

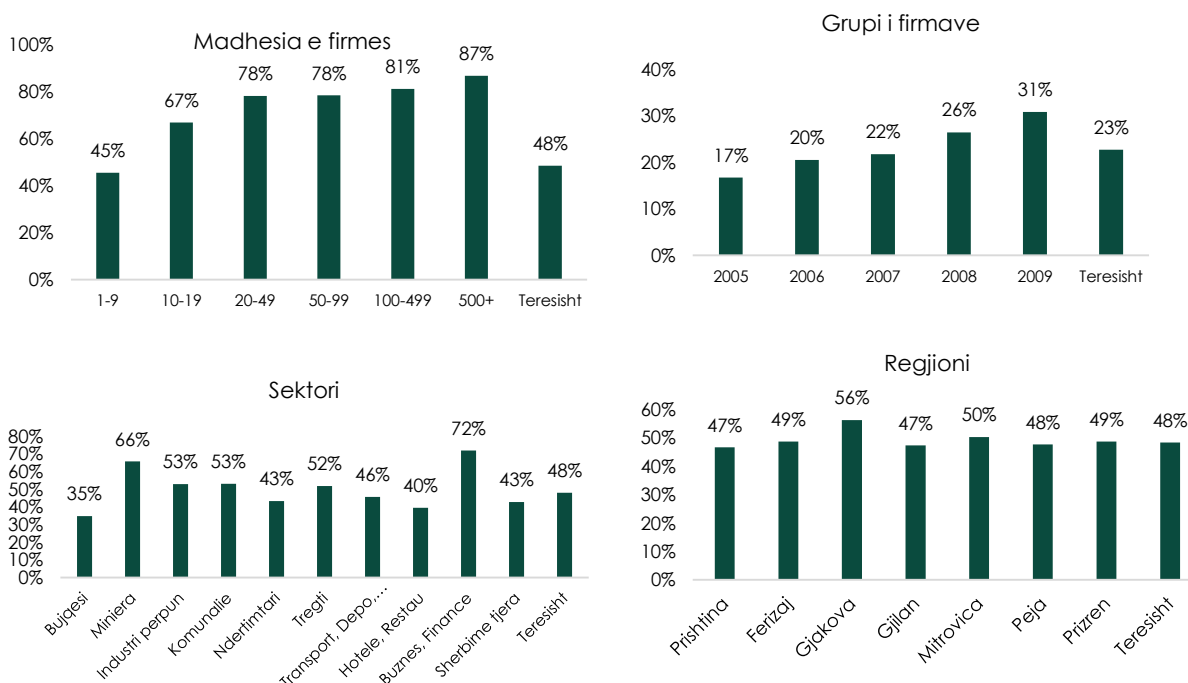
Figura 3.8: Normat e krijimit dhe mbylljes sipas vendeve



Burimi: vlerësimet e stafit për Kosovë dhe Moldavi. Bartelsman et al. (2009) për të gjitha vendet tjera

Normat e mbijetesës rriten me madhësinë e firmës dhe janë më të larta për firmat e krijuara në vitet e mëvonshme. Mesatarisht, 48 përqind e firmave të Kosovës mbijetojnë përtej pesë viteve të para të veprimt. Normat e mbijetesës janë konsiderueshëm më të larta mes firmave më të mëdha – vetëm 45 përqind e firmave mikro nuk mbyllen mbrenda pesë viteve të para, krahasuar me më shumë se tri të katërtat e firmave në kategorinë e madhësisë me 20 e më shumë punëtorë. Është inkurajuese se normat e mbijetesës janë rritur gjatë kohës – vetëm 17 përqind të firmave që filluan operimet në vitin 2005 ia dolën të ekzistojnë në vitin e 6të, krahasuar me 31 përqind të firmave të cilat filluan të oprijnë në vitin 2009. Kjo është edhe më e mrekullueshme marrë parasysh faktin se ky grup i fundit i firmave shtrihet në periudhën 2009-14, ku shumica e vendeve të Ballkanit Perëndimor dhe Evropës më gjërë po vuanin periudhën pas krizës financiare. Të dhënat tregojnë ndryshime të vogla në normat e mbijetesës nëpër rajonet e Kosovës, ndërsa ndërmjet sektorëve normat më të larta të mbijetesës janë në biznes/financa, si dhe në miniera/gurthyesh (edhe pse këto të fundit kanë fare pak firma në tërësi), ndërsa në hotele/restaurante dhe ndërtimtari normat e mbijetesës duket të jenë relativisht më të ulëta (Figura 3.9).

Figura 3.9: Normat e mbijetesës së firmave (% e firmave nëpër kategori)



Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në të dhënat e regjistrit të firmave.

Shumica e firmave të reja janë firma mikro të cilat krijojnë vende pune, por ato nuk shtojnë aq vende pune sa firmat e mëdha. Mikro firmat kontribuojnë me 34 përqind të krijimit të vendeve të punës dhe 46 përqind të ndërprerjes së vendeve të punës përderisa pak firma të mëdha krijojnë dhe ndërprejnë vende të punës në normën prej 27 përqind dhe 33 përqind, respektivisht. Megjithatë, firma e madhe mesatare, nëse mbijeton, shton 400 të punësuar gjatë 10 viteve përderisa firma mesatare mikro shton një (Tabela A-I tregon raportin mes punësimit dhe karakteristikave të firmave). Edhe pse firmat tentojnë që të mos krijojnë vende pune përtej katër viteve, Firma e madhe mesatare që mbijeton fillon me 300 të punësuar dhe rritet deri në gati 800 përderisa firma mesatare mikro qëndron pothuajse e njëjtë. Firmat që hyjnë në treg si të vogla, mbesin të vogla. Më shumë se gjysma e firmave mikro mbesin në kategorinë e njëjtë nga koha e krijimit deri në moshën pesë vjeçare. Më përgjithësisht, krahasimi i moshës së firmës në cilëndo kohë (t) dhe tri vite më vonë (t+3), më shumë se tri të katërtat e firmave me më pak se 10 të punësuar mbesin në madhësinë e grupit të njëjtë (Kutia 2). Seksioni i radhës hulumton disa nga kufizimet e aftësisë së firmave për t'u rritur me kalimin e kohës.

SHËNIMI 2: NJË PIKËPAMJE KRAHASUESE E DINAMIKËS SË FIRMAVE NË KOSOVË DHE MOLDAVI Ë

Një krahasim i dinamikave të firmave në Kosovë dhe Moldavi sygjeron trende të ndryshme – në Kosovë firmat e vogla mbijetojnë por nuk rriten, ndërsa në Moldavi më pak firma të vogla mbijetojnë, por ato që mbijetojnë rriten. Matriksi i tranzicionit që përçjellë se si ndryshon kategoria e madhësisë gjatë kohës, përfshirë mbylljen, nënkupton se më shumë se gjysma e firmave mikro në Kosovë rrinë në kategorinë e madhësisë së njëjtë nga krijimi deri në moshën 5 vjeçare, ndërsa 36 përqind mbyllet. Krahasuar me Moldavinë ku 63 përqind e firmave mikro mbyllet deri në moshën 5 vjeçare, mbijetesa e firmave mikro në Kosovë është më e lartë por ato nuk rriten shumë. Firmat më të mëdha në Kosovë kanë si potencialin më të madh për mbijetesë edhe atë për rritje krahasuar me ato Moldave, megjithatë ka pak firma në këtë kategori të madhësisë.

Matriksi i tranzicionit: Kosova kundrejt Moldavisë

Kosovo 2005-2014							Moldova 2003-2014				
	size	size at age 5					size at age 5				
		1-9	10-19	20-99	100+	exit	1-9	10-19	20-99	100+	exit
size at birth	1-9	59%	3%	1%	0%	36%	31%	4%	2%	0%	63%
	10-19	24%	26%	28%	2%	20%	22%	25%	16%	2%	36%
	20-99	7%	14%	49%	17%	13%	10%	11%	37%	9%	33%
	100+	4%	0%	15%	67%	15%	7%	2%	48%	48%	28%
	size at t	size at t +3					size at t +3				
		1-9	10-19	20-99	100+	exit	1-9	10-19	20-99	100+	exit
size at t	1-9	77%	3%	1%	0%	19%	45%	4%	1%	0%	51%
	10-19	21%	46%	23%	0%	10%	24%	37%	12%	0%	26%
	20-99	6%	12%	66%	7%	8%	7%	14%	61%	4%	14%
	100+	2%	2%	14%	72%	10%	3%	1%	23%	66%	6%

Figura A dhe B tregojnë normat e rritjes së firmave mesatare të mbijetuara në secilës madhësi në Kosovë dhe Moldavi, të normalizuara për madhësinë mesatare në krijim me 1. Pas 10 viteve si firmat mikro dhe ato të mëdha në Kosovë janë përafërsisht 2.5 herë më të mëdha sesa kur filluan. Edhe pse normat e rritjes janë të ngjajshme, pika e fillimit krijon dallimin sa i përket numrit absolut të vendeve të punës që shtohen. Krahasimisht, në Moldavi firmat mikro rriten më shpejtë: një firmë mikro në 10 vite do jetë më shumë se 6 herë më e madhe, ndërsa një firmë e madhe madje mund edhe të zvoglohet.

Figura A: Madhësia mesatare sipas madhësisë në themelim dhe moshës, Kosovë

Figura B: Madhësia mesatare sipas madhësisë në themelim dhe moshës, Moldavi

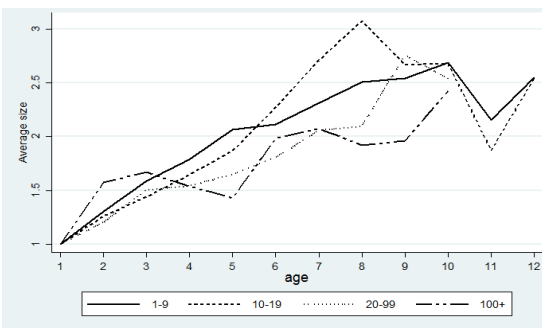


Figura 3.10: Vetëm firmat e mëdha rriten me moshën

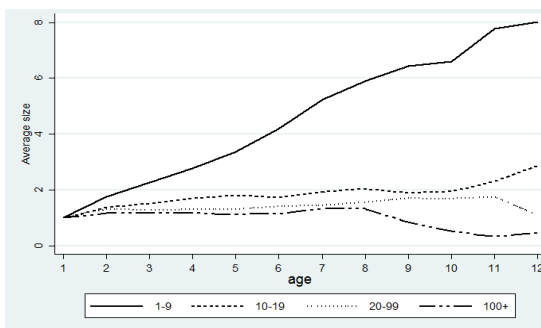
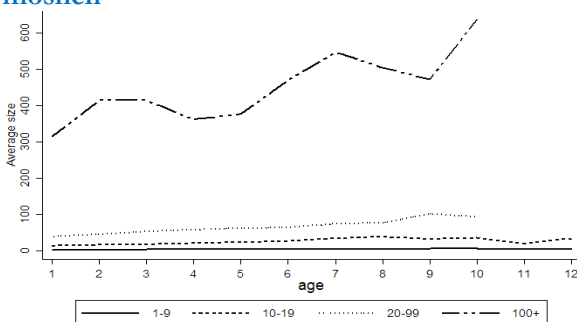
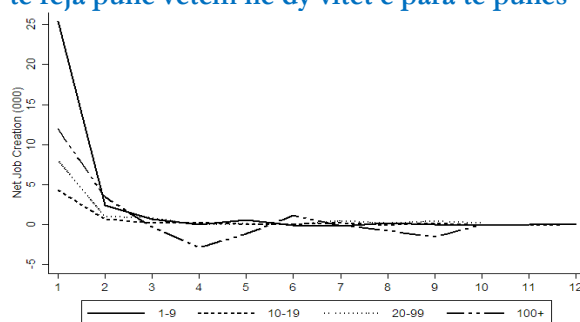


Figura 3.11: Shumica e firmave krijojnë vende të reja pune vetëm në dy vitet e para të punës



Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në të dhënat e regjistrit të firmave.

Në përputhje me koncentrimin gjeografik dhe sektoral të firmave, shumica e vendeve të punës krijohen në Prishtinë, në sektorin e shërbimeve. Përtej hyrjes në treg firmat e mëdha në sektorët e tregtisë dhe shërbimeve krijuan vende pune gjatë periudhës 2005-14, përderisa firmat në sektorin e industrisë përpunuese i ndërprejnë ato. Gjeografikisht, Prishtina llogaritet për 58 përqind të krijimit të vendeve neto të punës; regionet tjera kishin krijim një shifror të vendeve të punës.

Figura 3.12: Krijimi i vendeve neto të punës: Industria përpunuese, Minierat, Komunaliet & sektorët e ndërtimit

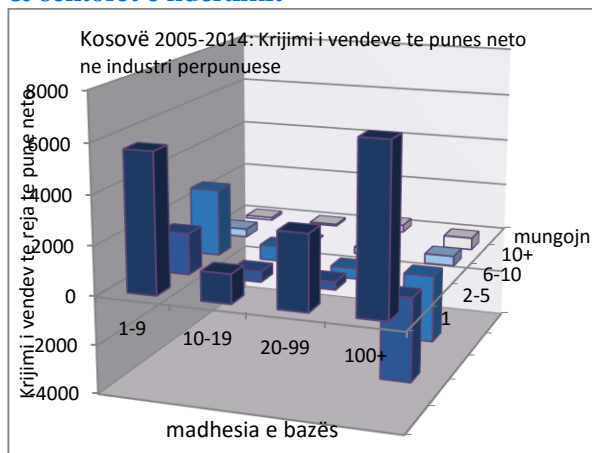
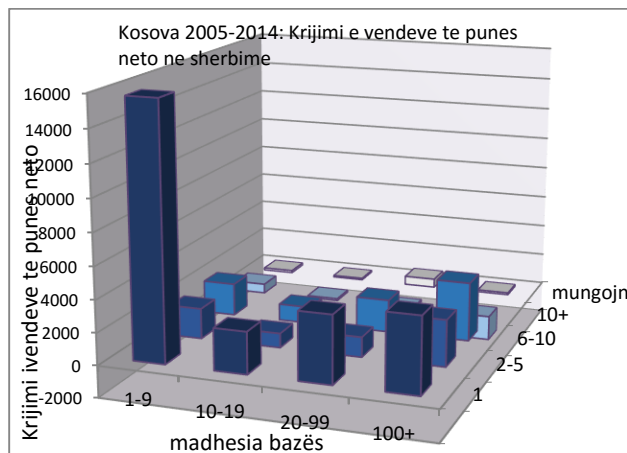


Figura 3.13: Krijimi i vendeve neto të punës: Sektorët e Tregtisë dhe Shërbimeve

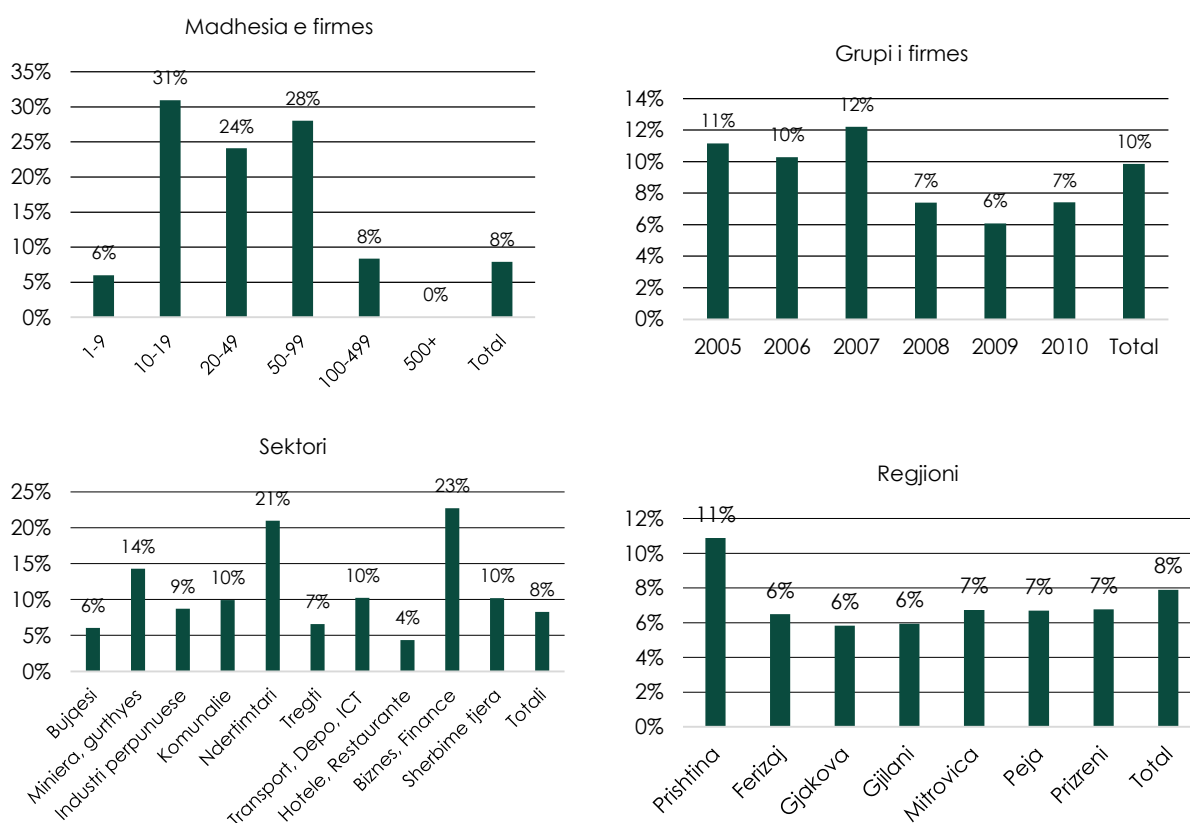


Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në të dhënat e regjistrit të firmave.

Firmat e vogla por jo mikro, veçanërisht në Prishtinë, kanë shfaqur potencialin më të madh për rritje.

Të dhënat tregojnë se vetëm tetë përqind e firmave në tërësi dhe vetëm 6 përqind e firmave mikro (madhësia 1-9) kanë kaluar në kategorinë e madhësisë së radhës gjatë periudhës tre vjeçare. Firmat e kategorive me 10-19, 20-49 dhe 50-99 të punësuar, edhe pse janë më pak, kanë më shumë gjasa që të kalojnë në kategorinë e madhësisë së radhës (p.sh. 31 përqind e firmave në kategorinë e madhësisë me 10-19 të punësuar kaluan). Ka gjasa se natyra e firmave mikro, shumica në sektorin e shërbimeve, nuk kanë mundësi të rriten. Shënim, për shembull, normat e ulëta të kalimit në sektorët si hotelet/restaurantet si dhe tregtia, industria përpunuese dhe llojet tjera të shërbimeve. Normat e rritjes së firmave duket se janë më të lartat në sektorin për biznes/financë dhe në ndërtimtari (Figura). Gjeografikisht, në përputhje me evidencën se shumica e vendeve të punës u krijuan në Prishtinë, firmat nga Prishtina kanë dukshëm më shumë gjasa që të kalojnë në kategorinë e madhësisë më të madhe sesa firmat në regjionet tjera. Së fundmi, nëpër grupe, normat e rritjes duket se kanë qenë më të larta në vitet e hershme, dhe disi më të ulëta për firmat që filluan operimet në vitet 2008-10.

Figura 3.14: Pjesmarrja e firmave që u rritën në 3 vite (% e kategorive)



Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në të dhënat e regjistrit të firmave.

ÇKA KUFIZON RRITJEN E FIRMAVE?

Bizneset moderne kërkojnë infrastrukturë të besueshme shoqërore dhe fizike për të konkuruar dhe rritur; Kosova mbetet prapa fqinjëve të saj në një numër dimensionesh kyçe. Kostoja e lartë dhe cilësia e dobët e infrastrukturës, si ajo shoqërore (ambienti rregullativ, kapitali njerëzor), ashtu edhe ajo fizike (furnizimi me rrymë elektrike, lidhshmëria fizike dhe e TIsë) minojnë konkurrencshmërinë e firmave, posaçërisht në tregun eksportues. Rregullat e qarta për qeverisje të tregtisë dhe investimet mund të ndihmojnë në përmirësimin e produktivitetit, inovacionit, dhe t'u ndihmojnë firmave që të lidhen në zingjirët global të vlerës. Mungesa e sigurisë

së energjisë elektrike është një kosto e theksuar për një biznes dhe i largon IHDtë. Lidhshmëria është vitale për integrimin e suksesshëm në një ekonomi të vogël të izoluar. Përmirësimet në kapitalin njerëzor janë të domosdoshme si për rritje të produktivitetit, edhe që familjet me të ardhura më të ulëta të mbërrijnë të përfitojnë nga rritja ekonomike. (Banka Botërore, 2016). Përderisa Kosova ka bërë përparim në disa fusha, mbesin ende sfida të mëdha.

Energjia elektrike e besueshme dhe me çmime konkurruese është thelbësore për rritje ekonomike dhe investime. Siguria e furnizimit me energji elektrike në Kosovë mbetet e rrezikuar. Qeveria është zotuar se do e mbyllë në një mënyrë të pranueshme ekonomikisht, ambientalisht, dhe shoqërisht Termocentralin 50 vjeçar Kosova A i cili ndotë shumë ambientin, por kjo do të rrisë zbrazëtirën e furnizimit me energji elektrike. Pa energji të besueshme, investimet afatgjata në sektorët tjerë do të mund të shtyhen. Kriza e krijuar energjetike është brengë kryesore, veçanërisht marrë parasysh se shumica e vendeve fqinje gjithashtu janë në deficit të energjisë. Plotsimi i rritjes së kërkesës do të kërkojë rritjen e kapacitetit prodhues, arritjen e caqeve për energjinë e ripërtëritshme dhe efikasitetin e energjisë, zbatimin e reformave të tregut të parapara nga Komuniteti i Energjisë⁸, dhe përmirësimi i rrjetit të sistemit të transmissioinit dhe shpërndarjes.

Firmat Kosovare përceptojnë furnizimin jo të regullt me rrymë elektrike si pengesën e dytë më të rëndësishme. Në vitin 2013, 81 përqind e firmave të Kosovës kishin mesatarisht 13.6 ndërprerje të rrymës elektrike gjatë një muaji, rezultati më i keq në EJKL.⁹ Një studim i kohëve të fundit nga Agjencia e Shteteve të Bashkuara për Zhvillim Ndërkombëtar ka gjetur se, kur të merren parasysh të gjitha kostot dhe humbjet, bizneset e Kosovës kanë €359 milion kosto dhe humbje vjetore shtesë për shkak të energjisë elektrike të padisponueshme dhe NVMtë u ndikuan më së shumti.¹⁰ Barra fiskale e energjisë së padisponueshme është më e madhe për firmat mikro (44.5 përqind e qarkullimit mesatar vjetor) dhe bizneseve të vogla (21 përqind e qarkullimit vjetor mesatar) krahasuar me ndërmarrjet e mesme (3.9 përqind) dhe bizneset e mëdha (1.8 përqind).

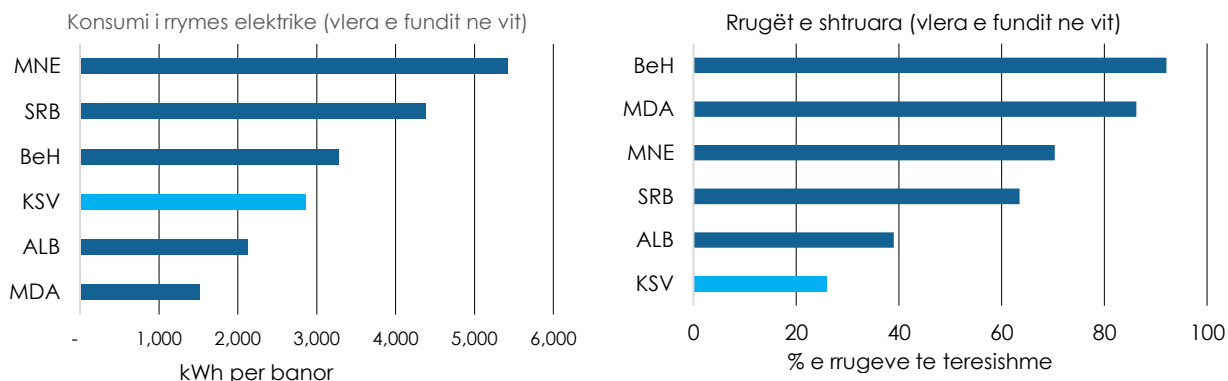
Përmirësimi i lidhshmërisë - rrugëve dhe rrjeteve të komunikimit – gjithashtu është i rëndësishëm për rritje ekonomike në të ardhmen. Barazimi i duhur i investimeve të reja dhe mirëmbajtjes me cilësi të mirë të aseteve ekzistuese është thelbësore. Kosova ka investuar dukshëm në kapitalin e ri fizik. Shumica e rrugëve të nivelit të lartë dhe ato lokale janë zhvilluar dhe ngritur, por shumë rrugë nacionale dhe regionale nuk kanë pasë vëmendjen e duhur. Investimi mesatar i Kosovës në mirëmbajtje dhe rehabilitim ka rënë dukshëm në vitet e fundit. Infrastruktura hekurudhore është e dalë afati, por vetëm seksioni i saj veri – jug i cili lidhet me tregun evropian dhe aziatik konsiderohet se ia vlenë të investohet. Një shfrytëzim më i mirë i sektorit të minierave kërkon – mes përmirësimeve tjera – një modernizim të sistemit të hekurudhave.

⁸ Komuniteti i energjisë është një organizatë ndërkombëtare që merret me politikën e energjisë. Organizata u themelua përmes një marrëveshje ndërkombëtare në tetor të vitit 2005 në Athinë, Greqi. Marrëveshja hyri në fuqi në korrik të vitit 2006. Marrëveshja që themeloi Komunitetin e Energjisë bën bashkë Bashkimin Evropian, në njërin anë, dhe vendet nga rajonet e Evropës Juglindore dhe Detit të Zi. <https://www.energy-community.org/>

⁹ Shiko “Kosova,” Anketa e Ambientit të Biznesit dhe Përmormancës së Ndërmarrjeve (BEEPS) V Profili i shteteve, Banka Evropiane për Rindërtim dhe Zhvillim dhe Banka Botërore, Londër, <http://ebrd-beeps.com/wp-content/uploads/2015/04/kosovo.pdf>.

¹⁰ Agjencia e SHB për Zhvillim Ndërkombëtar, “Efektet e furnizimit jo të besueshëm me energji elektrike në cilësinë e bizneseve kosovare,” Prezentim, dhjetor, 2012, USAID, Prishtinë, Kosovë.

Figura 3.15: Infrastruktura mbetet kufizim i rritjes ekonomike



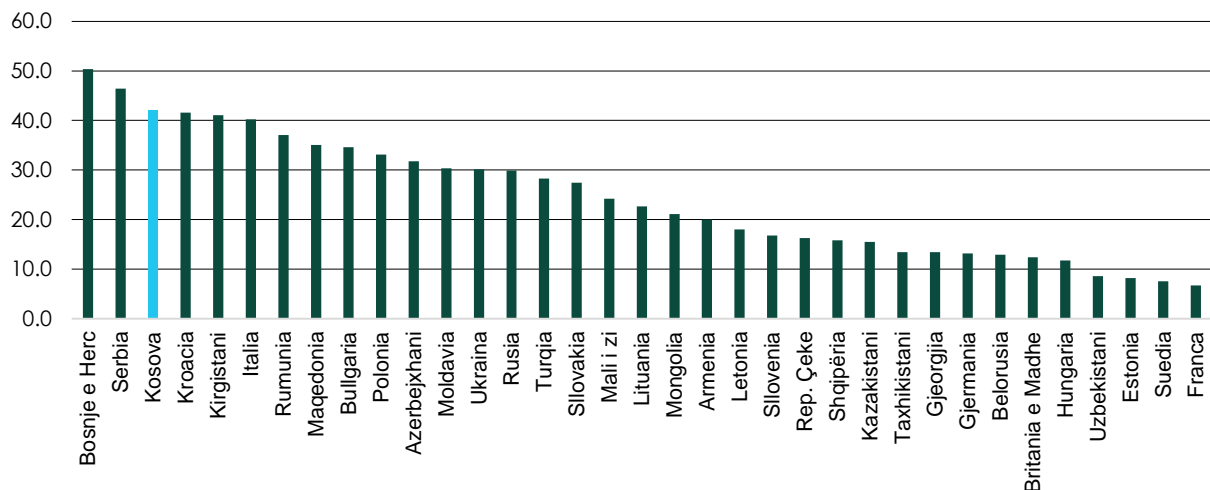
Burimi: Raporti Të Bërit Biznes 2016, Banka Botërore

Zvoglimi i fyteve të ngushta në komunikimin e rrjetit elektronik është strategjik për konkurrueshmëri. Teknologjia e Komunikimit dhe Informatikës (TKI) ofron të ardhura për fuqinë punëtore me shkathësi të larta dhe të ulëta, dhe gjithashtu mbështetë rritjen ekonomike përmes krijimit të drejtpërdrejt, indirekt dhe të detyruar të vendeve të punës. Infrastruktura e pazhvilluar e telekomunikimit pengon produktivitetin individual dhe të firmave, paraqet kufizim ndaj IHDve dhe integritit regional ekonomik. Tregu pa tela i Kosovës është i pazhvilluar sa duhet me një normë të depërtimit për kokë banori prej vetëm 89.1 përqind në fund të vitit 2013, kundrejt mesatares prej 157 përqind në Ballkanin Perëndimor (Banka Botërore, 2016).

Treguesit e qeverisjes janë përmirësuar por Kosova rankohet më ulët se vendet fqinje në shumicën e kategorive, veçanërisht në stabilitetin politik dhe sundimin e ligjit. Ekonomia nën hije ka më shumë gjasa të jetë më e vogël kur qeveria mund të kontrollojë korrupsionin, mirëmbajtë sundimin e ligjit, dhe promovojë cilësi rregullatore (Packard, Koettl dhe Montenegro, 2012; Perry, 2007). Treguesit Botërorë të Qeverisjes nxjerin në pah disa përmirësime në disa dimensione të ndryshme siq është stabiliteti politik, efikasiteti i qeverisë dhe sundimi i ligjit mes viteve 2010 dhe 2015. Megjithatë, Kosova vazhdon të ketë rezultate të dobëta krahasuar me mesataren e EAQ dhe vendeve tjera të Ballkanit Perëndimor. Këto sfida institucionale janë të lidhura drejtpërsdrejti me brengat e tregut të punës. Mosstabiliteti politik dekurajon punëtorët dhe ka qenë njëri ndër faktorët e rëndësishëm shtytës që kontribuan në emigrim.

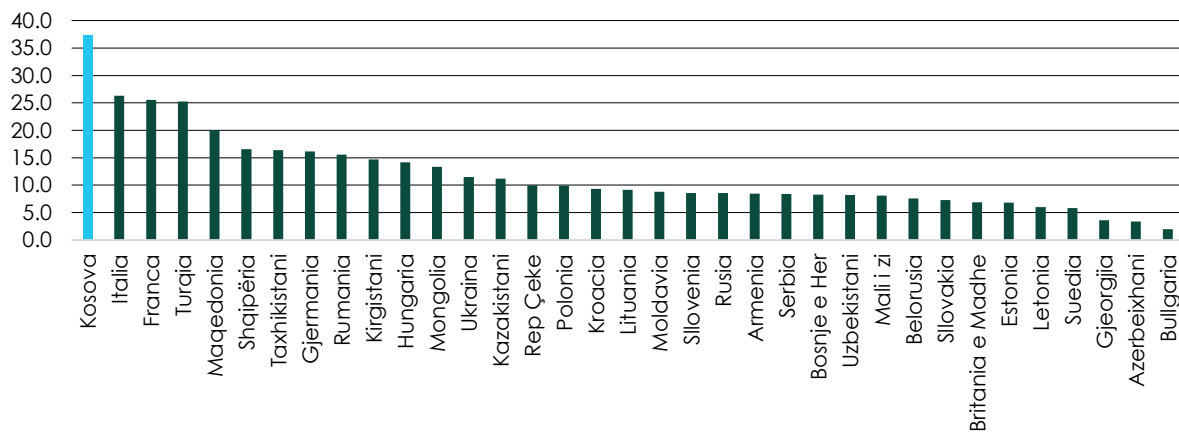
Cilësia e shërbimeve publike, përfshirë arsimin, mbetet e dobët, e që krijon nxitje për firmat të mbesin të vogla dhe joformale. Në tërë vendet e EAQ në anketën LITS, Kosova është vendi me rezultatin e tretë më të dobët sa u përket përceptimeve të performancës së tërësishme të qeverive vendore. Ekziston përceptimi se shkollat publike janë të mbingarkuara, dhe spitalet në kushte të varfëra, krahasuar me vendet tjera të rajonit EAQ. Gjithashtu, Riinvesti (2013) ka gjetur se përfaqësuesit e mbi 40 përqind të firmave ndjejnë se evazioni tatimor është i arsyetueshëm nën disa kushte, dhe, kur janë pyetur për drejtësinë në sistemin tatimor, “marrë parasysh nivelin e shërbimeve publike”, 60 përqind besojnë se duhet të paguajnë më pak tatime. Vlerësimit të Rrezikut dhe Elasticitetit në Kosovë, i kohëve të fundit, gjen se cilësia e ulët e shërbimeve publike është, pjesërisht, për shkak të natyrës klienteliste të administratës publike, të cilat kanë kapacitete më të dobëta dhe nivele më të ulëta të llogaridhënjes. Gjithashtu, një nivel i zbritur i kënaqsisë me shërbimet publike gjithashtu u ndërlidh me rënie në kënaqësi me institucionet politike, të cilat sipas matjes së Pulsit Publik të UNDPsë ka rënë gjatë viteve 2009-2016, me normat e tanishme të miratimit të institucioneve qëndrore të ulëta në 20 përqind, krahasuar me 50 përqind në vitin 2009 (Banka Botërore, 2017).

Figura 3.16: Përformanca e qeverisë: përqindja e të anketuarve që mendojnë se opërfomanca e tërësishme e qeverisë lokale është e keqe apo shumë e keqe.



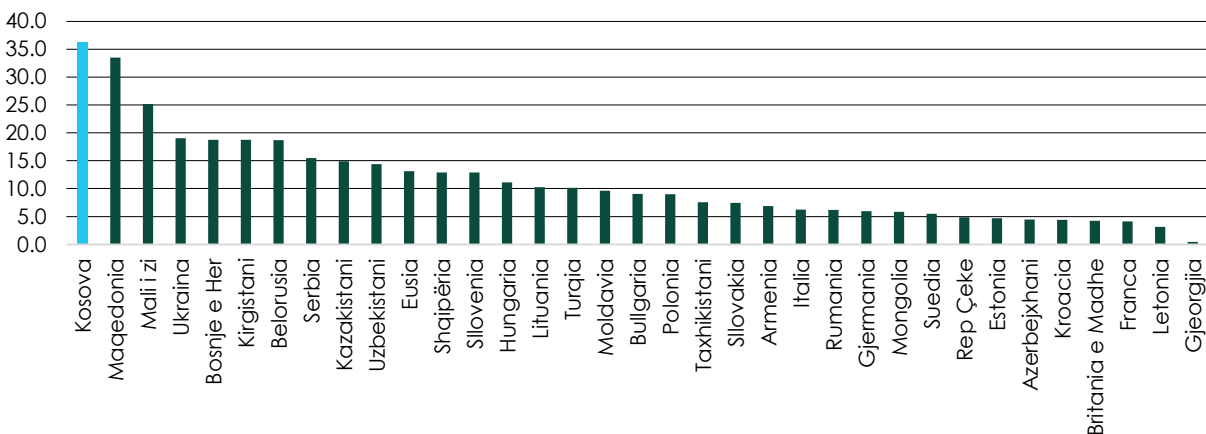
Burimi: Anketa II Jeta në Tranzicion (2011).

Figura 3.17: Cilësia e arsimit publik: përqindja e të anketuarve të cilët thonë se klasat në shkollat publike në vitin e kaluar ishin të stërmëbushura.



Burimi: Anketa II Jeta në Tranzicion (2011).

Figura 3.18: Cilësia e shëndetit publik: përqindja e të anketuarve të cilët thanë se kishte mungesë të shpesh të paarsyeshme të mjekëve në klinikat shëndetësore publike ose spitale në vitin e kaluar.



Burimi: Anketa II Jeta në Tranzicion (2011).

Përmirësimi i klimës së biznesit mund të ndihmojë në tërheqjen e investimeve të reja të jashtme që krijojnë vende pune. Raporti Të Bërit Biznes 2017 i Bankës Botërore rankon Kosovën si vendin e 60 mes 190 ekonomive të vlerësuara. Është më keq se shumica e vendeve të EJT6: IRJ e Maqedonisë (10), Serbia (47), Mali i zi (51) dhe Shqipëria (58) janë të rankuara më lartë; Bosnje e Hercegovina (81) është më ulët. Kosova përcjell vendet tjera të Ballkanit Perëndimor dhe EAQ në zgjidhjen e josphvencës.¹¹ Në treguesit tjerë të rëndësishëm – lejet e ndërtimit, qasja në elektricitet dhe kredi, mbrojtja e investitorëve minoritar, zbatimi i kontratave – Kosova (dhe krahasuesit e saj) janë largë nga më i miri. Këto të meta pengojnë firmat e reja nga hyrja në treg dhe firmat ekzistuese që të zgjerohen. Firmat më të mëdha më produktive janë zakonisht ofruesit udhëheqës të vendeve formale të punës në sektorin privat (La Porta and Shleifer, 2014) dhe përmirësimi i normës së tyre të kthimit nga investimet është instrument i politikave për krijimin e vendeve të punës dhe rritje të sektorit formal.

Figura 3.19: treguesit e qeverisjes, Rankimi global (100=Praktika më e mirë) 2015

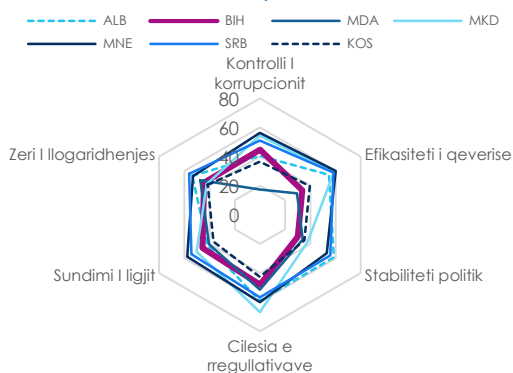


Figura 3.20: Treguesit e të bërit biznes (100=praktika më e mirë) 2017



Burimi: Kaufmann D., A. Kraay, dhe M. Mastruzzi (2010); Burimi: Raporti i Të Bërit Biznes 2017, Banka Botërore
<http://info.worldbank.org/governance/wgi/index.aspx>

Barra tatimore është relativisht e ulët. Raporti i sintezës së SCD i kohëvet të fundit (Banka Botërore 2017) tregon se në vendet e Ballkanit Perëndimor tatimet e larta të punës pengojnë krijimin e vendeve të punës dhe nxitjet për të punuar duke zvogluar ftesën për të krijuar (dhe pranuar) vende të punës në sektorin formal. Krahasuar me vendet tjera në rajonin EAQ dhe një numër të vendeve të Evropës Perëndimore, ngarkesa tatimore – dallimi mes kostos së punësimit të një punëtore dhe pagës – tenton të jetë më e lartë në rajonin e Ballkanit Perëndimor, veçanërisht

¹¹ Secila kolonë matë indeksin e distancës deri tek më i miri, ku 0 paraqet vendin me performancën më të keqe, dhe 100 është më i miri.

në vendet sikurse Bosnjë e Hercegovina dhe Serbia. Në këtë qështje, Kosova është një përjashtim, me ngarkesë të ulët tatimore, në llogari të kontributeve të ulëta të sigurimit social dhe tatimit në të ardhura personale.

Punëdhënësit përballen me kosto të larta të drejtpërdrejta dhe indirekte për punësimin e femrave të reja për shkak të neneve të pushimit të lehonisë. Kosova rankohet në pjesën e sipërme të vendeve të rajonit EAQ sa i përket gjatësisë së afatit të pushimit të paguar të lehonisë. Gratë kanë të drejtë të marrin nëntë muaj pushim familjar me pagesë dhe tre muaj pushim familjar pa pagesë. Përpos afatit të gjatë të pushimit, kostot e pushimit të lehonisë barten kryesisht nga punëdhënësit, të cilët janë përgjegjës për dy të tretat e pagesës së pushimit – kjo dallon prej rekomandimeve të ILOsë për pushimin e lehonisë i cili thotë se pagesat duhet të bëhen nga sigurimi social i detyrueshëm ose nga fondet publike me qëllim të ruajtjes së pozitës së femrave në tregun e punës (Banka Botërore, 2015a). Punëdhënësit raportojnë se kostoja e pushimit të gjatë të lehonisë nuk është vetëm financiare, por gjithashtu ndikon në produktivitet – kohë dhe resurse që nevojiten të investohen në punësimin dhe trajnimin e stafit zëvendësues. Kjo situatë çon në rezistencë në punësimin e grave të moshës kur mund të bëjnë fëmijë në tregun e punës, ku punëdhënësit në këtë rast favorizojnë meshkujt si në punësimin e tyre, ashtu edhe në ofrimin e kontratave më afatgjate për të punësuarit e rinj. Pjesëmarrësit në grupet e fokusit nxjerrën në pah se punëdhënësit pyesin kandidatët gjatë intervistave të punës për statusin e tyre familjar dhe obligimet e kujdesit ndaj fëmijëve (Banka Botërore, 2015a).

