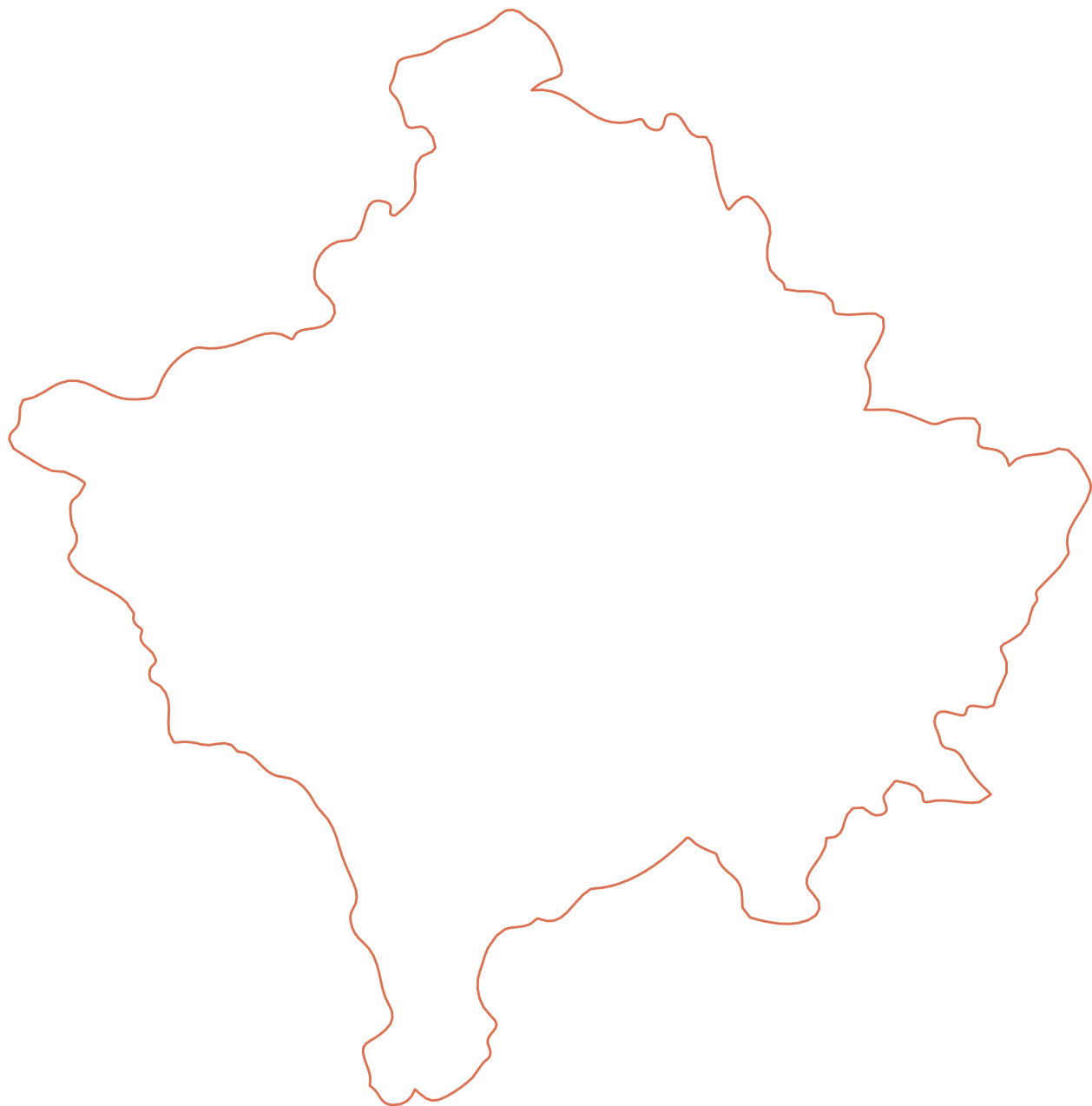




Studimi gjithëpërfshirës për të identifikuar boshllëqet e aftësive në tregun e punës në sektorin e industrisë në Kosovë



Ky publikim është realizuar me mbështetjen e projektit “Rritja e qëndrueshme dhe gjithëpërfshirëse në Kosovë”, financuar nga Dukati i Madh i Luksemburgut dhe implementuar nga Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë, dhe LuxDev, Agjencia e Luksemburgut për Bashkëpunim Zhvillimor.





Publikuar nga:

Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë

Rr. "Arbënor e Astrit Dehari", nr. 21.
Sheshi i Spitalit 10000 Prishtinë, Kosovë

zkp.mti@rks-gov.net
www.mint.rks-gov.net

Mbështetur nga:

Ky publikim është realizuar me mbështetjen e projektit "Rritja e qëndrueshme dhe gjithëpërfshirëse në Kosovë", financuar nga Dukati i Madh i Luksemburgut dhe implementuar nga Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë, dhe Lux-Dev, Agjencia e Luksemburgut për Bashkëpunim Zhvillimor.

Autorë:

INSTITUTI PËR HULUMTIME ZHVILLIMORE RIINVEST

Alban Hashani
Visar Vokri
Halim Mahmuti
Uwe Kühnert – Konsulent ndërkombëtar



Përmbajtja e këtij publikimi është përgjegjësi e vetme e Institutit për hulumtime zhvillimore RIINVEST dhe në asnjë mënyrë nuk mund të konsiderohet se pasqyron pikëpamjet e Dukatis të Madh të Luksemburgut.

E drejta autoriale © 2024: Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë. Të gjitha të drejtat e rezervuara. Asnjë pjesë e këtij publikimi nuk mund të riprodhohet, të ruhet në ndonjë sistem reproduktimi, apo të transmetohet, në asnjë formë apo nga asnjë mjet, qoftë elektronik, apo mekanik, fotokopjues, regjistruar apo tjetër, pa e cituar burimin.

PËRMBAJTJA

Lista e tabelave	5
Lista e figurave	6
Lista e shkurtesave	7
Përmbledhja Ekzekutive	8
1. Hyrje e përgjithshme	10
2. Metodologjia e hulumtimit	11
3. Një vlerësim teorik mbi boshllëqet e aftësive dhe profesionet e së ardhmes në Evropë	14
3.1 Profesionet e së ardhmes në industritë përpunuese	16
4. Të dhënat e anketës	17
4.1. Rezultatet e përgjithshme për sektorët industrial	17
4.2. Punësimi në sektorët industrial	18
4.3. Trajnimet dhe ofruesit e trajnimeve	22
5. Analiza Sektoriale	25
5.1. Industria e përpunimit të ushqimit dhe pijeve	28
5.2. Industria e përpunimit të tekstit, veshjeve dhe produkteve të lëkurës	36
5.3. Industria e përpunimit të drurit dhe produkteve të drurit, letrës dhe produkteve nga letra	42
5.4. Industria e përpunimit të produkteve kimike	50
5.5. Industria e përpunimit të gomës dhe plastikës	55
5.6. Industria e produkteve minerale jo metalike	62
5.7. Industria e përpunimit të metaleve bazë dhe produkteve metalike të fabrikuar	68
5.8. Industria e përpunimit të mobileve	74
5.9. Instalimi dhe riparimi i makinerisë dhe pajisjeve	80
6. Arsimi dhe Aftësimi Profesional dhe Arsimi Dual në Kosovë	84
6.1 Arsimi dhe aftësimi profesional	84
6.2 Menaxhimi i sistemit të AAP-së	84
6.3 Institucionet e Arsimit dhe Aftësimin Profesional (IAAP)	85
6.4 Arsimi Dual	86
7. Shënime Përmblyëse	90
8. Shtojca A	97
Shtojca B	107