Ndërsa barra tatimore është e ulët, firmat përballen me barrë të kushtueshme rregullative, veçanërisht në formë të sistemit inspektues joefikas dhe ekstenziv. Mosefikasiteti është për shkak të disa faktorëve: (i) agjencitë e shumëta të inspektimit, inspektorët e shumtë, dhe vizitat e pakordinuara; (ii) përqendrimi i pamjaftueshëm ndaj rrezikut – shumë biznese inspektohen me gjithë nivelin e moderuar apo të ulët të rrezikut; (iii) mospërputhja, kordinimi i dobët dhe moskoherenca mes agjencive të inspektimit; dhe (iv) përqendrimi në gjetjen e shkeljeve e jo në përmirësimin e përmbushjes dhe rezultateve. Pothuajse të gjitha firmat vizitohen nga autoritetet tatimore, dhe “kërkesat për dhurata” janë të zakonshme – zyrtarët tatimor inspektuan më shumë se 90 përqind të firmave gjatë vitit të kaluar, niveli më i lartë në rajon sipas të dhënave të BEEPS 2013. Një analizë e kryer nga Projekti i Bankës Botërore për Asistencë Teknike në Ambientin e Biznesit në vitin 2013 ka gjetur përafërsisht 40 inspektorate në nivelin qendror të Kosovës dhe katër apo pesë në nivelin lokal. Këto inspektorate janë të rregulluara nga rreth 80 deri në 90 ligje të ndryshme dhe më shumë akte tjera nënligjore. Shumica e ligjeve kanë pak ose nuk kanë detaje mbi përgjegjësitë dhe të drejtat e inspektorëve dhe bizneset që i nënshtrohen inspektimeve. Kjo e bën procesin e apelit apo ankesës të paqartë dhe të pasigurtë. Hulumtimet e mëhershme kanë treguar se kjo është problem. Barra e rregulloreve pengon rritjen e firmave të vogla dhe zhvendos aktivitetin ekonomik nga firmat e vogla dhe të mesme në firmat mikro (Aterido dhe Hallëard-Driemeier, 2009; 2010).

Vështirësitë në zhvillimin e produkteve të reja, dhe në çertifikimin e produkteve ekzistuese, kufizojnë aftësitë e firmave për të konkurruar në tregjet e eksportit. Zhvillimi i produkteve të reja është esencial, veçanërisht në tregjet e eksporteve. Në Kosovë nuk ka dizajner të mjaftueshëm dhe inxhinier të prodhimit. Shumica e firmave nuk kanë funksionet e dedikuara për kërkim dhe zhvillim të produkteve. Në sektorin e përpunimit të produkteve, pronësia e fragmentuar e tokës kufizon aftësinë e përpunuesve dhe agreguesve për të dërguar sasi të mjaftueshme të prodhimeve bujqësore primare në standarde uniforme të cilësisë. Inputet dallojnë shumë në cilësi, dhe furnitorët tek përpunuesit dhe agreguesit nuk mbikqyren në mënyrë të duhur. Për më shumë, sistemet e standardizimit, akreditimit, dhe çertifikimit janë të dobëta dhe rrisin coston e sigurimit të cilësisë për firmat. Objektet vendore për testim janë të papërshtatshme, dhe organet çertifikuese nuk mund të ofrojnë çertifikim të pranuar ndërkombëtarisht. Në mungesë të standardeve krahasuese, firmat nuk kanë standardet të cilat ato aspirojnë t'i arrijnë për të përmirësuar konkurrueshmërinë. Gjithashtu tregjet eksportuese nuk kanë besim në mallrat nga Kosova pasi që atyre u mungon çertifikimi i përshtatshëm dhe nuk përmbushin standardet e kërkuara. Intervistat me firmat në industrinë përpunuese të ushqimit dhe sektorin e turizmit nxjerrin në pah mungesën e çertifikimit të dihur dhe infrastrukturës së standardizimeve në mes faktorëve që pengojnë rritjen e tyre. Në sektorin e përpunimit të drurit shumë kompani kanë sistemet e sigurimit të çertifikimit të cilësisë (siq janë ISO 9001), por u mungojnë standardet e veçanta të sektorëve siq janë vargu i çertifikimit kujdestar nga e pyjet e çertifikuara dhe të menaxhuara në mënyrë të qëndrueshme. Më gjerësisht, eksportuesit nuk janë të aftë të përdorin raportet e testimeve nga laboratorët vendore ose çertifikatat nga organet vendore për çertifikim të produkteve kur ata eksportojnë prodhimet e tyre jashtë vendit (në tregun e BE apo diku tjetër), pasi që laboratorët vendore dhe organet çertifikuese nuk pranohen ndërkombëtarisht.

Fuqia punëtore e aftësuar dobët i penalizon kompanitë kur ato provojnë të rriten. Kompanitë shfaqin vështirësi në gjetjen e punëtorëve të cilët janë të gatshëm për punë pas diplomimit nga shkollat e arsimit dhe trajnimit profesional (ATP). Kompanitë gjithashtu raportojnë nevojë të veçanta dhe të vazhdueshme për aftësi të vlerave më të larta dhe niveleve më të larta, siq janë operatorët e makinave, ekspertët e dizajnit dhe grafikës, dhe profesionistët e marketingut dhe shitjeve. Një numër i sektoreve kam shprehur pakënaqësi me sistemin ATP; përveç se aty janë mekanizmat e bashkëpunimit të pamjaftueshëm mes shkollave teknike, universiteteve, dhe bizneseve. Sektori i teknologjisë informative (TI) nuk ka numër të përshtatshëm të programuesve të trajnuar mirë apo as edhe të diplomuarve me aftësi themelore të TI, e që parandalon kompanitë në kërkimin e kontratave më të mëdha të kontraktimit të jashtëm. (mospërputhjet e aftësive janë analizuar në kapitullin 5). Megjithatë, rezultatet e testit PISA të kohëve të fundit të cilat nxjerrën në pah se më shumë se dy të tretat e të rinjë në mshën 15 vjeçare u mungon njohuria themelore në shkencë, dhe mbi tri të katërtat e tyre janë nën nivelin e duhur të leximit dhe matematikës nënvizon faktin se aftësitë e dobëta të fuqisë punëtore nuk janë vetëm si rezultat i mosefikasitetit në dizajnimin e programit të trajnimit profesional, por dhe veçanërisht marrë parasysh popullsinë e re, përmirësimi në arsimimin e përgjithshëm, dhe në arsimin e hershëm, janë prioritet.

NVMtë në të gjitha sektoret citojnë problem me marketing dhe shitje si një pengesë në çasje në tregjet eksportuese. Shumica e kompanive nuk kanë menaxhim të shitjeve të dedikuar dhe u mungojnë njohuritë e tregjeve eksportuese dhe se si të promovojnë në mënyrë efektive produktet e tyre. Promovimi i eksporteve zakonisht bëhet përmes panairëve, dhe këto kosto janë sfiduese për kompanitë. Kompanitë gjithashtu kanë mungesë të lidhjeve të qëndrueshme me blerësit në eksport dhe zingjirët në BE të tregtarëve me shumicë dhe pakicë, që rezultojnë jo vetëm në mundësi të dobëta të shitjeve por edhe në njohuri të kufizuara të trendeve të produkteve që kërkohen në treg. Edhe në tregun e mbrendshëm, kompanitë vendore kanë vështirësi të konkurrojnë me importe, pjesërisht për shkak të dizajnit dhe cilësisë së dobët të paketimit, edhe në rastik kur cilësia e prodhimit vendor është e njëjtë apo edhe më superiore.

Mungesa e qasjes në financim është një nga problemet kryesore për NVMtë. Financimet e kapitalit operativ dhe financimet e paisjeve afat-gjata janë të kufizuara dhe të shtrenjta. Me qëllim të sigurimit të kontratave për eksport dhe të furnizimit me sasi më të mëdha të mallrave, NVMtë kanë nevojë për kapital për rritje për paisje shtesë dhe për zgjerim të operacioneve. Investimi në Kërkime dhe Zhvillim (K&Zh), që përfshijnë kryesisht testimin dhe zhvillimin e prodhimeve të reja, është pothuajse joekzistent për shkak të kërkesës së madhe për investime paraprake. Aterido dhe Hallward-Driemeier (2009) kanë gjetur se përmirësimi i qasjes në financa ka ndikim pozitiv në rritjen e firmave, veçanërisht për firmat me më shumë se 10 punëtorë. Në Kosovë, mungesa e qasjes në financa është një pengesë e rëndësishme në rritjen e ndërmarrjeve mikro. Përvoja nga Projekti i Bankës Botërore për Zhvillimin e Rinisë në Kosovë (KYDP) ka treguar se firmat mikro kishin dëshirën të investonin dhe zgjeroheshin, por nuk kishin mundësi të kishin qasje në financa të përballeshme. Vlerësimi nga Banka Investive Evropiane (EIB) mbi nevojat e financimit të NVMve në Kosovë (EIB, 2016) ka gjetur se përdërisa kreditë bankare janë të disponueshme për ndërmarrjet e vogla dhe të mesme, ndërmarrjet mikro janë dukshëm të nënshërbyera. Bankat kryesore nuk u shërbejnë ndërmarrjeve mikro në Kosovë; kështu që firmat mikro kanë shumë më shumë gjasa të kenë kufizime kreditore sesa llojet tjera të firmave.

Kufizimet ndaj rritjes së firmave dallojnë ndërmjet sektorëve, por qështjet sikurse shkathtësitë e pamjaftueshme, të metat rregullative, ose mungesa e financimit ndikojnë negativisht të gjithë sektorët. Intervistat e kryera nga Banka Botërore në bashkëpunim me projektin mbi Vendet e punës dhe konkurrueshmëria, si dhe analizat e kufizimeve të rritjes së firmave të bëra nga Projekti mbi Fuqizimin e Sektorit Privat nga USAIDi nxjerrin në pah shumë brenga të përbashkëta (Tabela 3-1).¹²

¹² Ekipi bëri intervista të strukturuar me një numër prej 14 firmash në katër sektorë të tregtueshëm: dru dhe mobile (3), tekstil dhe mbathje (5), teknologji informative (4), dhe përpunim të ushqimit (2). Anketa u strukturua në katër pjesë: (i) informatat e përgjithshme lidhur me firmën dhe menaxhmentin; (ii) sekcioni i eksporteve me informata bazë, trende, dhe kufizime; (iii) sekcioni i punësimit, i cili përfshiu trendet e punësimit, llojet e punësimit, dhe kufizimet; (iv) parashikimet për të ardhmendhe marrëdhënia e tyre me ambientin e biznesit.

DALLIMET NË PRODUKTIVITETIN E PUNËS DHE DINAMIKAT E RITJES EKONOMIKE

Bizneset e suksesshme në ekonomitë me tregje efikase shtojnë inpute për zgjerimin e prodhimit. Bizneset me produktivitet të ulët kanë më shumë gjasa të tkurren ose të mbyllen (Haltiwanger, 2011). Për të fituar njohuri të mbrendshme në dinamikën e produktivitetit në Kosovë gjatë dekadës së kaluar, ky seksion analizon tri aspekte të efikasitetit alokues: (i) raportin statik mes firmave produktive dhe pjesëmarrjes së fuqisë punëtore (Olley dhe Pakes, 1996)¹³; (ii) efikasitetin alokues dinamik i cili përfshinë ndryshimet në produktivitet të lidhura me zgjerimin apo tkurrjen e firmave dhe me themelimin apo mbylljen (Foster et al. 2006); dhe (iii) analizat (e regresionit) multivariate të produktivitetit duke përdorur efektet e sektorit dhe lokacionit.

Gjatë dekadës së kaluar, fuqia punëtore ishte vendosur në firmat më produktive, edhe pse efikasiteti mbetet relativisht i ulët sipas standardeve ndërkombëtare. Metoda e analizave të produktivitetit statik sipas Olley dhe Pakes (1996) dekomponon një indeks të produktivitetit agregat të peshuar në një kovariancë dhe produktivitet të papeshuar. Kovarianca, nëse është pozitive, nënkupton se firmat produktive kanë pjesë më të madhe. Analizat gjetën se efikasiteti i alokimit të fuqisë punëtore ka qenë në rritje gjatë dekadës së kaluar (Figura 3-21). Kovarianca mund të dekompozohet në katër përbërës: efekti pozitiv i (i) firmave më të mëdha që janë më produktive ose (ii) firmat më të vogla që janë joproduktive, dhe efekti negativ i (iii) firmat e mëdha që janë më pak produktive ose (iv) firmat më të vogla që janë më shumë produktive (Figura 3-22). Në Kosovë, përderisa firmat e mëdha produktive llogariten për shumicën e kësaj variance pozitive, gjithashtu edhe kontributi i firmave të vogla joproduktive ka qenë i rëndësishëm. Ka dallime sektorale, por ky trend kishte përputhje. Për shembull, si në industrinë përpunuese edhe në shërbime pjesmarrja më e madhe ndërlidhet në mënyrë konsistente me firmat e mëdha më produktive (Figurat 3-23 dhe 3-24). Në vitin 2014, kovarianca ishte 0.08 në industrinë përpunuese dhe 0.26 në shërbime, duke treguar se sektori i shërbimeve është më efikas në vendosjen e fuqisë së saj punëtore. Në kushte krahasuese, edhe pse efikasiteti në të dy sektoret ishte i ulët – për industrinë përpunuese të SHB kovariancat ishin 0.5 në vitet 1990ta.

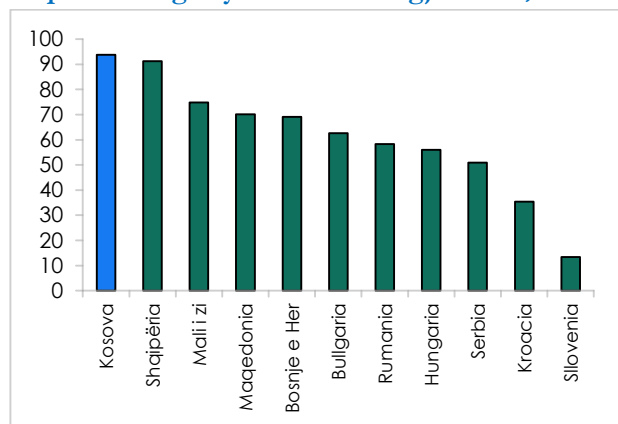
Tabela 3.1: Firmat shprehin brenga të ngjajshme në rritje në disa sektorë kryesor në Kosovë

Kufizimet kryesore →	Marketingu dhe shitjet	Zhvillimi dhe cilësia e prodhimeve	Shkathtësitë e fuqisë punëtore	Financat
Përpunimi i drurit	<ul style="list-style-type: none"> - Promovim të kufizuar; - Mungesa e menaxherëve të dedikuar të shitjes; - Mungesa e njohjes së tregut të eksporteve ose strategjisë për promovim të eksporteve. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mungesa e dizajnerëve dhe inxhinierëve të prodhimit; - Shumica e kompanive nuk kanë funksionet e dedikuara të K&Zh 	<ul style="list-style-type: none"> - Mungesa e gatishmërisë së të diplomuarve në shkollat e orientimit profesional (VET); - Kompanitë ndjehen të shkëputura nga sistemi VET; - Vështirësitë në plotësimin e pozitave me shkathtësi të larta (operues të makinave CNC, ekspertë të dizajnit/grafikës, profesionist të marketingut). 	<ul style="list-style-type: none"> - Mungesa e qasjes në financa për kapital punues; - Financimi i paisjeve afatgjate është i kufizuar dhe i shtrenjtë - Financimi i eksporteve është i kufizuar.
Veshje dhe lëkurë	<ul style="list-style-type: none"> - Aktivitetet promovuese nuk janë sistematike dhe shpesh joformale (përmes kontakteve personale); - Kostot e promovimit konsiderohen të larta nga shumica e kompanive; 	<ul style="list-style-type: none"> - Mungesa e dizajnerëve të mirë për përditësimin /zgjerimin e linjave të prodhimit; 		<ul style="list-style-type: none"> - Mungesa e qasjes në financa të kapitalit punues; - Financim i kufizuar i paisjeve;

¹³ Metoda e propozuar nga Olley dhe Pakes (1996) dekomponon produktivitetin agregat në një produktivitet agregat të papeshuar dhe në një kovariancë. Kovarianca e matë efiqencën alokuese, ose sasinë deri tek e cila firmat me produktivitet më të madh marrin pjesë më të madhe të fuqisë punëtore.

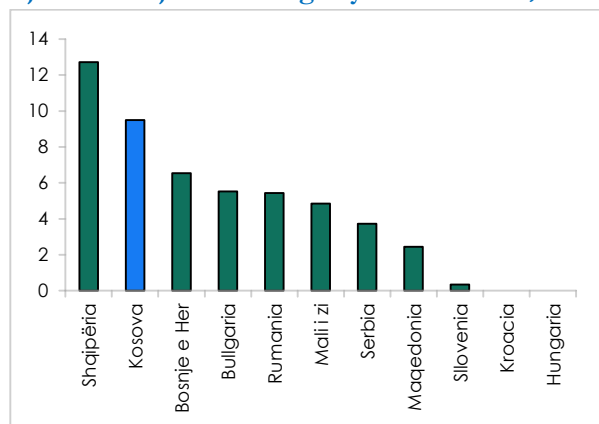
Kufizimet kryesore →	Marketingu dhe shitjet	Zhvillimi dhe cilësia e prodhimeve	Shkathtësitë e fuqisë punëtore	Financat
	<ul style="list-style-type: none"> - Mungesa e menaxhmentit të dedikuar të shitjeve. 			<ul style="list-style-type: none"> - Mungesa e zgjerimit / rritjes për kokë banori.
Përpunimi i ushqimit	<ul style="list-style-type: none"> - Qasje e kufizur tek zingjirët e tregtisë me shumicë / pakicë të ushqimit në BE; - Mungesa e njohurive mbi trendet e dizajnit të produkteve; - Dizajn dhe cilësi e dobët e paketimit, edhe për produktet me cilësi të lartë. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pronësia e fragmentuar e tokës kufizon aftësinë e përpunuesve të furnizojnë sasi të mjaftueshme të prodhimeve bujqësore primare në një cilësi dhe standard të njejtë; - Mungesa e monitorimit të përshtatshëm të furnitorëve për cilësinë e prodhimit; - Marrdhëniet kontraktuale të pa krijuara si duhet mes kultivuesve dhe përpunuesve; - Investime të kufizuara në zhvillimin e prodhimeve të reja; - Mungesa e çertifikimit ndërkombëtar të sigurisë dhe cilësisë së ushqimit. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mungesa e ekspertizës për prodhime të vlerës më të lartë; - Bashkëpunimi i papërshtatshëm me shkollat bujqësore/teknike. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mungesa e financimit të kapitalit të punës; - Mungesa e kapitalit të rrezikut/rritjes për të zgjeruar operacionet.
TIK (ICT)	<ul style="list-style-type: none"> - Mungesa e burimeve të dedikuara të marketingut ose lidhjeve me tregjet Perëndimore. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mungesa e zhvillimeve proaktive të produkteve dhe K&Zh 	<ul style="list-style-type: none"> - Furnizim i papërshtatshëm dhe qarkullim i lartë i programerëve të mirë; - Bashkëpunim i pazhvilluar ndërmjet universiteteve dhe shkollave profesionale në lëminë e TIK. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mungesa e kapitalit të rrezikut/rritjes që e pengon K&Zh dhe zhvillimin e produkteve.
Turizëm	<ul style="list-style-type: none"> - Mungesa e strategjisë së përgjithshme të turizmit; - Nuk ka organizata shtesë të turizmit që merren me marketing; - Infrastruktura e dobët (rrugët, hartat, shenjat, caktimet e parqeve/monumenteve). 	<ul style="list-style-type: none"> - Miratimi i standardeve ndërkombëtare për turizëm/akomodim të qëndrueshëm ka qenë i ngadaltë. 	<ul style="list-style-type: none"> - Trajnim i pamjaftueshëm i fuqisë punëtore; - Nuk ka institucion të arsimit/trajnit të dedikuar mikpritjes/turizmit. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vështirësi në tërheqjen e financimit banker për shkak të rrezikut të lartë dhe madhësisë së vogël të firmave.
Burimi: Rezultatet e bazuara në intervistat e strukturuar të ekipit me firmat në Kosovë				

Figura 3.21: Përqindja e firmave që u inspektuan nga zyrtarët tatimor gjatë vitit, 2013.



Burimi: Të dhënat nga BEEPS 2013.

Figura 3.22: Përqindja e firmave ku u kërkuar një dhuratë joformale nga zyrtarët tatimor, 2013.



Burimi: Të dhënat nga BEEPS 2013.

Efektet e themelimit dhe mbrenda-firmave kishin efektet më të fuqishme në rritjen e produktivitetit.

Anlizat e efikasitetit të dinamikave të alokimit nxjerrin në pah se firmat mund të rrisin produktivitetin duke pushuar punëtorët nga puna, por firmat më produktive u zgjeruan (Figura 3-25). Firmat të cilat hynë në treg në fillim të periudhës (2005), qoftë si kompani të reja apo spinofe nga ndërmarrjet me pronësi shtetërore, kontribuan në rritjen më të madhe të produktivitetit në vitet e para. Kjo veçanërisht është theksuar në sektorët e transportit, deponimit dhe komunikimeve (Figura 3-26). Pas krizës financiare ndryshimet e produktivitetit erdhën më shumë “nga mbrenda” (p.sh. mbajtja e pandryshueshme e pjesmarrjes) humbja e produktivitetit të firmave në vitin 2010, rimëkëmbja në vitin 2011. Firmat që u bënë më produktive zvogluar pjesëmarrjen e tyre në punësim, siq u tregua përmes “termit ndërmjem” negativ, por efekti ishte i vogël. Firmat produktive rritën pjesëmarrjen në punësim, sikurse efektet “në mes” ishin kryesisht pozitive, por të vogla. Në tërësi, mbyllja e firmave solli përfitime të shpërfillshme në produktivitet: firmat joefikase u mbyllën, por jo aq shumë sa për të bërë dallimin. Efektet e mëdha “të mbrendshme” të lidhura me krizën financiare¹⁴ sygjerojnë se ndryshimet e produktivitetit rezultuan nga tronditjet e kërkesës, veçanërisht në sektorët sikurse tregtia, dhe jo nga zgjerimi apo tkurja.

Figura 3.23: Dekompozimi static i indeksit të outputit për punëtor në të gjithë sektorët

¹⁴ Duke qenë ekonomi e mbyllur, trauma e kërkesës pas krizës financiare ka gjasë të ketë ardhur nga remitencat më të ulëta.

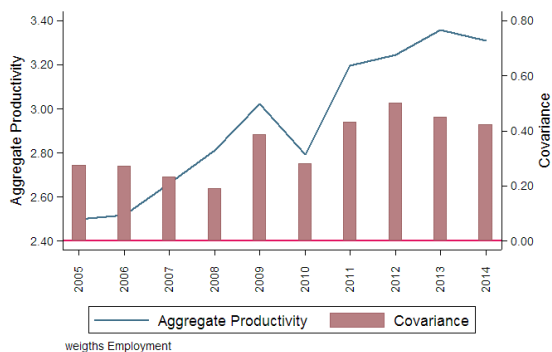


Figura 3.25: Dekompozimi statik i indeksit të prodhimit për kokë punëtori në industrinë përpunuese

Figura 3.24: Komponenti i kovariancës sipas madhësisë së firmave

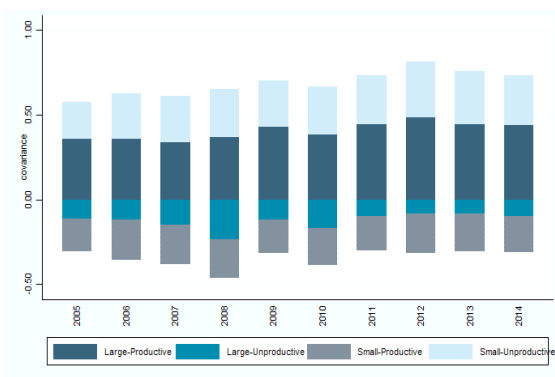
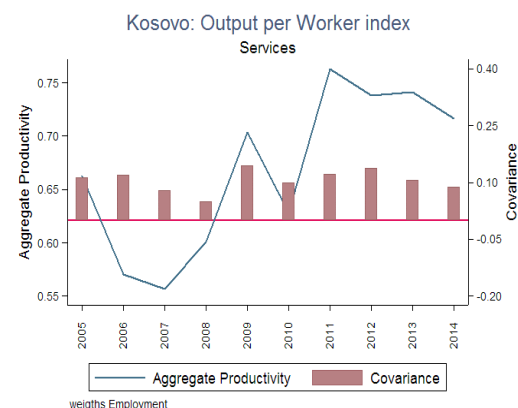
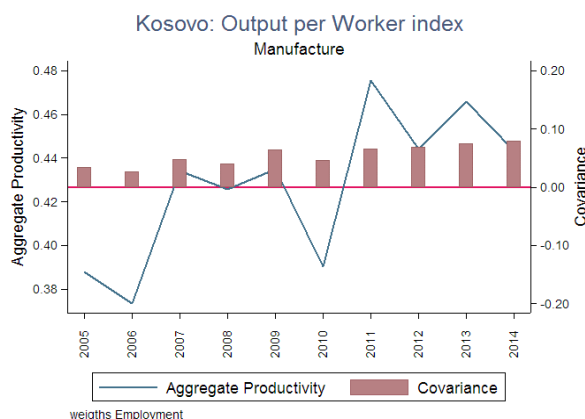


Figura 3.26: Dekompozimi statik i indeksit të prodhimit për kokë punëtori në shërbime



Burimi: vlerësimet e stafit bazuar në të dhënat nga regjistri i firmave.

Figura 3.27: Dekompozimi i dinamikave të ndryshimit në produktivitet (2005 deri 2014)

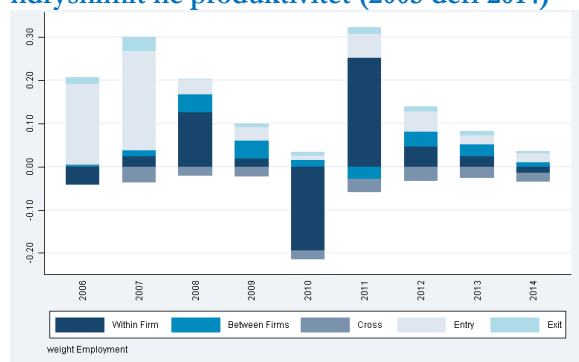
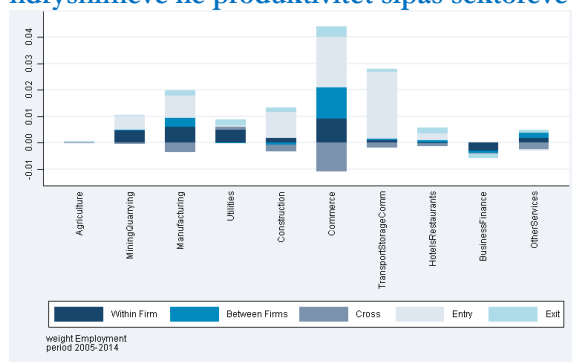


Figura 3.28: Dekompozimi i dinamikave të ndryshimeve në produktivitet sipas sektorëve



Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në të dhënat e regjistrat të bizneseve.

Firmat e mëdha, eksportuese dhe në pronësi të huaj janë më produktive. Regresionet e përcaktuesve të produktivitetit, të matura si logaritmi i të hyrave për kokë të punëtorit, dhe të llogaritura për vite, lokacion (niveli i provincës), dhe efektet e industrisë (niveli 2-shifror), tregojnë një raport pozitiv mes produktivitetit dhe karakteristikave të firmave siç janë madhësia e firmës, pronësia e huaj dhe statusi eksportues (Shenimi 3), pasi që pjesmarja e shitjeve nga eksportet gjithashtu është një përcaktues pozitiv i produktivitetit (Tabela e aneksit A-2). Në

të gjitha sektorët, në raport me industrinë përpunuese, produktiviteti është më i lartë në tregti, ndërtimtari, dhe bujqësi, ndërsa më i ulët në shërbime. Së fundmi, ka dëshmi se sektorët me koncentrim më të lartë nuk janë as më shumë e as më pak produktiv, edhe pse ata me koncentrim më të madh të të hyrave (një zëvendësim për më pak konkurrencë) janë më pak produktiv. Një shkallë më e lartë e koncentrimit në tregjet e shitjes, e matur sipas Indeksit të Herfindalit, është e ndërlidhur me produktivitet më të ulët. Monopolet në tregun e vogël të Kosovës do të ishin diçka normale, megjithatë, produktiviteti i tyre i ulët ka të ngjarë të tregojë se këto firma nuk po investojnë apo nuk bëjnë inovacion.

SHENIMI 3: EKSPORTUESIT: JETOJNË MË GJATË & BËJNË MË SHUMË

Që nga viti 2011, rreth 10 përqind e firmave në bazën e të dhënave kanë eksportuar, me një mesatare prej 23 përqind të të hyrave që kanë ardhur nga eksportet. Këto firma janë kryesisht në dy sektore: industri përpunuese (~32 përqind) dhe tregti (~37 përqind), dhe kryesisht në kryeqytet (53 përqind) dhe në një shkallë më të vogël në Prizren (12.5 përqind). Mesatarisht firmat eksportuese janë paksa më të vjetra dhe dukshëm më të mëdha se jo-eksportuesit.

Ka edhe dallime tjera të rëndësishme. Pagat në firmat eksportuese janë dukshëm më të larta, edhe pse dallimi në rritje të pagave është i parëndësishëm. Firmat eksportuese kanë një normë më të lartë të mbijetesës sesa firmat tjera. Rezultatet e regresionit tregojnë se gjasat e mbylljes së një firme janë dukshëm më të ulëta – gati 28 përqind – për një firmë eksportuese.

Firmat eksportuese janë dukshëm më productive edhe kur kontrollohet për sektorin dhe regjionin. Literatura sygjeron dy arsye për këtë: firmat më produktive vet zgjedhen në eksporte dhe/ose mësojnë duke eksportuar. Baza e të dhënave nuk na lejon të ndahen arsyet e këtij raporti, dhe të dyja mund të jenë të rëndësishme.

Firmat e vogla, eksportuese dhe më produktive kanë më shumë gjasa që të rriten. Analizat e regresioneve të rritjes së punësimit në firmat në fazën menjëherë pas krijimit¹⁵ (rritja pas themelimit duke përjashtuar mbylljen e firmave) nxjerr në pah se firmat e vogla¹⁶ kanë norma më të larta të rritjes¹⁷ krahasuar me firmat mikro, duke mbajtur variablat tjera të pandryshuara si: moshja, pronësia dhe lokacioni i firmave, viti dhe industria (lloji i aktivitetit) (Tabela e aneksit A-2). Megjithatë, norma më e lartë e rritjes e firmave të vogla zhduket kur llogaritet një vlerësim i produktivitetit. Me rritjen e moshës së firmave, normat e rritjes së tyre tentojnë të bien. Në ekonomitë në zhvillim firmat e vogla kanë rritje më të madhe tipike të punësimit (shiko Ayyagari et al.). Firmat e huaja rriten më

¹⁵ Këtu masa e *rritjes së punësimit* është ndryshimi në numrin e punëtorëve të ndërmarrjes e ndarë nga mesatarja e thejshë e punëtorëve të firmës. Masa është simetrike rreth zero dhe e kufizuar nga vlerat -2 dhe +2. Përderisa është e lidhur në mënyrë monotone me normën e rritjes konvencionale dhe përafrim të ordhprir të dytë të diferencës së parë logaritmike, kjo masë lejon kalkulimin e rritjeve kuptimplote për firmat që vuajnë nga zgjerimi ose tkurrja e menjëhershme, duke mënjeluar qdo trajtim arbitrar të atyre që janë jasht grupit (outlajerave). Kjo masë është përdorë shumë për të matur krijimin e vendeve të punës dhe ndërprerjen e tyre (shiko Davis dhe Haltiwanger, 1992, dhe Davis, Haltiwanger dhe Schuh, 1999).

¹⁶ Variablat zëvendësuese për madhësinë i referohen madhësisë mesatare mes dy viteve të periudhës së rritjes. Kjo mënjanon gabimin që shpie përpjetë të koeficientëve të vlerësuar duke përdorur vitin bazë ose gabimin që shpie teposhtë që rezulton nga përdorimi i vitit të fundit të periudhës së rritjes. Kjo bëhet për të marrë parasysh korrelacionin invers mes madhësisë së firmës dhe rritjes “kthimi i efektit mesatar” i cili do të jepte rezultate kallëp.

¹⁷ Ka të ngjarë se normat e rritjes të jenë më të larta sa ë e vogël që të jetë firma, edhe pse në normën e njejtë firma do të shtojë më shumë vende pune. Firmat mikro në këtë rast nuk rriten. Siq kemi parë në analizat e pakushtëzuara, firmat e mëdha, duke kontrolluar për produktivitetin kanë rritje negative krahasuar me firmat mikro.

ngadalë, e që mund të jetë një simptom i kufizimeve në ambientin e biznesit¹⁸. Regresionet e dyta dhe të treta shtojnë një variabël zëvendësuese për eksportues dhe variablat zëvendësuese të cilat paraqesin kuartalet e produktivitetit të vonuar, respektivisht¹⁹. Këto karakteristika janë të lidhura me rritjen më të lartë të punësimit. Firmat në përqindjet prej 25-75 të shpërndarjes së produktivitetit të firmave ka të ngjarë të rriten 15 përqind më shumë se ato në pjesën e poshtme prej 25 përqind. Kjo është në përputhje me “shkatërrimin kreativ”, d.t.th. ku firmat më shumë produktive zgjerohen dhe firmat më pak produktive tkurren.

Rritjet e produktivitetit janë të lidhura me tkurrjen e punësimit në vitet e mëhershme dhe me zgjerimin e punësimit kah fundi i periudhës. Vlerësimet e regresionit të cilat lidhin efektet mesatare të ndryshimeve mbrenda firmës në produktivitet dhe me ndryshimet në punësim nxjerrin në pah se, në tërësi, një rritje prej 10 përqind në produktivitet është e ndërlidhur me një tkurrje të vogël në punësim prej 0.6 përqind. Ky efekt nuk është linear, dhe zvoglohet me rritjen e produktivitetit të firmave. Moshë e firmës është në raport pozitiv me rritjen e punësimit. Kur analizohet lidhja mes produktivitetit dhe rritjes së punësimit ndaras për dy periudha (2005-2010 dhe 2011-2014), vlerësimet nxjerrin në shesh një raport negativ ndërmjet produktivitetit dhe rritjes së punësimit në vitet e hershme, dhe një zgjerim të punësimit në firmat më produktive në vitet e mëvonshme.

Figura 3.29: Produktiviteti dhe punësimi në Kosovë

Employment (log) - Fixed Effects					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			2005-2010	2011-2014	2011-2014
age	0.0524*** (0.00134)	0.0525*** (0.00133)	0.0593*** (0.00177)	0.0384*** (0.00195)	0.0383*** (0.00194)
Y/L -log	-0.0652*** (0.00329)	-0.0381*** (0.00790)	-0.0660*** (0.00962)	0.0367*** (0.00805)	0.0363*** (0.00802)
Y/L squared -log		-0.00526*** (0.00143)	-0.00712*** (0.00154)	-0.0252*** (0.00151)	-0.0253*** (0.00150)
export share					0.201*** (0.0437)
Constant	0.723*** (0.0106)	0.695*** (0.0125)	0.727*** (0.0179)	0.793*** (0.0211)	0.794*** (0.0211)
Observations	142,102	142,102	73,987	68,115	68,115
R-squared	0.107	0.107	0.101	0.057	0.058
Number of id	33,526	33,526	22,684	25,154	25,154
R2	0.107	0.107	0.101	0.0567	0.0575
R2-adjusted	0.106	0.107	0.100	0.0566	0.0575
Between R2	0.00527	0.00610	0.0299	0.0156	0.0138
Overall R2	7.58e-05	0.000289	0.0185	0.0159	0.0141
Within R2	0.107	0.107	0.101	0.0567	0.0575
Robust standard errors in parentheses					
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1					

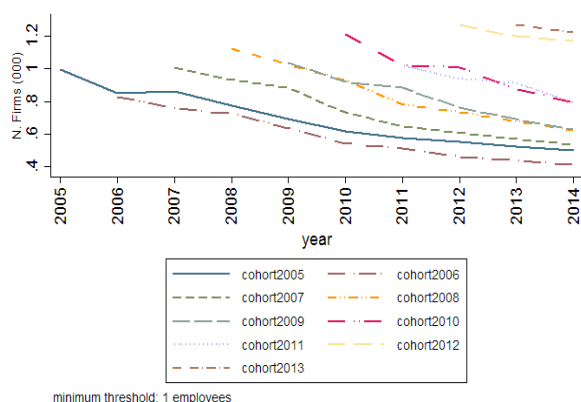
Firmat më të mëdha, më produktive dhe që eksportojnë kanë më pak gjasa që të mbyllen. Duke hulumtuar numrin e firmave dhe punëtorëve sipas grupeve sygjeron se më shumë firma u themeluan në sektorin privat të Kosovës në grupet më të vonshme, por ato kanë shtuar më pak punëtor. Numri i firmave ka rënë shpejtë

¹⁸ Firmat e huaja dhe firmat eksportuese nuk janë të njejtat. Vetëm 10 përqind të firmave të huaja janë eksportuese, edhe pse kjo është dukshëm më shumë se 4.2 përqind e firmave në pronësi vendore të cilat eksportojnë. Duhet shënuar se si firmat e huaja dhe ato eksportuese janë zakonisht më të mëdha, mesatarisht, por regresionet e rritjes së punësimit janë të kushtëzuara me madhësinë e firmave.

¹⁹ Kategoria që mungon është 25 përqindëshi i firmave më pak produktive. LPQq2 përfshinë firmat në mes (nga 25 deri 75 përqind) dhe LPQq3 është 25 përqindëshi në majë.

dhe njëjtë në të gjitha grupet, por më pak ka rënë numri i punëtorëve. Në vend të kësaj, firmat e mbijetuara janë rritur (Tabela e aneksit A-3). Normat e vlerësuara të mbijetesës²⁰, tregojnë se firmat më të mëdha dhe më produktive kanë më pak gjasa që të mbyllen (Tabela e aneksit A-4). Eksportuesit mbijetojnë për periudha më të gjata por firmat e huaja kanë më shumë gjasa që të mbyllen. Në të gjithë sektorët, firmat në komunalie dhe hotelet/restaurantet kanë më shumë gjasa që të mbyllen sesa firmat në industrinë përpunuese.

Figura 3.30: Numri i firmave ('000) sipas grupeve



Burimi: vlerësimet e stafit bazuar në të dhënat e regjistrit të firmave.

Pagat mesatare në të gjithë sektorët u rritën gjatë periudhës së studiuar, por rritjet u ngadalësuan nga fundi i periudhës. Pagat reale u rritën gjatë dekadës së fundit ku asnjë regjion apo sektor nuk mbeti prapa (Figura 3). Prishtina kishte rritjen më të lartë të pagave reale gjatë periudhës, por të gjitha kategoritë kishin rritje të pagave reale. Rritjet e pagave gjithashtu mund të vëzhgohen nëpër sektore, edhe pse sektorët e tregtisë dhe shërbimeve paguan pagat më të larta reale. Ekziston një kërcim i vëzhgueshëm në paga nga viti 2010 në vitin 2011, i lidhur me miratimin e ligjit të parë për pagat minimale. Ligji kërkon që punëtorët më të rinj se 35 vjeç duhet të paguhet të paktën €130 në muaj, ndërsa ata me moshë më të madhe se 35 vjeç duhet paguar të paktën €170.²¹ Nuk u bënë dallime bazuar në përvojë, lloj të pozitës, ose sektor ose aktivitet.

Figura 3.31: Numri i punëtorëve ('000) sipas grupeve

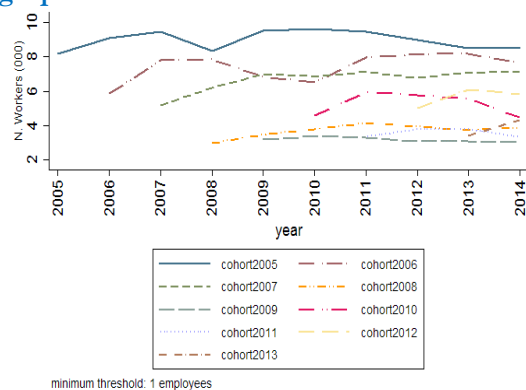
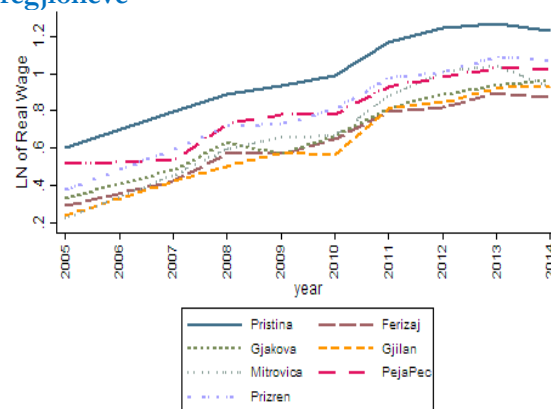


Figura 3.32: Pagat reale mesatare sipas regjioneve



Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në të dhënat e regjistrit të bizneseve.

²⁰ Normat e mbijetesës janë nxjerrë nga vlerësimet probit dhe raportet hazard nga një regression Cox. Modeli Cox i regresionit proporcional-hazard është një analizë e mbijetesës e cila hulumton marrëdhënien mes shpërndarjes së të mbijetuarve dhe kovariantëve gjatë një periudhe kohore. Metoda Breslow është përdorur për të ndërprerë lidhjet.

²¹ Republika e Kosovës, Ministria e Punës dhe Mirëqenjes Sociale. <http://mpms.rks-gov.net/News/PublicationNews/tabid/134/articleType/ArticleView/articleId/753/language/en-US/The-minimum-wage-for-2011-in-Kosovo-will-be-170-euros-at-the-national-level.aspx>

Firmat më të mëdha paguajnë më shumë; firmat më të reja kanë rritjet më të larta të pagave. Analizat e regresioneve nxjerrin në pah se pagat janë të lidhura pozitivisht dhe në mënyrë monotone me madhësinë (Tabela e aneksit A-6) dhe se, gjërat tjera të pandryshuara, firmat e mëdha paguajnë paga më të larta. Firmat e huaja paguajnë gati 80 përqind paga më të larta se sa firmat vendore. Firmat më produktive dhe eksportuesit gjithashtu paguajnë më shumë - premiumi i pagës për firmat eksportuese është 15 përqind. Mosha e firmave nuk duket të ketë një lidhje të qartë me pagat, megjithatë, firmat e reja (më pak se pesë vite) janë ato ku punëtorët përjetojnë rritjen më të shpejtë të pagave. Ky rezultat është i qëndrueshëm sipas specifikimeve të ndryshme, përfshirë sipas sektorit, regjionit, dhe pronësisë. Gjithashtu, firmat më produktive – veçanërisht ato në 25 përqindëshin në majë të produktivitetit – kanë rritje më të shpejtë të pagave sesa firmat që janë më pak produktive (Tabela e aneksit A-7).

Rritjet e produktivitetit ishin të lidhura me zgjerimin e punësimit në vitet e fundit, por kush po i merr këto vende pune? Ky kapitull ka konsideruar pyetjet rreth krijimit dhe shuarjes së vendeve të punës në sektorin formal – cilat lloje të firmave krijojnë vende pune, cilat ishin rezultatet e sektorit formal në krijimin e vendeve të punës përgjatë kohës, a mund të rriten firmat e vogla në Kosovë, dhe lidhjet mes rritjes së firmave dhe produktivitetit. Kapitulli i radhës kthehet nga analizat e anës së ofertës së fuqisë punëtore për të konsideruar se kush ka vende pune, çfarë lloje të vendeve të punës, dhe çfarë faktorësh mund të pengojnë një pjesmarrje më të madhe në fuqinë punëtore në Kosovë.



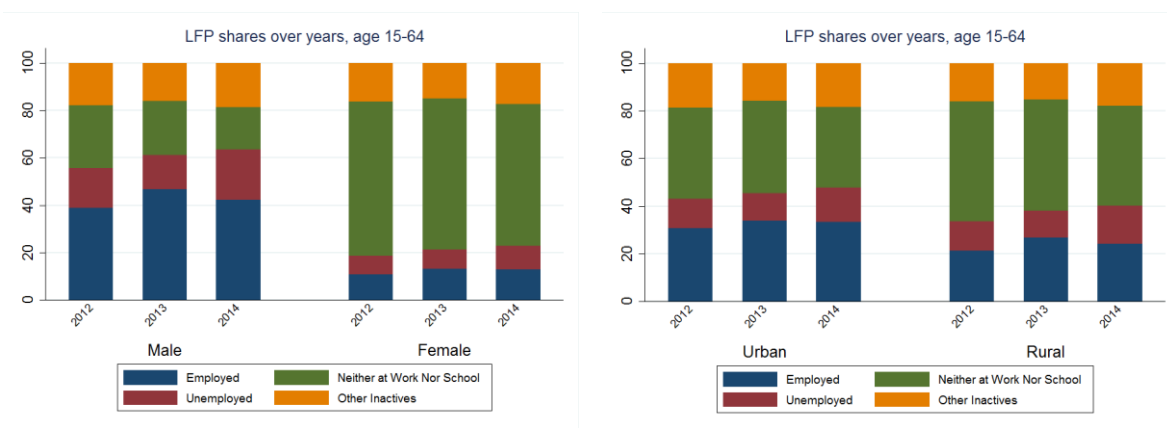
4. KUSH ËSHTË AKTIV? KUSH PO GJENË VENDE PUNE?

Vendet e punës, e në veçanti vendet e mira të punës, janë kritike për prosperitetin e përbashkët, por relativisht pak njerëz, veçanërisht femra, janë të punësuar në Kosovë. Ky kapitull mbështetet në të dhëna nga Anketa e Fuqisë Punëtore për të përshkruar trendet e punësimit, papunësisë dhe mosaktivitetit, si dhe bën lidhjen mes punësimit dhe varfërisë. Gjithashtu, ky kapitull fillon një analizë të informalitetit, trendet dhe impikimet e tij.

EVOLUIMI DHE SHPËRNDARJA E VENDEVE TË PUNËS NË KOSOVË

Pjesmarrja në fuqinë punëtore është shumë e ulët, veçanërisht mes femrave. Rreth 57 përqind e popullsisë në moshë pune ishte joaktive në vitin 2014. Niveli i mosaktivitetit është më i lartë në zonat rurale se sa në ato urbane. Një karakteristikë e veçantë e mosaktivitetit është në normat e larta mes femrave – 37 përqind e meshkujve në moshë pune ishin joaktiv, por norma mes femrave ishte më shumë se dyfishi i kësaj: 77.2 përqind.

Figura 4.1: Treguesit kryesor të tregut të punës



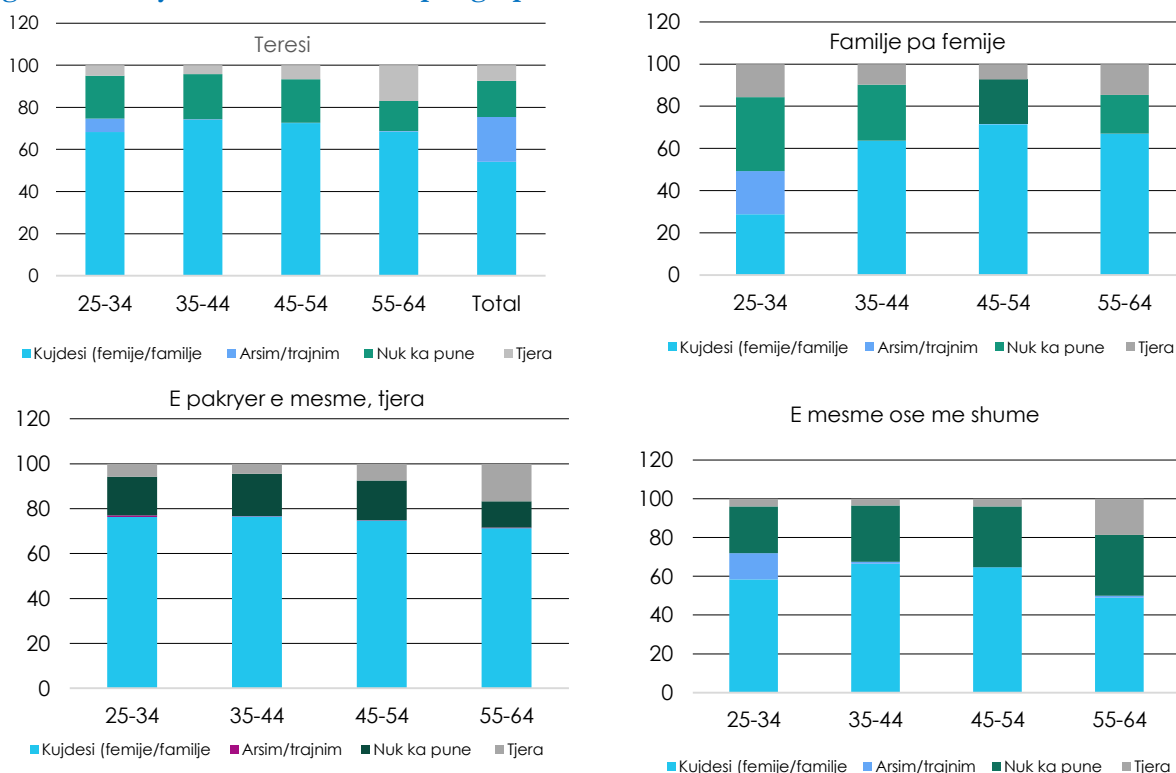
Burimi: Vlerësimet e stafit të bazuara në të dhënat nga AFP. Shënime: Tjera joaktive i referohet popullsisë joaktive neto nga JPAT (NEET).

Përgjegjësitë familjare janë arsyeja kryesore për mosaktivitetin e femrave në tregun e punës. Mosaktiviteti mes meshkujve është kryesisht i varur nga tregu – arsimi/trajnimi ose besimi se nuk ka vende të punës të disponueshme – ndërsa arsyet kryesore mes femrave janë të lidhura me familjen. Gati gjysma e meshkujve joaktiv e që janë në moshë pune përmendin arsimin/trajnimet si arsye primare, por vetëm një e pesta e femrave joaktive

janë jashtë fuqisë punëtore për këto arsye. Në anën tjetër, mbi 50 përqind e femrave joaktive përmendin përgjegjësitë personale/familjare, përfshirë kujdesi ndaj fëmijëve dhe të rriturve të paftë si arsyen kryesore për mosaktivizim, krahasuar me vetëm gjashtë përqind të meshkujve.

Përgjegjësitë familjare janë më pak shtytës i mosaktivitetit për femrat me më shumë arsim ose ato në grupet e më të rinjve. Përgjatë grupeve, pjesa e kujdesit për fëmijë e kombinuar me përgjegjësitë tjera familjare duket të jetë e pandryshueshme, por në ekonomitë familjare pa fëmijë (Figura 4.2), pjesa e femrave në grupmoshën 35-44 e që nuk janë aktive për arsye të përgjegjësisë familjare është pothuajse 10 pikë përqindje më e ulët se në grupmoshën 45-54. Është rasti i njëjtë me femrat me arsim të mesëm të papërfunduar ose më pak arsim kanë më shumë gjasa të jenë joaktive për shkak të përgjegjësisë familjare sesa femrat në grupmoshën e njëjtë me shkollë të mesme ose më shumë të përfunduar. Në grupin e fundit, pjesa e femrave që janë joaktive për shkak të besimit se nuk ka vende të disponueshme pune gjithashtu është më i lartë me pjesëmarrje dhe madhësi të njëjtë (rreth 10 pikë përqindje ose më shumë).

Figura 4.2: Arsyet e mosaktivitetit sipas grup moshave



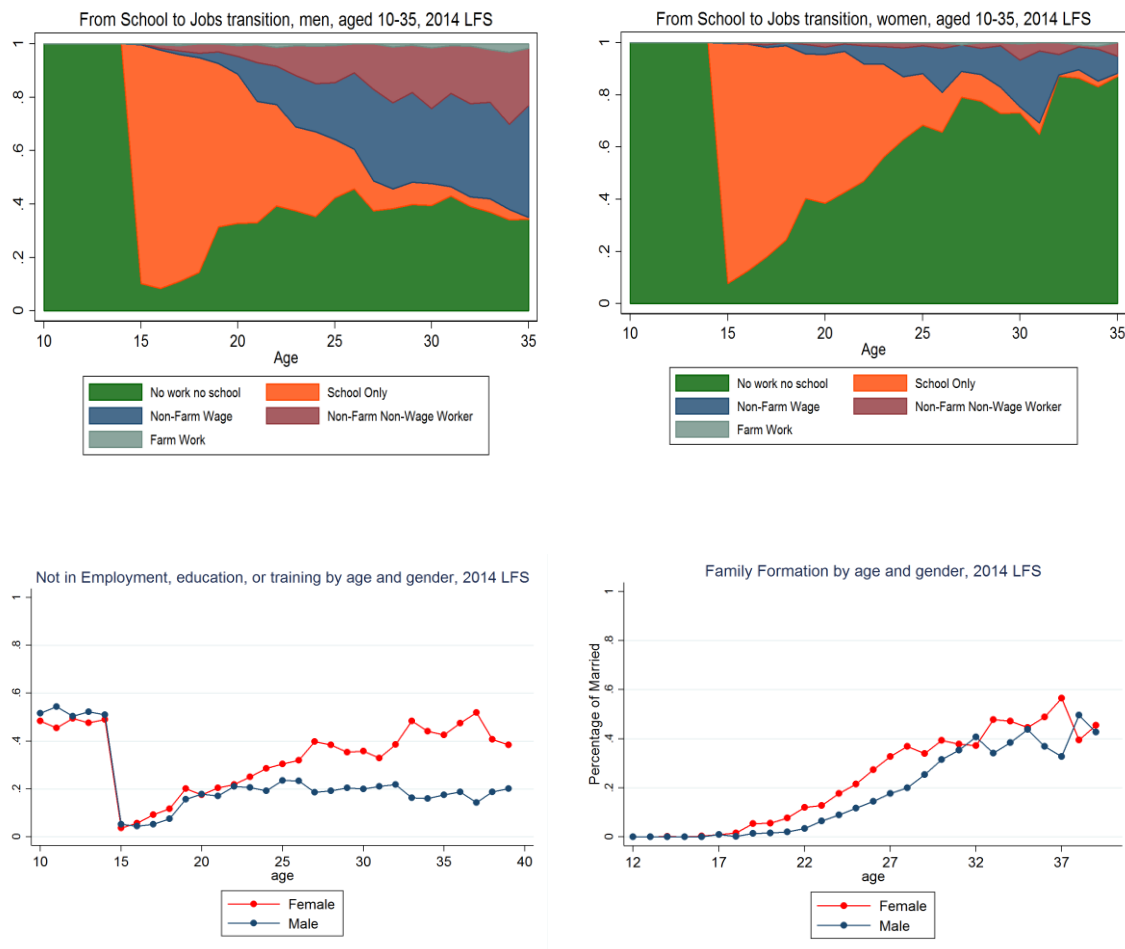
Burimi: Vlerësimet e stafit të bazuara në të dhëna të AFP 2014.

Mosaktiviteti mes femrave është i lidhur me krijimin e familjeve. Mes meshkujve të rinj, punësimi fillon rreth moshës 18 vjeç, pasi që të bie numri i atyre që vazhdojnë shkollën, por për femrat tranzicioni fillestar pas shkolle duket të jetë mosaktiviteti, e jo punësimi. Adoleshenca e vonshme është gjithashtu fillimi i krijimit të familjeve mes femrave në Kosovë, me përqindje që rritet mes atyre në të njëzetat dhe në të tridhjetat. Gjatë këtyre moshave, përqindja e atyre që nuk janë në arsim, punësim, ose trajnim (norma e JAPT) mes meshkujve është ose e pandryshueshme ose në rënie, ndërsa për femrat vazhdon të rritet deri në moshën 40 vjeçare.

Disponueshmëria e kujdesit për fëmijë shpesh është problematik. Sipas të dhënave me përfaqësim nacional nga Anketa e Jetës në Tranzicion, në më shumë se 95 përqind të familjeve me fëmijë nën moshën gjashtë vjeç, kujdesi për fëmijë ofrohet vetëm nga antarët e familjes, dhe vetëm dy përqind varen nga ose institucionet publike ose ato private të kujdesit për fëmijë. Kjo është incidenca e dytë më e ulët në kujdesin institucional për fëmijë në rajonin EAQ (e dyta vetëm pas Republikës Çeke), dhe shumë nën mesataren rajonale (Figura 4.4). Përdërisa ekziston një

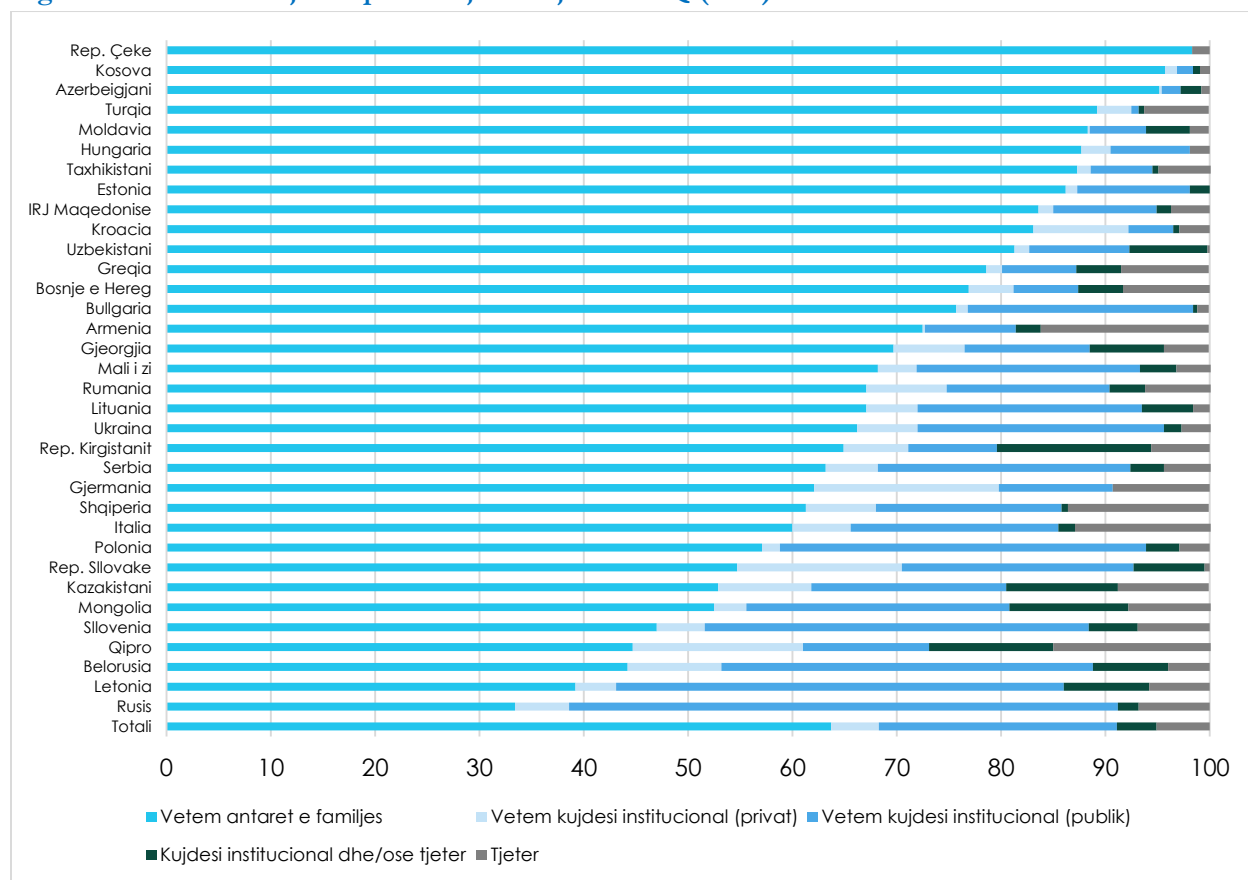
raport pozitiv mes pjesmarrjes së kujdesit institucional për fëmijë dhe BPVsë për kokë banori në një vend, incidence e kujdesit formal në Kosovë është edhe më e ulët se që do parashihej marrë parasyshë BPV për kokë banori të përshtatur me PFB (PPP) (Figura 4.5). Një studim i kohëve të fundit rreth kujdesit për fëmijë në Ballkanin Perëndimor (Banka Botërore, 2015b) konfirmon se kujdesi për fëmijë në Kosovë është joformal pothuajse në mënyrë universale, dhe disponueshmëria e kujdesit institucional për fëmijë është shumë e ulët (dhe praktikisht nuk ekziston në zonat rurale). Qendrat ekzistuese të kujdesit ndaj fëmijëve zakonisht janë në kapacitet – vetëm 22 përqind e ofruesve do të mund të pranonin klient të rinj pa i futur në listat e pritjes. Qendrat e kujdesit ndaj fëmijëve në Kosovë gjithashtu rrallë ofrojnë shërbimet e tyre gjatë gjithë vitit – në zonat urbane vetëm 25 përqind e objekteve të studiuara ishin të hapura gjatë muajve të verës.

Figura 4.3: Kalimi prej shkolle në punë dhe krijimi i familjeve në Kosovë



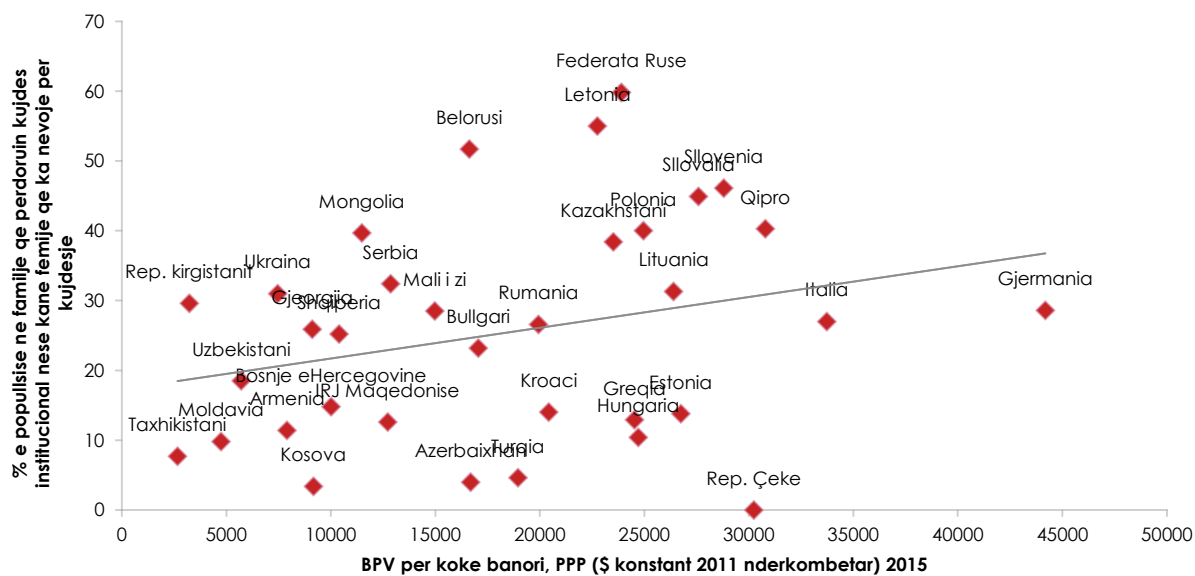
Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në të dhëna nga AFP. Shënimet: informatat e shkollimit nuk janë të disponueshme për moshat 0-14.

Figura 4.4: Ofrimi i kujdesit për fëmijë në rajonin EAQ (2016)



Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në të dhënat nga Jeta në Tranzicion 2016.

Figura 4.5: Ofrimi i kujdesit institucional dhe BPV për kokë banori.



Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në të dhënat nga JNT dhe TZhB (WDI).

Edhe kur ekziston kujdesi institucional për fëmijë, ka qështje të rëndësishme rreth aftësisë së përballimit. Qerdhet e fëmijëve përceptohen se janë mjaft të shtrenjta. Ofruesit e kujdesit privat për fëmijë, të cilët kanë më pak gjasa të vuajnë nga mbingarkesa e kapaciteteve shihen si të paqasshme për shumicën e popullsisë. Për familjet në zona rurale, kostot e larta të kujdesit urban për fëmijë rritet nga kostot e transportimit deri në qytet, pasi që qendrat e kujdesit ndaj fëmijëve nuk janë të diponueshme në shumë komunitete rurale.

Mungesa e kujdesit institucional ndaj fëmijëve ka gjasa të jetë ndikuar edhe nga normat shoqërore. Në Kosovë, 69 përqind e të anketuarve në studimin për përkujdesin ndaj fëmijëve u pajtuan me deklarin se “një fëmijë para-shkollor ka gjasa të vuajë nëse nëna e tij/saj punon”, dhe vetëm tre përqind e të anketuarve nuk u pajtuan me atë deklaratë (Banka Botërore, 2015b). Në grupet e fokusit, meshkujt dhe femrat e moshës së riprodhimit dhe punëdhënësit formal dhe joformal besojnë se femrat janë ofruesit primar natyral të kujdesit ndaj fëmijëve, ndërsa meshkujt kanë rolin e mbështetjes financiare të familjes (Banka Botërore, 2015a).

Kujdesi për të moshuarit është i kufizuar nga normat shoqërore, cilësia e dobët dhe ofertat e ngushta. Në një studim rreth përkujdesit ndaj të moshuarve 43 përqind e të anketuarve u pajtuan se “kur prindërit kanë nevojë, vajzat duhet të marrin më shumë përgjegjësi të përkujdesit sesa djemtë.” Krahimisht, vetëm 13 përqind të të anketuarve u pajtuan me deklaratën e tillë në IRJ të Maqedonisë. Pjesëmarrësit në grupe të fokusit deklaruan se formati i parapëlqyer për kujdesje të të moshuarve është kujdesi joformal në shtëpi. Disponueshmëria e kujdesit institucional për të moshuarit është minimale, dhe, kur qendrat e tilla ekzistojnë, cilësia e shërbimeve përceptohet të jetë e ulët (shiko Banka Botërore, 2015a dhe referoju aty).

Dizajni i përfitimeve të lehonisë – si gjatësia e afatit edhe barra financiare – e vështirësojnë që femrat të hyjnë në tregun e punës. Afati i pushimit të lehonisë me pagesë (nëntë muaj) dhe pjesa e lartë e përgjegjësisë së punëdhënësit për të ofruar përfitimet e maternitetit është brengosëse sa u përket gjetjeve nga literatura. Kërkimet tregojnë se pushimi i paguar i lehonisë mund të ketë efekte përfituese në pjesëmarrjen e femrave në fuqinë punëtore, por pushimi i zgjatur (përtej gjashtë muajve) mund të krijojë nxitje të kundërta në punësimin e femrave dhe gjithashtu të shpie deri tek përkeqësimi i aftësive dhe mundësive të humbura për trajnime dhe promovime të nënave.

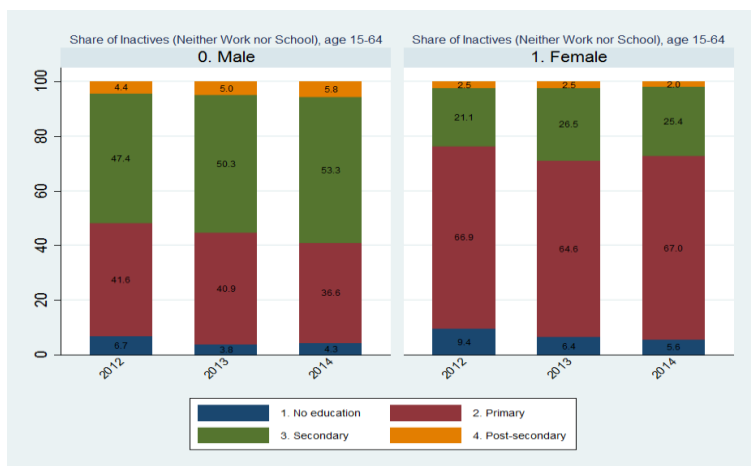
Përgjegjësitë familjare kufizojnë aktivitetet e punës edhe mes femrave të punësuar. Dhjetë përqind e femrave që punojnë dhe tetë përqind e meshkujve që punojnë raportuan të jenë të punësuar me afat të pjesshëm në vitin 2014. Mes meshkujve, 85 përqind thanë se pamundësia për të gjetur punë me orar të plotë është arsyeja kryesore, me më pak se dy përqind që theksuan se përgjegjësitë familjare si kontribues në punësim me gjysmë orari. Në mesin e femrave të punësuar me gjysmë orari, gati gjysma deklaruan se punësimi me gjysmë orari është për arsye personale/familjare, ose kujdesja për fëmijët ose për të rriturit e paaftë. Femrat gjithashtu kanë më pak gjasa sesa meshkujt që të punojnë në fundjavë, në mbrëmje ose natën, dhe kanë më shumë gjasa të punojnë në shtëpi. Studimi mbi kujdesin ndaj fëmijëve nxjerri në pah se shumica e femrave me fëmijë që shkojnë në qendrat e kujdesit insitucional për fëmijë kanë intenzitet të punës në mbi 60 përqind (shumica punojnë për së paku 80 përqind të kohës së tyre). Si rezultat i kësaj, fakti se shumë qendra për kujdesje ndaj fëmijëve janë të mbyllura gjatë muajve të verës, do të jetë një barrë për ato me punësim me orar të plotë të punës (dhe, në muaj të verës, edhe për ato të punësuar me gjysmë orari).

Mungesa e aranzhmaneve për punë fleksibile dhe disponueshmëria e kufizuar e objekteve të kujdesit prindëror është një barrë për gratë që punojnë. Pushimi i prindit për përkujdesje të fëmijëve në Kosovë është i rrallë. Nënata me fëmijë nën moshën tre vjeçare përfitojnë nga dy ditë të pushimit vjetor për kujdesje për fëmijë (të pa transferueshme tek baballarët). Gjithashtu, prindërit nuk kanë të drejta të punës me orar fleksibil, përveq shërbyesve civil (Banka Botërore, 2015a). Mosdisponueshmëria e kujdesit të përshtatshëm prindëror dhe kufizimi i fleksibilitetit në punë mund të nënkuptojë se traumat e të ardhurave detyrojnë femrat të cilat ofrojnë kujdesje (për shkak të sëmundjes së fëmijës që të përshtasin pjesëmarrjen e tyre në tregun e punës në margjina ekstensive (duke u larguar nga tregu i punës për të ofruar përkujdesje), në vend të marginave intensive (duke bërë aranzhmane fleksibile të punës ose duke zvogluar sasinë e punës).

Aktiviteti është i lidhur fuqishëm me arsimin e femrave dhe më pak për meshkujt. Mbi tri të katërtat e femrave joaktive dhe rreth 41 përqind të meshkujve joaktiv kanë më pak se shkollën e mesme të kryer. Mes meshkujve dhe femrae, pjesa e atyre që nuk kanë arsim është barabartë e ulët. Mes femrave, një pjesë më e madhe e atyre me arsim fillor është joaktive, krahasuar me meshkujt, të cilët në pjesën më të madhe kanë të paktën arsimin

e mesëm. Dallimet për ata me arsim pas sekondar janë më të vogla, dhe pjesa e atyre joaktiv me arsim pas sekondar është më e ulët për femrat sesa për meshkujt.

Figura 4.6: Përbërja e popullsisë joaktive

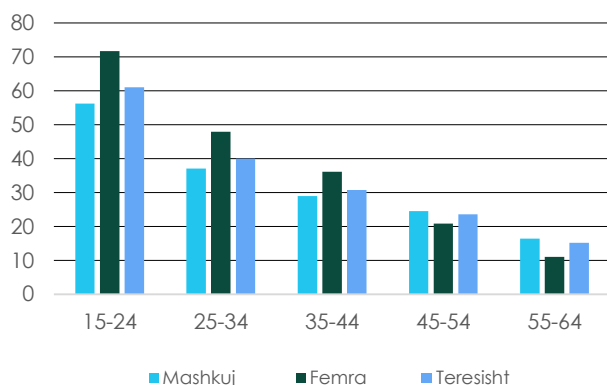


Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në të dhënat nga AFP.

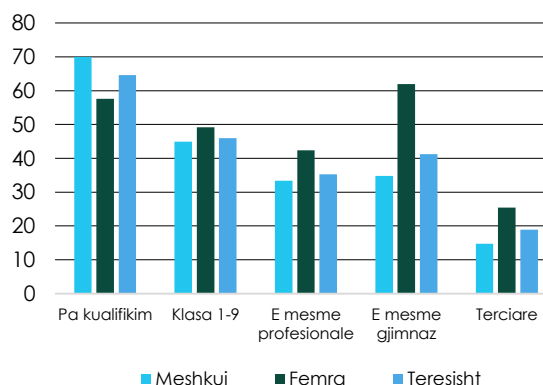
Edhe mes individëve aktiv, më shumë se një qerek janë të papunë. Norma e papunësisë në vitin 2014 për grup moshat 15-64 vjeç ishte 35 përqind dhe ishte konsiderueshëm më e lartë mes femrave (41.6 përqind) sesa mes meshkujve (33.1 përqind). Papunësia është veçanërisht e theksuar tek të rinjtë – 56 përqind të meshkujve aktiv dhe 72 përqind të femrave aktive në grupmoshat 15-24 ishin të papunë në vitin 2014. Papunësia gjithashtu është më e lartë mes atyre me arsim më të ulët – norma e papunësisë mes meshkujve në grup moshën 15-64 vjeç me arsim terciar ishte 14.7 përqind, krahasuar me 70 përqind të atyre pa ndonjë arsim dhe 34 përqind të atyre me arsim të mesëm. Mes femrave, dallimet në normat e papunësisë sipas ngritjes arsimore janë më të ngushta dhe, në fakt, papunësia është më e larta mes femrave me arsim terciar, por kjo ka të bëjë me nivele shumë më të larta të aktivitetit ekonomik mes femrave me arsim të lartë; femrat me ngritje të ulët arsimore janë kryesisht joaktive.

Figura 4.7: norma e papunësisë sipas moshës dhe arsimimit

Norma e papunësisë sipas grupit të moshës



Norma e papunësisë sipas arsimimit



Burimi: vlerësimet e stafit bazuar në të dhënat e AFP të vitit 2014.

Gjasat e kalimit nga papunësia në punpësim janë të pakta. Në mes të papunësuarve, 69 përqind raportuan se ishin të papunë për më shumë se 12 muaj. Vështirësitë e ripunësimit janë prezente edhe në mes të rriturve të mosghës më të mirë – përdërisa në grup moshën 15-19 vjeçare mes meshkujve vetëm 40 përqind të të papunëve ishin të papunë për më shumë se 12 muaj, kjo pjesmarrie arrin afër 80 përqind në grup moshën 25-29 vjeçare.

Mes femrave, deri në moshën 30 vjeç gati 90 përqind e të papunave ishin pa punë për më shumë se 12 muaj, dhe kjo pjesmarrje tejkalon 90 përqind në grup moshën 40 – 54 vjeç.

Prospektet e të papunëve/joaktivëve për të gjetur punë janë të kufizuara nga rrallësia e vendeve të punës dhe nga mospërputhja e aftësive. Të dhënat në nivel të firmave në Kapitullin 3 treguan normën në rënie të krijimit të vendeve të punës. Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, ka gjetur se në vitin 2015 kishte një end të hapur pune për rreth 10 të papunë të regjistruar (Shenimi 4). Në krahasim, në Shtetet e Bashkuara kishte 1.3 të papunë për secilin vend pune të hapur në vitin 2016, e bile edhe në lartësinë e krizës financiare në vitin 2009 ky raport ishte nën shtatë (BLS, 2017). Kjo gjithashtu mund të jetë për shkak, pjesërisht, të mungesës së besimit të punëkërkuarve në Shërbimin Publik të Punësimit (ShPP). Për më shumë, të dhënat nga anketa BEEPS tregojnë se përqindja e firmave që identifikojnë një fuqi punëtore të pa përgatitur në mënyrë të përshtatshme si kufizim kryesor (26 përqind në vitin 2013) është dukshëm më e lartë se sa në vendet tjera të Ballkanit Perëndimor. Të dhënat në hapjet e vendeve të punës të publikuara nga ShPP gjithashtu tregojnë se norma e konkurseve për vendet e punës me arsim tercial është më shumë se 10 herë më e lartë se sa mesatarja, që sygjeron se kalimi nga papunësia në punësim është veçanërisht i vështirë për ata në 40 përqindëshin me të ardhura më të ulëta me nivele më të ulëta të arsimit.

Diskriminimi ekonomik, veçanërisht ndaj të rinjëve, është duke krijuar ndjeshmërinë sociale. Vlerësimi i rrezikut dhe elasticitetit i bërë kohëve të fundit (Banka Botërore, 2017b) lidhë nivelet e larta të papunësisë dhe mosaktivitetit mes të rinjëve, mes faktorëve tjerë, me rritjen e tensioneve politike dhe emigrimit. Në mënyrë të vazhdueshme ka pasë interes të lartë të zbutjes së kësaj në vitet e fundit – sipas anketës së Pulsit Publik të bërë nga UNDP gjatë 2010-2014 ku më shumë se një çerek e popullsisë së Kosovës kishte plan të emigronte, dhe në shtesën e saj në fund të vitit 2012 – në fillim të vitit 2013 pjesa e popullsisë që planifikonte të migronte ishte afër 40 përqind. Qëllimet të migrojnë kanë rënë nga viti 2015 e tutje, pjesërisht për shkak se shumë migrant në BE u detyruan të kthehen. Por edhe në vitin 2015, 15 përqind e popullsisë u vlerësua të ketë plane për migrim, ndoshta duke sygjerruar tensionet afat-gjate të mospërfshirjes sociale dhe mosbesimin në institucione (Banka Botërore, 2017b).

SHENIMI 4: PUNËKËRKUESIT DHE VENDET E HAPUAR TË PUNËS NË KOSOVË

Ministria e Punës dhe Mirëqenjes Sociale (MPMS) ofron informata rreth rezultatit të shërbimeve të ofruara nga Zyrat Publike të Punësimit (ZPP), përfshirë statistikën mbi punëkërkuarët, vendet e hapura të punës dhe punësimet. Informata e mëposhtme japë disa shifra ngatë dhënat e mbledhura nga Sistemi i Menaxhimit të Informatave të Punësimit (SMIP) nga zyrtarët e ZPPve dhe qendrat e regjionale respektive të punësimit për vitin 2015.

Punëkërkuarët: Numri i tërësishëm i të papunëve të regjistruar në shërbimet publike të punësimit në Kosovë deri në fund të vitit 2015 ishte 112,179 (48,960 femra dhe 63,219 meshkuj). Shumica e të papunëve të regjistruar (48 përqind) u takoi grupmoshës 25 deri 39 vjeç, dhe mbi 10 përqind grupmoshës 15 deri 24 vjeç. Mbi gjysma e punëkërkuarve ishin të pakualifikuar, dhe 18.7 përqind kishin arsimim të mesëm.

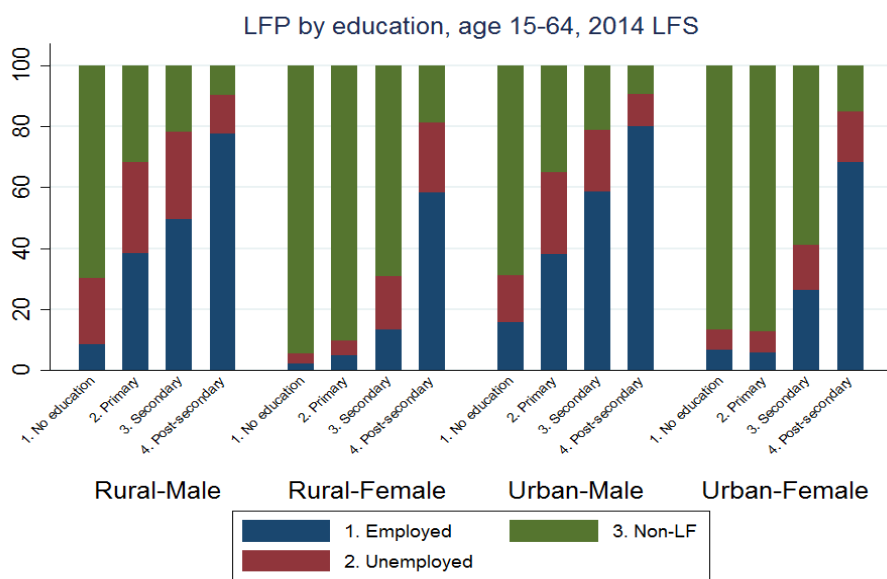
Vendet e hapura të punës: Në vitin 2015 një numër prej 11,506 vendeve të hapura të punës u regjistruan me shërbimet publike të punësimit. Gjatë një periudhe 12 mujore, raporti mes vendeve të hapura të punës dhe të papunëve të regjistruar ishte një me dhjetë. Duhet të shënohet, megjithatë, se vendet e hapura të punës të regjistruara janë vetëm një nëngrup e numrit të tërësishëm të vendeve të hapura të disponueshme në cilindo moment në kohë pasi që punëdhënësit shpesh nuk u besojnë aftësive të shërbimeve të punësimit në ofrimin e ndërmjetësimit efikas, ose thjeshtë preferojnë burime tjera të reklamimit, siç është interneti. Sa u përket sektorëve ekonomik, shumica e vendeve të hapura të punës në vitin 2015 ishin në sektorin terciar (shërbime, 68 përqind), përcjellë nga sektori sekondar (prodhimi, 29 përqind), dhe sektori primar (bujqësia, 3 përqind). Sektori privat u llogarit për 67 përqind të numrit të tërësishëm të vendeve të hapura të punës.