LISTA E TABELAVE, FIGURAVE DHE HARTAVE

Tabela 1. Shpërndarja e mostrës sipas sektorëve	11
Tabela 2. Qarkullimi i kompanisë	17
Tabela 3. Punësimi në nivel të sektorëve	18
Tabela 4. Niveli i arsimit bazuar në profesione	19
Tabela 5. Arsytet e vështirësisë për të gjetur punëtorë	19
Tabela 6. Profesionet me kërkesë të lartë	29
Tabela 7. Profesionet me kërkesë të moderuar	30
Tabela 8. Profesionet me kërkesë më të ulët	31
Tabela 9. Profesionet e ardhshme në prodhimi i produkteve ushqimore dhe pijeve	33
Tabela 10. Profesionet me kërkesë të lartë	37
Tabela 11. Profesionet me kërkesë të moderuar	38
Tabela 12. Profesionet e ardhshme në prodhimi i produkteve tekstile, veshjeve dhe produkteve prej lëkure	39
Tabela 13. Profesionet me kërkesë të lartë	43
Tabela 14. Profesionet me kërkesë të moderuar	44
Tabela 15. Profesionet me kërkesë më të ulët	46
Tabela 16. Profesionet e ardhshme në prodhimi i drurit dhe produkteve të drurit dhe prodhimi i letrës dhe produkteve të letrës	47
Tabela 17. Profesionet me kërkesë të lartë	51
Tabela 18. Profesionet me kërkesë të moderuar	52
Tabela 19. Profesionet e ardhshme në prodhimin e produkteve kimike	53
Tabela 20. Profesionet me kërkesë të lartë	56
Tabela 21. Profesionet me kërkesë të moderuar	57
Tabela 22. Profesionet me kërkesë më të ulët	58
Tabela 23. Profesionet e ardhshme në prodhimi i produkteve prej gome dhe plastike	59
Tabela 24. Profesionet me kërkesë të lartë	63
Tabela 25. Profesionet me kërkesë të moderuar	63
Tabela 26. Profesionet me kërkesë më të ulët	64
Tabela 27. Profesionet e ardhshme në prodhimi i produkteve minerale jo-metalike	65
Tabela 28. Profesionet me kërkesë të lartë	69
Tabela 29. Profesionet me kërkesë të moderuar	70
Tabela 30. Profesionet me kërkesë më të ulët	70
Tabela 31. Profesionet e ardhshme në prodhimi i metaleve dhe produkteve metalike të fabrikuara	71
Tabela 32. Profesionet me kërkesë të lartë	75
Tabela 33. Profesionet me kërkesë të moderuar	76
Tabela 34. Profesionet me kërkesë më të ulët	77
Tabela 35. Profesionet e ardhshme në prodhimin e mobilieve	78
Tabela 36. Profesionet me kërkesë të lartë	81

Tabela 37. Profesionet me kërkesë të moderuar	81
Tabela 38. Profesionet me kërkesë më të ulët	82
Tabela 39. Riparimi dhe instalimi i makinerive dhe pajisjeve	82
Tabela 40. Nivelet dhe fushat sipas ISCED 2011 dhe ISCED-F 2013	84
Tabela 41. Institucionet edukative-arsimore publike sipas nivelit dhe llojit	85
Tabela 42. Numri i nxënësve në arsimin e mesëm të lartë sipas llojit të shkollave	86
Tabela 43. Shkollat dhe komunat në të cilat zbatohet arsimi dual	87
<hr/>	
Figura 1. Kanalet e rekrutimit të punëtoreve në sektorët industrial	20
Figura 2. Praktikat e rekrutimit dhe menaxhimit të burimeve njerëzore	21
Figura 3. Analiza e boshllëqeve të aftësive e punonjësëve nga kompanitë	21
Figura 4. Punëtorët e larguar për shkak të emigrimit	22
Figura 5. Pengesat kryesore në bashkëpunimin ndërmjet kompanisë dhe ofruesve të trajnimeve	22
Figura 6. Shpenzimet për trajnime nga kompanitë	23
Figura 7. Kush i ka mbuluar shpenzimet e trajnimit	23
Figura 8. Bashkëpunimi me ofruesit e trajnimeve	24
Figura 9. Maksimumi i ditëve për një kurs trajnimi që do të ishte i pranueshëm për kompanitë	24
Figura 10. Madhësia e sektorit industrial në Kosovë	25
Figura 11. Numri i të punësuarve në sektorin industrial në Kosovë	26
Figura 12. Shkëmbimet tregtare në industrinë e përpunimit të ushqimit dhe pijeve (miliona euro)	28
Figura 13. Shkëmbimet tregtare në industrinë e tekstit, veshjeve, dhe lëkurës (miliona euro)	36
Figura 14. Shkëmbimet tregtare në industrinë e përpunimit të drurit dhe letrës (miliona euro)	42
Figura 15. Shkëmbimet tregtare në industrinë e përpunimit të produkteve kimike (miliona euro)	50
Figura 16. Shkëmbimet tregtare në industrinë e përpunimit të gomës dhe plastikës	55
Figura 17. Shkëmbimet tregtare në industrinë e produkteve minerale jo metalike (miliona euro)	62
Figura 18. Shkëmbimet tregtare në industrinë e metaleve bazë dhe përpunimit të metaleve (miliona euro)	68
Figura 19. Shkëmbimet tregtare në industrinë e përpunimit të mobileve (miliona euro)	74
Figura 20. Tregtia në shërbimet e instalimit dhe riparimit të makinerisë dhe pajisjeve (miliona euro)	80
<hr/>	
Harta 1. Profilet e ofruara në prodhimin e produkteve ushqimore dhe pijeve	107
Harta 2. Profilet e ofruara në prodhimin e produkteve tekstit, veshjeve dhe lëkurës	108
Harta 3. Profilet e ofruara në prodhimin e produkteve të drurit, letrës dhe produkteve të letrës	108
Harta 4. Profilet e ofruara në prodhimin e produkteve kimike	109
Harta 5. Profilet e ofruara në prodhimin e produkteve gome dhe plastike	109
Harta 6. Profilet e ofruara në prodhimin e produkteve minerale dhe jo-metalike	110
Harta 7. Profilet e ofruara në prodhimin e metaleve dhe produkteve metalike të fabrikuara	110
Harta 8. Profilet e ofruara në prodhimin e mobileve	111
Harta 9. Profilet e ofruara në riparimin dhe instalimin e makinerive dhe pajisjeve	111

LISTA E SHKURTESAVE

AAAPARR	Agjencia për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsim për të Rritur
AAP	Arsimit dhe Aftësimin Profesional
AFP	Arsimi dhe Formimi Profesional
AKK	Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve
APRK	Agjencia e Punësimit të Republikës së Kosovës
ASK	Agjencia e Statistikave të Kosovës
ATK	Administrata Tatimore e Kosovës
BE	Bashkimi Evropian
BQK	Banka Qendrore e Kosovës
CAD	Dizajn me ndihmën e kompjuterit
CAPI	Metoda e intervistave personale me ndihmën e kompjuterit
CEDEFOP	Qendra Evropiane për Zhvillimin e Formimit Profesional
CEFTA	Marrëveshja e Tregtisë së Lirë të Evropës Qendrore
CNC	Kontroll numerik kompjuterik
DKA	Drejtoritë Komunale të Arsimit
GIZ	Agjencia Gjermane për Bashkëpunim Ndërkombëtar
IAAP	Institucionet e Arsimit dhe Aftësimin profesional
ILO	Organizata Ndërkombëtare e Punës
IoT	Interneti i gjërave
ISCED/SNKA	Standardit Ndërkombëtar për Klasifikim të Arsimit
ISCO	Kodet e profesioneve
KKK	Korniza Kombëtare e Kualifikimeve të Republikës së Kosovës
MASHTI	Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit
MBNJ	Menaxhimi i Burimeve Njerëzore
MINT	Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë
MVP	Mësimi në Vendin e Punës
NACE rev. 2	Nomenklatura e aktiviteteve ekonomike në Evropë
OEK	Oda Ekonomike të Kosovës
QAP	Qendrat e Aftësimin Profesional
QK	Qendrat e Kompetencës
SP	Standarde të Profesionit
STEM	Shkencë, Teknologji, Inxhinieri dhe Matematikë
SZHIMB	Strategjia për Zhvillimin Industrial dhe Mbështetjen e Biznesit 2030
SHMT	Shkolla e Mesme Teknike

PËRMBLEDHJA EKZEKUTIVE

Ky raport paraqet një analizë gjithëpërfshirëse të boshllëqeve të aftësive në tregun e punës në sektorin industrial të Kosovës, duke ofruar një pasqyrë të thelluar mbi sfidat dhe mundësitë për zhvillimin e këtij sektori kyç për ekonominë e vendit. Ky raport studimi është realizuar me kërkesë të Ministrisë së Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë dhe mbështetur financiarisht nga Qeveria e Luksemburgut, projekti (KSV-023), Rritje e qëndrueshme dhe gjithëpërfshirëse në Kosovë. Kërkesa për një studim të tillë buron prej Strategjisë për Zhvillimin Industrial dhe Mbështetjen e Biznesit 2030 (SZHIMB), e miratuar nga Qeveria e Kosovës, e cila synon të adresojë sfidat e ngutshme me të cilat përballet sektori i prodhimit në vend, lidhur me mungesën e punëtorëve të kualifikuar dhe kërkesën për profile teknike dhe menaxheriale.