Punësimi: Zyrtarët e ShPP mundësuan 6,174 kontrata punësimi në vende pune në vitin 2015 nga të cilat 3,574 ishin përmes shërbimeve për përputhjen e vendeve të punës dhe 2,600 nga ALMPs të cilat lehtësuan punësimet e drejtpërdrejta siç janë subvencionet e punësimit ose punët publike. Mes atyre që u punësuan, 33.7 përqind ishin femra (femrat llogariten për 43 përqind të punëkërkuarve). Të rinjtë (mosha 15-24) u llogaritën për gati 23.2 përqind të atyre që u punësuan (kujtim ata llogariten për 10 përqind të

punëkërkesve). Norma e tërësishme e punësimeve nga shprehimi i përputhjes së vendeve të punës mbetet l ulët (2.5 përqind për femrat, 3.7 përqind për meshkujt), edhe pse ekziston një shumëllojshmëri – për të diplomuarit me universitet norma e punësimit ishte 20.5 përqind. Mbi një e katërta e punësimeve ishin mes të pakualifikuarve, edhe pse ky grup llogaritet për mbi gjysmën e punëkërkesve.

Veç pak mbi një e katërta e të rriturve në moshë pune janë të punësuar dhe shumica e të punësuarve kanë së paku të kryer arsimin e mesëm. Norma e punësimit në vitin 2014 ishte 26.9 përqind. Mbi 40 përqind e meshkujve në moshë pune ishin të punësuar, por vetëm 12.5 përqind e femrave në moshë pune. Niveli i punësimit është konsiderueshëm më i ulët se sa në BE (64.9 përqind për BE-28) ose edhe për Greqi apo IRJ të Maqedonisë, ku gjysma e të rriturve në moshë pune ishin të punësuar. Vetëm pesë përqind e të rriturve në moshë pune të paarsimuar ishin të punësuar në vitin 2014; punësimi u rrit në 15 përqind me arsim fillor, në 41 përqind me arsim të mesëm, dhe në 73 përqind me arsim më të lartë se të mesëm. Rritja në punësim me rritje në arsim është veçanërisht i theksuar mes femrave, si në zona rurale ashtu edhe në ato urbane – janë të pakta femrat e punësuaa të cilat nuk kanë të përfunduar shkollimin fillor.

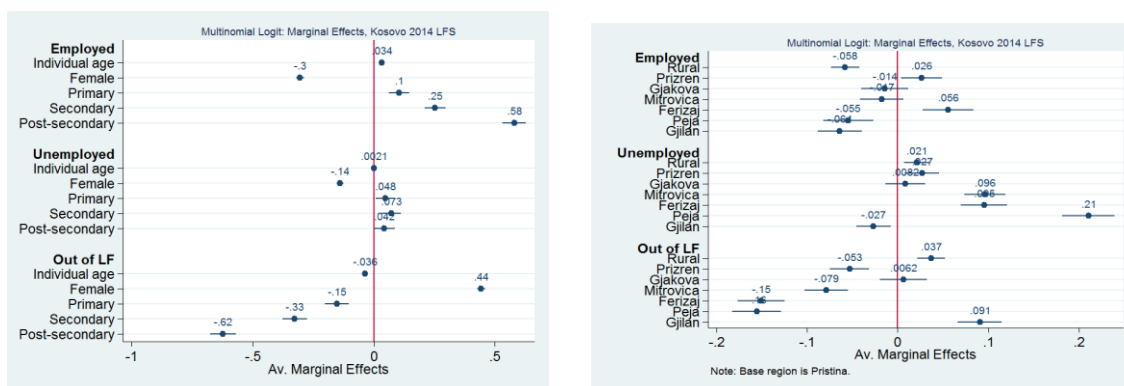
Figura 4.8: Pjesmarrja në fuqinë punëtore sipas gjinisë dhe zonave urbane dhe rurale.



Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në të dhëant e AFP 2014

Teknikat tjera statistikore konfirmojnë rëndësinë e arsimit në punësim. Duke përdorur vlerësimet multivariate, femrat vlerësohet të kenë 30 përqind më pak gjasë të punësohen në krahasim me meshkujt e njejtë, duke kontrolluar për karakteristikat siç janë moshë, arsimi, dhe vendbanimi. Përfundimi i shkollës fillore rritë gjasat e punësimit me 10 përqind, ndërsa përfundimi i arsimit të mesëm dhe pas të mesëm rritë gjasat me 25 dhe 58 përqind respektivisht. Ngjajshëm, gjasat e të mbeturit joaktiv bien me 62 përqind me arsimin pas atij të mesëm, dhe me 33 përqind për arsimin e mesëm.

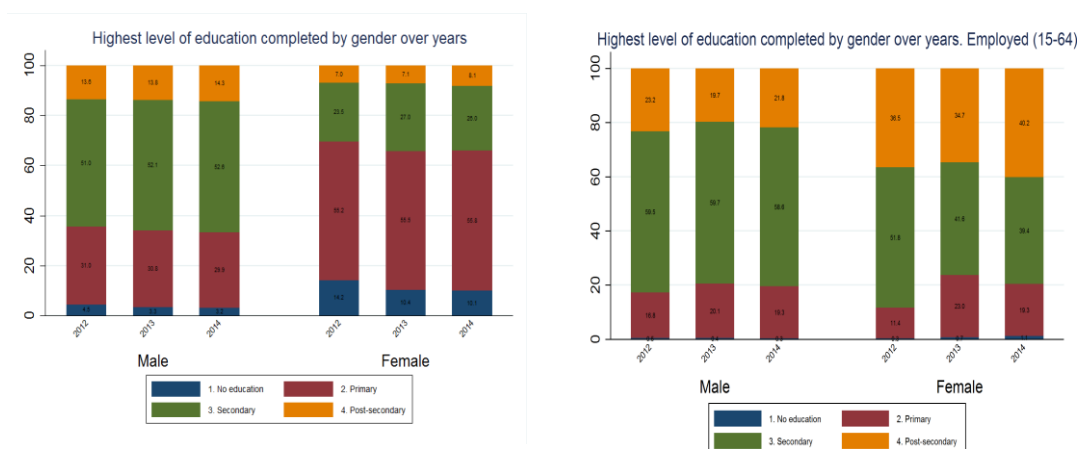
Figura 4.9: Gjenja e tregut të punës, efektet marginale të logitit multinomial



Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në të dhënat e AFP

Lidhjet mes arsimit dhe punësimit janë më të forta për femrat. Ngritja arsimore është më e lartë, mesatarisht, mes meshkujve sesa femrave në Kosovë, por është krejt e kundërta mes popullsisë së punësuar. Në këtë grupin e fundit pjesmarria e atyre me asimim terciar është gati dy herë më e lartë mes femrave.

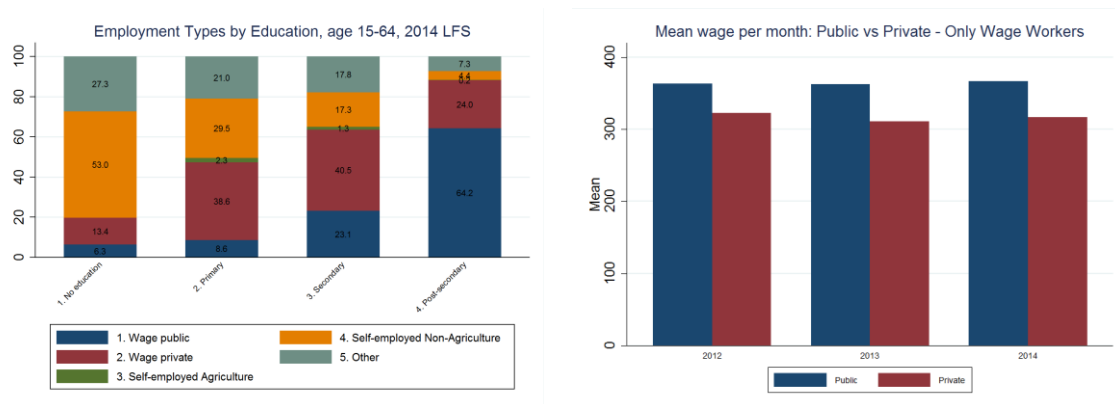
Figura 4.10: Arsimi dhe punësimi në tërësi dhe mes të punësuarve



Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në të dhëna të AFP

Ekziston një premium për punësim në sektorin publik. Rreth një e tretë e të punësuarve janë të punësuar me pagë në sektorin publik, dhe rreth një e treta është punëtorë me pagë në sektorin privat. Ekziston një shkallëzim i qartë i arsimit mes sektorëve – rreth dy të tretat e të punësuarve me arsim më të lartë se të mesëm ishin në sektorin publik, krahasuar me vetëm katër përqind si të vetpunësuar. Vetë-punësimi duket të jetë i dominuar nga ata që nuk kanë arsimim ose kanë vetëm arsim fillor. Pagat e sektorit publik janë më të larta se sa ato në sektorin privat. Regresionet multivariate gjithashtu konfirmojnë pagat më të larta në sektorin publik dhe në punësim formal me kontratë. Punësimi publik pagan paga për shtatë përqind më të larta kur kontrollojmë për faktorët individual, familjar, dhe regional. Punëtorët joformal (pa sigurim social) përfitojnë 18 përqind më pak se punëtorët formal. Punëtorët me kontratë fitojnë 28 përqind më shumë krahasuar me punëtorët e ngajshëm pa kontratë. Nuk ekzistojnë dallime të dukshme regionale përveq për regionin e Mitrovicës ku një punëtor mesatar fiton tetë përqind më pak se një punëtor mesatar në Prishtinë.

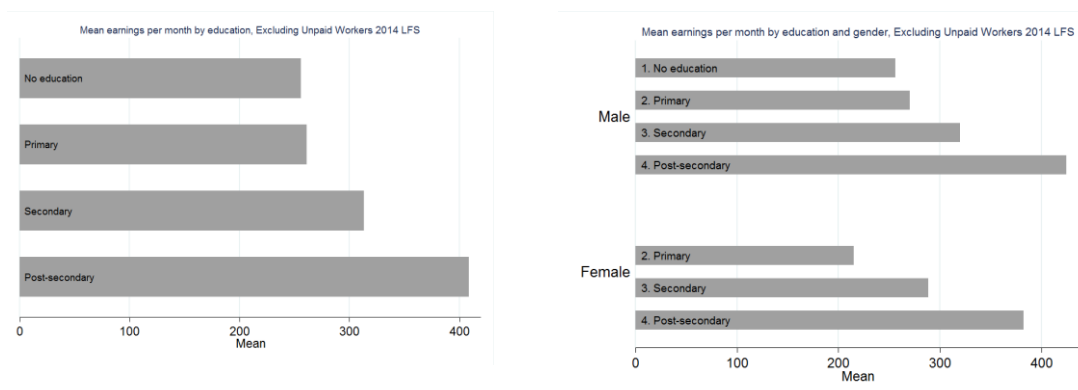
Figura 4.11: Punësimi në sektorin publik është i lidhur me ngritje arsimim më të lartë dhe paga më të larta

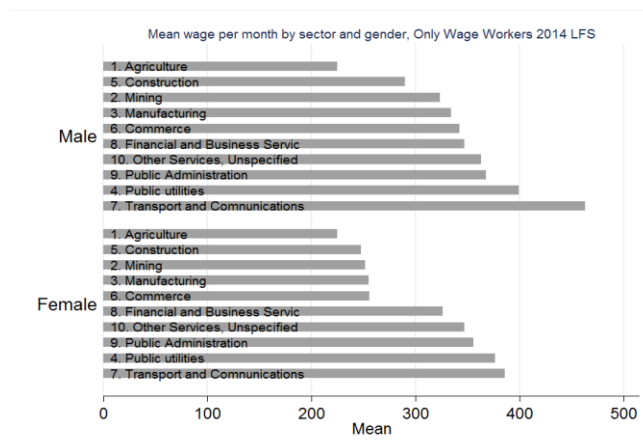


Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në të dhënat nga AFP

Pagat më të larta janë të lidhura me arsimim, pjesërisht për shkak të dallimeve në profesione dhe sektore. Të ardhurat janë të ndërlidhura pozitivisht me ngritjen arsimore për meshkujt dhe femrat. Kthimet nga arsimi më i lartë se i mesëm janë veçanërisht më të larta, ku pagat janë për një të tretën më të larta mesatarisht mes atyre me arsim më të lartë se të mesëm krahasuar me ata me arsim të mesëm. Mes meshkujve, ekzistojnë pak dallime në paga mes grupeve të atyre të pakualifikuar dhe me arsim fillor, me paga paksa më të larta për ata me arsim të mesëm dhe një kërcim i theksuar në të ardhurat mujore për ata me diploma më të larta se të shkollimit të mesëm. Mes femrave, pagat gjithashtu rriten për nivele më të larta të arsimit, me një rritje paksa më të theksuar të pagës mesatare për arsimin e mesëm krahasuar me atë fillor. Regresionet multivariate konfirmojnë dhe sqarojnë kthimet e larta të arsimit më të lartë se të mesëm. Arsimi më i lartë se i mesëm i rrit të ardhurat me 41 përqind në krahasim të atyre pa arsimim. Në mënyrë të theksuar, arsimi në shkollimin fillor dhe të mesëm nuk kanë kthim dukshëm më të madh krahasuar me të pakualifikuarit, kur kontrollohen për karakteristikat tjera. Shumë nga kthimet ndaj arsimit të lartë janë sqaruar sipas dallimeve në sektorë dhe profesione – pasi që të konsiderojmë dallimet mbrenda sektorëve, kthimet ndaj arsimit të lartë bien nga 41 përqind në specifikimin bazë në 27 përqind, dhe pasi që të përfshihet edhe profesioni atherë kthimet bien në 22 përqind. Në llogaritjen e dallimeve në arsim, përvoja gjithashtu ka rëndësi – rritja në moshë për një vit lidhet me një pagë e cila është katër përqind më e lartë.

Figura 4.12: Ngritja arsimore dhe të ardhurat në Kosovë





Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në të dhënat e AFP.

Femrat marrin paga më të ulëta, mesatarisht, në secilin nivel të arsimit, dhe në secilën industry.

Vlerësimet e regresioneve nxjerrin në pah se kur të llogariten dallimet në arsim dhe ato regionale, ekziston një boshllëk në paga prej 11 përqind mes meshkujve dhe femrave, dhe vetëm pak nga ky boshllëk sqarohet nga dallimet në profesione dhe në sektore (p.sh. koeficienti për femrat ndryshon fare pak në të gjitha specifikimet). Duhet shënuar, megjithatë, se pagat paraqiten si vlerë mujore, kështu që nuk llogarisin dallimet në numrin e orëve të punës, përveç dallimet në përmbajtjen gjinore dhe orët e punës nëpër sektore, hapsirë gjeografike, ose karakteristikat tjera për të cilat kontrollohet në regresion. Sa u përket orëve, boshllëku mes pagës së meshkujve dhe femrave ka të ngjarë të zvoglohet në llogari të më pak orëve të punës nga femrat. Ky raport nuk paraqet evidencë të drejtpërdrejtë por literatura ka gjetur se nenet e pushimit të lehonisë mund të jenë mes arsyeve se pse ofrohen paga më të ulëta për femrat, pasi që punëdhënësit shmangin kostot e rritura të pushimit me pages të lehonisë. Kjo është konfirmuar nga studimet në një numër të shteteve evropiane, edhe pse studimet nga Australia dhe Shtetet e Bashkuara nuk gjejnë efekte afatgjata në paga (për rishikim të literatureës, shiko Banka Botërore, 2015a dhe referencat nga aty).

SHENIMI 5: SFIDAT E DEFINIMIT TË INFORMALITETIT NË KOSOVË

Një sector joformal, gjithashtu ekonomia e përhitur dhe nën hije, ekziston në secilin vend, me gjithë dallimet e ndryshme nuk ekziston një definicion i vetëm. Në disa vende, informaliteti i referohet një fuqie punëtore të pambrojtur nga ligjet dhe e cila nuk ka të siguruara përfitimet sociale, respektivisht sigurimin social. Në vendet tjera, informaliteti është i definuar si më i gjërë dhe përfshinë aktivitete siq janë ndërmarrjet mikro, shitësit ambulant në kënd të rrugëve, pastruesit e shtëpive dhe dadot, firmat e vogla që nuk i regjistrojnë punëtorët e tyre apo nuk respektojnë plotësisht rregullat, ose firmat e vogla apo të mëdha që shmangin tatimet.

Ne këtu definojmë informalitetin si prodhim i mallrave dhe shërbimeve bazuar në treg e që janë sipas ligjeve në fuqi, e që janë të fshehura ose për të shmanur tatimet ose kontributeve të sigurimeve ose për të shmangur rregulloret (Packard dhe Nguyen 2014, OECD 2008). Agjentët mund të ndërveprojnë me shtetin nëpër disa dimensione por jo edhe në dimensionet tjera (Perry et al., 2007). Në disa dimensione, mund të ketë përmbushje të plotë të rregullave, ndërsa në tjerat mospërmbushje. Një firmë e vogël mund të regjistrojë biznesin e saj, por mund të mos paguaj kontributet e sigurimeve sociale për disa nga punëtorët e saj. Ne konsiderojmë tri definicione alternative:

Definicioni	Kategoritë e punëtorëve të përfshirë
Kryesor	Punëtorët familjar të papaguar, punëtorët e vetpunësuar në firma të vogla, punëtorët e vetpunësuar në punë joprofesionale, punëtorët në firma të vogla (5 ose më pak të punësuar).
Ligjor	Punëtorët pa kontratë të punës/punësimit.
I gjërë	Të punësuarit që punojnë në njësi prej 10 ose më pak sosh, punëtorët e vetpunësuar me ose pa të punësuar në punët joprofesionale, dhe punëtorët familjar të papaguar.

Kur vlerësojmë madhësinë e sektorit informal përparësia e përfshirjes së firmave të vogla është se madhësia e punësimit në firmat e vogla është e lidhur shumë me madhësinë e ekonomisë hije dhe një pjesë e rëndësishme e punëtorëve pa kontratë punojnë në firma të vogla. Në Kosovë, punëtorët me pagë në firmat e mëdha kanë më shumë gjasa të kenë kontrata sesa ata në firma të vogla dhe, gjithashtu, madhësia e firmave është e lidhur në raport negativ me informalitetin (Era Dabla-Norris et al, 2008). E meta kryesore e klasifikimit të firmave të vogla si joformale është se shumë firma të vogla janë në sektorin formal dhe, njëkohësisht, akzistojnë firma të mëdha të cilat përdorin punëtorë të peregjistruar. Përdorimi i madhësisë së firmës për të matur informalitetin do të lërë anash të dyja këto karakteristika.

Shënim: Për detaje, shiko Ajwad et al., 2016.

INFORMALITETI – NJË KARAKTERISTIKË E SPIKATUR E PUNËSIMIT NË KOSOVË²²

Tregjet e punës në Kosovë dhe në vendet tjera të EJL6 kanë shkallë të lartë të informalitetit. Ekziston një marrëveshje e përgjithshme me respekt në rëndësinë e informalitetit në Kosovë, por nuk ka vlerësime sistematike të madhësisë së sektorit informal. Ky kapitull zhvillon një profil të punësimit joformal në Kosovë, definon dhe vlerëson madhësinë, dhe krahason informalitetin kundrejt vendeve tjera.

Madhësia e sektorit informal

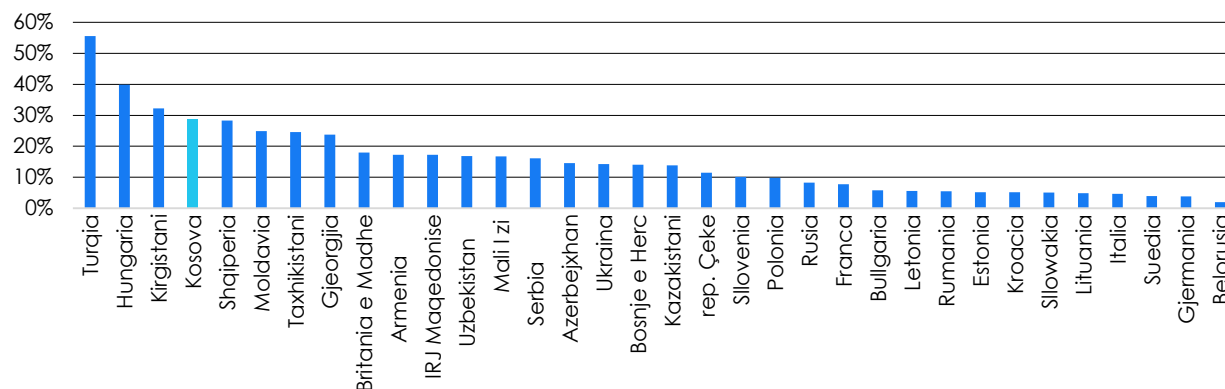
Matja e informalitetit është sfiduese, por mbi një e katërta e punëtorëve të Kosovës vlerësohet të jenë në sektorin joformal. Definimi i informalitetit është problematik dhe aty ka koncepte të shumta (Shenimi 5). Definimi kryesor në këtë seksion është se ai përmban punëtorët familjar pa pagesë, punëtorët e vetpunësuar në firma të vogla, punëtorët e vetpunësuar në punë profesionale, punëtorë në firmat e vogla (pesë apo më pak të punësuar). Sipas këtij definimi, pak mbi një e treta e punëtorëve do të klasifikohen si joformal. Pjesa tjetër prej 65.2 përqind e punëtorëve të punësuar llogariten si punëtorë të sektorit formal, por të dhënat mund të mos jenë të disponueshme për shkak se ka një nën-raportim substancial të të ardhurave për të shmangur tatimet – një fenomen i njohur si “pagat në zarfe” në Evropën Lindore.

Informaliteti i Kosovës është ndër më të lartët në EAQ. Me qëllim të bërjes së krahasimeve mes vendeve, duhet zbatuar definicione tjera. Sipas definicionit ligjor, p.sh. definimi i informalitetit më për së ngushti si përqindje e punëtorëve me paga të cilët nuk kanë kontratë të punës/punësimit, rreth 15 përqind e punëtorëve në Kosovë janë joformal. Vlerësimet e krahasueshme nga Anketa Jeta në Tranzicion (LiTS) 2010, e cila përdor definicionin ligjor të informalitetit, tregon se Kosova ka një ndër normat më të larta të informilitetit në EAQ. Shënim, megjithatë, se niveli i informilitetit në Kosovë bazuar në të dhënat e LiTS është më i lartë se ai që nxirret nga AFP.²³

²² Ky seksion bazohet në Ajwad, Vazquez dhe Winkler (2016).

²³ Vlerësimi i informalitetit sipas LiTS 2010 nuk krahasohet drejtpërsëdrejti me atë nga AFP 1012, pasi që mostra dhe dizajni i pyetësorit janë të ndryshëm.

Figura 4.13. Normat e informalitetit në vendet e EAQ sipas definicionin ligjor të informalitetit, 2010.



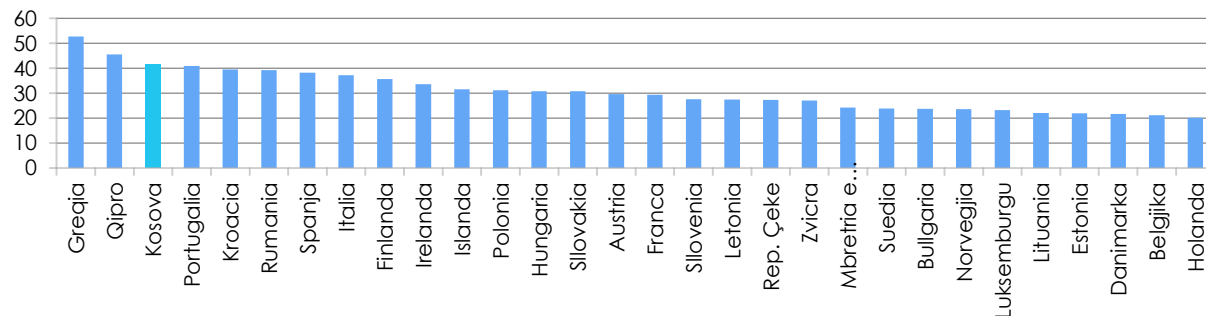
Burimi: kalkulimet e stafit të Bankës Botërore sipas LiTS 2010.

Punësimi joformal në Kosovë është më i lartë se në shumicën e vendeve të BE. Nga ana tjetër, informaliteti në Kosovë është vetëm prapa Greqisë dhe Qipros nëse informaliteti definohet si “të punësuarit në njësi prej 10 apo më pak veta, punëtorët e vetpunësuar me ose pa të punësuar në profesione joprofesionale, dhe të gjithë antarët e familjes që punojnë e nuk paguhen.” Sipas këtij definicioni, normat e informalitetit në Kosovë janë gati dy herë më të larta se në Belgjikë dhe Holandë.

Profili i firmave dhe të punësuarve joformal

Punësimi informal mbulon sektorë të ndryshëm, punëtorë me karakteristika socio ekonomike të ndryshme, dhe një gamë të gjërë të shkathtësive dhe detyrave. Informaliteti në Kosovë është veçanërisht i lartë në bujqësi dhe ndërtimtari, sektore këto ku vendet e punës kërkojnë zakonisht personel me aftësi më të ulëta, punësim të herëpashershëm – në rastin e bujqësisë - punëtorë të papaguar të familjes. Shkallët e larta të informalitetit në këto sektore gjithashtu janë vërejtur në vendet tjera, përfshirë rajonin EAQ (p.sh. Bulgari, Republikën Çeke, Estoni, Letoni, Poloni, dhe Sllovakia).²⁴ Bazuar në definicionin ligjor, gjysma e punëtorëve në ndërtimtari në Kosovë punojnë pa një kontratë të punës. Edhe në sektorët e industrisë përpunuese dhe shërbimeve, rreth 16 përqind e të punësuarve janë joformal.

Figura 4.14: Normat e informalitetit në vendet e Evropës sipas definicionit të gjërë të informalitetit.

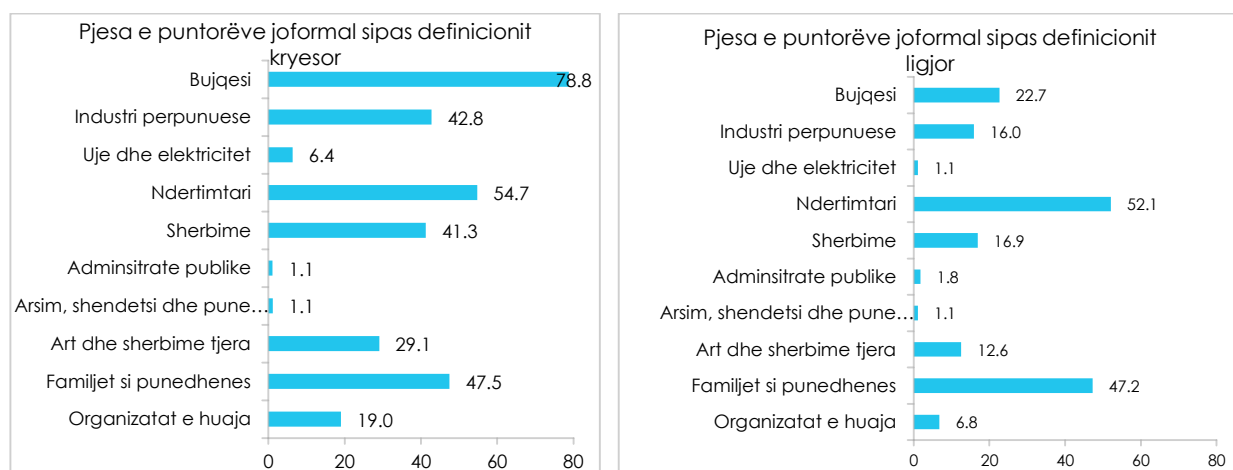


Burimi: Baza e të dhënave nga Anketa e Fuqisë Punëtore të BE (2012).

Shënim: Punëtorët joformal = të punësuarit në njësi me madhësi prej 10 apo më pak veta, të vet-punësuar me ose pa të punësuar në profesionet jo-profesionale (isco codes >=400), dhe antarët e familjes që punojnë dhe nuk paguhen.

²⁴Perry et al. (2007) nxjerrin në pah gjetje të ngjajshme për Argjentinën dhe Republikën Dominikane.

Figura 4.15: Normat e informalitetit dallojnë dukshëm sipas sektorit të veprimtarisë



Burimi: Anketë e Fuqisë Punëtore (2012).

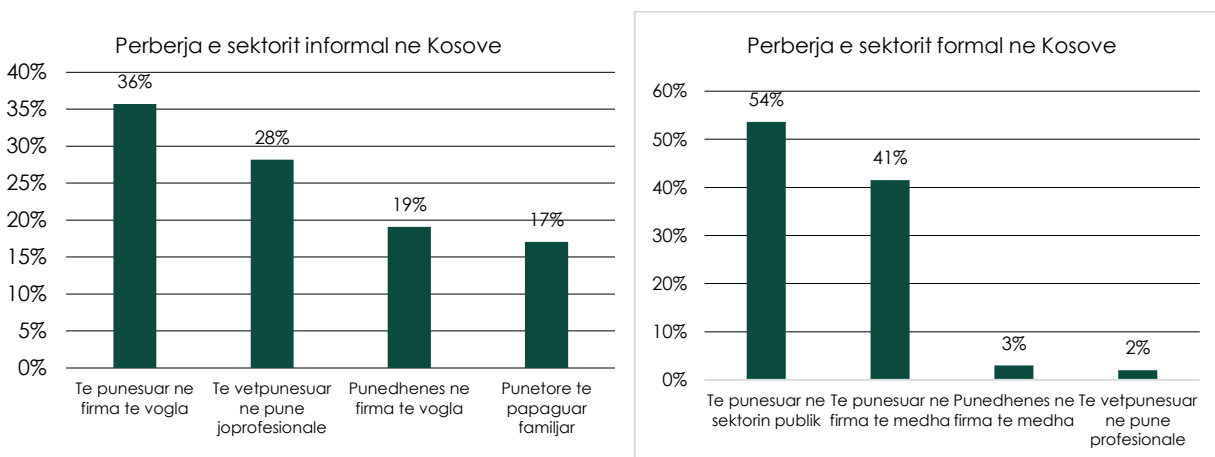
Shënim: Punëtorët në veprimtari të produktivitetit të ulët: punëtorët në firma të vogla, punëtorët e papaguar antarë të familjes dhe të vet-punësuar ose në firma të vogla ose në veprimtari joprofesionale.

Informaliteti është më i zakonshëm në sektorët e tregtueshëm sesa në ata jo të tregtueshëm. Normat e informalitetit zakonisht supozohen të jenë më të larta në sektorët e tregtueshëm si mënyrë e zvoglimit të kostove me qëllim të konkurrimit (Ajwad et al. 2016 diskuto literaturen). Në Kosovë, bazuar në kategorizimin tradicional nga AMECO, sipas definicionit kryesor të informalitetit, pjesmarrja e punëtorëve joformal në sektorin e tregtueshëm (kategoritë NACE A-E, G-I) (48.8 përqind) është më shumë se dyfishi i pjesmarrjes në sektorët jo të tregtueshëm (kategoritë NACE F, J-P) (21.6 përqind). Megjithatë, normat e informalitetit sipas definicionit ligjor nuk dallojnë shumë (12.5 përqind në sektorin e tregtueshëm dhe 17.9 përqind në atë jo të tregtueshëm), ose kur krahasohet incidenta e përfitimeve nga sigurimet sociale, ose kur krahasohet incidenca në kontratat e përkohëshme të punës përgjatë sektorëve, që sygjeron se shkalla më e lartë e infomalitetit në sektorët e tregtueshëm ka të ngjarë të jetë e shtyrë nga faktorët e tjerë nga ata që ndikojnë në tregun e punës, siq janë përfitimet nga sigurimet sociale dhe kontratat e përhershme të punës. Aktivitetet bujqësore (në ferma) theksohen në pjesmarrjen e punësimit joformal në sektorët e tregtueshëm të Kosovës.

Ekzistojnë dallime të theksuara në llojet e punësimeve mes sektorëve formal dhe joformal. Më shumë se një e treta e sektorit joformal (36 përqind) janë të punësuar në firma të vogla; 28 përqind janë të vetpunësuar në punë joprofesionale; 19 përqind janë punëdhënës në firma të vogla; dhe 17 përqind të mbetur janë punëtorë të familjes që nuk paguhen.²⁵ Nga ana tjetër, sektori publik ofron shumicën e vendeve të punës në sektorin formal (54 përqind) së bashku me firmat e mëdha, ku janë të punësuar 41 përqind e punëtorëve.

²⁵ Të punësuarit në firma të vogla janë punëtorë të cilët raportojnë vetën si një i punësuar në firma private, OJQ ose organizata tjera, dhe ku janë pesë apo më pak të punësuar. Të vetpunësuar në profesione jo-profesionale janë ata të cilët raportojnë vetën si të vetpunësuar pa të punësuar tjerë (punëtor i vet-llogaritur aponë llogari të vet), profesionet e të cilëve bien në kodet 411-933 të ISCO-88 (zyrtar, punëtor të sherbimeve dhe shitjeve në shitore dhe tregje, punëtorët e aftësuar në bujqësi dhe peshkatari, zejtarët dhe tregtarët e zejeve, operuesit dhe montuesit e makinerive dhe fabrikave, profesione bazike). Punëdhënësit në firma të vogla janë ata punëtorë të cilët raportojnë vetën e tyre si të vetpunësuar me të punësuar tjerë në një firmë private, OJQ ose organizata tjera, ku numri i tërësishëm i personave që punojnë në një ndërmarrje është pesë ose më pak se pesë. Punëtorët e papaguar antarë të familjes janë njerëzit puna e të cilëve kontribon drejtpërdrejt në biznes, fermë, ose praktikë profesionale, në pronësi ose të tyre ose nga ndonjë kusheri, por të cilët num marrin pagë apo ndonjë fitim. Në të gjitha rastet, puna/aktiviteti kryesor merret parasysh për klasifikim.

Figura 4.16: Punëtorët e sektorit joformal në Kosovë janë kryesisht të punësuar në firma të vogla

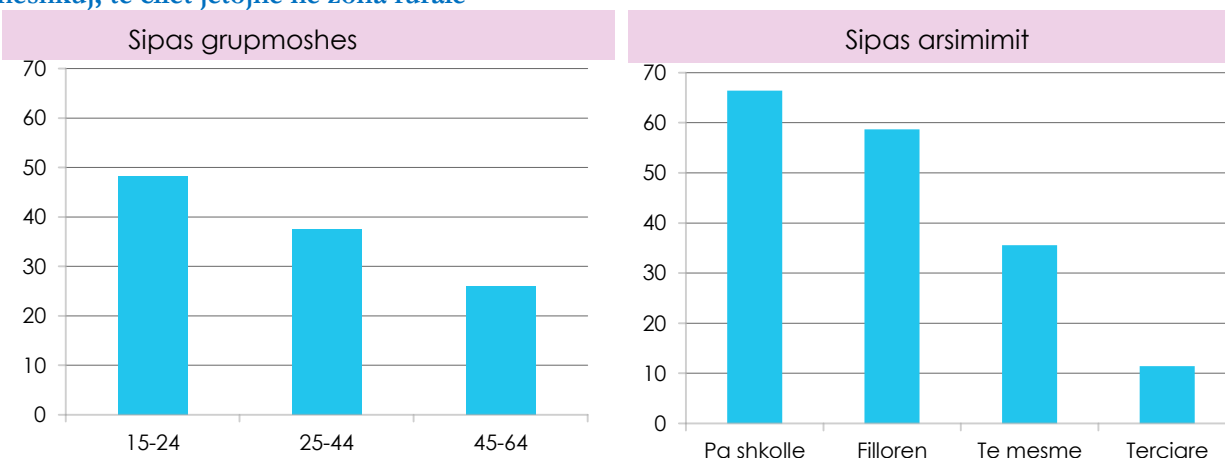


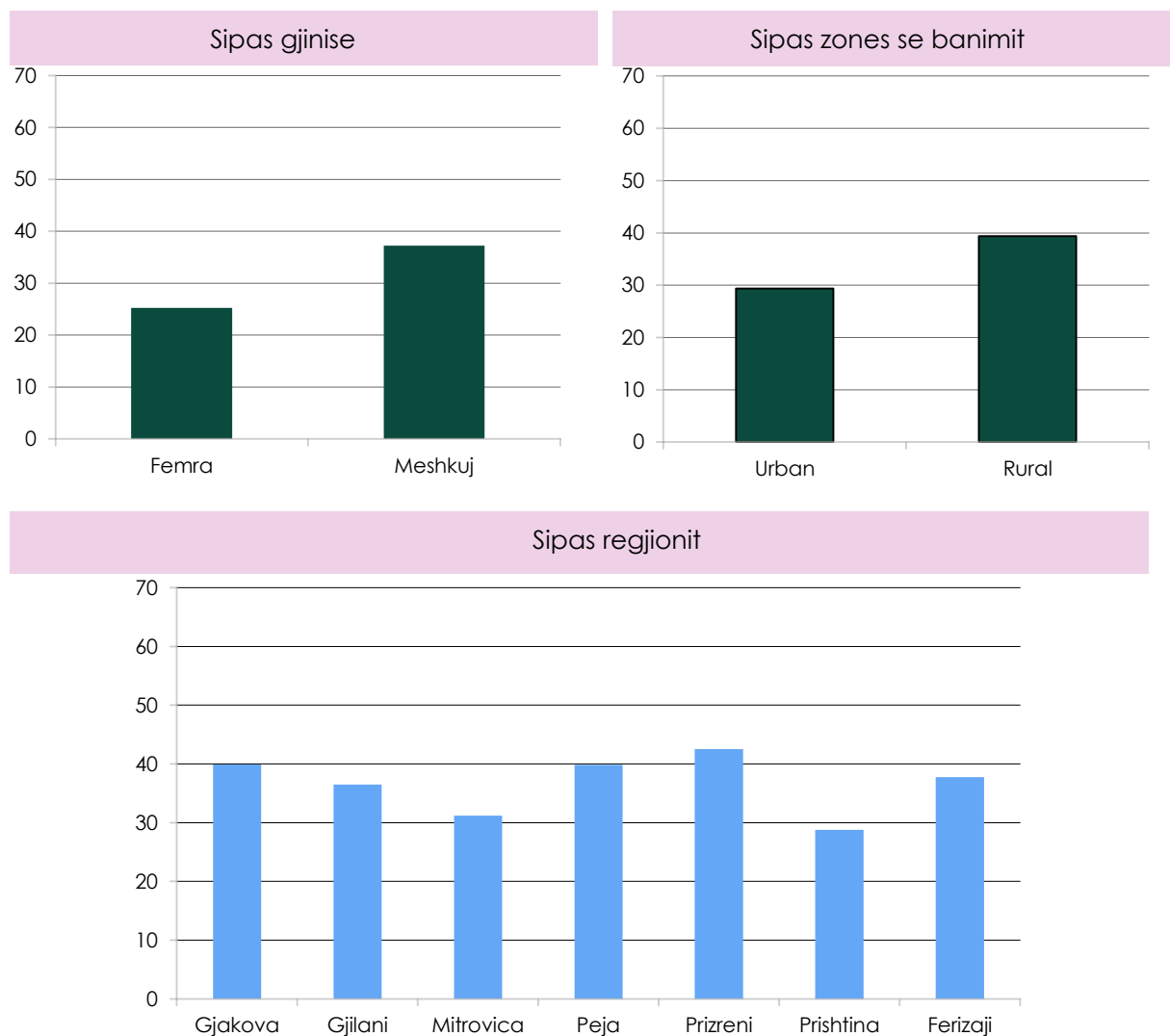
Burimi: Kalkulimet e autorit duke përdorur Anketën e Fuqisë Punëtore (2012).

Informaliteti është më i lartë mes të rinjëve, meshkujve, më pak të arsimuarve, dhe banorëve rural.

Gati gjysma (48.2 përqind) e të rinjëve të punësuar (15-24 vjeçarëve) janë në sektorin joformal, ndërsa pjesa e punëtorëve joformal më të moshuar (45-64 vjeçarëve) është rreth një e katërta (25.9 përqind). Kjo përputhet me sektorin joformal që shërben si portë ikjeje për punësimin me pagë të të rinjëve me arsimim të dobët, dhe trende të ngjashme janë vëzhguar në Meksikë (Maloney, 2004), si dhe në një numër të vendeve evropiane ku punëtorët më të rinj kanë më shumë gjasa të jenë të punësuar pa kontrata (Packard, et al., 2012). Informaliteti gjithashtu zbrit vazhdimisht me ngritjen arsimore, prej mbi dy të tretat e punëtorëve me më pak se shkollimin fillor deri në 11 përqind të atyre me shkollim terciar, ngjajshëm me trendet e vëzhguara për vendet tjera në Evropë dhe Amerikë Latine (Packard et al., 2012; Perry et al. 2007). Meshkujt gjithashtu janë më të përhapur në Kosovë, në përputhje me evidentimet në vendet tjera Evropiane (Packard et al., 2012), por për dallim nga disa vende në Amerikën Latine (Argjentinë, Brazil, Kil dhe Meksikë) ku normat e informalitetit janë më të larta mes femrave, e që i atribuohet lokacionit më të madh dhe kohës së fleksibilitetit (Cunningham, 2001; Perry et al., 2007).

Figura 4.17: Punëtorët e sektorit joformal kanë më shumë gjasa të jenë të rinj, të paftësuar, meshkuj, të cilët jetojnë në zona rurale





Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në të dhënat e AFP 2012.

Shënime: (1) Definicioni produktiv i informalitetit i përdorur: një person është joformal nëse ai punon si i punësuar apo pundhënës në një firmë të vogël, apo si i vetpunësuar në një profesion jo-profesional, ose së një punëtor i papaguar i familjes. (2) Normat e informalitetit të logaritura mbi popullsinë e punësuar në moshë pune (15-64) në Kosovë.

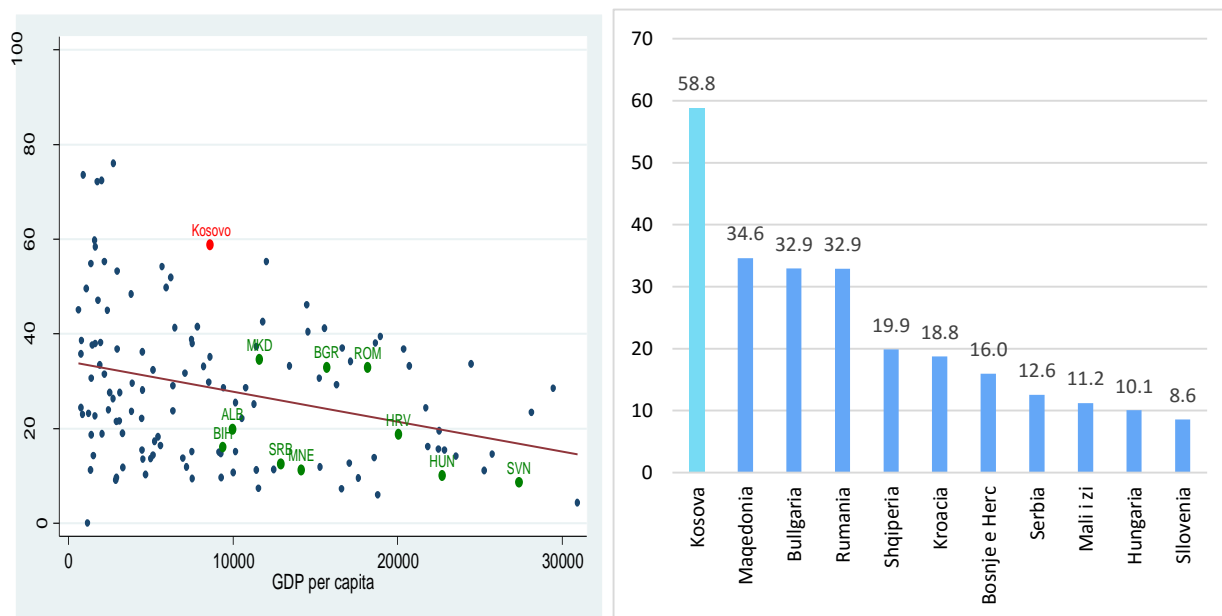
Disa pasoja të informalitetit

Konkurenca mes firmave formale dhe joformale mund të prodhojë rezultate të padëshirueshme. Të dyja këto konsumojnë shërbime publike, por vetëm firmat formale paguajnë tatimet e kërkuara. Kjo mund të shpie tek nivelet gjysmëoptimale të shërbimeve për të gjitha firmat dhe të zvoglojë produktivitetin. Dhe kur të ballafaqohen me konkurrencë nga firmat joformale, do të mund të krijonte nxitje për firmat formale t'u shmangen tatimeve ose të injorjnë rregulloret me qëllim të zvoglimit të kostove dhe të jenë më konkurruese.

Pothuajse gjashtë nga dhjetë firma e klasifikojnë konkurrencën joformale si pengesë kryesore apo të rëndë në rritje të tyre. Kjo është ndër më të lartat në botë dhe më e lartë se në vendet krahasuese fqinje. Në IRJ të Maqedonisë 35 përqind e firmave ankohen rreth konkurrencës së madhe apo të rëndë, në Bullgari dhe Rumani

kjo është 33 përqind, dhe në Shqipëri është 20 përqind. Më shumë se një e katërta e firmave formale në Kosovë (26 përqind) kanë identifikuar konkurrencën joformale si pengesën e vetme më të madhe për rritje të tyre. Ato e rankuan atë si pengesë edhe para qasjes në financa, korrupsionit, doganave dhe rregulloreve të tregtisë, elektricitetit, aftësive të fuqisë punëtore, dhe faktorëve tjerë. Kufizimet e krijuara nga informaliteti duket të jenë më të zakonshmet të shprehura nga firmat e vogla (<20) dhe të mëdha (100+), si dhe nga firmat më të vjetra dhe ato me nivele më të ulëta të produktivitetit.

Figura 4.18: Përqindja e firmave në Kosovë të cilat ankohen se ato janë ndikuar “shumë” apo “rëndë” negativisht nga konkurrenca nga firmat në sektorin joformal është ndër më të lartat në botë.

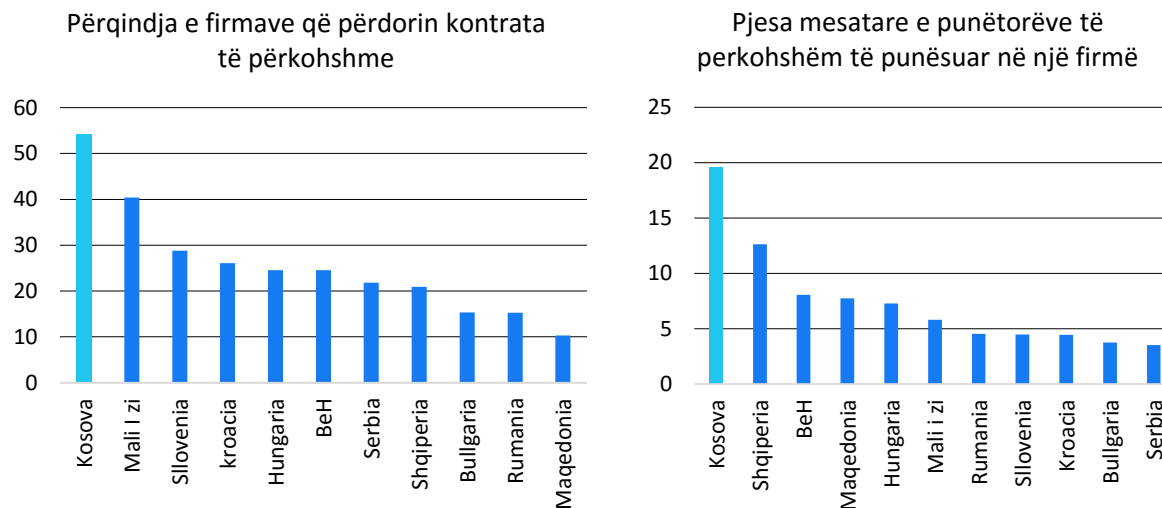


Burimi: kalkulimet e autorit duke përdorur BEEPS (rreth vitit 2013) dhe WDI (BPV për kokë banori në vitin 2013, PPP (\$ konstante ndërkombëtare të vitit 2011)).

Tatimet dhe kontributet e fuqisë punëtore janë relativisht të ulëta por firmat joformale ka gjasa të kenë përparësi duke iu shmangur tatimeve dhe rregulloreve. Pjesmarrja e shitjeve të pa raportuara në autoritetet tatimore është më e lartë për firmat e vogla sesa për firmat më të mëdha (Riinvest, 2013). Për shkak se firmat më të vogla kanë më shumë gjasa të jenë joformale, ne mendojmë se firmat joformale krijojnë një përparësi nga nënraportimi i shitjeve dhe shmangia e rregulloreve. Ngajshëm me rritjen e firmave, rritet kërkesa për shërbime të lidhura me formalitetin, si dhe gjasat për t'u zbuluar nga autoritetet. Megjithatë, kur evazoni matet si përqindje e shitjeve nga firmat, atëherë firmat me shitje prej EUR 50,000-100,000 janë grupi me proporcionin më të lartë të pa raportuara për tatim. Është e mundur se këto firma kanë nxitje më të lartë të nën-raportojnë shitjet e tyre për të shmangur regjistrimin për TVSH.

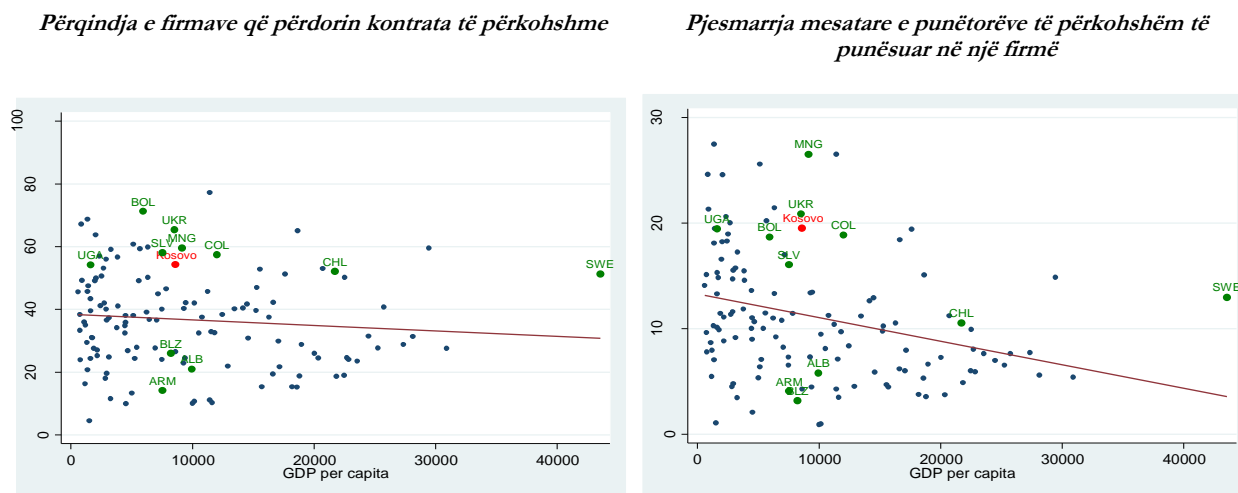
Firmat formale që konkurrojnë me firmat joformale nxiten të ndërmarrin hapa të cilët ndikojnë drejtpërsëdrejti në punëtorët. Këta hapa përfshijnë ofrimin më të shpeshtë të kontratave të përkohshme të punës, në vend të atyre të përhershme. Në Kosovë, kontratat e përkohshme përdoren nga një pjesë më e madhe e firmave dhe ndikojnë negativisht tek një pjesë më e madhe e punëtorëve të firmave në krahasim me vendet tjera të EAQ, dhe kjo është e vërtetë edhe kur të përshtaten për nivelet e zhvillimit të vendeve. Me gjithë afatin e tyre më të shkurtër, kontratat e përkohshme janë më të mira se pa kontrata: ato janë ligjore, ato ofrojnë të drejtat e sigurimit social (pensionin), dhe u japin fleksibilitet punëdhënësve, kështu që ato mund të ndihmojnë në rritje të vendeve të punës. Punëtorët e rinj dhe të paftësuar kanë më shumë gjasa të jenë në kontrata të përkohshme sesa punëtorët më të vjetër dhe më mirë të arsimuar.

Figura 4.19: Pjesmarrja mesatare e punëtorëve të përkohshëm të punësuar në një firmë (Kosova dhe vendet fqinje, 2013)



Burimi: BEEPS.

Figura 4.20: Përqindja e firmave që punësojnë punëtor të përkohshëm në një shtet, rreth vitit 2013



Burimi: BEEPS rreth vitit 2013 dhe WDI (BPV për kokë banori në vitin 2013, PPP (\$ konstante ndërkombëtare të vitit 2011))

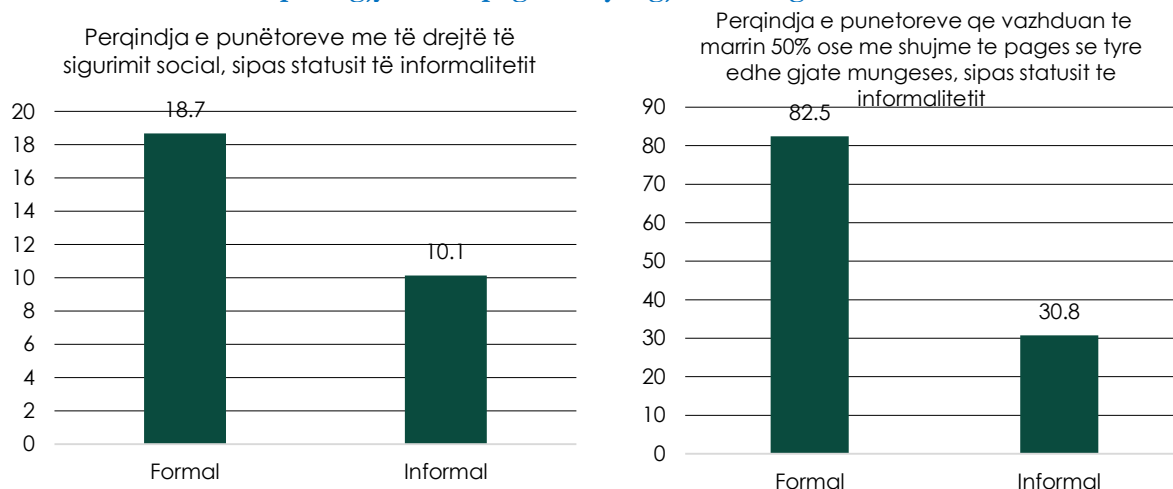
Punësimi joformal zakonisht përjashton punëtorët nga benfitet. Kosovarët kanë të drejtë në pensionin bazë të moshës së vjetër i cili mund t'i mbrojë ata nga varfëria, por pensionet e kontributdhënësve ofrohen për punëtorët e punësuar formal dhe janë substancialisht më të larta.²⁶ Punëtorët joformal nuk marrin një varg benefitesh shtesë sia janë pagesa e largimit nga puna, pushimin e lehonisë, ose sigurimin shëndetësor privat (në diosa firma). Një numër i gjërë i popullsisë nuk blejnë sigurime private (shpesh të shëndetit, paftësimit, etj.) dhe disa në EAQ mund të neutralizojnë shpenzimet e papritura duke punuar më shumë orë pune, dhe antarët e familjeve të cilët nuk punojnë

26 Shiko FMN 2016.

duke i dërgu në tregun e punës, ose duke zvogluar kudesin shëdetësor. Të punësuarit Kosovar pa kontrata pune punojnë dukshëm më shumë orë pune se sa ata me kontrata – 47.9 vs. 41.1 orë në javë.²⁷

Puna informale dhe kontratat e përkohshme ofrojnë benefite më të ulëta. Në anketën e punës në vitin 2012, punëtorët joformal (duke përdorur definicionin kryesor të informalitetit) kanë më pak se përgjysmë gjasa se sa punëtorët formal që të përfitojnë nga sigurimi social ose të marrin gjysmën e pagës së tyre gjatë kohës kur nuk janë present. Vetëm 10 përqind e punëtorëve joformal përfitojnë nga sigurimi social, krahasuar me gati 19 përqind të punëtorëve formal. Kjo mospërputhje është më e madhe nën definicionin ligjor të informalitetit – vetëm tre përqind e punëtorëve pa kontratë të punës mund të përfitojnë sigurimin social, ndërsa gati 20 përqind e punëtorëve me kontratë të punës përmbushin kriteret për përfitim. Megjithatë duhet marrë parasysh se edhe në sektorin formal e drejta në sigurimin social është e ulët, e që do të zvoglonte përfitimet për formalizim. Gjatë mungesës nga puna 82.5 përqind e punëtorëve formal marrin të paktën gjysmën e pagës së tyre, por vetëm 30.8 përqind e punëtorëve joformal marrin aq. Mungesa nga puna mund të jetë për shkak të pushimit vjetor (57 përqind), kushteve atmosferike (16 përqind), mbylljes së firmës (pesë përqind), ose pushimit të lehonisë (katër përqind). Sikurse edhe me sigurim social, kur përdoren kontratat e punës për të përcaktuar informalitetin dhe formalitetin, dallimi bëhet më i madh. Vetëm 86 përqind e punëtorëve me kontratë dhe vetëm 12.3 përqind e punëtorëve pa kontratë marrin së paku gjysmën e pagës gjatë mungesës së tyre.

Figura 4.21: Punëtorët joformal kanë gjasa përgjysmë të punëtorëve formal të përfitojnë nga sigurimi social dhe të marrin së paku gjysmën e pagës së tyre gjatë mungesës



Burimi: Anketa e fuqisë punëtore 2012.

Shenime: Definimi kryesor i informalitetit: punëmarrësit dhe punëdhënësit në firma të vogla (madhësia ≤ 5), të vet-punësuarit në aktivitete jo-profesionale, dhe punëtorët e papaguar familjar.

Një proporcion dukshëm më i madh i të punësuarve në sektorin formal po kërkojnë vende pune me kushte më të mira të punës: nëntë përqind e sektorit informal kundrejt 4.1 përqind në sektorin formal. Faktorët që ata po provojnë t'i përmirësojnë janë paga, koha e udhëtimit për punë, cilësia e punës, dhe përfitimet.

VENDET E PUNËS DHE VARFËRIA

Aktiviteti i tregut të punës është kanali kryesor për zvoglimin e varfërisë. Diagnoza Sistematike e Vendi nga Banka Botërore ka gjetur se kanalet kryesore përmes të të cilëve të varfërit mund të rrisin konsumin apo të ardhurat janë: (i) punësimi, (ii) rritja e pagës në punësim, (iii) transferet private siq janë dërgesat nga diaspora, dhe

27 Shiko gjithashtu Banka Botërore (2011) dhe Dasgupta dhe Ajwad (2011).

(iv) transferet publike. Të dhënat për të ardhurat në Kosovë janë jo të plota, por rritja e kthimit në punësim (pagës) ishin faktori kryesor në rritjen e konsumit dhe të ardhurave. Kjo rezultoi pjesërisht prej puntorëve që kaluan nga sektorët me paga të ulëta në ata me paga më të larta. Rritja e pagave ngriti kthimin në punësim, veqanërisht në sektorin publik (Banka Botërore, 2016).²⁸ Komponentet tjera të të ardhurave siq janë dërgesat nga diaspora, ndihma sociale, dhe penzionet kontribuan pak në rritje të të ardhurave mes personave në 40 përqindëshin me të ardhura më të ulëta.

Kufizimet në të dhëna e vështirësojnë lidhjen mes karakteristikave të tregut të punës dhe varfërisë.

Burimi kryesor i informative të tregut të punës është Anketa e Fuqisë Punëtore (AFP) e cila nuk regjistron shpenzimet e familjeve e që është e dhënë e domosdoshme për të lidhur varfërinë me aktivitetin dhe karakteristikat e punësimit. Ky seksion varet nga Anketa e Buxhetit të Ekonomive Familjare (ABF), anketa sipas së cilës bazohet definicioni i varfërisë nacionale. ABF ka një numër të shkurtër të pyetjeve në pjesmarrjen në tregun e punës, por nuk është aq precise sa AFP dhe të dy anketat nuk mund të lidhen mes vete.

Varfëria është shumë më e lartë mes të papunëve. Në vitin 2015, 17.6 përqind e popullsisë kishte shpenzime nën kufirin e varfërisë. Punësimi nënkuptonte dallim të theksuar në varfëri. Mes të rriturve të moshës për punë, normat e varfërisë ishin 11 përqind mes të punësuarve, 23.3 përqind mes të papunëve, dhe 17.1 përqind mes atyre joaktiv.

Ekziston një lidhje mes papunësisë dhe varfërisë me gjithë dallimin në karakteristika të të punësuarve dhe të të papunëve.

Gjasa për të qenë i punësuar varet në shumë faktorë: arsim, vendbanim urban apo rural, gjini, ose moshë. Me regresionet multivariate ne kemi vlerësuar korrelacionin e kushtëzuar mes pjesmarrjes në tregun e punës dhe varfërisë duke mbajtur disa karakteristika të pandryshueshme (Shtesa Tabela 4). Shtylla e (I) tregon se norma e varfërisë mes të punësuarve (skenari bazë) ishte 1 përqind (në terma të pandryshueshëm), ndërsa norma e varfërisë mes të papunëve (joaktivëve) ishte 12.1 përqind (5.8 pikë përqindje) më e lartë në vitin 2015. Shtyllat (II) – (IV) tregojnë se varfëria në zonat rurale është më e lartë, se varfëria dallon ndërmjet regjioneve, dhe se ajo varet nga përbërja e familjes. Megjithatë, edhe pasi që të llogaritet për këto dallime, varfëria është më e zakonshme mes njerëzve joaktiv, veqanërisht të papunëve.

Dallimet në arsim llogariten për disa përmirësime të mirëqenjes. Incidenca e varfërisë zbret me atyre që janë më të arsimuar. Krahasuar me ata të cilët kanë vetëm shkollimin fillor ose më pak, norma e varfërisë është shtatë pikë përqindje më e ulët mes atyre që kanë shkollimin e mesëm, dhe 14 pikë përqindje më e ulët mes atyre me arsimim terciar (kushtëzuar me vëzhgimet tjera, Tabela A-8). Megjithatë, arsimi është i ndërlidhur fortë me gjasat e punësimit. Prandaj, kur dallimet në arsim mbahen konstante, dallimi mes normave të varfërisë mes të punësuarve dhe joaktivëve bie dukshëm, dhe ai mes të punësuarve dhe të papunëve gjithashtu bëhet më i vogël. Kur ne llogarisim për dallimet mes grupmoshave, dallimi në norma të varfërisë mes të punësuarve dhe joaktivëve zhduket, dhe ai mes të punësuarve dhe të papunëve bie në 9 pikë përqindje, por ende është mjaft i lartë.

Marrëdhënia mes punësimit dhe varfërisë dallon mes meshkujve dhe femrave. Shtylla (VIII) e tabelës A-8 tregon ndërveprimet mes gjinisë dhe statusit në tregun e punës, duke kontrolluar për karakteristikat tjera në prapavi. Krahasuar me skenarin bazë me meshkuj të punësuar, gjasat për të qenë të varfër janë 3.9 pikë përqindje më të ulëta mes femrave të punësuar, ndërsa gjasat për të rënë në varfëri mes meshkujve dhe femrave joaktive nuk dallojnë nga meshkujt e punësuar. Gjasat e varfërisë janë më të larta për meshkujt e papunë: ajo rritet me 13.3 pikë përqindje krahasuar me meshkujt e punësuar, dhe me 5.1 pikë përqindje për femrat e papunësuar.

Punësimi përmirëson mirëqenjen, por gjithashtu ka dallime të konsiderueshme në varfëri edhe mes atyre të cilët janë të punësuar. Në pjesën e popullsisë me moshë pune dhe me të ardhura në 40 përqindëshin më të ult, 10 përqind ishin të punësuar në punë ekzekutive/profesionale, ndërsa 55 përqind ishin ose puntorë të thjeshtë ose puntorë të tregtisë. Mes grupit me të ardhura të sipërme prej 60 përqind profesionet dallojnë

²⁸ Megjithëse pagat e sektorit publik janë më të larta sesa mesatarja, një pjesë e madhe e familjeve të varfëra në Kosovë varet nga pagat e sektorit publik, kur një i punësuar publik mbështetë një familje të madhe, shpesh si anëtar i vetëm i punësuar në familje.

konsiderueshëm – 28 përqind kanë punë ekzekutive/profesionale, ndërsa 41 përqind janë punëtorë të thjeshtë/puntorë tregtie. Rezultatet e varfërisë gjithashtu dallojnë mes grupeve të profesioneve të ndryshme – mes profesionistëve, më pak se katër përqind ishin nën vijën e varfërisë në vitin 2015, krahasuar me 15 përqind mes puntorëve të tregtisë dhe 18 përqind të puntorëve të thjeshtë. Këto trende janë të lidhura fort me arsimin (Figura 4.23) – rreth dy të tretat e atyre me punë ekzekutive/profesionale kanë arsim terciar; mes puntorëve tregtar apo të thjeshtë kjo është pesë përqind apo më pak, dhe 30-33 përqind kanë më së shumti të kryer arsimin fillor.

Trendet sektorale të punësimit janë të ngjajshme për familjet me të ardhura më të larta apo më të ulëta. Dallimi i theksuar mes grupit B40 dhe grupit T60 është se një pjesë më e lartë e popullsisë në grupin B40 është e punësuar në ndërtimtari, dhe shumë më pak në administratën publike/shërbimet sociale. Kjo është në përputhje me pjesën më të ulët të aktivitetetve profesionale në grupin B40 dhe me atyre nën kufirin e varfërisë.

Meshkujt dhe femrat punojnë në sektore të ndryshme. Një pjesë e madhe e femrave punojnë ose në administratën publike ose tregti me shumicë/pakicë - këto kategori llogariten për dy të tretat e femrave të punësuar. Mes meshkujve, këto sektore ofrojnë më pak se 30 përqind të punësimit. Meshkujt janë të punësuar më shumë në bujqësi/peshkatari, ndërtimtari, industri përpunuese.

Ekzistojnë disa përmirësime të kohëve të fundit në arsim dhe profesione për grupin B40. Gjatë periudhës 2012-15 ekziston një trend i përmirësimit të ngritjes së arsimit, dhe shpejtësia e përmirësimit është më e shpejtë në grupin B40. Proporcioni i të rriturve në moshë pune me jo më shumë se arsimim fillor ra me nëntë pikë përqindje nga 58 përqind në vitin 2012 në 49 përqind në vitin 2015, krahasuar me rënien prej katër pikë përqindje në grupin T60. Pjesmarrja e grupit B40 me arsim dytësor u rrit me shtatë pikë përqindje. Sa u përket profesioneve, të rriturit në moshë pune me punë profesionale/zyrtare gjithashtu u rrit më shpejtë në grupin B40 – me nëntë pikë përqindje në B40, krahasuar me rritjen prej pesë pikë përqindje në tërësi.

Figura 4.22: Numri i të varfërve sipas profesioneve

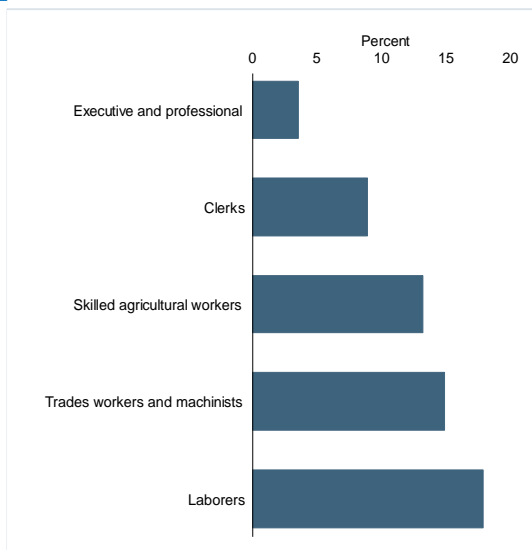
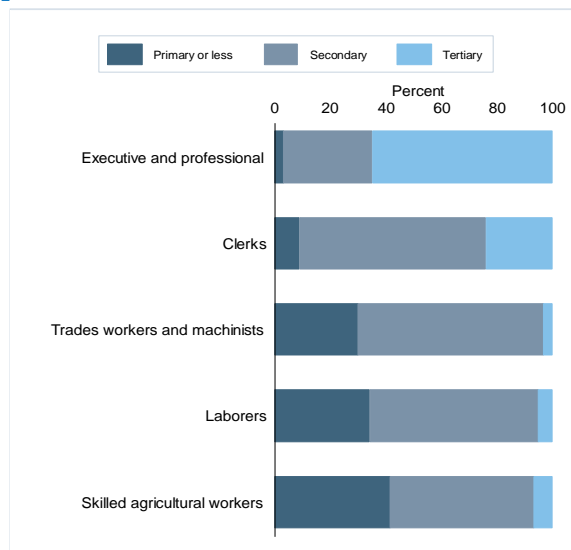


Figura 4.23: Ngritja arsimore sipas profesioneve



Burimi: Vlerësimet estafit bazuar në të dhënat e ABF 2015.

Tabela 4.1: Shpërndarja e popullsisë në moshë pune sipas sektorëve të punësimit dhe grupeve B40/T60

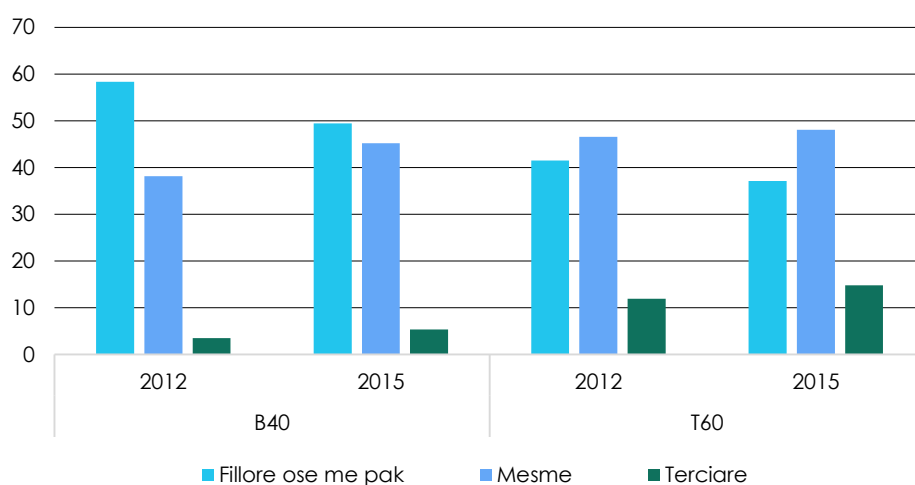
Sektori (NACE 2)	Maja 60	Fundi 40	Meshkuj	Femra	Tërësisht 15-64
Bujqësi dhe peshkim	11.7	11.7	13.6	2.8	11.7
Miniera	1.1	3.2	1.8	1.1	1.7
Industri përpunuese	9.3	10.5	10.5	6.0	9.7
Komunalie	2.8	2.1	3.0	0.5	2.6
Ndërtimtari	12.1	21.1	17.7	1.4	14.8
Tregti me shumicë dhe pakicë	15.3	17.7	14.5	23.1	16.0
Transport	3.7	3.2	4.1	0.9	3.6
Ushqim dhe akomodim	4.3	5.3	4.8	3.5	4.6
Informacion dhe komunikim	1.7	1.0	1.7	0.9	1.5
Financa dhe patundshmëri	2.5	1.7	2.3	2.4	2.3
Aktivitetet profesionale dhe shkencore	2.5	2.4	2.3	3.3	2.5
Aktivitetet administrataive dhe mbështetje	2.1	0.6	1.8	1.2	1.7
Admin. Pub. dhe shërbime sociale	22.7	10.6	14.1	42.4	19.1
Rekreacion dhe shërbime tjera	6.1	7.5	6.1	8.5	6.5
Aktivitetet shtëpiake	2.1	1.3	1.8	2.2	1.9
Tërësisht	100	100	100	100	100

Shënim: Vlerësimet e stafit bazuar në të dhënat ABF 2015.

Me gjithë përmirësimet e kohëve të fundit, ekziston një dallim i theksuar në arsim dhe profesional mes grupeve B40 dhe T60. Në vitin 2015, 10 përqind e të rriturve të punësuar ishin në punë profesionale mes B40, krahasuar me 28 përqind në grupin T60. Mes sektorëve, periudha 2012-2015 lidhet me zvoglim të pjesëmarrjes së grupit B40 të punësuar në bujqësi dhe ndërtimtari, dhe një pjesëmarrje më e lartë e grupit B40 që lëvizti në industrinë përpunuese, tregtinë me shumicë dhe pakicë, si dhe shërbime të akomodimit/ushqimit dhe shërbime tjera. Një rrjedhojë e kësaj është se me gjithë rezultatet më të mira në arsim, këta punëtorë mbesin në grupin B40, d.t.th. ende nuk ka mjaft vende të mira të punës në Kosovë.

Popullsia në grupin B40 mund të përfitojë nga trendet e kohëve të fundit në krijimin e vendeve të punës. Tregtia dhe shërbimet dominojnë sa u përket numrit të firmave, numrit të firmave të reja dhe numrit të të punësuarve. Të dhënat nga anketa e fuqisë punëtore konfirmojnë se gjatë viteve 2012-2015, me gjithë rënien e tërësishme në numrin e të punësuarve, sektorët siq janë shërbimet e akomodimit dhe ushqimit, tregtia me shumicë dhe pakicë, por edhe administrata publike u zgjeruan në numra absolut. Vendet e punës kërkojnë punëtorë kryesisht me shkollim të mesëm, dhe përmirësimet e kohëve të fundit në arsim për grupin B40 të popullsisë mund t'i kualifikojë ata për një pjesëmarrje më të madhe të vendeve të punës në këto sektore. Problemi thelbësor, siç u theksua në seksionin e mëhershëm, është se krijimi i vendeve formale të punës ka pasë një trend rënës gjatë dekadës së kaluar dhe numri i vendeve të reja të hapura të punës formale është i vogël dhe numri i të papunësuarve të regjistruar për secilin vend të haëur të punës është i madh. Marrë parasysh nivelet e tanishme të larta të papunësisë dhe mosaktivitetit, të gjitha vendet e punës – formale dhe joformale – mund të ndihmojnë në rritjen e shpejtë të mirëqenjes së ekonomive familjare që gjenden nën kufirin e varfërisë ose në grupin B40. Vendet e punës joformale gjithashtu mund t'u ndihmojnë atyre me nivele të ulëta të arsimit, e të cilët do t'a kenë më të vështirë të konkurrojnë për vendet formale të punës. Dinamikat e sektorit joformal në Kosovë janë hulumtuar në detaje në kapitullin 5.

Figura 4.24: Arsimi i arritur nga grupet B40 dhe T60, 2012 dhe 2015



Burimi: vlerësimet estafit bazuar në të dhëna nga ABF.

Tabela 4.2: Ndryshimet në punësim 2012-2015 sipas aktivitetit kryesor ekonomik

Aktiviteti kryesor ekonomik	Punësimi i tërësishëm 2015 ('000)	2012-2015 ndryshimi ('000)
Bujqësi, pylltari dhe peshkim	6.7	-7.2
Miniera	2.5	-1.1
Industri përpunuese	43.9	0.5
Electricitet, gaz, avull, AC	5.3	-1.7
Furnizim me ujë, menaxhim i kanalizimeve dhe mbeturinave	4.4	0.8
Ndërtimtari	28.2	-0.8
Tregti me shumicë e pakicë, ndreqje e automjeteve	42.9	2.1
Transport dhe deponim	8.4	-2.2
Shërbime akomodimi dhe ushqimi	19.8	5.5
Informim dhe komunikim	9.6	2.7
Aktivitete financiare/ sigurime	5.9	-0.9
Patundshmëri	0.3	-0.4
Aktivitete profesionale, shkencore dhe teknike	5.5	-0.1
Aktivitete administrative dhe mbështetje	10.7	-3.7
Administratë publike	22.1	6.9
Arsim	36.4	-0.3
Shëndeti njerëzor dhe puna sociale	18.6	-4.2
Art, zbavitje dhe rekreacion	4.4	-2.3
Aktivitete tjera shërbyese	12.5	0.6
*Aktivitete të ekonomive familjare si punëdhënës	7.2	2.2
Aktivitete të organizatave të huaja	3.5	-2.5
Tërësisht	298.8	-5.9

Burimi: anketat e AFP 2012 dhe 2015.

Pjesmarrja e fuqisë punëtore dhe papunësia e lartë, veçanërisht mes femrave dhe rinisë, gjithashtu janë rezultat i kufizimeve strukturore (kulturore dhe të politikave). Dobësitë në sistemin e arsimit, siq u evidentuan nga rezultatet e dobëta të testit PISA, mund të kufizojnë aftësinë e institucioneve formale të arsimit që të ndikojnë në shkaftësitë e domosdoshme për tregun e vendeve të punës. (Mosppërputhja e aftësive është analizuar në kapitullin 5). Gjithashtu, përdrisa arsimit është i vlefshëm, me pak vende të reja të krijuara, nuk mjafton për familjet me të ardhura të ulëta që të përmirësojnë rezultatat e tyre të tregut të punës. Qëndrimet kulturore ndaj punësimit të femrave dhe gabimet në vlerësimin e pundhënësve rreth aftësive të meshkujve dhe femrave (kapitulli 5) gjithashtu e vështirëson rritjen e pjesmarrjes së fuqisë punëtore nga femrat. Kapaciteti i Shërbimit Publik të Punësimit (ShPP), i cili mund të jetë posaqërisht në të mirë të aktivizimit të grupeve me disavantazh të cilët janë më pak të aftë që të përfitojnë nga internet ose lidhjet në kërkim të vendeve të punës, mbetet i kufizuar dhe i pabarabartë, me gjithë reformat që po ndërmerren kohëve të fundit (Shenimi 6).

SHENIMI 6: SHËRBIMI PUBLIC I PUNËSIMIT NË KOSOVË – REFORMAT E FUNDIT DHE SFIDATE MBETURA

Shërbimi Publik i Punësimit (ShPP) në Kosovë u themelua në vitin 2001 si pjesë e Ministrisë Së Punës dhe Mirëqenjes Sociale (MPMS) dhe përbëhet nga 7 qendra regjionale të SPP, 2 Zyra Komunale të Punësimit (ZP), dhe 8 Qendra të Trajnimit Profesional (QTP). Pas rishikimit të rezultateve të ShPP të bërë nga UNDP në vitin 2010, një “koncept i integruar i shërbimit të punësimit” dhe një regjistër i ri i të papunëve u prezentuan që të adresojnë mofikasitetet e shumta në sistemin e ShPP. Sistemi i ri i Menaxhimit të Informatave (SMI) e mundëson dallimin mes punëkërkuesve aktiv dhe pasiv, dhe gjithashtu riorganizoi funksionin e këshilldhënësve, duke lejuar personin e papunë të ndërveprojë me një menaxher të vetëm të rastit për këshillim, trajnim dhe punësim.

Prezentimi i SMI bërë që të bie numri i të papunëve të regjistruar nga 328,000 në dhjetor 2011 në 100,000 në dhjetor 2012, duke ndihmuar në zvogelimin e barrës së ZP. Në vitin 2012 ishin 573 lëndë për një punëtor të ZP, mbi mesataret e BE dhe OECD, dheme një dallim të konsiderueshëm mes komunave, nga 28 në Prishtinë në 3,038 në Kaçanik.

Reformat e SHPP po vazhdojnë, dhe numri ë qështjeve të pazgjidhura mbetet. Reformat e kohëve të fundit përfshijnë miratimin e planeve individuale, si dhe qasjet e ndryshme ndaj klientëve, dhe personelin këshilldhënës të trajnuar më mirë. Megjithatë, një sfidë ka të bëjë me faktin se trajnimi i këshilldhënësve u kry nga donatorët në tërësi, duke ngritur pyetjet rreth qëndrueshmërisë afatgjate.

Burimi: Banka Botërore (2013).