Ky studim përfshin analiza sektoriale të detajuara të industrisë së përpunimit të ushqimit dhe pijeve, tekstilit dhe produkteve prej lëkure, përpunimit të drurit dhe letrës, produkteve kimike, gomës dhe plastikës, mineraleve jo metalike, përpunimit të metaleve dhe mobileve, si dhe instalimin dhe riparimin e makinerive dhe pajisjeve.

Studimi është bazuar në një metodologji të kombinuar, duke përdorur qasjen sasimore dhe cilësore për mbledhjen dhe analizimin e të dhënave. Të dhënat sasimore janë mbledhur përmes një ankete ballë për ballë me 360 biznese që operojnë në sektorët industrial në Kosovë, duke përfshirë kompani të të gjitha madhësive. Përzgjedhja e mostrës është bërë në mënyrë që të jetë statistikisht përfaqësuese për sektorët industrial, duke siguruar rezultate të besueshme dhe të vlefshme. Ndërkohë, metodologjia cilësore ka përfshirë intervista gjysmë të strukturuar me përfaqësues të shoqatave sektoriale, donatorë, dhe ekspertë të industrisë, me qëllim të plotësimit dhe validimit të rezultateve të anketës.

Raporti evidenton se një përqindje e konsiderueshme e bizneseve në Kosovë përballen me vështirësi të mëdha në gjetjen e punëtorëve të kualifikuar, sidomos në profesionet teknike dhe menaxheriale. Shumica e kompanive të anketuara (43.5%) raportuan rritje në qarkullimin e tyre gjatë vitit të kaluar, me një rritje mesatare prej 18.7%, megjithatë, mungesa e fuqisë punëtore adekuate dhe e kualifikuar mbetet një pengesë e rëndësishme për zhvillimin e mëtejshëm. Sektori industrial në Kosovë dominohet nga ndërmarrjet mikro dhe të vogla, ku shumica e të punësuarve kanë nivel arsimor të mesëm, duke sugjeruar një mungesë të theksuar të ekspertizës së avancuar dhe aftësive të specializuara.

Një nga sfidat kryesore të evidentuara në raport është emigrimi i punëtorëve, një fenomen që ka prekur më shumë se gjysmën e bizneseve të anketuara. Largimi i punëtorëve të kualifikuar për shkak të emigrimit përbën një pengesë të madhe për plotësimin e nevojave të bizneseve për fuqi punëtore. Një tjetër sfidë është mungesa e praktikave të standardizuara të menaxhimit të burimeve njerëzore, ku vetëm një pjesë e vogël e bizneseve kanë strukturën të përshtatshme për rekrutimin dhe menaxhimin e punonjësve. Për më tepër, rezultatet e anketës tregojnë se shumica e bizneseve (59.8%) nuk kryejnë analiza të rregullta të boshllëqeve të aftësive, gjë që mund të ndikojë negativisht në përputhjen e aftësive të punonjësve me nevojat specifike të biznesit. Në veçanti, industria e ushqimit dhe pijeve është identifikuar si një sektor me potencial të lartë për eksport dhe zhvillim, por i cili përballet me sfida të mëdha, duke përfshirë mungesën e ekspertizës në teknologjinë e procesit dhe sigurinë ushqimore. Për të përfituar nga ky potencial, është e nevojshme të përmirësohen njohuritë teknologjike dhe të adresohen sfidat që lidhen me konkurrencën e padrejtë nga produktet e importuara.

Pavarësisht këtyre sfidave, raporti thekson se sektori industrial është një nga sektorët me rritje më të madhe në Kosovë, me një potencial të lartë për eksport. Megjithatë, për të përfituar plotësisht nga ky potencial, nevojiten investime të mëtejshme në përmirësimin e njohurive teknologjike dhe përmbushjen e standardeve. Raporti gjithashtu identifikon profesionet dhe aftësitë që pritet të kenë kërkesë të lartë në të ardhmen në sektorin industrial të Kosovës. Profesionet me rritje më të lartë të kërkesës janë ato që përfshijnë operimin e makinerive dhe përpunimin e ushqimit, si dhe profesione që lidhen me teknologjitë e reja dhe menaxhimin e procesit të prodhimit. Ky trend reflekton nevojën për aftësi teknike dhe digjitale, të cilat janë gjithnjë e më të rëndësishme për funksionimin e suksesshëm të bizneseve industriale. Profesionet specifike për të gjithë sektorët industrial të cilët kanë kërkesë të lartë dhe profesionet e ardhshme i gjeni në seksionin “shënimet përmbyllëse”.

Nga ana tjetër, raporti vë në dukje se një nga arsyet kryesore për boshllëqet e aftësive është mospërputhja midis sistemeve arsimore dhe nevojave të industrisë. Shumë institucione arsimore nuk janë të përditësuara me kërkesat aktuale të sektorit të prodhimit, duke rezultuar në një ofertë të pamjaftueshme të punëtorëve të kualifikuar në tregun e punës.

Ky raport përfundon duke theksuar rëndësinë e përmirësimit të përputhshmërisë midis kërkesës dhe ofertës së fuqisë punëtore në sektorin industrial të Kosovës. Investimi në arsim, aftësim profesional, dhe teknologji është thelbësor për zhvillimin e qëndrueshëm dhe konkurrues të këtij sektori, duke ndihmuar në përmbushjen e nevojave të industrisë. Vetëm përmes një qasjeje të integruar dhe të qëndrueshme do të jetë e mundur që sektori industrial në Kosovë të përmbushë potencialin e tij të plotë dhe të kontribuojë në zhvillimin ekonomik të vendit.

1. HYRJE E PËRGJITHSHME

Analiza e hendekut të aftësive është thelbësore për të kuptuar nevojat aktuale dhe të ardhshme të fuqisë punëtore në sektorin e prodhimit të Kosovës. Kjo analizë ndihmon në identifikimin e mospërputhjeve midis aftësive të kërkuara nga punëdhënësit dhe atyre të disponueshme në tregun e punës, duke mundësuar ndërhyrje të synuara për të mbushur këtë hendekë. Duke përfuar kërkesën e tregut të punës me ofertën, është e mundur të përmirësohet cilësia e punës, të nxitet avancimi teknologjik dhe të krijohen mundësi të përfshirjes në punësim. Strategjia për Zhvillimin Industrial dhe Mbështetjen e Biznesit 2030 (SZHIMB), e miratuar nga Qeveria më 29 qershor 2023, adreson sfidat prioritare me të cilat përballen sektori i prodhimit në Kosovë. Çështjet kyçe të theksuara përfshijnë një hendek të rëndësishëm të aftësive, një mungesë të punëtorëve të kualifikuar dhe një kërkesë të lartë për profile teknike dhe menaxherë profesionalë. Objektivi strategjik 3 i SZHIMB -së fokusohet në krijimin e mundësive më të mira dhe më përfshirëse të punësimit duke përfuar kërkesën e tregut të punës me ofertën. Duke nxitur avancimet teknologjike, kjo strategji synon të gjenerojë punë që kërkojnë kualifikime dhe aftësi më të larta, duke përmirësuar kështu cilësinë e punës.