Programet aktive të tregut të punës kanë treguar ca efikasitet, por ato janë vetëm pjesë e zgjidhjes dhe përmbajtja e programeve është e rëndësishme. Një meta-vlerësim i kohëve të fundit i efikasitetit të politikave të tregut të punës (EPTT) nga Card et al. (2015) tregon se ndikimet mesatare të EPTT janë pothuajse zero në afat të shkurtër por bëhen positive pas 2-3 viteve. Gjithashtu, ata gjejnë se (i) ndikimet janë më të mëdha për femrat dhe të papunësuarit afatgjatë; (ii) përfitimet janë më të mëdha për programet që përqendrohen në akumulimin e kapitalit njerëzor (trajnim); dhe (iii) EPPT janë më efektive gjatë recesionit në një treg pune depresiv. Kombinimi i papunësisë së lartë dhe afatgjate, veçanërisht mes femrave, dhe një treg depresiv i punës, mund të sygjerojnë një shkallë më të madhe të efikasitetit të EPTT, edhe pse kundër evidencës së ndikimit të kufizuar të EPTT diku tjetër, mund të nevojiten qasjet pilot me vlerësime rigorozë të ndikimit. Ofrimi i masave të aktivizimit në Kosovë është zgjeruar në vitet e fundit (edhe pse financimi për EPTT është krahasimisht i ulët, me më pak se 0.5 përqind e shpenzimeve buxhetore në vitin 2012), dhe vlerësimet e kohëve të fundit për disa programe trajnimi në vend të punës kanë treguar efekte pozitive në punësueshmëri (Shenimi 7).

SHENIMI 7: PATP NË KOSOVË – DISA REZULTATE TË INTERVENIMEVE TË KALUARA

Programi Aktiv i Tregut të Punës për Rini i UNDP në Kosovë (2007)

Objekti i projektit të PATP i vitit 2007 për rininë në Kosovë ishte për të (i) forcuar kapacitetin e institucioneve të tregut të punës në ofrimin e shërbimeve për klientë dhe për të bërë të vazhdueshme masat aktive të tregut të punës; dhe (ii) ofruar ndihmë të drejtpërdrejtë në regjistrimin e punëkërkuësve përmes trajnimit-në-vend-pune (TVP), trajnimit para-punësimit, subvencioneve të punësimit, dhe skemave të praktikës duke bërë partneritet me ndërmarrjet të cilat kërkojnë fuqi punëtore shtesë.

Ndikimi: Vlerësimi i ndikimit të programit tregoi normë më të lartë të punësimit në grupin e trajtuar (46 përqind) krahasuar me grupin e kontrollit (20 përqind). Mes përfituesve, 38 përqind siguruan punësim menjëherë pas trajnimit, e që sygjeron se ata vazhduan në ndërmarrjen e njejtë ku morrën TVPnë. Faktorët që kontribuan në sukses përfshijnë (i) zhvillimin e planeve individuale të punësimit për përfituesit, (ii) parazgjedhja e kujdesshme e ndërmarrjeve, (iii) përputhja e mirë e kandidatëve me profesionin apo lëminë e trajnimit, dhe (iv) cilësia e trajnimit. Analizat e kosto-përfitimeve sygjeron se projekti krijoi përfitime positive për mbi 1.42 herë ndaj kostove të shkaktuara. Kjo përputhet me gjetjet e vlerësimeve të PATP në një numër të shteteve tjera (Betcherman et al. 2004: 27).

Vlerësimi i dytë i projekteve PATP të UNDPsë (2012)

Vlerësimi i dytë i PATP të UNDPsë u bë në vitin 2012, dhe hulumtoi kryesisht trajnimet dhe vend pune (TVP), Trajnimet e kombinuara Institucionale dhe të Vendit të Punës (TIVP), dhe praktikave (PRA) të zbatuara gjatë periudhës 2008–10 nga UNDP.

Ndikimi: Gjatë periudhës tri vjeçare e cila u analizua, në program morën pjesë 1,903 punëkërkuës dhe 377 ishin në grupin e kontrollit. Në grupin e trajnimit, 38 përqind kishin një vend pune, krahasuar me 19 përqind në grupin e kontrollit, që tregon ndikim pozitiv të PATP në rezultatet e punësimit në shënimin 3 vjeçar. Në mesin e të punësuarve, 81 përqind deklaruan se në vendet e tyre të tanishme të punës ata po përdorin aftësitë të cilat i mësuuan gjatë programit. Gati gjysma e të punësuarve ishin duke punuar në ndërmarrjet ku i kryen trajnimet. Shkalla e informalitetit gjithashtu ishte më e ulët në grupin e trajnuar.

Ekzistojnë dallime të theksuara në rezultate nëpër intervenime të ndryshme. Përderisa shumica e pjesëmarrësve ndërmorri TVP (984 pjesëmarrës në tërësi), rezultatet e punësimit për këtë grup (mes 25–35 përqind gjatë viteve 2008–10) ishin më të ulëta se për trajnimin TIPV (37–42 përqind), ose mes pjesëmarrësve në programet e praktikave (44 deri 59 përqind). Një aspekt i rëndësishëm i rezultateve është vlerësimi i punësimit të qëndrueshëm, ku 54 përqind nga grupi i vitit 2008, ishin të punësuar në datën e anketimit (tri vite më vonë). 51 përqind e grupit të vitit 2009 ishin të punësuar në datën e anketimit (2 vite më vonë) dhe 37 përqind e grupit të vitit 2010 ishin të punësuar në datën e anketimit pas një viti. Normat e punësimit për TIPV janë 43/33/20 përqind për vitet respektive 2008/09/10. Norma më e ulët e punësimit të qëndrueshëm ishte për TVP në 25/24/26 përqind për vitet 2008/09/10.



5. Mospërputhjet e shkathtësive në tregun e punës

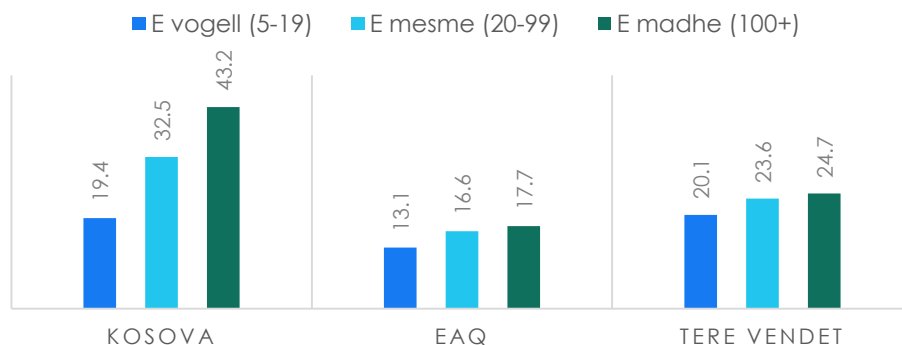
Shumë njerëz mbesin të papunë edhe pse vendet e hapura të punës nuk plotësohen, për shkak të mospërputhjes së shkathtësive. Tregu i punës karakterizohet me norma të larta të mosaktivitetit dhe papunësisë. Kjo mund të jetë për disa arsye, përfshirë ksimin e numrit të vogël e vendeve të reja të punës (kapitulli 3), arsyet e lidhura me familjen- apo arsyet tjera për mosaktivitet, ose puna në sektorin joformal e që shpesh është vështirë të matet (kapitulli 4). Një faktor tjetër kontribues është mospërputhja mes llojeve të arsimit dhe shkathtësive të cilat duhet t'i ofrojnë punëkërkuarit, dhe arsimin/shkathtësitë të cilat i kërkojnë pundhënësit në cilën do kohë.

Mospërshtatja e shkathtësive nuk është kufizimi kryesor i biznesit, por është më kokfortë se në vendet tjera të EAQ. Në anketën e ndërmarrjeve të vitit 2013, fuqia punëtore jo e përshtatshme u pa si një pengesë kryesore e biznesit nga shtatë përqind e firmave të anketuara.²⁹ Kjo është e ulët krahasuar me 26 përqind të firmave që pa praktikën joformale si pengesën kryesore të ambientit të biznesit. Megjithatë fuqia punëtore jo e përshtatshme duket të jetë më e rëndësishme në Kosovë se në mesataren e vendeve EAQ ose në Shqipërinë fqinje. Gjithashtu, edhe pse nuk është pengesë më e lartë, 25 përqind e firmave e panë si “pengesë e rëndësishme”, krahasuar me 14 përqind në EAQ dhe 21 përqind në tërë vendet ku u plotësuan Anketat e Ndërmarrjeve gjatë viteve 2010-2016.

Arsimi i papërshtatshëm është një kufizim më i madh për firmat më të mëdha. Mes firmave të vogla (5-19 punëtorë), 19 përqind e identifikuan arsimin si kufizim kryesor, ndërsa në ato me madhësi të mesme (20-99 të punësuar) kjo u rit në 32 përqind, dhe mes firmave të mëdha (100+) t] punësuar 43 përqind e panë atë si kufizim. Ky trend nuk është unik vetëm për Kosovë; në vendet tjera, dhe përgjatë rajonit EAQ mesatarisht, arsimi është më i rëndësishëm për firmat më të mëdha. Ajo që dallon është se ekziston një shkallëzim më i theksuar në Kosovë: dallimi mes firmave të vogla dhe të mëdha në Kosovë është 24 pikë përqindje, përderisa është vetë 4 pikë përqindje në rajonin EAQ si mesatare, dhe kjo është gjithashtu rasti kur nxjerrim mesataren e të gjitha anketave të ndërmarrjeve, të pa kufizuara me rajonin EAQ.

²⁹ Vlerësimet bazohen në përgjigjen e pronarëve të bizneseve dhe menaxherëve kryesor në 202 firma të intervistuar në janar deri në nëntor të vitit 2013. Më shumë detale janë të disponueshme në <http://www.enterprisesurveys.org/>

Figura 5.1: Pjesmarrja e firmave që identifikuan fuqinë punëtore me arsim të papërshtatshëm si kufizim kryesor



Burimi: të dhënat nga anketa e ndërmarrjeve.

SHENIMI 8: ANKETA STEP E PUNËDHËNËSVE TË KOSOVËS

Me qëllim të thellimit të të kuptuarit të natyrpës së mospërputhjes së shkathtësive dhe lidhjeve mes rezultateve të tregut të punës mes popullsisë në moshë pune, gjatë periudhës nëntor/dhjetor 2015 në Kosovë u intervistuan 500 firma të vogla, të mesme dhe të mëdha. Korniza e mostrës së anketës STEP u bazua në bazën e të dhënave të firmave të përpiluar nga Agjencia e Statistikave të Kosovës, dhe një kornizë e vogël plotësuese të ndërmarrjeve Serbe në veri të Kosovës, e marrur pavarësisht. U definuan dy zona gjeografike: Prishtinë dhe Tjerat (regjionet tjera të Kosovës). Korniza e mostrës u nda sipas zonave gjeografike dhe katë madhësisë të ndryshme sipas numrit të të punësuarve: 5–9, 10–15, 16–50 dhe 51+ të punësuar. Një kornizë e veçantë e 39 firmave serbe në veriun e Kosovës u kombinua me këtë mostër të madhe të firmave për fazën e parë. U intervistuan 500 firma në tërësi si pjesë e anketës STEP (351 ga mostra e synuar dhe 149 nga mostra rezerve). 43 përqind e këtyre firmave ishin nga Prishtina dhe pjesa tjetër nga jashtë Prishtinës.

Vepërtaria ekonomike sipas sektorëve	Kodi	Frekuenca	Përqind
Bujqësi, pylltari dhe peshkim	A	4	0.8
Miniera dhe gurthyes	B	2	0.4
Industri përpunuese	C	61	12.2
Furnizim me electricitet, gaz, avull dhe ajër të kondicionuar	D	10	2.0
Ujsjellës, kanalizim, menaxhim të mbeturinave	E	17	3.4
Ndërtimtari	F	68	13.6
Tregti me shumicë/pakicë; riparim i automjeteve dhe motocikletave	G	90	18.0
Transport dhe deponim	H	23	4.6
Aktivitete të akomodimit dhe shërbimeve të ushqimit	I	29	5.8
Informacion dhe komunikim	J	14	2.8
Aktivitete financiare dhe të sigurimeve	K	10	2.0
Aktivitete të patundshmërisë	L	0	0.0
Aktivitete profesionale, shkencore dhe teknike	M	4	0.8
Aktivitete të administratës, dhe shërbimeve mbështetëse	N	5	1.0
Administratë publike dhe mbrojtje; sigurimi shoqëror i detyrueshëm	O	3	0.6
Arsimi	P	6	1.2
Aktivitete të shëndetit njerëzor dhe punës sociale	Q	16	3.2
Arte, argëtim dhe rekreacion	R	8	1.6
Aktivitete të shërbimeve tjera	S	124	24.8
Aktivitete të familjes së pundhënës; mallra të paidentifikuara	T	6	1.2
Totali		500	100%

Burimi: Të dhënat nga Anketa e Bizneseve.

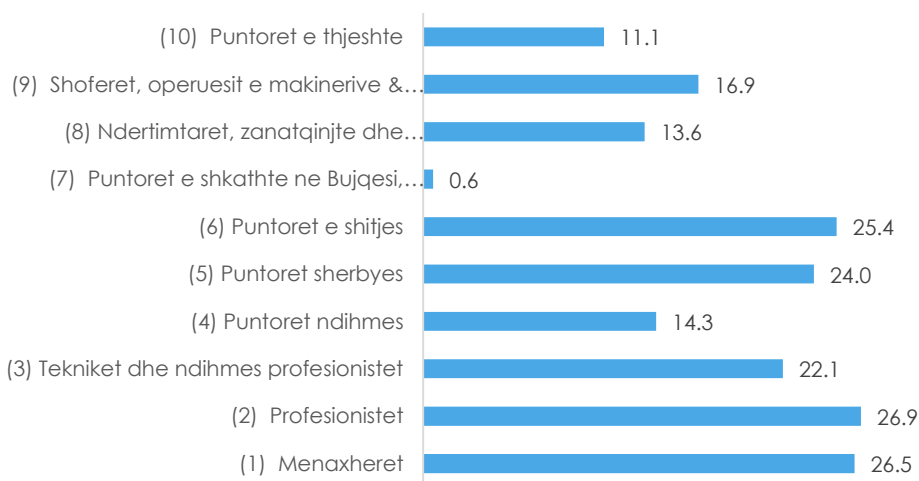
Drejtoria e Statistikave të Kosovës bëri anketën e veçantë (STEP) në mospërshtatje të shkathtësive.

As të dhënat e regjistrit të firmave të përdorura për vlerësimin e trendeve të krijimit të vendeve të punës (kapitulli 3), e as Anketa e fuqisë punëtore e përdorur për të vlerësuar trendet e punësimit (kapitulli 4), nuk ofruan një mënyrë të drejtpërdrejtë për të vlerësuar lidhjen mes ofertës dhe kërkesës për shkathtësi. Megjithatë, anketa STEP adresoi këtë qështje drejtpërsëdrejti dhe ofroi të dhëna që diskutohen në këtë kapitull.

Anketa STEP verifikoi gjetjet tjera në kufizimet që paraqesin shkathtësitë e papërshtatshme tek bizneset. Në tërësi, 27 përqind e firmave raportuan faktorët e ndryshëm të punës si kufizime kryesore apo të rënda në bërje të biznesit. Mes faktorëve të punës, më kufizuesi është gjetja e punëtorëve me përvojë të mëhershme (36 përqind), disponueshmëria e fuqisë punëtore dhe “arsimi teknik dhe i specializuar dhe trajnimi” (22 përqind secili), ndrrimi i shpeshtë i vendeve të punës (21 përqind) dhe arsimi i përgjithshëm i punëtorëve (18 përqind). Nga ana tjetër, faktorët si niveli i përgjithshëm i pagës ose legjislacioni që mbron punësimin citohen më rrallë si kufizime. Ekzistojnë dallime mes industrive: në tërësi, firmat në bujqësi/industri duket të jenë më të kufizuara nga arsimi/përvoja jo e përshtatshme sesa firmat në sektorët siq janë shërbimet afariste, shërbimet publike ose veprimtaritë tjera. Nuk është për t'u quditur, në sektorët si ndërtimtaria dhe tregtia/transporti/akomodimi, përshtatshmëria e trajnimit të specializuar dhe teknik është më kufizuese sesa përshtatshmëria e arsimit të përgjithshëm.

Firmat kanë provuar të punësojnë punëtorë në vitet e fundit, në kategoritë e profesioneve të ndryshme. Mbi një të katërtat e firmave tentuan të punësojnë në profesionet e menaxherëve, ato profesionale dhe të shitjes, mbi një e pesta e firmave tentuan të punësojnë teknikë/bashkëpunëtor të profesionistëve ose punëtor të shërbimeve. Tentativat e punësimeve ishin më të mëdha në sektorët siq janë bujqësia/industria, ndërtimi si dhe në tregti/transport/ akomodim. Në disa sektorë tjerë siq janë shërbimi publik disa firma raportuan se provuan të punësojnë punëtor në punët profesionale (47 përqind e firmave), por, në të njëjtën kohë, fare pak punësime menaxheriale.

Figura 5.2: Kategoritë profesionale të punësimeve të reja



Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në anketën STEP të punëdhënësve.

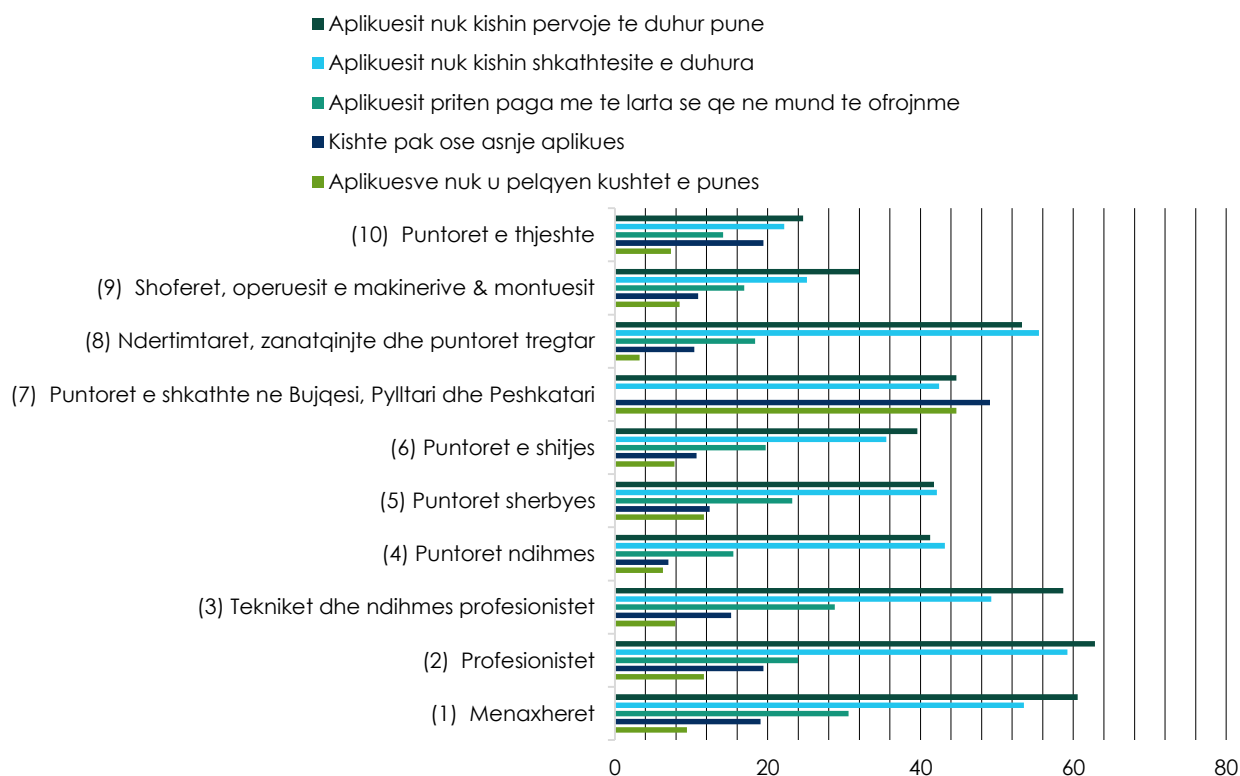
Firmat e mëdha ishin punëdhënësit dukshëm më aktiv në punësime. Gjysma e firmave të mëdha bëri punësime të profesionistëve në tri vitet e fundit, dhe 56 përqind tentuan të punësojnë punëtor të shitjes, krahasuar me 20 përqind të dy kategorive mes firmave mikro (1-10 të punësuar). Firmat e reja (deri në pesë vite moshë) janë veçanëisht aktive në punësimin e punëtorëve të shërbimeve dhe punëtorëve të shitjes (32 përqind dhe 28 përqind respektivisht) ndërsa firmat e pozicionuara mirë (16+ vite) janë më aktivet në punësimin e profesionistëve.

Punësimi është i lidhur me inovacionin, investimet në kërkim & zhvillim (K&Zh) dhe kontratat ndërkombëtare të biznesit. Firmat që kanë investuar në K&Zh, si dhe ato që prezantojnë produkte novatore gjatë tri viteve të kaluara kanë dukshëm më shumë gjasa të kenë punësuar menaxherë, profesionistë si dhe

teknikë/ndihmës profesionistë sesa firmat që janë tradicionale / nuk investojnë në K&Zh. Dallimet janë të mëdha – 38 përqind e firmave me K&Zh tentuan të punësojnë teknikë, krahasuar me 15 përqind të firmave që nuk kishin investime në K&Zh. Mes firmave inovatore, 30 përqind tentuan të punësojnë profesionistë, krahasuar me 15 përqind mes firmave tradicionale. Firmat me kontrata afariste ndërkombëtare ishin gjithashtu shumë më aktive në punësim të profesioneve me shkathtësi më të larta (menaxherë, profesionistë si dhe teknikë). Nga ana tjetër, ekzistojnë pak dallime mes firmave që dallojnë sipas karakteristikave të mësipërme, sa i përket tentimeve të tyre për të punësuar në punët siq janë punëtorët e shërbimeve dhe punëtorët e shitjes.

Shumë firma kishin problem në punësimin e punëtorëve ë rinj e që lidhej në masën më të madhe me mungesën e shkathtësive apo përvojës së mëhershme. Në tërësi, më shumë se tri të katërtat e firmave kishin problem kur punësonin menaxher, profesionistë apo teknikë (referuar në anketë si Punëtorë të Llojit A). Problemet me punësimin e llojeve tjera të punëtorëve (Punëtorë të Llojit B) janë më pak të theksuara, por edhe për këto lloje të vendeve të punës pjesmarrja e firmave që raportuan si problem është mbi 40 përqind të numrit të tërësishëm. U cituan probleme të shumëllojshme, por mospërshtatjet e shkathtësive dhe përvojës dominojnë.

Figura 5.3: Llojet e problemeve gjatë punësimit (pjesmarrja e firmave që raportuan probleme)



Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në anketën STEP të punëdhënësve.

Firmat përballen me sfida më të mëdha në punësim të punëtorëve nëse janë inovatore, investojnë në K&Zh, janë në pronësi të huaj ose kanë kontrata ndërkombëtare afariste. Kjo është më e theksuar për punëtorët e llojit A (menaxherët, profesionistët, teknikët), por edhe për profesionet e llojit B të cilat në përgjithësi do të kërkonin nivele më të ulëta të arsimit. Shkathtësitë e pamjaftueshme gjithashtu janë më kufizuese për firmat më të mëdha – 72 përqind e firmave të mëdha që kishin problem me punëtorët e llojit A cituan shkathtësitë e pamjaftueshme të kandidatëve, krahasuar me 51 përqind të firmave mikro. Trendet e njëjta zbatohen tek profesionet e llojit B, por dallimet janë më të ngushta. Ekzistojnë pak dallime mes firmave me moshë të ndryshme, si në rastin e punëtorëve të llojit A ose atyre të llojit B (Tabela).

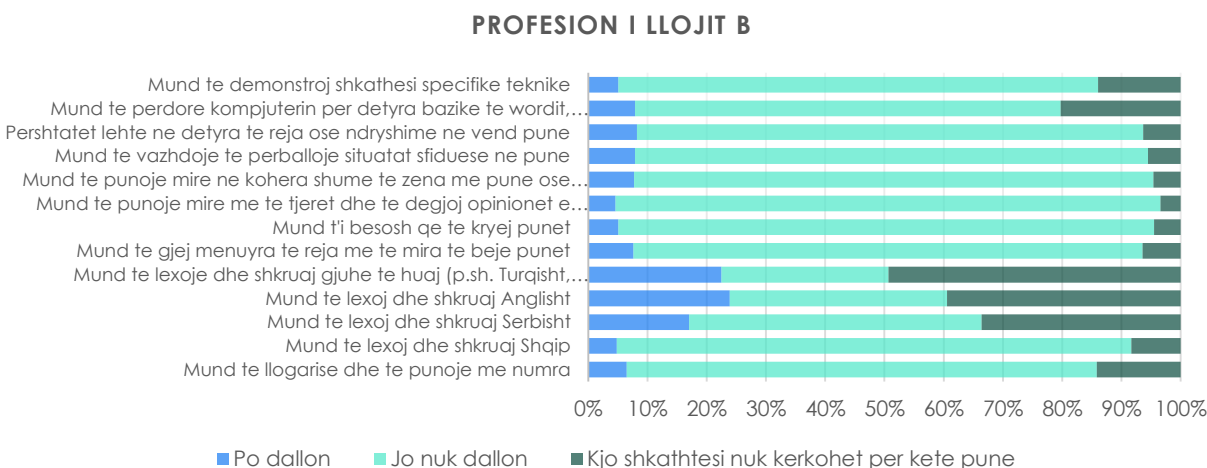
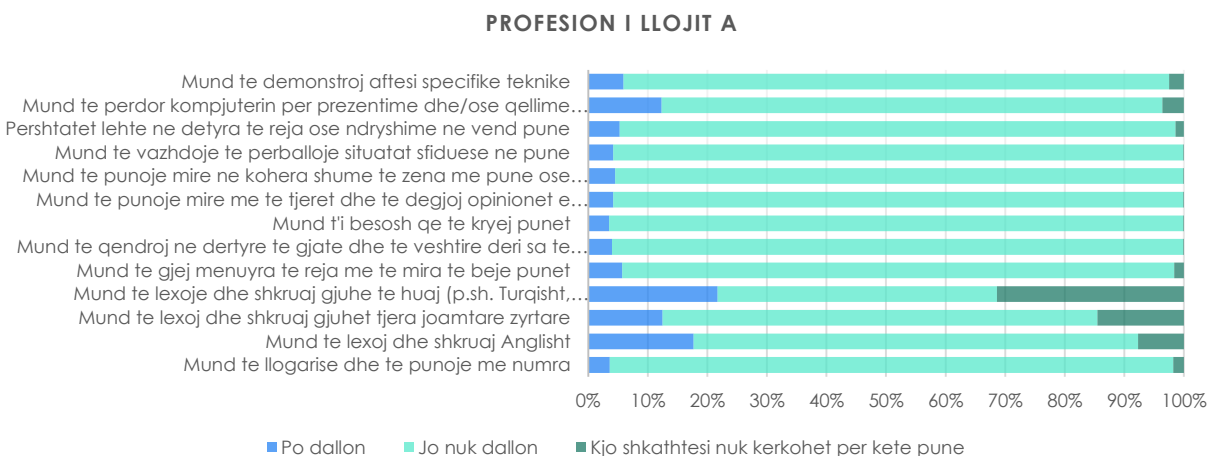
Tabela 5.1: Problemet mes firmave kur punësojnë punëtorët e llojit A dhe llojit B për shkak të shkathtësive të pamjaftueshme, sipas llojit të firmës.

	Tipi A i punëtorit	Tipi B i punëtorit
Madhësia (bazuar në informatat rreth punësimit të tërësishëm të përhershëm, me orar të plotë dhe gjysëm orar, të gjithë me kontributet e sigurimit social)		
Mikro (1-10 të punësuar)	51.2	46.6
E vogël (11-50 të punësuar)	56.6	45.6
E madhe (51+ të punësuar)	72.5	58.6
Mosha (bazuar në informatat rreth vitit kur ka filluar vendi i punës në vend; viti i punës në terren është 2015)		
Deri në 5 vite	56.6	50.2
6 deri 15 vite	56.7	47.1
16 ose më shumë vite	51.9	44.0
Pronësia (bazuar në informata rreth aksionarit/pronarit kryesor)		
Private vendore	55.8	46.0
E huaj	83.6	84.6
Shtetërore	32.6	67.6
Inovacioni (nëse firma ka future teknologji të re, procese ose produkte të reja në 3 vitet e fundit)		
Tradicionale	39.2	29.9
Inovative	58.5	51.2
Kontrata afariste ndërkombëtare (nëse firmat kanë kontrata afariste ndërkombëtare me entitetet në vendet tjera)		
Kanë kontrata afariste ndërkombëtare	61.1	46.3
Nuk kanë kontrata afariste ndërkombëtare	48.7	48.8
Investimet në K&Zh (bazuar në pyetjen 5.06 "Gjatë tri viteve të fundit, a ka shpenzuar ky establishment në kërkime dhe zhvillime formale?")		
Investuar	65.4	56.4
Nuk ka investuar	51.9	45.7

Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në anketën STEP të punëdhënësve.

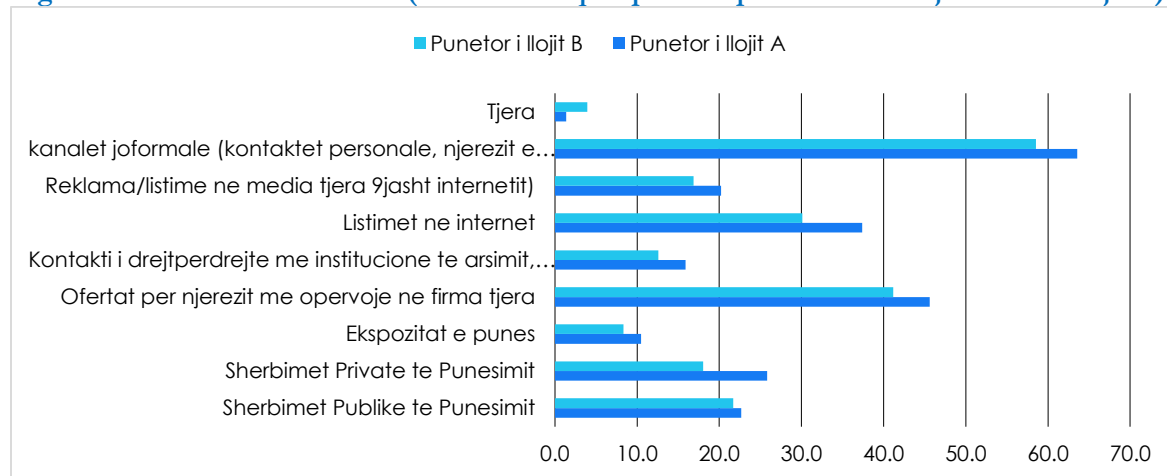
Mungojnë shkathtësitë në gjuhën angleze dhe në përdorimin e kompjuterëve. Punëdhënësit ishin pyetur të vlerësojnë, për një numër shkathtësishë, nëse ka dallime mes asaj që kërkohet për vendin e punës dhe nivelin e tanishëm të shkathtësisë në një punëtor tipik. Mesatarisht, më pak se pesë përqind e firmave ka menduar se kishte dallime mes shkathtësisë së një punëtori tipik A dhe kërkesave të punës. Për punëtorët e llojit B zbrazëtia është diqka më e gjërë, por ende më pak se 10 përqind për shumicën e shkathtësive. Shkathtësi të pamjaftueshme janë më të zakonshme sa u përket njohjes së gjuhëve të huaja (veçanërisht anglisht, dhe gjithashtu serbisht për punëtorët e llojit B), si dhe një shkathtësi jo të mjaftueshme në njohjen e kompjuterëve (shkathtësi për përdorim bazik të programeve për shkrim për punëtorët e llojit B; prezentimet dhe/ose qëllimet tjera të avancuara sikurse krijimi dhe menaxhimi i bazave të të dhënave, ose përdorimi i programeve të specializuara kompjuterike për llojin A).

Figura 5.4: Lidhja mes shkathtësive të të punësuarve he nevojave të punëdhënësve



Burimi: vlerësimet e stafit bazuar në anketën STEP të pëunëdhënësve.

Figura 5.5: Kanalet e rekrutimit (% e firmave që raportuan profesione të llojit A ose të llojit B)



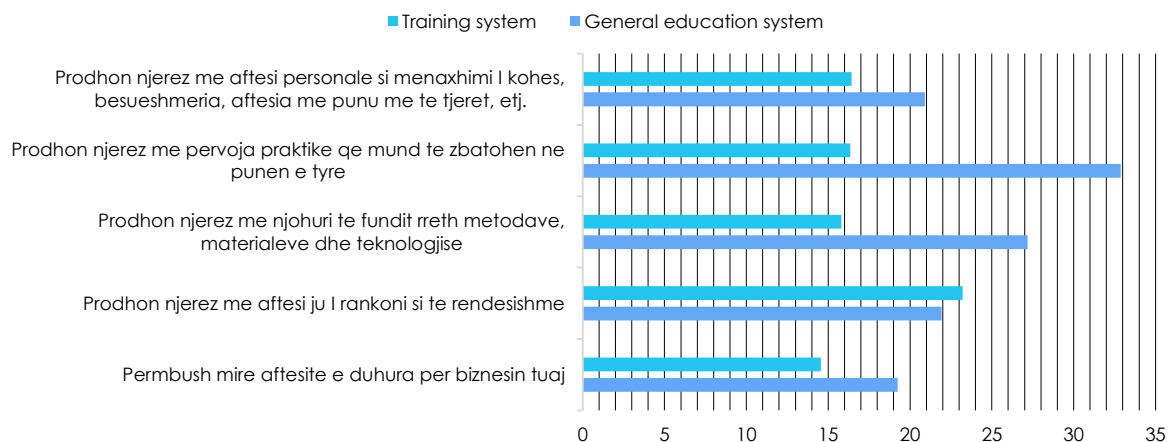
Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në anketën STEP të punëdhënësve.

Mënyra e të punësuarit është kryesisht joformale dhe e bazuar në lidhje. Afër dy të tretat e firmave kanë punësuar nga kanalet joformale (kontaktet personale, njerëzit e rekomanduar nga të tjerët) për profesionet e llojit A; gati 60 përqind e firmave u varën nga e njëjta gjë për vendet e punës të llojit B. kanali i dytë më i popullarizuar i punësimit për dy llojet e punëtorëve është gjithashtu i bazuar në ofrimin e vendeve të punës për personat që njihen nga puna në firmat tjera. Si firmat formale edhe ato joformale punësojnë duke përdorur kanale të njëjta për të plotësuar shumicën e vendeve të hapura të punës nga ta.³⁰ Por, ka disa dallime në strategjitë e punësimeve. Firmat nga sektori formal varen më shumë nga interneti dhe zyrat e shërbimeve publike të punësimit për të plotësuar vendet e hapura të punës sesa firmat joformale.

Kontaktet mes punëdhënësve dhe shërbimeve të punësimit duket të jenë sporadike. Vetëm një në pesë firma raportuan se varen nga shërbimet publike të punësimit për punëtorët e llojit A, dhe vetëm një e katërta u varën nga shërbimet private të punësimit, ndërsa pjesa e firmave që varen nga kontakti i drejtpërdrejtë me institucionet e arsimit, shkollat, qendrat e trajnimit dhe universitetet ishte edhe më e ulët. vetëm 17 përqind e firmave raportuan të jenë në kontakt të rregullt me institucionet e arsimit/trajnimit për punësim të punëtorëve të llojit A (6.7 përqind për punëtorët e llojit B), edhe pse ka dallime të konsiderueshme mes firmave të madhësive të ndryshme; në mes firmave të mëdha më shumë se gjysma raportuan të kenë kontratë të rregullt me institucionet e arsimit/trajnimit për profesione të llojit A (edhe pse vetëm tetë përqind raportojnë këto kontakte për llojin B), krahasuar me vetëm 11 përqind mes firmave mikro. Megjithatë, ai rekrutim nuk është arsyeja e vetme për të qenë në kontakt me institucionet e arsimit/trajnimit; arsyet tjera përfshijnë ofrimi i përvojës së punës për studentë (praktikantët), trajnim, si dhe testimi i studentëve dhe dhënia e infomatave prapavajtesë në kurrikula mësimore.

Punësimi përmes kanaleve joformale është i lidhur, pjesërisht me mosbesimin e sistemeve të arsimit dhe trajnimit në ofrimin e punëtorëve me shkathtësi të përshtatshme. Një e treta e firmave nuk pajtohet se arsimit i përgjithshëm prodhon njerëz me përvojë praktike të cilat mund të zbatohen në punën e tyre; 16 përqind e firmave shprehën qëndrime të njëjta për sistemin e trajnimeve profesionale. Një pjesë e theksuar e firmave gjithashtu ishte pesimiste në vlerësimin e aftësisë së sistemit të arsimit në trajnimin e njerëzve me metodat dhe njohuritë, materialet dhe teknologjinë bashkëkohore. Në tërësi, pikvështrimet e punëdhënësve ndaj sistemit të përgjithshëm të arsimit janë më negative se sa ndaj sistemit të trajnimit profesional. Mosbesimi ndaj sistemit të arsimit duket të jetë më e lartë mes firmave më të mëdha, ose mes firmave inovatore; gjithashtu është më negativ kur gjykojmë aftësinë e sistemeve formale të arsimit/trajnimit për të paisur njerëzit me shkathtësitë e kërkuara për profesionet e llojit A në krahasim me profesionet e llojit B.

Figura 5.6: Firmat të cilat nuk pajtohen me deklaratën në vijim rreth sistemit të arsimit/trajnimit

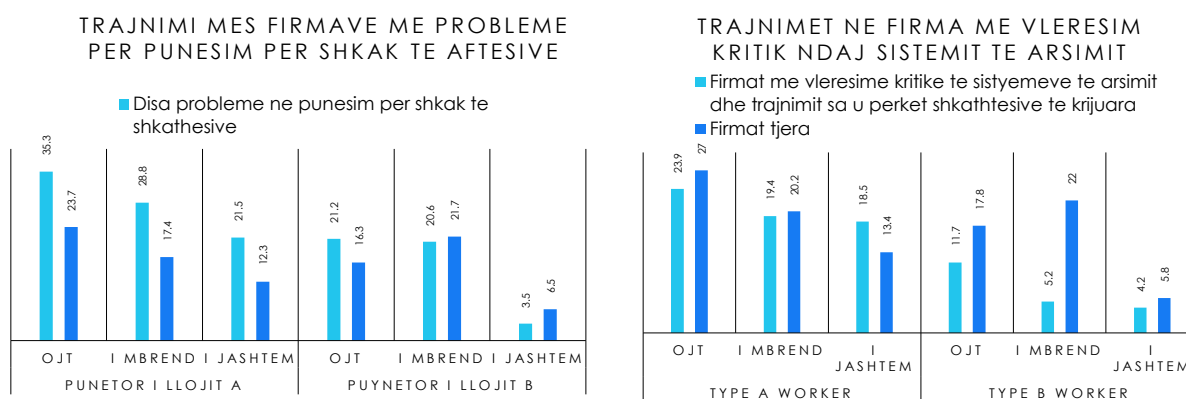


Burimi: vlerësimet e stafit bazuar në anketën STEP të punëdhënësve.