Në përputhje me këtë objektiv strategjik, plani i veprimit për vitin 2023 përfshin një studim gjithëpërfshirës për të identifikuar hendekët e aftësive në tregun e punës në industri, siç është detajuar në aktivitetin 3.1.1. Ky studim synon të kuptojë sfidat që punëdhënësit përballen në gjetjen e punëtorëve të kualifikuar. Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë (MINT) ka zgjedhur sektorë specifikë për këtë hulumtim bazuar në klasifikimin NACE rev. 2. Këto sektorë përfshijnë: Prodhimin e produkteve ushqimore dhe pijeve (kodet 10 dhe 11); Prodhimin e tekstileve, veshjeve dhe produkteve prej lëkure (kodet 13, 14 dhe 15); Prodhimin e drurit dhe produkteve prej druri dhe Prodhimin e produkteve prej letre dhe letre (kodet 16 dhe 17); Prodhimin e produkteve kimike (kodi 20); Prodhimin e produkteve prej gome dhe plastike

(kodi 22); Prodhimin e produkteve minerale jometalike (kodi 23); Prodhimin e metaleve dhe produkteve metalike të fabrikuar (kodet 24 dhe 25); Prodhimin e mobilieve (kodi 31); dhe Riparimin dhe instalimin e makinerive dhe pajisjeve (kodi 33).



Objektivi kryesor i këtij hulumtimi është të kryejë një studim gjithëpërfshirës për të identifikuar hendekët e aftësive në tregun e punës në industrinë e Kosovës dhe të kuptojë sfidat që punëdhënësit përballen në gjetjen e punëtorëve të kualifikuar.

Ky studim do të analizojë trendet sektoriale gjatë pesë viteve të fundit, do të vlerësojë ofertat dhe sfidat e arsimit dhe trajnimit profesional, do të vlerësojë përputhshmërinë midis ofertës dhe kërkesës së fuqisë punëtore, do të eksplorojë bashkëpunimin e sektorit privat me institucionet arsimore, do të parashikojë kërkesën e ardhshme për profesionet dhe do të japë rekomandime për të përmbushur nevojat e fuqisë punëtore gjatë 3-5 viteve të ardhshme.

Gjetjet bazohen në të dhënasekondare, intervista, anketë dhe studime përkatëse ndërkombëtare, me qëllim që të informojnë krijimin e politikave dhe mekanizmat mbështetës për ndërmarrjet në adresimin e kërkesave të tyre për fuqinë punëtore.

Pjesa tjetër e këtij raporti është e organizuar si më poshtë. Seksioni 2 jep një pasqyrë të përgjithshme të metodologjisë së hulumtimit të përdorur për të analizuar problemin e boshllëqeve në sektorët industrial. Seksioni 3 paraqet një vlerësim teorik mbi perspektivat evropiane në analizën e aftësive në sektorët industrial. Seksioni 4 jep një shpjegim të rezultateve të përgjithshme të anketës për performancën e përgjithshme të sektorëve, ndërsa seksioni 5 analizon në mënyrë të detajuar boshllëqet e aftësive nëpër sektorët industrial. Seksioni 6 bën një analizë të arsimit dhe aftësim-it profesional në Kosovë si dhe jep disa informata të rëndësishme për arsimin dyfishtë (dual). Pjesa e fundit e studimit paraqet shënimet përmbyllëse dhe profesionet specifike për secilin sektorë.

2. METODOLOGJIA E HULUMTIMIT

Për të kuptuar në mënyrë sa më të plotë boshllëqet në treg dhe nevojat e bizneseve sa i përket shkathtësive në treg, ky studim përdorë burimet primare nga anketa me bizneset por edhe inpute nga ekspertët e fushës si dhe përfaqësuesit e shoqatave sektoriale të biznesit. Ky seksion ofron një përmbledhje gjithëpërfshirëse të metodologjisë së përdorur në këtë studim tregon metodat dhe procedurat e përdorura për mbledhjen, analizimin dhe interpretimin e të dhënave, duke siguruar besueshmërinë dhe vlefshmërinë e hulumtimit. Aspekti sasior i metodologjisë përfshinë mbledhjen e të dhënave përmes anketës me biznese në sektorët industrial ndërsa metodologjia cilësore përmban të dhënat nga intervistat gjysmë të strukturuar me shoqatat sektoriale, donatorët dhe ekspertët e fushës. Për më tepër studimi analizon praktikën ndërkombëtare dhe ofertën e Arsimit dhe Aftësisimit Profesional (AAP) në Kosovë si dhe ofertën e Institucioneve të arsimit të lartë.

Të dhënat sasiore janë mbledhur përmes një ankete me 360 biznese në të gjitha komunat e Kosovës e cila është statistikiisht përfaqësuese në nivel industrial për të ofruar rezultate me +/- 5% marzh gabimi në një nivel besimi prej 95%. Përzgjedhja e mostrës është nxjerr nga baza e të dhënave e bizneseve aktive të Administratës Tatimore të Kosovës (ATK).

Statusi aktiv është përcaktuar kur një biznes ka deklaruar pasqyrat financiare në ATK në dhjetor 2023. Kjo bazë e të dhënave ka përmbajtur të gjitha informatat e nevojshme mbi të cilat është bërë shtresimi i mostrës, si profili i bizneseve, sektori i operimit, madhësia, lokacioni dhe kontaktet. Për të siguruar përfaqësim adekuat të gjithë nën-sektorëve të klasifikuar sipas NACE Rev 2¹ është përdorur qasje e shtresimit të rastësishëm. Kjo metodë lejon përfshirjen e firmave të madhësive të ndryshme, duke nënkuptuar se përbërja e firmave brenda sektorit ndryshon ndjeshëm.

Duke iu përmbajtur kësaj qasjeje, studimi ka dhënë informata për të kuptuar tendencat e zhvillimit të biznesit, vlerësimin e situatës aktuale brenda sektorit dhe parashikimin e kërkesës së ardhshme për punëtorë në profesione specifike dhe të përgjithshme. Përveç mostrimit në sektorët industrial, ekipi i projektit ka vendosur që bizneset që kanë dy punëtor e më pak të përjashtohen nga anketimi.

Arsyeja e përjashtimit të bizneseve me një dhe dy punëtorë bazohen në argumentin që biznese të tilla, me një strukturë relativisht të thjeshtë është vështirë të merren informata për qëllime të këtij studimi. Shpërndarja e mostrës në këtë studim është si në tabelën 1.

Tabela 1. Shpërndarja e mostrës sipas sektorëve

Kodet sipas NACE Rev 2	Sektorët	Numri i bizneseve të anketuara
13, 14, 15	Prodhimi i produkteve tekstile, veshjeve dhe produkteve prej lëkure	37
16, 17	Prodhimi i drurit dhe produkteve të drurit dhe Prodhimi i letrës dhe produkteve të letrës	39
10, 11	Prodhimi i produkteve ushqimore dhe pijeve	60
24, 25	Prodhimi i metaleve dhe produkteve metalike të fabrikuar	43
23	Prodhimi i produkteve minerale jo-metalike	40
22	Prodhimi i produkteve prej gome dhe plastike	40
20	Prodhimi i produkteve kimike	30
31	Prodhimi i mobilie	40
33	Riparimi dhe instalimi i makinerive dhe pajisjeve	30

Pas përcaktimit të mostrës hapi i radhës ka qenë hartimi i pyetësorit që ka përfshirë një proces konsultativ me të gjitha palët e interesuar. Versioni i parë i pyetësorit është përgatitur nga autorët i cili më pas është prezantuar në një punëtori një ditore me pjesëmarrje gjithëpërfshirëse të shoqatave sektoriale, zyrtarëve të ministrive përkatëse, Agjencisë për zhvillimit të Luksemburgut, asociacioneve të biznesit dhe ekspertëve të fushës. Të gjitha sugjerimet dhe rekomandimet relevante të dalura nga punëtorja janë marrë parasysh për përgatitjen e versionit final. Pyetësori u organizua në gjashtë seksione kryesore dhe është i bashkangjitur në Shtojcën 1. Hapi i fundit në hartimin e pyetësorit ishte pilotimi i tij me 20 biznese. Ky lloj pilotimi kishte qëllim për të identifikuar probleme të paparashikuara me formulimin dhe kuptimin e pyetjeve, nëse të anketuarit i kuptojnë pyetjet dhe të adresojë çdo problem të mundshëm për të minimizuar gabimet gjatë anketimit. Ekipi i anketimit u siguroi që pyetjet dhe udhëzimet të jenë të drejtpërdrejta, duke synuar që të anketuarit të ndihen rehat në mënyrë që ai/ajo të jetë më i motivuar për t'iu përgjigjur pyetjeve. Pyetjet u renditën në mënyrë të tillë që ato të gjenerojnë interes për të siguruar përgjigje të vlefshme nga të anketuarit dhe për të siguruar një shkallë të pranueshme të përgjigjeve.

Për qëllim të anketimit, autorët kanë angazhuar dhe trajnuar 20 anketues. Një trajnim dy ditor është organizuar për t'iu mundësuar anketuesve të njihen me objektivat, metodologjinë e anketës, si dhe qëllimin e studimit. Në ditën e parë të trajnimit, anketuesit janë njoftuar me qëllimin e përgjithshëm të anketës dhe rëndësinë e rezultateve të anketës, ndërsa në ditën e dytë të trajnimit fokusi ishte kryesisht në metodologjinë e anketimit, pyetjet e pyetësorit dhe procedurat e tjerë për mbledhjen e të dhënave.

Mbledhja e të dhënave është bërë ballë për ballë duke përdorur metodën e intervistave personale me ndihmën e kompjuterit (CAPI).

Për të kontrolluar dhe monitoruar mbledhjen e të dhënave në teren grupe të vogla (deri në 5 anketues) janë monitoruar nga një mbikëqyrës që është caktuar nga menaxheri i anketës, ndërsa për t'iu siguruar për cilësinë e të dhënave të mbledhura, autorët kanë përdorur disa teknika: (i) kontrolli me telefon; rreth 20% e anketave janë ri-verifikuar nga mbikëqyrësit dhe menaxheri i anketës me anë të telefonit për të siguruar se anketat janë kryer me të anketuarit përkatës dhe/ose nëse përgjigjet korrespondojnë me ato të plotësuar nga anketuesit (ii) kontrolli logjik; i cili është praktikuar për të kontrolluar nëse ka përgjigje irracionale ose përgjigje jo të përshtatshme.

Me qëllim që të dhënat të jenë sa më të sakta, autorët në bashkëpunim me MINT dhe LuxDev kanë angazhuar një eksperte të jashtme për sigurimin e cilësisë së të dhënave. Në raportin përfundimtar të analizës së të dhënave të hartuar nga ekspertja e jashtme thuhet se: të dhënat e verifikuara ofrojnë një bazë solide për identifikimin e saktë të boshllëqeve të aftësive në tregun e punës në industri, duke mbështetur objektivat e përgjithshme të studimit. Pas kontrollit të cilësisë së të dhënave, ato janë koduar duke përdorur tabelat EXCEL të përgatitura me fushat e të dhënave dhe tabelat që shfaqin kodet përkatëse. Më pas, të dhënat janë analizuar dhe janë interpretuar duke përdorur softuerin statistikor SPSS. Analiza dhe interpretimi i të dhënave në këtë raport hulumtues bazohet kryesisht në statistika përshkruese duke përdorur teknikën e kryqëzimeve tabelare me të dhënat nga indikatorë të ndryshëm.

Intervistat gjysmë të strukturuar

Qëllimi i intervistave gjysmë të strukturuar me shoqatat sektoriale ², donatorët dhe ekspertët përveç se ka pasur objektiv kryesor validimin e rezultateve të anketës ai gjithashtu ka synuar të marr informata në lidhje me pengesat me të cilat përballen bizneset në tregun e punës, identifikimin e profileve të reja, informata në lidhje me zbatimin e mësimit të dyfishtë (Arsimi dual), dhe masat që duhet të ndërmerren për të forcuar bashkëpunimin ndërmjet sektorit privat dhe AAP, duke reduktuar apo plotësuar përfundimisht boshllëkun në mospërputhjen e aftësive në tregun e punës brenda sektorëve të analizuar. Ekipi hulumtues ka hartuar versionin e parë të pyetësorit dhe e ka prezantuar në punëtorin për të marr komentet dhe sugjerimet nga pjesëmarrësit dhe më pas është diskutuar ndaras me ekipin e MINT/Departamentit të Industrisë për të siguruar rëndësinë dhe përshtatshmërinë e pyetjeve të ofruara brenda qëllimit dhe objektivave të studimit.

Pyetëtori është hartuar në disa versione të përshtatura për secilin të intervistuar, p.sh një version i ndryshëm është hartuar për shoqatat sektoriale dhe një tjetër version për donatorët dhe ekspertet e fushës. Para fillimit të intervistave gjysmë të strukturuar është kërkuar leje për të regjistruar sesionin. Të gjitha intervistat janë regjistruar për t'u siguruar që të gjitha informacionet e nevojshme janë marrë.

Të dhënat e regjistruara janë transkriptuar dhe shtypur në forma të standardizuara. Pasi ka përfunduar transkriptimi valë për valë, janë marr parasysh edhe shënimet e shkruara me dorë të asistentit. Analiza e të dhënave të intervistave cilësore konsiston në shqyrtimin e përgjigjeve në secilën temë dhe nxjerrjen e përfundimeve interpretuese. Pas përpunimit të të dhënave, ekipi hulumtues ka inkorporuar të dhënat e mbledhura nga intervistat në pjesën finale të raportit. Për të analizuar trendët në vendet evropiane projekti ka angazhuar një ekspert ndërkombëtar me qëllim që të bëjë një vlerësim të detajuar të profesioneve, aftësive dhe trendëve të cilat janë duke i ndjekur vendet e tjera. Kjo pjesë e studimit është përgatitur duke shqyrtuar raporte, dokumente strategjike, analiza të Komisionit European, literaturë shkencore dhe çdo material tjetër të nevojshëm. Profesionet e reja të identifikuara janë paraqitur në nivel të sektorit ndërsa shkathtësitë për profesione janë marr nga ISCO kodet e ILO-së.

Një tjetër pjesë me rëndësi është, se disa profesione të reja të identifikuara nuk kanë një shifër standarde sipas kategorizimit të ISCO Codeve. Kjo analizë është fokusuar me shumë në sistemin gjerman të edukimit profesional. Të dhënat për profesione i gjeni në seksionin e analizës sektoriale tek tabelat profilet e ardhshme.

² Pjesëmarrës në këto intervista kanë qenë: Arjeta Pozhegu (SHDPK); Astrit Rexhaj (KIMERK); Merita Sylaj (KAMA); Butrint Batalli (SHPPK); Hartim Gashi (PePeKo); Liza Marku (IREX); Njazi Musliu (Metal përpunues)

3. NJË VLERËSIM TEORIK MBI BOSHLLËQET E AFTËSIVE DHE PROFESIONET E SË ARDHMES NË EVROPË

Ky seksion i studimit synon të ofrojë një analizë teorike të hendekut të aftësive, masave dhe politikave që po ndërmerren vende evropiane për të adresuar këtë problematikë në sektorin e prodhimit dhe përpiqet të identifikojë profilet/profesionet e reja të cilat do të kërkojnë në të ardhmen në këtë sektor. Aktualisht ka një sërë sfidash të ndërlidhura që po ndikojnë në funksionimin e tregjeve të punës duke rezultuar në mungesë të konsiderueshme të fuqisë punëtore dhe aftësive të tyre. Këto sfida përfshijnë ndryshimet demografike, një shkallë të lartë të pasivitetit, nivele relativisht të ulëta të lëvizshmërisë brenda BE-së dhe një mospërputhje strukturore të aftësive, arsimit dhe trajnimit në raport me tregun e punës. Për të adresuar këto problematika, BE shpalli viti evropian të aftësive i cili vendosi theksin mbi rëndësinë e përmirësimit të përputhjes së aftësive, diçka që mund të luajë një rol të rëndësishëm për të ndihmuar në adresimin e mungesës së aftësive që të gjithë shtetet anëtare dhe sektorët po përjetojnë në një mënyrë ose në një tjetër në tregun e punës. Më 13 shtator 2023, presidentja e Komisionit Von Der Leyen³ theksoi mungesën e fuqisë punëtore dhe aftësive si një nga sfidat kryesore ekonomike për bizneset dhe prioritetin e parë të BE-së për t'u trajtuar në vitin e ardhshëm.

Sipas një analize nga Autoriteti i Punës në BE⁴ ka një sërë faktorësh që përcaktojnë mungesat dhe tepricat e fuqisë punëtore. Gjatë dy viteve të fundit, ekonomia e BE-së dhe tregu i punës ka përjetuar një periudhë ndryshimi të shpejtë të nxitur nga COVID-19, dislokimet në zinxhirët e furnizimit, kriza energjetike e sjellë nga pushtimi i Ukrainës nga Rusia.