30 Rezultatet nga anketa STEP.

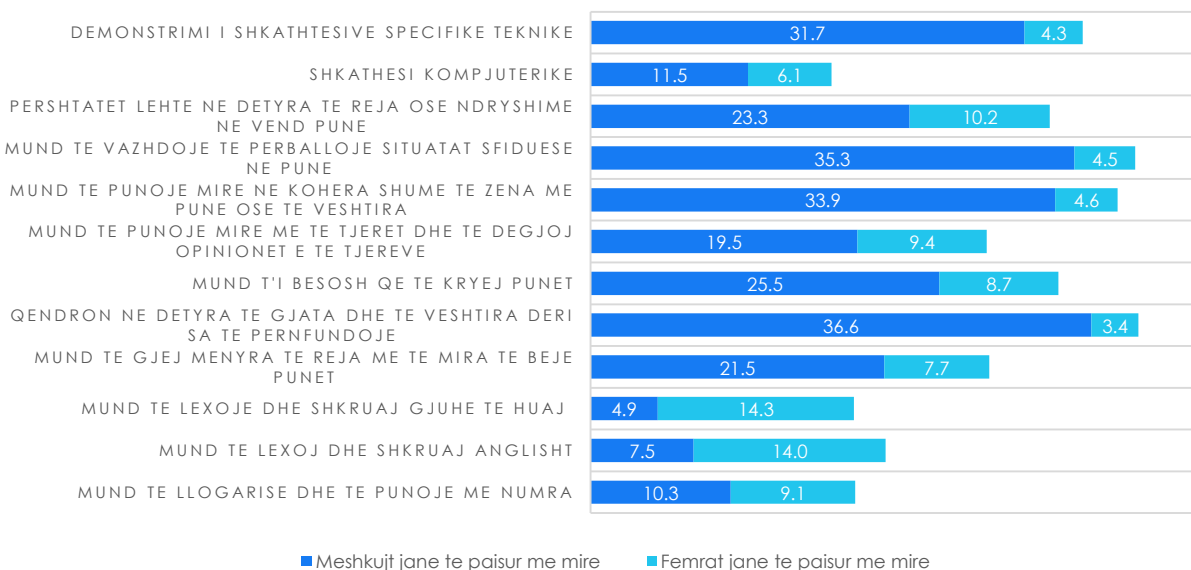
Disa firma e përdorin trajnimin në-vend-pune për të kompensuar mangësitë në institucionet e arsimit dhe trajnimit. Trajnimi në-vend-pune (TVP) dhe trajnimet tjera të jashtme dhe të mbrendshme për punëtorët e llojit A janë më të zakonshme mes firmave të cilat kishin probleme të ndërlidhura me shkathtësitë gjatë punësimit të pjesëmarrësve sesa për firmat tjera të cilat nuk kishin problem të shkathtësive të pjesëmarrësve gjatë punësimit të tyre. Prandaj firmat më të mëdha, firmat që investuan në K&Zh, ose firmat në pronësi të huaj kishin më shumë gjasa të ofronin trajnim për punëtorët e llojit A. Kjo nuk qëndron gjithmonë, megjithatë, për punëtorët e llojit B. Për shembull, më shumë firma të mëdha ofrojnë TVP për punëtorët e llojit B, por firmat mikro kishin gjasat më të mëdha për ofrim të trajnimit të mbrendshëm. Ngjajshëm, firmat e huaja kishin shumë më pak gjasa të ofronin trajnim të çfarëdo lloji për punëtorët e llojit B sesa firmat shtetërore. Së fundmi, firmat të cilat nuk u pajtuan se sistemi i arsimit ofron shkathtësitë e domosdoshme për bizneset e tyre në fakt kishin më pak gjasa të ofronin trajnim shtesë sesa firmat që kishin këndvështrime më pozitive. Mund të jetë se këndvështrimet e tilla në vetvete, të pa mbështetura në vështirësitë e vërteta në punësim për shkak të mangësive, nuk mjaftojnë të nxisin firmat të adresojnë mangësitë e shkathtësive përmes trajnimit të brendshëm.

Figura 5.7: Vet-ofrimi i trajnimit nga firmat në Kosovë



Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në anketën STEP të punëdhënësve.

Figura 5.8: Vlerësimi gjinor i shkathtësive

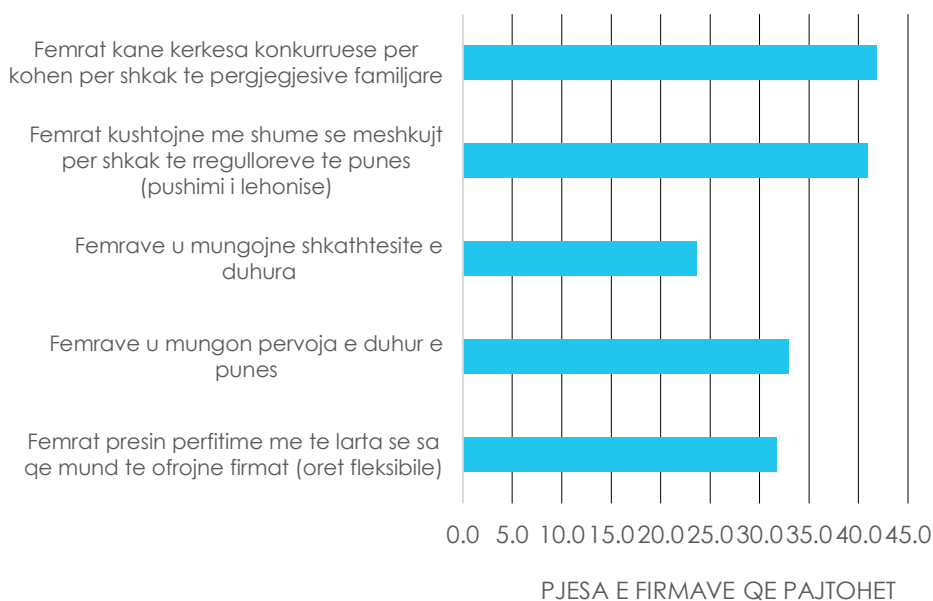


Shënime: kategoria a munguar është "meshkujt dhe femrat janë të paisur në mënyrë të barabartë"
Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në anketën STEP të punëdhënësve.

Punëdhënësit vlerësojnë shkathtësitë e meshkujve dhe femrave në mënyrë të ndryshme. Më shumë se 30 përqind e punëdhënësve menduan se meshkujt janë më mirë të kualifikuar në demonstrimin e shkathtësive teknike, në vazhdimin e përballjes me sfida, punojnë më mirë në kushte të vështira të punës dhe kur ka më shumë ngarkesë në punë, ose në të qëndruarit në një detyrë më të vështirë dhe më të gjatë deri në përfundimin e saj. Gjithashtu nga më shumë se një e pesta e firmave të mostrës së analizuar, meshkujt përceptohen se janë më të mirë në përshtatjen me detyra të reja ose në gjetjen e mënyrave të reja më të mira për t'i bërë gjërat. Gjuhët e huaja janë shkathtësia e vetme ku femrat shikohen si më të favorshme se meshkujt.

Me gjithë vlerësimin si më pak të favorshëm për shkathtësitë tek femrat, meshkujt kanë më shumë gjasa që të trajnohen. Mes firmave të cilat ofrojnë trajnim për punëtorët e llojit A gjatë vitit të kaluar, 47 përqind raportuan se meshkujt morën më shumë trajnime se femrat (30 përqind raportuan trajnim të barabartë për meshkujt dhe femrat dhe 10 përqind raportuan se femrat morën më shumë trajnim). Ngjajshëm, për punëtorët e llojit B, një e treta e firmave të cilat ofruan trajnim thanë se meshkujt pranuan më shumë trajnim, krahasuar me 13 përqind të cilët ofruan më shumë trajnim për femra dhe 36 përqind që raportuan se nuk kishte dallime mes gjinive. Këto trende janë në pajtim me qëndrimet e përgjithshme sa u përket zotimit të femrave ndaj vendit të punës. Më shumë se 40 përqind e firmave shikuan femrat se kanë kërkesa konkurruese për kohën marrë parasysh përgjegjësinë familjare, dhe një pjesë e ngjajshme deklaruan se punësimi i femrave kushton më shumë sesa i meshkujve marrë parasysh rregulloret siç janë pushimi i lehonisë. Më shumë se 30 përqind e punëdhënësve mendojnë se femrat presin përfitime më të larta (siç janë orët fleksibile të punës) sesa që firmat mund të ofrojnë.

Figura 5.9: Pritjet e aplikanteve femra



Burimi: Vlerësimet e stafit bazuar në anketën STEP të punëdhënësve.



6. Përmbledhja e gjetjeve dhe përfundimet e politikave

Kosova është një vend i ri me të ardhura të ulëta me krijim të dobët të vendeve të punës. Rritja e saj ekonomike ishte mesatarisht 3.4 përqind gjatë periudhës 2008-2015, dhe ekonomia përmormoi mirpë edhe gjatë krizës financiare dhe recesioneve që l kaploi shumë nga vendet tjera Evropiane. Megjithatë, rritja ekonomike nuk zvogloi papunësinë e cila ishte 32.9 përqind në vitin 2015. Papunësia më e lartë mes femrave (rreth 36 përqind) dhe rinisë (mbi 57 përqind) janë brenga të dukshme sociale. Gjithashtu, rreth 10.7 përqind e popullsisë në moshë pune u panë si punëtorë të dekurajuar në vitin 2014.

Firmat mikro janë krijues të rëndësishëm të vendeve të punës në sektorin formal, por pak nga ato rriten kështu që kapaciteti i tyre për zgjerim të vendeve të punës është i kufizuar. Mbi 90 përqind e të gjitha firmave formale në vitin 2014 ishin firma mikro dhe ato ofruan 36 përqind të vendeve të punës, por firmat e mëdha (100 e më shumë të punësuar) llogariten për 35 përqind të punësimit edhe pse janë vetëm 0.5 përqind e numrit të firmave. Firmat e sapokrijuara – një burim i rëndësishëm i punësimit – janë të ulëta sipas standardeve ndërkombëtare dhe zakonisht nuk rriten, një simptomë e ekonomisë statike. Si rezultat i kësaj, ndërmarrjet e mëdha janë krijuesit kryesor të vendeve të punës – firma e madhe mesatare që mbijeton fillon me 300 të punësuar dhe rritet nderi në rreth 800, ndërsa firma mesatare mikro mbetet pothuajse e njëjtë.

Krijimi i vendeve të punës në të ardhmen dhe rritja e produktivitetit duhet të lidhen mes vete. Rritjet e produktivitetit ishin të lidhura me shkurtimin e vendeve të punës në vitet e hershme, dheme zgjerimin e punësimit në vitet më të fundit. Si balancë, gjatë dekadës së kaluar fuqia punëtore është vendosur në firma më productive, edhe pse efikasiteti mbetet i ulët sipas standardeve ndërkombëtare. Firmat e mëdha, në pronësi të huaj dhe që eksportojnë janë më produktive, dhe gjithashtu kanë më pak gjasa që të mbyllen. Firmat eksportuese dhe më productive gjithashtu kanë më shumë gjasa të rriten. Në tërësi, evidenca në nivel të firmave është në përputhje me “shkatërrimin konstruktiv”, d.t.th. me zgjerimin e firmave më productive dhe me mbylljen e atyre më pak productive, por efikasiteti alokativ është i ulët sipas standardeve ndërkombëtare.

Rritja ekonomike është shtyrë kryesisht nga remitencat dhe ka krijuar rritje të importeve. Diagnoza Sistematike e Vendit (DSV) ka gjetur se krijimi i kufizuar i vendeve të punës dhe zgjerimi i kufizuar i biznesit në sektorin e tregtueshëm janë nënprodukte të procesit të tanishëm të rritjes ekonomike. Kursimet vendore janë negative, rritja ekonomike u shty nga dërgesat e diasporës dhe ndihma. Për shkak të bazpës së prodhimie cila është ngushtë, e padiversifikuar, dhe jokonkurruese (bujqësia dhe sektori i shërbimeve janë të mëdha; industria përpunuese është e vogël; dhe e tregtueshmja është e vogël), kërkesa e qëndrueshme për konsum e krijuar nga dërgesat e diasporës është përmbushur kryesisht me importe. Përgjigja e ofertës ishte e kufizuar në sektorët jo të tregtueshëm siq janë ndërtimtaria, patundshmëria, tregtia me pakicë dhe shërbimet tjera, ku ka pasë një rritje dinamike të konsideruar.

Mungesat në infrastrukturë parandalojnë Kosovën nga kapitalizimi i përparësive të saj konkurruese. Disa mallra (mbathje, tekstili dhe ushqimi) dhe shërbime (udhëtime dhe komunikim) janë mes përparësive krahasuese të Kosovës. Industria përpunuese ka potencialin e rritjes së të ardhurave dhe eksporteve dhe në krijimin e vendeve të punës të kualifikuara dhe të pakualifikuara. Shërbimet modern veçse janë një burim kryesor i të ardhurave dhe ato kanë potencial të transformojnë ekonominë përmes ndikimit të tyre në sektorët tjerë dhe në krijimin e kapitalit njerëzor. Megjithatë, industria përpunuese dhe shërbimet modern janë penguar nga kufizimet rregullative dhe boshllëqet e infrastrukturës. Një ambient i pafavorshëm afarist, infrastrukturë e dobët, dhe qasja e dobët e firmave

në teknologji dhe financa zvoglon prospektet e rritjes, fitimin, dhe aftësinë konkurruese dhe inkurajon investimet në sektorët jo të tregtueshëm (Banka Botërore, 2016).

Joformaliteti në Kosovë është ndër më të lartët në EAQ për skak të disa faktorëve që parandalojnë Kosovën nga shfrytëzimi i aftësive krahasuese – rregulloret joefikase dhe shërbimet e dobëta publike.

Rreth 36 përqind e të punësuarve janë në sektorin informal. Punëtorët informal janë në firma të vogla (pesë ose më pak të punësuar), antarët e papaguar të familjes, ose të vet-punësuar në firma të vogla ose në profesione joformale. Joformaliteti është veçanërisht i lartë në bujqësi dhe ndërtimtari, sektore ku vendet e punës zakonisht kërkojnë personel me kualifikime më të ulëta, puna e rëndomtë dhe – në rast të bujqësisë – antarët e papaguar të familjes. Më shumë se një e katërta e firmave formale (26 përqind) identifikuan konkurrencën e sektorit informal si pengesën e vetme më të madhe për rritjen e tyre. Ato e rankuan atë para qasjes në financa, korrupsionit, rregulloreve të doganave dhe tregtisë, elektricitetit, shkathtësive të fuqisë punëtore, dhe faktorët e tjerë. Në të njëjtën kohë, punësimi joformal – më i zakonshëm mes të rinjëve, meshkujve, më pak të arsimuarve, dhe banorëve rural – gjithashtu ligjet me zvoglimin e sifurisë në punë kundrejt vendeve të punës në sektorin formal, dhe përjashton punëtorët nga përfitimet.

Mosaktiviteti është i lartë, veçanërisht mes femrave dhe të rinjëve, dhe shpie tek ndjeshmëria sociale.

Joformaliteti i lartë e bën më të vështirë matjen e aktivitetit ekonomik me saktësi, dhe disa punësime joformale nuk mund të regjistrohen. Megjithatë mosaktiviteti është i lartë, veçanërisht mes femrave për shkak të opërgjegjësisë familjare, shërbimeve të dobëta të përkujdesit ndaj fëmijëve/të moshuarve, dhe bindjeve të gabuara të punëdhënësve. Mosaktiviteti është gjithashtu i lidhur me përceptimet e punëdhënësve mbni ciklësinë e ulët të arsimit formal dhe institucioneve të trajnimit profesional e që duken se nuk paisin punëmarrësit me shkathtësitë që kërkojnë. Një rezultat i shkathtësive të ulëta/mospërshtatjes së shkathtësive është se procesi i punësimit mbetet kryesisht joformal dhe në varësi prej kontakteve personale. Nivelet e larta të diskriminimeve ekonomike (bashkarisht me diskriminimet politike) janë theksuar në vlerësimin e kohëve të fundit të rrezikut dhe elasticitetit si të lidhura me mosstabilitetin politik, besimin e ulët institucional, dëshirën e përhapur për mëgrim. Diskriminimi i të rinjëve është një shtytës kryesor i ndjeshmërisë në Kosovë sot.

Tabela 6.1: Prioritetet e DSV të Kosovës

Prioriteti	Rritja ekonomike	Varfëria dhe prosperiteti i përbashkët	Qëndrueshmëria	Afati kohor i ndikimit		
				Shkurtër	Mesëm	Gjatë
Zvoglimi i fyteve të ngushta të energjisë						
Përmirësimi i qeverisjes, sundimit të ligjit, dhe klimës afariste						
Përmirësimi i alokimit dhe efikasitetit të shpenzimeve publike						
Rritja e punësimit dhe produktivitetit të punës përmes arsimit						
Sigurimi i menaxhimit të qëndrueshëm të resurseve natyrore						
Forcimi i politikave tatimore dhe administratës						
Rritja e produktivitetit në bujqësi						
Rritja e punësimit dhe produktivitetit të fuqisë punëtore përmes politikave të punës						
Zvoglimi i fyteve të ngushta në TIK						
Rritja e cilësisë dhe barazisë së mundësive përmes mbrojtjes sociale						
Rritja e cilësisë dhe barazisë së mundësive përmes kujdesit shëndetësor						
Mirëmbajtja e stabilitetit financiar dhe thellimi i ndërmjetësimit financiar						
Zvoglimi i fyteve të ngushta të transportit						

Çelësi i ngjyrës

Prioritet i lartë

Prioritet i mesëm

Prioritet i ulët

Afat shkurtër

Afat mesëm

Afat gjatë

Burimi: Banka Botërore (2016)

Krijimi i më shumë vendeve më të mira të punës, veçanërisht për 40 përqind të njerëzve me të ardhura më të ulëta, kërkon politika të shumëllojshme të përmirësuar ekonomike. DSV identifikoi fytyrë e ngushta të infrastrukturës në energji dhe ngritjen e qeverisjes dhe sundimit të ligjit si fusha me prioritet më të lartë për krijimin e një ambienti më tërheqës të domosdoshëm për të vjelur përfitimet e integritetit evropian, për të stimuluar rritjet e produktivitetit, dhe për të krijuar vendet cilësore të punës dhe përfshirje më të mirë. Përmirësimi i alokimit dhe efikasitetit të resurseve publike dhe adresimi i mospërputhjes së shkathtësive për rritjen e punësimit dhe produktivitetit, janë disa mes prioriteteve tjera të larta.

Analiza dhe gjetjet në këtë Diagnozë të vendeve të punës përforcojnë prioritetet e DSV. Agjenda e prioriteteve të DSV kishte një përfshirje më të gjërë, dhe seksioni i politikave në këtë raport përqendrohet më ngusht në krijimin e punësimit formal, zvoglimin e informalitetit, dhe rritjen e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore. Rekomandimet e politikave bien në tri kategori: (a) përmirësimi i ambientit rregullativ dhe të afarizmit për të ndihmuar në krijimin e vendeve të punës dhe rritjen e firmave; (b) adresimi i mungesës dhe mospërputhjes së shkathtësive që e pengojnë aftësinë e Kosovës në vjeljen e përparësive të saj konkurruese dhe në mundësinë e kalimit të të papunëve në të punësuar; dhe (c) miratimi i reformave lehtëson krijimin e më shumë vendeve të punës dhe përmirëson përputhjen e shkathtësive, e përcjellur me masat për femrat në veçanti për të përfutur nga mundësitë për punësim. Duhet thënë se të dhënat që ishin në dispozicion të diagnozës së vendeve të punës nuk na lejojnë të bëjmë rekomandime të veçanta sa i përket dizajnit të politikave. Përkundrazi qëllimi i këtij seksioni është të cekën disa prioritetet të cilat mund të hulumtohen si vazhdim i kësaj në mënyrë më detaje si pjesë e dialogut të vazhduar të politikave.

PËRMIRËSIMI I AMBIENTIT RREGULLATIV DHE TË AFARIZMIT

Një kornizë transparente dhe efikase rregullative dhe ligjore është esenciale për një ekonomi të tregut që funksionon mirë, konkurruese dhe inovatore. Rregullat e qarta për qeverisje të tregtisë dhe investimeve do të forcojnë biznesin për t'u bërë ballë presioneve konkurruese dhe për t'u lidhur me zingjirin global të vlerës, dhe kështu të krijojnë vende pune dhe të nxisin rritjen e konkurrueshmërisë, inovacionit dhe produktivitetit. Ata do të bëjnë Kosovën më tërheqëse për investitorët – vendor dhe të huaj. Inspekcionet e shtrenjta dhe joefikase të qeverisë janë mes faktorëve përgjegjës për një sektor të madh joformal. Politikat për përmirësimin e cilësisë së institucioneve dhe ofritit të shërbimeve do të krijojnë ambientin e nevojshëm për të inkurajuar formalizim më të madh dhe ofron nxitje për qytetarët që t'i bashkohen ekonomisë formale dhe të paguajnë tatimet.

Është lehtë të fillohet një biznes, por është shumë e vështirë të operohet, të rritet ose të mbyllet. Sipas treguesve të të Bërit Biznes, është shumë vështirë të merremi me lejet e ndërtimit, marrjen e elektricitetit dhe kredisë, mbrojtjen e investitorëve minoritar, zbatimin e kontratave dhe zgjidhjen e josolvencës. Këto qështje mund të zvoglojnë nxitjet që firmat të investojnë dhe të krijojnë vende të punës.

Profesionalizimi i agjencive tatimore dhe të inspekcioneve të punës mund të inkurajojnë firmat që të operojnë në mënyrë formale. Sistemi i tanishëm i inspekcioneve krijon nxitje për firmat që të rrinë të vogla dhe joformale. Mësimet nga ekonomitë tjera të tranzicionit (shiko Shenimi 9) tregojnë se kur inspektorët bëhen më të përgjegjshëm, kur rritet transparenca e inspekcioneve (duke themeluar kufinj të kohës të vizitave dhe duke shkruar një përmbledhje të vizitës), dhe caktimi i inspektorëve në mënyrë të rastësishme për firmat mund të ndihmojë në përmirësimin e përmbushjes. Drejtimi më i mirë i inspektorëve drej bizneseve të paregjistruara është një opsion shtesë. Përmirësimi i procesit të punësimit për inspektorët dhe investimi në trajnim për të kthyer punën e tyre drejt asaj që është më shumë në shërbime për klientin do të mund të rezultonte me një bashkëpunim më të mirë me autoritetet tatimore. Së fundmi, kordinimi me agjencitë tjera të inspekcioneve (siq janë siguria në ushqim, siguria në ndërtim, etj.) mund të sjellë përfitime shtesë.

Përmirësimi i sistemeve të akreditimit dhe certifikimit do të mund të u lehtësonte firmave të zhvillojnë, testojnë dhe certifikojnë produktet e reja. Sistemet e standardizimit, akreditimit, dhe certifikimit janë të dobëta dhe rrisin koston e firmave për sigurinë e cilësisë. Objektet vendore të testimit janë të papërshtatshme, dhe trupat certifikues nuk mund të japin certifikim të pranuar ndërkombëtarisht. Në mungesë të standardeve, firmat nuk kanë standard për të përmirësuar aftësinë e tyre konkurruese. Gjithashtu, tregjet e eksportit nuk kanë besim në mallrat e Kosovës pasi që atyre u mungon certifikimi i përshtatshëm dhe nuk përmbushin

standardet e kërkuara. Intervistat me firmat në sektorët e përpunimit të ushqimit dhe atë turistik nxjerrin në pah mungesën e infrastrukturës për çertifikim të përshtatshëm dhe standardizim mes faktorëve që pengojnë rritjen e tyre. Përmirësimi i infrastrukturës së çertifikimit/akreditimit do të ndihmojë Kosovën të përgatitet për antarësim në BE dhe të përmbushë rregullat e OBT. Marrë parasysh tregun e vogël vendor, themelimi i laboratoreve të specializuara nuk mund të jetë kosto-efektiv; megjithatë, në disa sektorë – p.sh. bujqësi, blegtori, dhe energji, mund të jetë ekonomik dhe përdorimi i laboratorëve të specializuar në rajon mund të jetë opsion i arsyeshëm. Gjithashtu, pa harmonizim të inspektimeve në kufi në rregulloret teknike dhe të doganave ekzistojnë vonesa të shmangshme në marrjen e çertifikimeve për importe dhe eksporte.

Përmirësimi i shërbimeve publike mund të rrisë vullnetin e shtetasve për të paguar tatimet dhe për t'u formalizuar. Vullneti i ulët për të paguar tatimet zakonisht lidhet me mungesën e kënaqjes me shërbimet publike. Abdih dhe Medina (2013) gjejnë se cilësia institucionale (e matur përmes kontrollit të korrupsionit, sundimi i ligjit, cilësia rregullative dhe efikasiteti i qeverisë përbërës të treguesve të qeverisjes sipas Bankës Botërore) janë mes dy përcaktuesve kryesor (së bashku me barrën rregullative) të madhësisë së sektorëve formal në një numër të vendve EAQ, bile edhe më i rëndësishëm se sa faktorët tjerë siç janë barra tatimore dhe kufizimet e tregut të punës. Përmirësimi i këtyre përceptimeve do të jetë një proces i ngadaltë derisa të miratohen masat e reja për rritjen e transparencës dhe llogaridhënjes. Megjithatë, përmirësimi i arsimit është një brengë që bën më shumë presion, marrë parasysh cilësinë e dobët në arsim, mospërputhjen me kërkesat nga tregu i punës. Adresimi i mungesës së shkathësive dhe mospërputhjes është fusha e dytë e përqendrimit të politikave të detajuara më poshtë.

SHENIMI 9: Qasjet regjionale në reformimin e inspekcioneve

Bosnjë e Hercegovina (përfshirë dy entitetet Federatën e BeH dhe RS) fillimisht kishte 26 inspekcione për entitet para reformës, e në nivelin nacional kishte 2 inspekcione. Pas reformës, Federata e BeH tash ka 15 inspekcione, 11 nga të cilat janë pjesë e Inspektoratit Qëndror dhe 4 (tatim, dogana, arsim dhe zjarr) ende janë mbrenda ministrive përkatëse. Në RS, tash janë 15 inspekcione, 11 nga të cilat janë pjesë e Inspektoratit të Përgjithshëm. Tjerat janë mbrenda ministrive [2]. Në Bosnjë e Hercegovinë para reformës (në dy entitetet) inspekcionet kontrolloheshin nga 7–9 ministri dhe 2–3 agjenci [3].

Në **Kroaci**, 12 inspekcione nga 4 ministri të mëdha u inkorporuan nën ambrellën e Inspektoratit Qëndror, i cili arriti të zvogëlonte numrin e njësive inspektuese nga 100 në 49 dhe numrin e degëve nga 22 në 5 [4]. Kroacia kishte 27 inspekcione para reformës [5]. Megjithatë, Kroacia shpërbëu Inspektoratin Qëndror në vitin 2013, dhe inspekcionet u kthyen në inspektoratet strukturore mbrenda ministrive.

Serbia ka 36 [6] inspekcione të ndryshme tash, të kontrolluara nga 13 ministri dhe 7 agjenci, dhe ato nuk kishin plane për krijimin e Inspektoratit Qëndror ose bashkimit të inspekcioneve. Serbia miratoi ligjin mbi inspektionin e vetmuar (jo organizues) dhe krijoi një trup për kordinim të inspekcioneve. Serbia nuk zvogëloi numrin e agjencive inspektuese si rezultat i reformës, por përmirësuan procedurat e inspektimeve në 36 departamentet inspektuese si tërësi.

Slovenia kishte 27 agjenci inspektuese para reformës. Pas reformës, Sllovenia zvogëloi numrin e inspekcioneve në 21, të kontrolluara nga 14 ministri ose agjenci. Sllovenia krijoi ligjin e vetëm të procedurave të inspektimit dhe këshillin për kordinim të inspekcioneve.

Shqipëria reformoi inspekcionet duke kombinuar modelet e prezentuara. Një ligj i vetëm i inspektimeve u krijua që mbuloi aspektin e procedurave dhe aspektet e organizimit/qeverisjes së organizatave dhe punëve të inspekcioneve në Shqipëri. Inspekcionet u bashkuan nga 33 në 15 inspektorate sektorale në ministri, ndërsa Inspektorati Qëndror u krijua si institucion i veçantë. Përpos kordinimit të punës së oinspektorëve dhe sistemit e-inspektor, Inspektorati Qëndror ka të drejtë të mbikqyrë inspektorët dhe në rast të shkeljeve të provuara propozon masat disiplinore.

Referencat:

- [2] Sahovic, Tarik, projekt raport mbi Reforma e Inspekcioneve në Ballkanin Perëndimor, Janar 2008; azhurnuar 2014
- [3] Sahovic, Tarik, projekt raport mbi Reforma e Inspekcioneve në Ballkanin Perëndimor, Janar 2008; azhurnuar 2014
- [4] Mr. Branko Jordanic, ish Inspektor i Përgjithshëm i Inspektoratit të Kroacisë
- [5] Sahovic, Tarik, projekt raport mbi Reforma e Inspekcioneve në Ballkanin Perëndimor, Janar 2008; azhurnuar 2014
- [6] Serbia, Projekti BEP i USAIDit të dhënat zyrtare, dhe Tarik Sahovic hulumtim vetanak 2014

Burimi: Cordova e Sahovic, "Reforma e Inspekcioneve – A ekzistojnë Modelet", hulumtim dhe përvoja nga 25 vende, Grupi i Bankës Botërore – Klima e Investimeve

ZVOGLIMI I MUNGESAVE DHE MOSPËRPUTHJEVE TË SHKATHTËSIVE

Politikat për përmirësimin e kapitalit njerëzor mund të rrisin produktivitetin dhe të ofrojnë nxitje për zgjerim të punësimit në sektorin formal. Gjithashtu, marrë parasysh moshën e re të popullsisë, koha për të investuar në arsim dhe shkathtësi është tash. Ngritja arsimore është rritur gjatë kohës – një pjesë shumë më e madhe e grupeve të të rinjëve (moshat 20-29 vjeç) kanë arsimim më të lartë se të mesëm krahasuar me grup moshat 40-49 ose më të vjetër. Megjithatë, në Programin e Vlerësimit të Studentëve Ndërkombëtar (PISA) studentët e Kosovës përformuan dobët, edhe sipas standardeve regionale. Përmirësimi i cilësisë dhe rëndësisë së arsimit në të gjitha nivelet dhe ofrimi i qasjes së barabartë në mundësitë e arsimit në moshat e hershme janë me prioritet të lartë me përfitime potencialisht të mëdha. Ngritja arsimore është e lidhur fortë me gjasat e punësimit në Kosovë. Një fuqi punëtore e re, e shkathët dhe e aftë do të ndihmojë në tërheqjen e investimeve në zgjerimin e mundësive për punësim dhe mund të rezultojë me përfitimet e qëndrueshme të të ardhurave.

Arsimi më i mirë do të rezultojë me punësim më të lartë vetëm nëse ofron shkathtësi që kërkohen nga punëdhënësit. As arsimi i lartë e as programet TAP nuk kanë qenë efektive sa duhet në paisjen e studentëve me aftësitë e kërkuara nga punëdhënësit ose në përgjigje të shpejtë ndaj kërkesave të tregut të punës. Numri i madh i qendrave të trajnimit profesional (QTP) janë të nënshfrytëzuara nga Zyrat Publike të Punësimit (ZPP), për shkak të dukshmërisë dhe besueshmërisë së kufizuar, dhe lidhjet me çështjen e trajnimeve. Kordinimi mes sektorit privat dhe qeverisë ka dështuar, duke kontribuar në zbrastëriten e madhe mes kërkesave të punëdhënëseve dhe zhvillimit të fuqisë punëtore. Veçanërisht, rëndësia e dobët e sistemit të arsimit ndaj nevojave të tregut të punës dhe përfshirja e kufizuar e sektorit privat me shërbime ndërmjetësimi kanë kontribuar në formimin e dobët të shkathtësive të orientuara nga tregu dhe në numrin e vogël të punësimeve. Të diplomuarit e programeve të trajnimeve do të përfitonin nga një përfshirje më e madhe e sektorit privat në formimin e kurrikulës së programeve trajnuese të QTP.

Mungesat e shkathtësive nuk janë të veçanta vetëm sipas temave; gjithashtu duhet përmirësuar shkathtësitë ndër-përsonele dhe tjera afariste. Më shumë se një e katërta e firmave nuk pajtohen me premisën se sistemi i arsimit të përgjithshëm krijon njerëz me njohuri të metodave, materialeve dhe teknologjisë moderne; 15 përqind kishin të njëjtin observim ndaj sistemit të trajnimeve. DSV rekomandoi ngritjen dhe përmirësimin e shkollave profesionale me metoda të mësimdhënies të kohëve të fundit në lëndët e bujqësisë për fermerët e orientuar në aspektin tregtar dhe agropërpunuesit dhe për të stimuluar adoptimin e teknologjive inovative. Megjithatë, një pjesë edhe më e madhe e firmave nuk u pajtua me premisën se sistemi i arsimit krijoi njerëz me përvoja praktike të cilat mund të zbatohen në punën e tyre, dhe mbi një e pesta e firmave mendojnë se shkathtësitë personale siq janë menaxhimi i kohës, besueshmëria, dhe aftësia për të punuar me të tjerët mungonin tek të diplomuarit nga sistemi i përgjithshëm i arsimit. Marrë parasysh rëndësinë e sektorit të shërbimeve në Kosovë, këto aftësi ka të ngjarë të kenë një rëndësi në rritje në kohët para nesh. Gjithashtu, marrë parasysh rëndësinë e firmave të reja dhe firmave mikro në sektorin privat, shkathtësitë që kanë të bëjnë me planifikimin afarist dhe zhvillimin e afarizmit, kontabilitet/financa, zhvillimit të prodhimeve/shërbimeve, do të jenë një mungesë e rëndësishme e shkathtësive që duhet adresuar.

Shkathtësi më të mira në marketing, shitje dhe dizajnim, si dhe shkathtësi kompjuterike dhe në gjuhë të huaja, janë të rëndësishme për të konkurruar në tregjet e eksporteve. Shumica e kompanive në Kosovë nuk kanë ekspertizë menaxheriale të dedikuar shitjeve për të promovuar produktet e tyre, dhe u mungon njohuria e tregjeve të eksportit. Promovimi i eksporteve zakonisht bëhet përmes panairëve, dhe kostot për pjesmarrje janë sfiduese për kompanitë. Kompanitë kanë pak lidhje të vlefshme me blerësit në eksporte dhe zingjirët e tregtarëve me shumicë dhe pakicë në BE. Kjo rezulton në mungesë të mundësive të shitjeve dhe njohurive të kufizuara të trendeve ndërkombëtare të shitjeve. Edhe në tregun e mbrendshëm, kompanitë vendore e kanë të vështirë të konkurrojnë me importet. Dizajnet dhe cilësitë e dobëta të paketimeve janë fakte negative në konkurrim me importet, edhe nëse cilësia e prodhimit është e barabartë apo superiore. Mungesa e specialistëve të kualifikuar të marketingut, shitjeve dhe dizajnit është cituar nga firmat si një kufizim për rritjen e tyre dhe gjithashtu si kufizim për potencialin eksportues. Për të adresuar këto nevoja, sistemi i TAP duhet të përputhet më mirë me shkathtësitë e kërkuara në këto lëmi. Përdorimi i tregtisë dhe shërbimit janë dy sektorë që u llogariten për shumicën e vendeve të reja të punës gjatë dekadës së kaluar, profili sektoral i studentëve të TAP është shumë më i rënduar drejt biznesit/juridikut, si dhe mjekësisë dhe shkencave kompjuterike, ndërsa pjesa e studentëve të TAP në sektorin e shkathtësive të shërbimeve (sipas kategorizimit të Eurostatit) është shumë e ulët në krahasim me pjesën e vendeve të punës që krijohen në shërbime (MASHT, 2015).

Politikat efikase të ndërmjetësimit dhe aktivizimit mund të jenë pjesë e zgjidhjes në adresimin e mospërputhjeve të shkathtësive dhe mosaktivitetit për të papunësuarit afatgjatë dhe për ata në 40 përqindëshin me të ardhura më të ulëta (B40). Më shumë se një e treta e individëve jashtë pune e të cilët kërkojnë punë kontaktojnë ZPPtë. Rreth 64 përqind e vendeve të gjetura të punës përmes ZPPve janë në sektorin privat. Marrë parasysh se familjet e varfëra dhe ato në grupin B40 karakterizohen si nga ngritja e ulët arsimore, dhe një shkallë më e madhe e mosaktivitetit, papunësia dhe nënpunësimi, është më e vështirë për këto grupe që të varen në internet dhe lidhje për të siguruar punësim, dhe gjithashtu për të përfituar nga opcionet e trajnimeve formale profesionale. Përderisa efikasiteti i masave të aktivizimit mund të jetë i kufizuar në popullsinë e përgjithshme, ka gjasa të jetë më i lartë mes atyre pjesëve të popullsisë më vështirë të arritshme e të cilët mund të përfitojnë nga qasja në këshilltarë të ofruar nga ZPTë, planet e personalizuar të punësimit, dhe lidhjet e drejtpërdrejta me punëdhënësit të cilat mund t'i ofrojnë ZPTë. Kjo mëshitet nga evidenca e efikasitetit e disa programeve të mëhershme të aktivizimit në Kosovë të cilat u përqëndruan në ngritjen e kapitalit njerëzor. Kosova do të mund të përfitonte nga suksesi në të kaluarën dhe reformat në vijim përmes: (i) modernizimit të sistemit të informimit të ZPP për të përditësuar regjistrin e papunësisë, për të ofruar shërbime të përshtatjes mes ofertës dhe kërkesës, dhe të mundësojë operacionalizimin e mbrendshëm mes zyrave të punësimit dhe qendrave për punë sociale; (ii) bashkëpunimi më i mirë me sektorin privat për të vlerësuar nevojat e tregut dhe ofertën e shkathtësive; dhe (iii) zhvillimi i platformës online të vendeve të punës për të tërhequr më shumë të rinj duke përmirësuar përputhjen e vendeve të punës. SPP ka themeluar mekanizmat e monitorimit dhe kontrollit për të vendosur synimet vjetore dhe për të matur përparimin drejt tyre. Femrat duket se përballen me kufizime shtesë krahasuar me punëkërkuar meshkuj, siç janë synimet e disagreguara sipas gjinisë, për femrat në veçanti, duhet të jenë prioritet. Modernizimi i Sistemit të Menaxhimit të Informatave të Punësimit do të lejonte monitorimin e stafit të SPP dhe do të ofronte informata për menaxh të sistemit të trajnimit dhe të organizojë trajnime të individualizuara të këshilldhënësve të punësimit.

MUNDËSIMI I FEMRAVE TË SHFRYTËZOJNË PËRPARËSITË E MUNDËSIVE PËR PUNËSIM

Krijimi i më shumë vendeve të punës dhe përmirësimi i shkathtësive janë vitale, por gjithashtu është me rëndësi që t'i mundësohet rinisë dhe femrave të konkurojnë në mënyrë më efektive për mundësitë e reja të punësimit dhe të ofrojnë shkathtësi më të mira. Ky raport ka nënvizuar kapacitetin e kufizuar të sektorit formal privat në krijimin e vendeve të reja të punës në Kosovë. Mungesa e vendeve të reja të punës në Kosovë rezulton me norma të larta të papunësisë dhe mosaktivitetit. Kosova duhet të rrisë pjesëmarrjen në tregun e punës si të meshkujve ashtu edhe të femrave. Ky raport vërteton se heqja e kufizimeve kryesore lidhur me ambientin afarist dhe rregullativ, si dhe modernizimi i shkathtësive të fuqisë punëtore dhe zgjidhja e mospërputhjes së shkathtësive janë të rëndësishme. Por edhe me vende pune më shumë dhe shkathtësi më të mira, femrat ballafaqohen me kufizime shtesë.

Zhvillimi i sistemeve të kujdesit për fëmijë dhe të moshuar mund të kenë shumë përparësi. Analizat e kujdesit të fëmijëve konkludojnë se zgjerimi i shërbimeve formale të kujdesit për fëmijë jo vetëm se do të përmirësonte mundësitë e tregut të punës për femra, por gjithashtu do të përmirësonte përgatitjen për shkollë të fëmijëve përmes arsimit në fëmijërinë e hershme. Marrë parasysh rezultatet e dobëta të Kosovës në PISAnë e kohëve të fundit, dhe pranimin e përgjithshëm të arsimit në fëmijëri të hershme për krijimin e kapitalit njerëzor afatgjatë, kjo është një përparësi e rëndësishme kapitale. Ngjajshëm, përmirësimet në kujdesin ndaj të moshuarve mund të përmirësojë shëndetin e të moshuarve, dhe kështu të kursejë në sektorin e kujdesit shëndetësor (Banka Botërore, 2015b).

Reformat duhet të adresojnë disponueshmërinë, përballueshmërinë dhe cilësinë e kujdesit. Për të përmirësuar disponueshmërinë dhe përdorimin e shërbimeve të kujdesit ndaj fëmijëve, veçanërisht në zona rurale, prioritetet duhet të përfshijnë zgjerimin e qendrave publike të kujdesit ndaj fëmijëve, si dhe zbatimin e subvencioneve publike për ofrimin dhe përdorimin e kujdesit privat ndaj fëmijëve, dhe investimet në cilësinë e përkujdesit për fëmijë përmes krijimit të programeve arsimore dhe certifikuese për kujdestarët.

Adresimi i nxitjeve të kundërta të futura si pjesë e politikave të pushimit të lehonisë. Përmirësimi i politikave të pushimit të lehonisë mund të rrisin mundësitë për femrat duke zvogluar nxitjet që vendosin femrat në disavantazh në punësim dhe përparim në karrierë. Mungesat e gjata nga vendi i punës për shkak të lindjes së fëmijëve,

të financuara nga punëdhënësi, zvoglojnë zhkathtësitë dhe rrezikojnë sigurinë në punë dhe i bëjnë punëdhënësit më hezitues në punësimin e femrave. Nëse këto kosto barten tek shteti, do të përmirësonte prospektet e punësimit të femrave. Nuk ekziston një zgjidhje e vetme e cila i adreson dimenzionet e gjatësisë kohore, shpërndarjes së barrës financiare, dhe përfitimit të ulët të ngritjes, si dhe një numër të mundësive alternative mund të merren parasysh (shiko Banka Botërore, 2015a për disa mundësi alternative). Politikat që synojnë rritjen e marrjes së pushimit prindëror duhet të jenë pjesë e zgjidhjes që duhet marrë parasysh.