Ndryshimet demografike dhe kalimi në një ekonomi digjitale dhe neutrale ndaj klimës së BE-së gjithashtu ka ndikuar në strukturën profesionale të punësimit dhe aftësive. Nga ana tjetër Sondazhi i BusinessEurope⁵ identifikoi shqetësimet midis punëdhënësve në lidhje me dinamikën e tregut lokal të punës si shqetësim për vështirësitë në zëvendësimin e një fuqie punëtore të plakur ndërsa njerëzit dalin në pension.

Analiza e CEDEFOP⁶ rreth profesioneve të mungesës sugjeron gjithashtu se midis profesioneve me kualifikim të lartë do të ketë mungesa veçanërisht të larta në profesionistët e shkencës dhe inxhinierisë. Ky boshllëk karakterizohet kryesisht nga një mangësi në aftësitë teknike dhe digjitale, si dhe nga mungesa e punëtorëve të aftë në disiplinat STEM (Shkencë, Teknologji, Inxhinieri dhe Matematikë). Teknologjitë e avancuara të prodhimit, duke përfshirë automatizimin, robotikën dhe inteligjencën artificiale, janë gjithnjë e më integrale në proceset moderne të prodhimit. Megjithatë, shumë punëtorëve u mungojnë aftësitë e nevojshme teknike për të operuar dhe mirëmbajtur këto teknologji.

Për më tepër, ritmi i shpejtë i transformimit digjital kërkon kompetenca në analizimin e të dhënave, sigurinë kibernetike dhe mjetet digjitale, të cilat shpesh janë në mungesë. Përtej aftësive teknike, ka një mungesë të dukshme të aftësive të buta si zgjidhja e problemeve, të menduarit kritik dhe përshtatshmëria. Këto aftësi janë thelbësore për punëtorët për tu përshtatur në mjedise komplekse të prodhimit dhe për të bashkëpunuar në mënyrë efektive.

³ Commission kick-starts work on the European Year of Skills: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_6086

⁴ ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf (europa.eu)

⁵ 2023-10-23_analysis_of_labour_and_skills_shortages.pdf

⁶ 2023 Skills Forecast Technical Report. chrome- https://www.cedefop.europa.eu/files/2023_skills_forecast_technical_report.pdf

Një nga shkaqet kryesore që kontribuon në këtë është mospërputhja midis sistemeve arsimore dhe nevojave të industrisë. Sipas CEDEFOP (2021) shumë institucione arsimore kanë kurrikula të vjetruara që nuk përputhen me kërkesat aktuale të sektorit të prodhimit, duke rezultuar në të diplomuar që nuk janë të përgatitur në mënyrë adekuate për fuqinë punëtore. Nga ana tjetër përparimi i shpejtë i teknologjisë e përkeqëson më tej këtë çështje, pasi shpejtësia me të cilën zhvillohen teknologjitë e reja tejkalon aftësinë e punëtorëve për t'u përshtatur. Bazuar në një analizë të Bankës Evropiane për Investime (2019)⁷ theksohet se adoptimi i teknologjive të reja krijon kërkesën për aftësi të reja që nuk janë menjëherë të disponueshme në tregun e punës, duke shkakuar mungesa të aftësive derisa sistemi i gjerë arsimor (duke përfshirë trajnimin e punëdhënësve) të jetë në gjendje të përmbushë aftësitë e reja. Një problem tjetër që kontribuon në boshllëkun e aftësive në vendet e BE-së është reputacioni i ulët i shkollave të Arsimit dhe Aftësimit Profesional (AAP) krahasuar me universitetet.

Perceptimet negative për AAP i kanë bërë të rinjtë të kenë vetëbesim të ulët dhe të shkëputen nga arsimi profesional. Ndryshimet demografike, të tilla si fuqia punëtore në plakje dhe zëvendësimi i pamjaftueshëm i punëtorëve në pension me talent të rinj, luajnë gjithashtu një rol të rëndësishëm. Për më tepër, pabarazitë gjeografike në disponueshmërinë e punëtorëve të kualifikuar krijojnë disbalanca rajonale, duke ndikuar në efikasitetin dhe rritjen e përgjithshme të sektorit. Sipas ILO (2019)⁸ ekzistojnë disa disbalanca për shkak të arritjeve të ulëta arsimore të punëtorëve të rinj, të cilët shpesh detyrohen të braktisin shkollën dhe të hyjnë në tregun e punës për të ndihmuar familjet e tyre. Si rezultat, pjesa më e madhe e të rinjve në vendet me të ardhura të ulëta u mungojnë as aftësitë minimale të kërkuara nga tregu i punës dhe përjetojnë boshllëqe të konsiderueshme në aftësi kur kryejnë punën e tyre. Adresimi i hendekut të aftësive nuk është jetik vetëm për sektorin e prodhimit, por edhe për ekonominë më të gjerë evropiane që kërkon një qasje të shumëanshme.

Vendet evropiane ka ndërmarr masat e tyre për të adresuar këto problematike që përfshin reformat arsimore. Mundësitë e vazhdueshme të të mësuarit dhe bashkëpunimit midis qeverive dhe industrive. Gjithashtu, përditësimi i kurrikulave në arsim për të pasqyruar nevojat aktuale të industrisë, promovimi i arsimit STEM dhe nxitja e partneriteteve midis institucioneve arsimore dhe prodhuesve. industrisë, duke theksuar rëndësinë e arsimit STEM (Shkencë, Teknologji, Inxhinieri dhe Matematikë). Kjo përfshin investimin në teknologjitë e reja dhe metodat e mësimdhënies për të përgatitur më mirë studentët për kërkesat e prodhimit modern. Për më tepër, shumë vende po nxisin partneritete midis institucioneve arsimore dhe aktorëve të industrisë për të krijuar përvoja më të përshtatshme dhe praktike të të mësuarit, si p.sh. përmes sistemeve të arsimit të dyfishtë që kombinojnë mësimin në klasë me përvojën praktike të punës.

Një mekanizëm tjetër që po përdorin këto vende është inkurajimi i të mësuarit gjatë gjithë jetës dhe ofrimi i mundësive për përmirësim dhe rikualifikim përmes platformave online dhe nismave të trajnimit të udhëhequra nga vet bizneset. Kjo përfshin zgjerimin e aksesit në platformat e mësimin në internet, ofrimin e subvencioneve për programet e trajnimit profesional dhe nxitjen e kompanive për të investuar në edukimin e vazhdueshëm të punonjësve të tyre. Për shembull, Koalicioni i Aftësive Digjitale dhe Punës i Bashkimit Evropian synon të trajtojë hendekun e aftësive digjitale duke mbështetur iniciativat që ofrojnë trajnime dhe burime për punëtorët në të gjitha fazat e karrierës së tyre. Vende si Gjermania dhe Zvicra janë njohur prej kohësh për modelet e tyre të suksesshme të praktikës, të cilat tani po përshtaten dhe zgjerohen në të gjithë Evropën. Përveç kësaj, ka përpjekje për të rritur atraktivitetin për të rinj përmes fushatave të synuara ndërgjegjësuese dhe bashkëpunimeve me shkollat për të nxjerrë në pah natyrën inovative dhe dinamike të sektorit.

⁷ Skill shortages and skill mismatch in Europe: A review of the literature: https://www.eib.org/attachments/efs/economics_ëorking_paper_2019_05_en.pdf

⁸ Skills and jobs mismatches in low- and middle-income countries https://ëëë.ilo.org/sites/default/files/ëcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/ëcms_726816.pdf

Në përgjigje të kërkesave për zhvillimin e sektorit të prodhimit dhe ekonomisë në përgjegjësi, vendet evropiane janë në kërkim të profesioneve të reja që do formësojnë të ardhmen e punës dhe do të rrisë konkurrueshmërinë. Këto profesione drejtohen kryesisht nga përparimet në teknologjike të tilla si analistët e të dhënave, specialistët e Intelegjencës artificiale dhe inxhinierët e robotikës. Për më tepër, drejtimet e reja të BE-së në energjinë e gjelbër dhe qëndrueshmërinë mjedisore kanë çuar në krijimin e vendeve të punës si teknike të energjisë së rinovueshme dhe konsulentë të qëndrueshmërisë.