Disponueshmëria më e madhe e pushimit për kujdesje prindërore dhe marrëveshjet e gjëra të punës fleksibile janë me rëndësi për mundësitë e punësimit të femrave të reja. Diskutimi në kapitullin 4 vuri në pah se marrëveshjet e punës fleksibile realisht nuk ekzistojnë, përderisa kujdesi prindëror, për dallim nga ofrimi i pushimit të lehonisë, është minimal. Ofrimi i marrëveshjeve efektive të pushimit të kujdesit prindëror mund të rrisë mbrojtjen kundrejt tronditjeve në të ardhura dhe, nëse dizajnohet në mënyrë të mirë, zvoglon afatin e gjatësisë së largimit nga vendi i punës. Përmirësimi i disponueshmërisë të aranzhmaneve të punës fleksibile mundëson ofruesve të kujdesit zvoglimin e ofertës së fuqisë punëtore përgjatë margjinës intensive në vend të asaj ekstenzive (të zgjeruar), kështu që parandalon shpëputjet e zgjatura të cilat mund të rezultojnë me harxhimin e kapitalit njerëzor (Banka Botërore, 2015a).

REFERENCAT

- Abdih, Yasser, Leandro Medina. 2013. "Matja e ekonomisë joformale në Kaukaz dhe Azinë Qëndrore." FMN Working Paper No. 13/137.
- Ajwad, M.I., Vazquez, E., dhe Winkler, H. 2016. "Informaliteti Evropian: një studim i ekonomisë nën hije i Kosovës", Punim në prapavi për Diagnoza e vendeve të punës në Kosovë. Washington, DC: Banka Botërore.
- Aterido, R. dhe Petracco, C. 2016. "Diagnoza e vendeve të punës në Kosovë: mundësia për më shumë vende pune dhe më të mira", Punim në prapavi për Diagnoza e vendeve të punës në Kosovë. Washington, DC: Banka Botërore.
- Ayyagari, M., Demirguc-Kunt, A. dhe Maksimovic, V. 2011. "Kontributi në punësim, krijim të vendeve të punës dhe rritje, i firmave të vogla vs. të reja në gjithë botën".
- Bartelsman, E., Haltiwanger, J., dhe Scarpetta, S., 2009. "Matja dhe analiza e dallimeve mes vendeve në dinamikat e firmave." Në *Dinamikat e prodhuesve: dëshmitë e reja nga të dhënat mikro*, (Dunne, Jensen dhe Roberts, eds.) NBER/University of Chicago Press.
- Bartelsman, E., Haltiwanger, J., Scarpetta, S., 2013. "Diferencat mes vendeve në produktivitet: roli i alokimit dhe zgjedhjes". *Am. Econ. Rev.* 103 (1), 305–334.
- Bernard, Andrew B. dhe J. Bradford Jensen. 1999. "Rezultatet e jashtëzakonshme të eksportuesve: shkak, efekti, ose të dyja?" *Journal of International Economics* 47, 1-25.
- Bernard, Andrew B. dhe Joachim Wagner. 1997. "Eksportet dhe suksesi në industrinë përpunuese të Gjermanisë." *Weltwirtschaftliches Archiv / Review of World Economics* 133, 134-157.
- Betcherman, G., et al., 2004, 'Ndikimet e programeve aktive të tregjeve të punës: dëshmitë e reja nga vlerësimet me vëmendje të theksuar në vendet në zhvillim dhe ato në tranzicion', Social Protection Discussion Series no. 0402, Banka Botërore, Washington, D.C.
- Borensztein, Eduardo, José De Gregorio, dhe Jong-Wha Lee, 1998, "Si ndikojnë investimet e huaja direkte në rritjen ekonomike?" *Journal of International Economics*, Vol. 45 (qërshor), pp. 115–35.
- Card, David, Jochen Kluve, dhe Andrea Weber, Çka funksionin? Një analizë Meta e vlerësimeve të kohëve të fundit të programeve aktive të tregut të punës, NBER Working Paper No. 21431 July 2015 JEL No. J08,J24.
- Cunningham, W. (2001) "Fituesi i bukës kundrejt dhënësit të kujdesit: Pjesmarrja në tregun e punës dhe zgjidhjet sektorale gjatë ciklit afarist Meksikan." Në ekonomisin e gjinisë në Meksikë: Bota, familja, shteti, dhe tregu, ed. E. G. Katz dhe M. C. Correia, 85–132. Washington, DC: Banka Botërore.
- Dabla-Norris, Era, Mark Gradstein, Gabriela Inchauste (2008) "Çka shkakton që firmat të fshehin prodhimin? Përcaktuesit e informalitetit" *Journal of Development Economics* 85 (2008) 1–27.
- Dasgpta, Basab dhe Mohamed Ihsan Ajwad (2011) "Tronditjet në të ardhura zvoglojnë investimet në kapitalin njerëzorë: dëshmi nga pesë vende të evropës lindore" World Bank Policy Research Working Paper 5926, Washington, DC.
- Davis, S.J., dhe J. Haltiwanger. 1992. "Krijimi i vendeve të punës bruto, mbyllja e vendeve të punës, dhe rialokimi i punësimit." *Quarterly Journal of Economics* 107(3): 819-863.
- Davis, S.J., J.C. Haltiwanger dhe S. Schuh. 1999. "Mbi forcën drejtuese pas lëvizjeve ciklike në punësim dhe rialokim të vendeve të punës." *American Economic Review* 89(5):1234-1258.

- Banka Evropiane për Investime. 2016. "Kosova: Vlerësimi i nevojave për financim të NVMve në vendet e Ballkanit Perëndimor."
- Fialová, K., dhe O. Schneider. 2011. "Institucionet e punës dhe ndikimi i tyre në ekonominë nën hije në Evropë." Punim në prapavi për "Mbrenda nga hija: integrimi i punës joformale të evropës." Policy Research Working Paper 5913, Banka Botërore, Washington, DC.
- Haltiwanger, John C. 2011. Dinamikat e firmave dhe rritja e produktivitetit, EIB Papers 16(1).
- Hazans, M. 2011. "Punëtorët joformal në gjithë evropën: dëshmitë nga 30 vende evropiane." Punim në prapavi për "Mbrenda nga hija: integrimi i punës joformale të evropës." Policy Research Working Paper 5912, Banka Botërore, Washington, DC.
- Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) (2002) Zgjidhjet dhe përfundimet lidhur me punën e mirë dhe ekonominë joformale. Konferenca Ndërkombëtare e Punës, sesioni i 90 (Gjenevë). E disponueshme në platformën elektronike në <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>. OECD (2008). 2008 OECD Employment Outlook. Paris: OECD.
- Fondi Monetar Ndërkombëtar (FMN) (2016), Raporti i Vendit i FMN-së No. 16/123, Raporti i Asistencës Teknike të Kosovës— forcimi i përfitimeve në para të gatshme për mbrojtjen sociale
- Hsieh, Chang-Tai, dhe Benjamin Olken (2014) "Të zhdukurit" Mesi i zhdukur". *Journal of Economic Perspectives* 28.3: 89-108.
- La Porta, Rafael, dhe Andrei Shleifer (2014). "Informaliteti dhe zhvillimi." *The Journal of Economic Perspectives* 109-126.
- Li, Y. and Rama, M. 2015. "Dinamikat e firmave, rritja e produktivitetit, dhe krijimi i vendeve të punës në vendet në zhvillim: roli i ndërmarrjeve mikro dhe të vogla".
- Maloney, William (2004) "Informaliteti i rivizituar" *World Development*, Vol. 32, No. 7.
- Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë. 2015. "Raporti i verësimit: plani strategjik i arsimit në Kosovë 2011-2016." Qeveria e Kosovës.
- Packard, Truman G., Johannes Koettl, dhe Claudio E. Montenegro (2012). *Mbrenda nga hija: integrimi i punës joformale të evropës*. Washington, DC: World Bank.
- Packard, Truman G., dhe Trang Van Nguyen (2014). "Puna në ekonominë joformale". Në *Azia Lindore Paqësori në punë: punësimi, ndërmarrja, dhe mirëqenia*. Washington, DC: Banka Botërore.
- Perry, Guillermo E., William F. Maloney, Omar S. Arias, Pablo Fajnzylber, Andrew D. Mason, dhe Jaime Saavedra-Chanduvi (2007). *Informaliteti: dalja dhe përjashtimi*. Washington, DC: Banka Botërore.
- Riinvest (2013). "Të paguash apo mos të paguash: Një perspektivë afariste e informalitetit në Kosovë." Prishtinë: Instituti Riinvest dhe FES.
- Sahovic, Tarik, punim në Reforma e inspekcioneve në Ballkanin Perëndimor, Janar 2008; përditësuar 2014
- Schneider, Friedrich, Andreas Buehn, dhe Claudio E. Montenegro (2010) "Ekonominë në hije në gjithë botën: Vlerësimet e reja për 162 vende nga 1999 deri 2007." World Bank Policy Research Working Paper Series.
- Schneider, Friedrich (2009) "Ekonomia nën hije në Evropë. Përdorimi i sistemit të pagesave për të luftuar ekonominë nën hije." Porositur nga AT Kearney.
- Sleuwaegen, L., Goedhuys, M., 2002. Rritja e firmave në vendet në zhvillim: dëshmi nga Bregu i Fildishtë. *J. Dev. Econ.* 68, 117–135.

- Seetharam Mukkavilli në qershorë 2008 mbi intervenimet e UNDP “Vlerësimi i Programit aktiv të tregut të punës për rininë në Kosovë.”
- Torgler, Benno, dhe Friedrich Schneider (2007). “Ekonomia nën hije, morali i tatimeve, cilësia e qeverisjes dhe institucioneve: një analizë panel.” IZA Discussion Papers 2563. Bon: Instituti për Studime të Punës (IZA).
- Torgler, Benno dhe Friedrich Schneider (2009). “Ndikimi i moralit tatimor dhe cilësisë së institucioneve në ekonominë nën hije.” *Journal of Economic Psychology*. Vol. 30(2): 228-245.
- Banka Botërore. 2011. “Krizat e vendeve të punës: përgjigjet e ekonomive familjare dhe qeverive ndaj recesionit të madh në Evropën Lindore dhe Azinë Qendrore” *Drejtimit në zhvillim*, Washington, DC.
- Banka Botërore. 2013. “Aktivizimi i rrjeteve të menqura të sigurisë në Kosovë: Kufizimet në profilin e përfituesve, dizajni i përfitimit, dhe kapaciteti institucional.” Social Protection and Labor Global Practice, Banka Botërore.
- Banka Botërore. 2014. “Aktivizimi i rrjeteve të menqura të sigurisë në Kosovë: Kufizimet në profilin e përfituesve, dizajni i përfitimit, dhe kapaciteti institucional.” Mimeo. Banka Botërore.
- Banka Botërore. 2015a. “Pushimi i lehonisë dhe statusi i femrave në tregun e punës në Kosovë: pesë mesazhe kryesore.” Washington, DC: Banka Botërore.
- Banka Botërore. 2015b. “Pse duhet të brengosemi për kujdesin? Roli i kujdesit për fëmijë dhe kujdesit për të moshuarit në Kosovë.” Washington, DC: Banka Botërore.
- Banka Botërore. 2016. Kosovë: Diagnoza Sistematike e Vëndit. Washington, DC: Banka Botërore.
- Banka Botërore. 2017a. Raporti i përmbledhur rajonal i Diagnozës Sistematike të Vëndit për Ballkanin Perëndimor. (në përgatitje). Washington, DC: Banka Botërore.
- Banka Botërore. 2017b. “Vlerësimi i rrezikut dhe elasticitetit: Republika e Kosovës.” Washington, DC: Banka Botërore.

SHTOJCAT A.

Tabela A-1: përcaktuesit e punësimit

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
age_6to9	0.0546*** (0.00711)	0.0729*** (0.00654)	0.0599*** (0.00767)	0.0771*** (0.00710)	0.0771*** (0.00710)	0.0723*** (0.00693)	0.112*** (0.0104)	0.0699*** (0.00729)	0.0700*** (0.00729)
age_10to19	0.0543*** (0.0124)	0.0873*** (0.0116)	0.0636*** (0.0138)	0.0947*** (0.0129)	0.0947*** (0.0129)	0.0860*** (0.0124)	0.133*** (0.0149)	0.0751*** (0.0139)	0.0754*** (0.0138)
Foreign				0.163** (0.0806)	0.163** (0.0806)	0.273*** (0.0847)	0.152* (0.0922)	0.294*** (0.105)	0.295*** (0.105)
Ferizaj					-0.193*** (0.0459)				
Gjakova					-0.173*** (0.0445)				
Gjilan					-0.0922** (0.0445)				
Mitrovica					-0.186*** (0.0446)				
PejaPec					-0.138*** (0.0426)				
Prizren					-0.147*** (0.0432)				
AgricForestFish						-0.209*** (0.0599)			
MiningQuarrying						0.322*** (0.0942)			
Utilities						0.606*** (0.189)			
Construction						0.117* (0.0671)			
WholesaleRetail						-0.305*** (0.0425)			
TransportStorageComm						0.0217 (0.0653)			
HotelsRestaurants						-0.0962** (0.0432)			
BusinessFinance						0.474** (0.223)			
OtherServices						-0.212*** (0.0595)			
Exporter							0.254*** (0.0193)		
Sales per worker (log)								-0.0180*** (0.00479)	-0.0131* (0.00788)
Sales per worker squared									-0.000938 (0.00142)
Constant	0.486*** (0.0198)	0.424*** (0.0478)	0.601*** (0.0519)	0.541*** (0.0564)	0.541*** (0.0564)	0.764*** (0.0500)	0.731*** (0.0671)	0.585*** (0.0574)	0.581*** (0.0583)
Observations	157,786	157,786	157,786	157,786	157,786	157,786	77,128	142,102	142,102
R-squared									
Sector dummies	NO	YES	NO	YES	YES	NO	YES	YES	YES
Location dummies	NO	NO	YES	YES	NO	YES	YES	YES	YES
Year Dummies	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Number of id	40,473	40,473	40,473	40,473	40,473	36,637	30,654	36,790	36,790
Between R2	0.000663	0.0903	0.00921	0.100	0.100	0.0528	0.130	0.111	0.111
Overall R2	0.00722	0.111	0.0193	0.121	0.121	0.0665	0.146	0.131	0.131
Within R2	0.0798	0.0788	0.0797	0.0787	0.0787	0.0810	0.0146	0.101	0.101

With respect to micro (1-9), young (1-5) and domestic. Robust standard errors in parentheses. Significance: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

With respect to Pristina (5) and Manufacturing (6)

Random Effects. Clustered at the year-region-sector5-size3 level

Tabela A-2: përcaktuesit e produktivitetit (log)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(6)	(7)
sz_10to19	0.114*** (0.0178)	0.114*** (0.0178)	0.126*** (0.0183)	0.180*** (0.0240)	0.110*** (0.0174)	0.111*** (0.0174)
sz_20to49	0.132*** (0.0341)	0.132*** (0.0341)	0.156*** (0.0377)	0.233*** (0.0480)	0.131*** (0.0426)	0.133*** (0.0425)
sz_50to99	0.0964** (0.0476)	0.0964** (0.0476)	0.122** (0.0516)	0.287*** (0.0610)	0.0893 (0.0591)	0.0937 (0.0590)
sz_100to499	-0.0329 (0.0737)	-0.0329 (0.0737)	0.00315 (0.0754)	0.334*** (0.0947)	-0.0417 (0.0824)	-0.0327 (0.0824)
sz_500plus	0.432*** (0.137)	0.432*** (0.137)	0.482*** (0.138)	0.361*** (0.125)	0.416*** (0.139)	0.437*** (0.138)
age_6to9	-0.0159 (0.00974)	-0.0159 (0.00974)	-0.0303*** (0.00993)	0.0522*** (0.0110)	-0.0144 (0.0126)	-0.0148 (0.0125)
age_10to19	-0.150*** (0.0178)	-0.150*** (0.0178)	-0.175*** (0.0179)	-0.00561 (0.0165)	-0.146*** (0.0267)	-0.147*** (0.0265)
Foreign	0.818*** (0.0959)	0.818*** (0.0959)	1.118*** (0.109)	0.795*** (0.107)	1.073*** (0.116)	1.083*** (0.116)
Ferizaj		-0.306*** (0.0317)				
Gjakova		-0.275*** (0.0412)				
Gjilan		-0.518*** (0.0354)				
Mitrovica		-0.198*** (0.0377)				
PejaPec		-0.150*** (0.0421)				
Prizren		-0.0924*** (0.0319)				
Agriculture			0.158** (0.0661)			
MinUtilConstr			0.245*** (0.0548)			
Commerce			0.401*** (0.0324)			
Services			-0.410*** (0.0372)			
Exporter				0.335*** (0.0169)		
Hefindahl_L					-0.0229 (0.0510)	
Herfindahl_S						-0.174*** (0.0376)
Constant	2.326*** (0.0679)	2.326*** (0.0679)	2.199*** (0.0418)	2.822*** (0.0782)	2.300*** (0.0763)	2.315*** (0.0761)
Observations	143,325	143,325	143,325	68,356	143,325	143,325
Number of id	36,858	36,858	33,588	27,664	36,858	36,858
Sector dummies	YES	YES	NO	YES	NO	NO
Location dummies	YES	NO	YES	YES	YES	YES
Year Dummies	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Between R2	0.214	0.214	0.128	0.206	0.0493	0.0488
Overall R2	0.211	0.211	0.125	0.211	0.0449	0.0447
Within R2	0.0478	0.0478	0.0524	0.00286	0.0479	0.0485

Random Effects. Robust standard errors in parentheses; clustered at the year-region-sector5-size3 level

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tabela A-3: Rritja e punësimit

Employment Growth										
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
VARIABLES	Basic	Region	Sector	xvar = exporter	xvar = exportsh	xvar = herfindahl_L	xvar = herfindahl_S	lnLPQ	lnLPQ	lnLPQq
sza_10to19	0.0335*** (0.00769)	0.0335*** (0.00769)	0.0354*** (0.00782)	0.0234** (0.0103)	0.0284*** (0.0101)	0.0349*** (0.00786)	0.0303*** (0.00801)	-0.00646 (0.00793)	-0.00656 (0.00794)	-0.000197 (0.00769)
sza_20to49	0.0216 (0.0157)	0.0216 (0.0157)	0.0261* (0.0158)	0.0164 (0.0201)	0.0258 (0.0199)	0.0255 (0.0158)	0.0214 (0.0153)	-0.0223 (0.0158)	-0.0225 (0.0158)	-0.0128 (0.0154)
sza_50to249	0.0114 (0.0129)	0.0114 (0.0129)	0.0155 (0.0127)	0.00145 (0.0169)	0.0139 (0.0167)	0.0142 (0.0126)	0.0138 (0.0144)	-0.0190 (0.0144)	-0.0192 (0.0145)	-0.0134 (0.0142)
sza_250to499	0.0180 (0.0425)	0.0180 (0.0425)	0.0255 (0.0410)	0.0299 (0.0569)	0.0373 (0.0574)	0.0232 (0.0410)	0.0283 (0.0317)	0.000525 (0.0347)	0.000496 (0.0347)	0.00606 (0.0352)
sza_500plus	-0.0188 (0.0402)	-0.0188 (0.0402)	-0.00419 (0.0386)	-0.0366 (0.0479)	-0.0194 (0.0473)	-0.00850 (0.0389)	-0.0308 (0.0406)	-0.0572 (0.0451)	-0.0576 (0.0451)	-0.0867* (0.0465)
age_6to9	-0.0331*** (0.00434)	-0.0331*** (0.00434)	-0.0331*** (0.00433)	-0.0394*** (0.00655)	-0.0394*** (0.00656)	-0.0323*** (0.00429)	-0.0365*** (0.00442)	-0.0399*** (0.00419)	-0.0398*** (0.00418)	-0.0380*** (0.00413)
age_10to19	-0.0495*** (0.00615)	-0.0495*** (0.00615)	-0.0501*** (0.00610)	-0.0544*** (0.00725)	-0.0543*** (0.00726)	-0.0487*** (0.00602)	-0.0572*** (0.00660)	-0.0532*** (0.00651)	-0.0531*** (0.00649)	-0.0509*** (0.00653)
Foreign	-0.0710*** (0.0234)	-0.0710*** (0.0234)	-0.0585** (0.0235)	-0.0885*** (0.0256)	-0.0879*** (0.0258)	-0.0609*** (0.0234)	-0.0380 (0.0317)	-0.136*** (0.0307)	-0.136*** (0.0307)	-0.126*** (0.0308)
Ferizaj		-0.00771 (0.00614)								
Gjakova		-0.00364 (0.00586)								
Gjilan		-0.00928 (0.00572)								
Mitrovica		-0.00234 (0.00788)								
PejaPec		0.00172 (0.00610)								
Prizren		-0.00395 (0.00535)								
Agriculture			-0.0207 (0.0157)							
MinUtilConstr			-0.0101 (0.0110)							
Commerce			-0.00195 (0.00445)							
Services			-0.00779 (0.00555)							
xvar				0.0495*** (0.00696)	0.0491** (0.0233)	0.00484 (0.0132)	0.0108 (0.0119)			
lnLPQ								0.0581*** (0.00183)	0.0546*** (0.00421)	
lnLPQsq									0.000631 (0.000688)	
lnLPQq2										0.0641*** (0.00287)
lnLPQq3										0.157*** (0.00459)
Constant	0.0356** (0.0179)	0.0356** (0.0179)	0.0570*** (0.00780)	0.0557** (0.0232)	0.0580** (0.0233)	0.0519*** (0.00694)	0.0658*** (0.00750)	-0.141*** (0.0199)	-0.137*** (0.0205)	-0.0413** (0.0189)
Observations	117,204	117,204	117,204	62,208	62,208	117,204	108,727	108,623	108,623	108,276
Number of id	30,557	30,557	27,691	24,610	24,610	30,557	28,661	28,868	28,868	28,786
Sector dummies	YES	YES	NO	YES	YES	NO	NO	YES	YES	YES
Location dummies	YES	NO	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Year Dummies	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Between R2	0.00710	0.00710	0.00260	0.0202	0.0190	0.00247	0.00574	0.0216	0.0215	0.0228
Overall R2	0.00757	0.00757	0.00603	0.00984	0.00912	0.00602	0.00653	0.0301	0.0301	0.0294
Within R2	0.00715	0.00715	0.00714	0.00307	0.00266	0.00701	0.00655	0.0509	0.0512	0.0376

Robust standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tabela A-4: Gjasat e daljes³¹

Probability of Exit							
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
VARIABLES	Basic	Region	Sector	lnLPQ	Exporter	Exporter-Sector	Exporter-Region
sz_10to19	-0.0495*** (0.00194)	-0.0424*** (0.00258)	-0.0426*** (0.00258)	-0.0253*** (0.00205)	-0.0551*** (0.00291)	-0.0551*** (0.00291)	-0.0550*** (0.00291)
sz_20to49	-0.0500*** (0.00220)	-0.0430*** (0.00314)	-0.0433*** (0.00317)	-0.0263*** (0.00247)	-0.0585*** (0.00252)	-0.0587*** (0.00244)	-0.0585*** (0.00250)
sz_50to249	-0.0522*** (0.00377)	-0.0449*** (0.00407)	-0.0447*** (0.00421)	-0.0278*** (0.00396)	-0.0539*** (0.00536)	-0.0544*** (0.00514)	-0.0537*** (0.00539)
sz_250to499	-0.0500*** (0.00521)	-0.0427*** (0.00504)	-0.0402*** (0.00639)	-0.0293*** (0.00537)	-0.0579*** (0.00472)	-0.0582*** (0.00458)	-0.0580*** (0.00468)
sz_500plus	-0.0615*** (0.00557)	-0.0527*** (0.00527)	-0.0531*** (0.00546)	-0.0334*** (0.0104)	-0.0551*** (0.0163)	-0.0563*** (0.0149)	-0.0553*** (0.0158)
age_6to9	-0.0293*** (0.00160)	-0.0181*** (0.00162)	-0.0195*** (0.00167)	-0.0168*** (0.00149)			
age_10to19	-0.0411*** (0.00158)	-0.0373*** (0.00222)	-0.0387*** (0.00218)	-0.0255*** (0.00127)			
Foreign	0.0199* (0.0108)	0.0211** (0.00995)	0.0179* (0.0101)	0.0600*** (0.0176)	0.0463** (0.0201)	0.0455** (0.0200)	0.0464** (0.0201)
Ferizaj		-0.00597 (0.00673)					
Gjakova		-0.0123** (0.00627)					
Gjilan		-0.00336 (0.00696)					
Mitrovica		-0.00835 (0.00636)					
PejaPec		-0.00696 (0.00660)					
Prizren		-0.0140** (0.00624)					
Agriculture			0.0516*** (0.0129)			-0.0368* (0.0199)	
MinUtilConstr			0.0274*** (0.00831)			0.0457 (0.0684)	
Commerce			0.00207 (0.00530)			-0.0782** (0.0363)	
Services			0.0261*** (0.00769)			-0.0772 (0.0487)	
Sales per worker -log				-0.0255*** (0.000807)			
exporter					-0.0335*** (0.00477)	-0.0134 (0.00925)	-0.0360*** (0.00713)
exporter_Agriculture						-0.0179 (0.0272)	
exporter_MinUtilConstr						-0.0136 (0.0165)	
exporter_Commerce						-0.0392*** (0.00970)	
exporter_Services						-0.0272** (0.0113)	
exporter_Ferizaj							0.0115 (0.0208)
exporter_Gjakova							0.0196 (0.0274)
exporter_Gjilan							-0.0282 (0.0190)
exporter_Mitrovica							0.0283 (0.0413)
exporter_PejaPec							0.0161 (0.0348)
exporter_Prizren							0.00897 (0.0251)
Observations	137,562	159,040	159,065	124,869	56,327	56,327	56,327
Sector dummies	YES	YES	NO	YES	YES	YES	YES
Location dummies	YES	NO	YES	YES	YES	YES	YES
Year Dummies	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Robust standard errors in parentheses							
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1							

³¹ Probit (raportimi i efekteve marginale)

Tabela A-5: Përcaktuesit e pagave (log)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
sz_10to19	0.178*** (0.00867)	0.178*** (0.00867)	0.188*** (0.00886)	0.136*** (0.00774)	0.205*** (0.0104)
sz_20to49	0.279*** (0.0212)	0.279*** (0.0212)	0.297*** (0.0229)	0.231*** (0.0162)	0.330*** (0.0239)
sz_50to99	0.370*** (0.0282)	0.370*** (0.0282)	0.398*** (0.0293)	0.336*** (0.0226)	0.404*** (0.0374)
sz_100to499	0.340*** (0.0526)	0.340*** (0.0526)	0.389*** (0.0543)	0.397*** (0.0376)	0.482*** (0.0588)
sz_500plus	0.332*** (0.0937)	0.332*** (0.0937)	0.417*** (0.0939)	0.438*** (0.0565)	0.525*** (0.0950)
age_6to9	0.0256*** (0.00833)	0.0256*** (0.00833)	0.0204** (0.00838)	0.0179*** (0.00640)	0.104*** (0.00704)
age_10to19	-0.0543*** (0.0160)	-0.0543*** (0.0160)	-0.0646*** (0.0162)	-0.0358*** (0.0123)	0.100*** (0.0105)
Foreign	0.788*** (0.0737)	0.788*** (0.0737)	0.932*** (0.0886)	0.508*** (0.0712)	0.793*** (0.100)
Ferizaj		-0.201*** (0.0202)			
Gjakova		-0.189*** (0.0199)			
Gjilan		-0.231*** (0.0223)			
Mitrovica		-0.169*** (0.0205)			
PejaPec		-0.0863*** (0.0203)			
Prizren		-0.114*** (0.0197)			
Agriculture			-0.129*** (0.0417)		
MinUtilConstr			0.0574** (0.0238)		
Commerce			-0.0293 (0.0180)		
Services			-0.0744*** (0.0224)		
Sales per worker -log				0.236*** (0.00497)	
Exporter					0.152*** (0.0113)
Constant	0.0934** (0.0448)	0.0934** (0.0448)	0.212*** (0.0252)	-0.545*** (0.0452)	0.568*** (0.0395)
Observations	145,952	145,952	145,952	131,878	76,418
R-squared					
Sector dummies	YES	YES	NO	YES	YES
Location dummies	YES	NO	YES	YES	YES
Year Dummies	YES	YES	YES	YES	YES
Number of id	39,678	39,678	35,909	36,251	30,357
Between R2	0.159	0.159	0.131	0.354	0.169
Overall R2	0.166	0.166	0.136	0.360	0.179
Within R2	0.0969	0.0969	0.0947	0.312	0.0321

With respect to micro, young, domestic, Pristina and Manufacturing

Random Effects. Robust standard errors in parentheses;

clustered at the year-region-sector5-size3 level

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tabela A-6: Rritja e pagave

Wage Growth								
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
VARIABLES	Basic	Regions	xvar=exporte r	xvar=exports h	xvar=herfind ahl_L	xvar=herfind ahl_rS	lnLPQ	lnLPQq
sza_10to19	-0.00671 (0.00754)	-0.00671 (0.00754)	-0.0225** (0.00904)	-0.0213** (0.00899)	-0.00667 (0.00714)	-0.0147** (0.00716)	-0.0444*** (0.00738)	-0.0367*** (0.00761)
sza_20to49	-0.00284 (0.0104)	-0.00284 (0.0104)	-0.0259** (0.0102)	-0.0236** (0.0101)	-0.00197 (0.00995)	-0.0115 (0.0103)	-0.0478*** (0.0104)	-0.0370*** (0.0104)
sza_50to249	-0.0365** (0.0173)	-0.0365** (0.0173)	-0.0435** (0.0207)	-0.0404** (0.0206)	-0.0331** (0.0159)	-0.0513*** (0.0167)	-0.0825*** (0.0171)	-0.0681*** (0.0171)
sza_250to499	-0.0168 (0.0435)	-0.0168 (0.0435)	-0.0472 (0.0534)	-0.0446 (0.0534)	-0.00746 (0.0442)	-0.0250 (0.0294)	-0.0510* (0.0293)	-0.0358 (0.0299)
sza_500plus	-0.0431 (0.0592)	-0.0431 (0.0592)	-0.0596 (0.0541)	-0.0549 (0.0540)	-0.0163 (0.0584)	-0.0118 (0.0510)	-0.0742 (0.0509)	-0.0565 (0.0535)
age_6to9	-0.143*** (0.00439)	-0.143*** (0.00439)	-0.137*** (0.00627)	-0.137*** (0.00628)	-0.143*** (0.00442)	-0.147*** (0.00446)	-0.145*** (0.00440)	-0.146*** (0.00435)
age_10to19	-0.124*** (0.00684)	-0.124*** (0.00684)	-0.128*** (0.00730)	-0.128*** (0.00733)	-0.126*** (0.00700)	-0.134*** (0.00735)	-0.125*** (0.00691)	-0.128*** (0.00685)
Foreign	-0.0181 (0.0401)	-0.0181 (0.0401)	-0.0547 (0.0403)	-0.0544 (0.0404)	-0.00617 (0.0395)	0.0504 (0.0459)	-0.0451 (0.0478)	-0.0284 (0.0466)
Ferizaj		0.0165 (0.0145)						
Gjakova		-0.00333 (0.0175)						
Gjilan		-0.0177 (0.0137)						
Mitrovica		-0.0143 (0.0168)						
PejaPec		-0.0176 (0.0153)						
Prizren		0.00607 (0.0169)						
xvar			0.0135 (0.00876)	0.0157 (0.0319)	0.0135 (0.0267)	0.0317 (0.0207)		
Sales per worker -log							0.0675*** (0.00369)	
lnLPQq2								0.113*** (0.00661)
lnLPQq3								0.164*** (0.00951)
Constant	0.0952*** (0.0344)	0.0952*** (0.0344)	0.0957*** (0.0298)	0.0962*** (0.0298)	0.101*** (0.0124)	0.128*** (0.0118)	-0.0780** (0.0383)	0.0252 (0.0372)
Observations	97,539	97,539	61,548	61,548	97,539	90,330	88,797	88,582
Number of id	28,615	28,615	24,426	24,426	28,615	26,908	26,607	26,548
Sector dummies	YES	YES	YES	YES	NO	NO	YES	YES
Location dummies	YES	NO	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Year Dummies	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Between R2	0.000400	0.000400	0.000365	0.000372	1.64e-06	0.00623	0.0168	0.0202
Overall R2	0.0287	0.0287	0.0349	0.0349	0.0279	0.0345	0.0412	0.0439
Within R2	0.0475	0.0475	0.0878	0.0878	0.0473	0.0449	0.0678	0.0585

Robust standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tabela A-7: Regresionet Mincer të pagave

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7
Female	-0.112*** (-6.45)	-0.103*** (-5.89)	-0.122*** (-6.94)	-0.088*** (-4.71)	-0.120*** (-6.81)	-0.114*** (-6.63)	-0.119*** (-7.00)
Individual age	0.036*** (5.96)	0.037*** (6.52)	0.035*** (6.52)	0.035*** (6.05)	0.035*** (5.63)	0.035*** (5.72)	0.032*** (5.43)
Age Squared	-0.000*** (-5.55)	-0.000*** (-6.00)	-0.000*** (-6.10)	-0.000*** (-5.68)	-0.000*** (-5.45)	-0.000*** (-5.35)	-0.000*** (-5.17)
Primary	-0.042 (-0.30)	-0.209 (-1.26)	-0.118 (-1.34)	-0.195 (-1.26)	-0.026 (-0.17)	-0.027 (-0.19)	-0.112 (-0.62)
Secondary	0.134 (0.95)	-0.019 (-0.11)	0.022 (0.27)	-0.004 (-0.03)	0.140 (0.92)	0.134 (0.96)	0.025 (0.14)
Post-secondary	0.410*** (2.90)	0.271* (1.65)	0.216** (2.55)	0.281* (1.86)	0.395*** (2.59)	0.413*** (2.94)	0.273 (1.51)
Rural	-0.027 (-1.50)	-0.030* (-1.69)	-0.021 (-1.25)	-0.032* (-1.80)	-0.035* (-1.93)	-0.028 (-1.57)	-0.024 (-1.38)
Prizren	-0.027 (-1.12)	-0.026 (-1.04)	-0.043* (-1.83)	-0.014 (-0.58)	-0.031 (-1.28)	-0.070*** (-2.68)	-0.001 (-0.03)
Gjakova	-0.029 (-1.27)	-0.035 (-1.49)	-0.033 (-1.49)	-0.029 (-1.21)	-0.033 (-1.46)	-0.027 (-1.20)	-0.038* (-1.77)
Mitrovica	-0.079** (-2.33)	-0.072** (-2.21)	-0.080** (-2.58)	-0.087*** (-2.58)	-0.091*** (-2.60)	-0.105*** (-3.11)	-0.060* (-1.82)
Ferizaj	-0.019 (-0.54)	-0.018 (-0.51)	-0.037 (-1.08)	-0.005 (-0.14)	-0.018 (-0.51)	-0.027 (-0.78)	-0.026 (-0.78)
Peja	0.006 (0.19)	0.012 (0.41)	0.044 (1.64)	0.016 (0.57)	0.003 (0.11)	0.012 (0.43)	0.050* (1.75)
Gjilan	0.006 (0.21)	0.003 (0.11)	-0.015 (-0.61)	0.004 (0.14)	0.003 (0.11)	0.004 (0.15)	-0.022 (-0.88)
industry		0.619*** (2.81)	0.709** (2.44)				
services		0.525** (2.41)	0.587** (2.05)				
Senior officials			0.029 (0.12)				
Professionals			-0.091 (-0.38)				
Technicians			-0.034 (-0.14)				
Clerks			-0.104 (-0.42)				
Service and market sales workers			-0.258 (-1.07)				
Craft workers			-0.184 (-0.76)				
Machine operators			-0.151 (-0.63)				
Elementary occupations			-0.343 (-1.41)				
Armed forces			-0.187 (-0.77)				
Mining				0.873*** (3.79)			
Manufacturing				0.561** (2.55)			
Public utilities				0.581*** (2.65)			
Construction				0.644*** (2.92)			
Commerce				0.468** (2.12)			
Transport and Communications				0.660*** (2.99)			

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7
Financial and Business Services				0.505** (2.30)			
Public Administration				0.547** (2.51)			
= "Other Services	Unspecified"			(2.35)	0.509**		
Private					-0.067*** (-2.68)		
informal						-0.179*** (-5.39)	
Without Contract							-0.275*** (-9.65)
Constant	4.826*** (26.26)	4.414*** (17.60)	4.554*** (26.63)	4.458*** (18.23)	4.923*** (25.00)	5.036*** (27.32)	5.092*** (24.27)
Observations	2243	2243	2243	2243	2243	2243	2243
ll	-819.834	-787.998	-693.780	-757.360	-812.760	-797.669	-748.143
t statistics in parentheses							
= "p<0.1	** p<0.05	*** p<0.01"					

Tabela A-8: Regresionet e varfërisë, 2015

Dep. var: Poor == 1	(I)	(II)	(III)	(IV)	(V)	(VI)	(VII)	(VIII)
Employed (baseline)								
Unemployed	0.121*** (0.011)	0.120*** (0.011)	0.115*** (0.011)	0.117*** (0.011)	0.092*** (0.011)	0.089*** (0.011)	0.110*** (0.012)	
Inactive	0.058*** (0.009)	0.056*** (0.009)	0.053*** (0.009)	0.060*** (0.009)	0.014 (0.010)	-0.001 (0.012)	0.024* (0.013)	
Urban (baseline)								
Rural		0.026*** (0.008)	0.029*** (0.008)	0.024*** (0.008)	0.01 (0.008)	0.01 (0.008)	0.007 (0.008)	0.007 (0.008)
Gjakove (baseline)								
Gjilan			0.081*** (0.014)	0.082*** (0.013)	0.088*** (0.013)	0.088*** (0.013)	0.089*** (0.013)	0.089*** (0.013)
Mitrovica			0.118*** (0.014)	0.119*** (0.014)	0.131*** (0.014)	0.132*** (0.014)	0.130*** (0.014)	0.132*** (0.014)
Peje			0.226*** (0.015)	0.228*** (0.015)	0.242*** (0.015)	0.245*** (0.015)	0.248*** (0.015)	0.247*** (0.015)
Prizren			-0.008 (0.010)	-0.016 (0.011)	-0.014 (0.010)	-0.011 (0.010)	-0.01 (0.010)	-0.013 (0.011)
Pristina			0.079*** (0.012)	0.077*** (0.012)	0.091*** (0.012)	0.092*** (0.012)	0.093*** (0.012)	0.095*** (0.012)
Ferizaj			0.270*** (0.016)	0.266*** (0.016)	0.278*** (0.016)	0.280*** (0.016)	0.282*** (0.016)	0.281*** (0.016)
Share of children under age				0.186*** (0.025)	0.154*** (0.025)	0.175*** (0.027)	0.179*** (0.027)	0.178*** (0.027)
Share of elderly aged 65+				-0.113*** (0.033)	-0.112*** (0.033)	-0.089*** (0.033)	-0.088*** (0.033)	-0.087*** (0.033)
Primary or less (baseline)								
Secondary					-0.068*** (0.010)	-0.073*** (0.010)	-0.079*** (0.010)	-0.081*** (0.010)
Tertiary					-0.146*** (0.013)	-0.142*** (0.013)	-0.143*** (0.013)	-0.145*** (0.013)
15-24						0.053*** (0.013)	0.044*** (0.014)	0.048*** (0.014)
25-34 (baseline)								
35-44						0.016 (0.013)	0.018 (0.013)	0.017 (0.013)
45-54						0.045*** (0.014)	0.047*** (0.014)	0.044*** (0.014)
55-64						-0.025* (0.014)	-0.028** (0.014)	-0.033** (0.014)
Female							-0.044*** (0.010)	
Employed # female=0								
Employed # female=1								-0.039*** (0.013)
Unemployed # female=0								0.133*** (0.017)
Unemployed # female=1								0.051*** (0.013)
Inactive # female=0								-0.000 (0.018)
Inactive # female=1								-0.011 (0.012)
Constant	0.113*** (0.006)	0.098*** (0.007)	0.005 (0.010)	-0.021* (0.011)	0.057*** (0.014)	0.036** (0.017)	0.047*** (0.017)	0.049*** (0.017)
R-squared	0.016	0.017	0.074	0.083	0.095	0.1	0.102	0.104
Obs	8275	8275	8275	8275	8275	8275	8275	8275

Notes: OLS estimates. Taylor-linearized standard errors, clustered at PSU level in parentheses. Sample restricted to the 15-64 age cohort. Significance levels: * 0.1, ** 0.05, *** 0.01. Source: Staff estimates based on HBS 2015 data.