Profesionet e së ardhës në industrinë përpunuese kërkojnë një riorientim gradual nga profesionet e zakonshme drejt atyre që bazohen më shumë në teknologji të reja, aftësi teknike, robotizim të proceseve të prodhimit. Për nevoja të këtij studimi, janë identifikuar disa profesione të reja të cilat mund t'i shërbejnë zhvillimit të sektorëve industrial në Kosovë dhe të ndihmojnë në dizajnimin e kurikulave të reja në vend. Tabelat për profesionet e së ardhmes në Evropë gjenden në seksionet a ndara të analizës sektoriale në tabelat me përshkrimin Profesionet e ardhshme.

4. TË DHËNAT E ANKETËS

4.1

Rezultatet e përgjithshme për sektorët industrial

Ky seksion do të përshkruajë dhe analizojë rezultatet e pjesës sasiore të studimit, anketës me 360 biznese që operojnë në sektorët industrial në Kosovës. Nën seksioni 4.1 përshkruan dhe analizon qarkullimin dhe pritjet për vitet e ardhshme të bizneseve, gjithashtu jep edhe të dhëna për performancën e kompanive në eksport, si dhe për pritjet e tyre për zgjerimin e biznesit. Nën-seksioni 4.2 jep informata të rëndësishme në lidhje me punësimin, vështirësitë në punësim si dhe nivelin e edukimit të të punësuarave. Nën-seksioni 4.3 paraqet të dhëna për praktikën dhe menaxhimin e burimeve njerëzore. Nën-seksioni 4.4 analizon aspektin e trajnimeve, kohëzgjatjen e tyre dhe nevojën për modalitet të ndryshme të trajnimeve.

Gjatë vitit të kaluar, 43.5 %, e kompanive raportuan një rritje të qarkullimit të tyre, me një rritje mesatare prej 18.7 %. Nga ana tjetër, 18 përqind e kompanive përjetuan një ulje në qarkullim, me një mesatare të reduktimit prej 27.9 përqind. Për 38.5 përqind të kompanive, qarkullimi mbeti i qëndrueshëm pa ndryshime të rëndësishme. Duke parë përpara në tre vitet e ardhshme, 8.8 përqind e kompanive parashikojnë një ulje të qarkullimit me 31.9 përqind, ndërsa 22.2 përqind presin që qarkullimi i tyre të mbetet i pandryshuar. Vlen të përmendet se shumica 69 përqind janë optimistë për rritjen e ardhshme, duke parashikuar një rritje mesatare prej 21.7 përqind. Këto të dhëna tregojnë një perspektivë të përgjithshme pozitive për zhvillimin e biznesit në vitet e ardhshme, pavarësisht disa sfidave të parashikuara. Për sa i përket të dhënave për eksportet rreth 45 përqind e kompanive në Kosovë kanë eksportuar gjatë vitit 2023, dhe rreth 27 përqind e qarkullit të tyre vjetor vjen nga eksportet.

Tabela 2. Qarkullimi i kompanisë

Qarkullimi i kompanisë përgjatë vitit të fundit	Rritja vjetore	Rritja mesatare
Është rritur	43.5%	↑ 18.70%
Është zvogëluar	18.0%	↓ 27.90%
Ka mbetur i njëjti	38.5%	

Pritshmëritë për qarkullimin e kompanive në tre vitet e ardhshme

Të zvogëlohet	8.8%	↓ 31.90%
Të mos ndryshoj	22.2%	
Të rriten	69.0%	↑ 21.70%

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Kur u pyetën bizneset për planet e tyre për zgjerimin e biznesit në të ardhmen, treguandisastrategji kryesore.

Një pjesë e konsiderueshme e tyre, 36 përqind, planifikojnë të investojnë në pajisje, ndërsa 32 përqind synojnë të punësojnë më shumë punonjës.

Përveç kësaj, 14 përqind po përqendrohen në investimin në procesin e dixhitalizimit, 10 përqind synojnë të investojnë në objekte, dhe 8 përqind planifikojnë të prezantojnë produkte dhe shërbime të reja. Këto qasje të ndryshme theksojnë metodat e larmishme që kompanitë po përdorin për të nxitur rritjen dhe zhvillimin.

Punësimi padyshim mbetet njëra nga sfidat kryesore që përballen bizneset në këto vitet e fundit. Pavarësisht sfidave, bizneset e anketuara vazhdojnë të hapin pozita të lira të punës. Sektori i industrisë së mobilieve dhe ushqimit dhe pijeve janë sektorët që kanë hapur më shumë pozita në pune në tre vitet e fundit me mbi 50 përqind.

Ndërsa kur janë pyetur në lidhje me nëse këto pozita kanë qenë vende të reja të punës apo zëvendësime, me përjashtim të industrisë së ushqimit dhe pijeve të gjithë sektorët tjerë kanë raportuar se kanë qenë vende të reja të punës të cilat kanë ardhur si rrjedhojë e zgjerimit të biznesit dhe sektorit në përgjithësi.

Tabela 3. Punësimi në nivel të sektorëve

	Sa % e kompanive kanë hapur pozita në tre vitet e fundit?	Prej këtyre pozitive (në total) kanë qenë vende pune të reja	Sa pritni të rritet/zvogëlohet numri i të punësuarve në 3 vitet e ardhshme
Druri dhe letra	28.2%	52%	46%
Goma dhe plastika	30.9%	64%	39%
Kimike	43.0%	53%	31%
Metale bazë dhe të fabrikuar	32.1%	54%	24%
Minerale jometalike	30.3%	61%	38%
Mobile	51.5%	58%	59%
Riparimi dhe instalimi i makinerive	31.0%	83%	48%
Tekstil	42.9%	45%	27%
Ushqim dhe pije	60.9%	24%	29%

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Arsimi i lartë, si marrja e një diplome baçelor, master ose doktore, i pajis individët me njohuri dhe aftësi të specializuara që lidhen me profesionet e tyre.

Të dhënat e anketës të paraqitura në tabelën 4 tregojnë se rreth 55 përqind të menaxherëve mbajnë një diplomë baçelor dhe vetëm 9.7 përqind prej tyre nivelin master.

Nga ana tjetër shohim se teknikët dhe bashkëpunëtorët profesional, operatorët e makinerive dhe profesionistët e zejes të cilët janë nga profilet më të kërkuara në industri përpunuese mbajnë një diplomë të shkollës së mesme respektivisht rreth 85 përqind e tyre. Këto të dhëna tregojnë se niveli i arsimit në industrinë përpunuese kryesisht duhet të fokusohet në nivele të aftësisë profesionale.

Tabela 4. Niveli i arsimit bazuar në profesione

ISCO	Nuk kam shkollim	Fillore	Shkolla e mesme	Bachelor	Master	PhD	Nuk e di
1. Menaxherët	0%	0.8%	33.1%	55.4%	9.7%	0.3%	0.8%
2. Profesionistët	0%	0.9%	20.5%	46.2%	26.5%	5.1%	0.9%
3. Teknikët dhe bashkëpunëtorët profesional	0%	0%	85.7%	14.3%	0%	0%	0%
4. Punëtorë zyreje dhe asistent	1.3%	1.3%	55.7%	39.2%	2.5%	0%	0%
5. Punëtorët për shërbime dhe shitje	0.2%	2.9%	76.5%	17.1%	0.9%	0%	2.5%
6. Punonjësit e zejes dhe profesioneve të ngjashme	0.8%	4.6%	84.0%	7.6%	0%	0%	3.1%
7. Operatorët e makinës së palëvizshme dhe makinave dhe montuesit	0%	0%	86.3%	13.7%	0%	0%	0%
8. Profesionet elementare	0.5%	4.4%	83.5%	5.5%	0.5%	0%	5.5%

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Vështirësitë për gjetjen e një pune mund të jenë sfiduese për shkak të një kombinimi faktorësh. Një arsye kryesore është mospërputhja midis aftësive të punëkërkuësve dhe kërkesave të punëdhënësve. Kur janë pyetur bizneset se cilat janë vështirësitë për të gjetur punëtorë të kualifikuar ata kanë treguar se punëtorëve ju mungonte përvoja dhe shkathtësitë e kërkuara në industri. Sa i përket nivelit menaxherial rreth 22 përqind e tyre kanë deklaruar se atyre ju mungon përvoja, ndërsa rreth 26 përqind prej tyre kanë thënë se ju mungojnë shkathtësitë e duhura.

Shqetësueses mund të duket se tek teknikët dhe bashkëpunëtorët profesional arsyet lidhen me përvojën dhe shkathtësitë në punë. Ndërsa disa arsye tjera kryesisht janë se kandidatët kanë kërkuara paga të larta dhe se ata preferojnë të punojnë në sektorin publik karshi sektorit privat. Këto të dhëna tregojnë qartë se kemi një mospërputhje në tregun e punës në mes të aftësive që kërkohen dhe aftësive që kanë punëtorët. Kjo e gjetur do të ndihmojë në dizanimin e kurikulave të niveleve arsimore për tu fokusuar më shumë në rritjen e aftësive të tyre.

Tabela 5. Arsyet e vështirësisë për të gjetur punëtorë

ISCO	Kandidateve u mungonte përvoja	Kandidateve u mungonte shkollimi i kërkuar	Kandidateve u mungonin shkathtësitë e kërkuara	Kandidateve u mungonin kërkuar paga të larta	Master	PhD	Nuk e di
1. Menaxherët	22.2%	7.8%	26.7%	20.0%	11.1%	8.9%	3.3%
2. Profesionistët	13.6%	13.6%	20.5%	34.1%	6.8%	4.5%	6.8%

3. Teknikët dhe bashkëpunëtorët profesional	50.0%	0%	50.0%	0%	0%	0%	0%
---	-------	----	-------	----	----	----	----

4. Punëtorë zyreje dhe asistent	9.5%	16.7%	38.1%	21.4%	0%	11.9%	2.4%
5. Punëtorët për shërbime dhe shitje	14.1%	7.3%	39.6%	15.3%	1.3%	22.0%	0.3%
6. Punonjësit e zejes dhe profesioneve të ngjashme	12.8%	20.9%	47.7%	7.0%	1.2%	8.1%	2.3%
7. Operatorët e makinës së palëvizshme dhe makinave dhe montuesit	11.1%	5.6%	22.2%	27.8%	5.6%	22.2%	5.6%
8. Profesionet elementare	8.2%	15.5%	38.2%	9.1%	0%	28.2%	0.9%
Total	13.8%	11.2%	37.0%	15.7%	2.7%	17.9%	1.7%

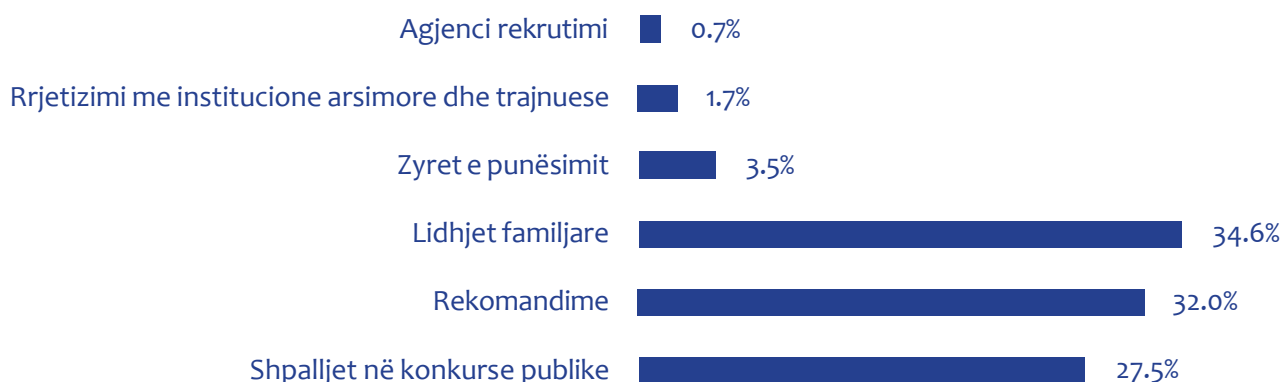
Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Praktikat e menaxhimit të burimeve njerëzore

Praktikat e menaxhimit të burimeve njerëzore janë thelbësore për nxitjen e një fuqie punëtore produktive. Këto praktika përfshijnë një sërë aktivitetesh, duke përfshirë rekrutimin, trajnimin dhe zhvillimin e punonjësve, menaxhimin e performancës dhe marrëdhëniet me punonjësit. Pavarësisht rëndësisë së tyre bizneset në sektorët industrial në Kosovë nuk janë shumë të familjarizuara me këto praktika. Të dhënat tregojnë se shumica e rekrutimeve bëhen

përmes lidhjeve personale dhe familjare, me rekomandime dhe lidhje familjare që përbëjnë një përqindje të madhe rreth 32 përqind dhe 34 përqind respektivisht). Shpalljet për konkurse publike gjithashtu janë një metodë e rëndësishme me 27.5 përqind. Ndërkohë, kanalet si zyrat e punësimit, rrjetëzimi me institucionet arsimore dhe agjencitë e rekrutimit përdoren më pak, duke sugjeruar hapësira për përmirësim në diversifikimin e metodave të rekrutimit.

Figura 1 Kanalet e rekrutimit të punëtorëve në sektorët industrial



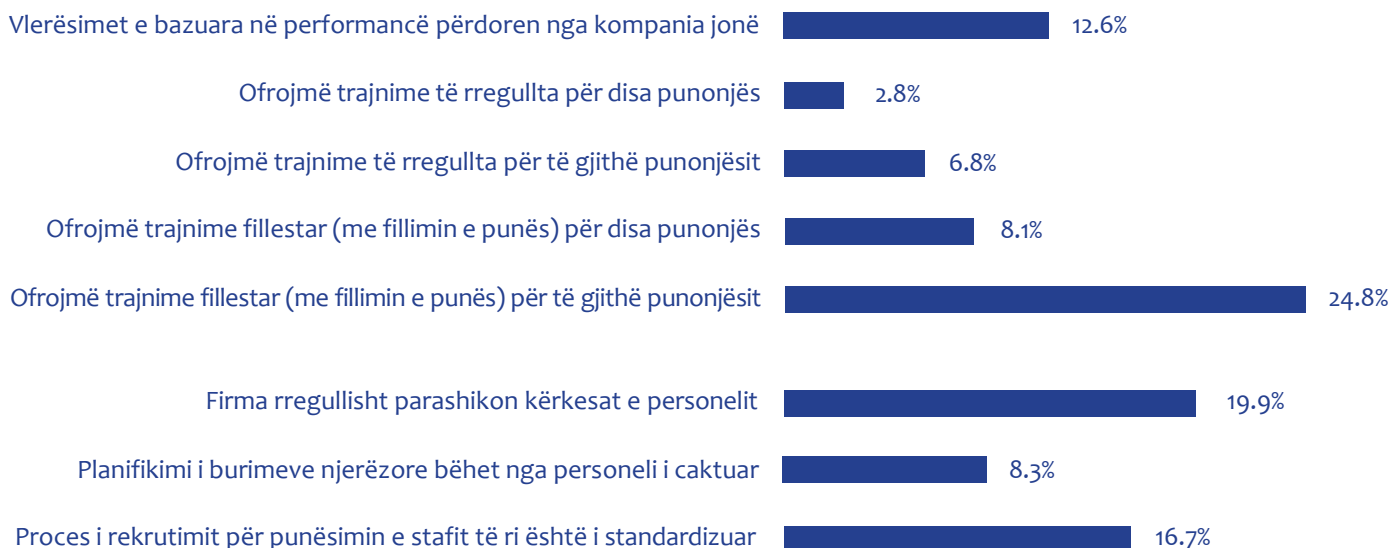
Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Të dhënat tregojnë se vetëm një pjesë e vogël e bizneseve kanë procese të standardizuara dhe struktura të përshtatshme për rekrutimin dhe menaxhimin e burimeve njerëzore. Vetëm një pjesë e bizneseve ofrojnë trajnime fillestare dhe të rregullta për punonjësit, duke sugjeruar një nevojë për rritjen

e përpjekjeve për zhvillimin profesional të punonjësve.

Për më tepër, vlerësimet e bazuara në performancë janë përdorur në mënyrë të kufizuar, duke treguar hapësirë për përmirësim në përdorimin e këtyre vlerësimeve për të menaxhuar performancën e punonjësve.

Figura 2. Praktikrat e rekrutimit dhe menaxhimit të burimeve njerëzore

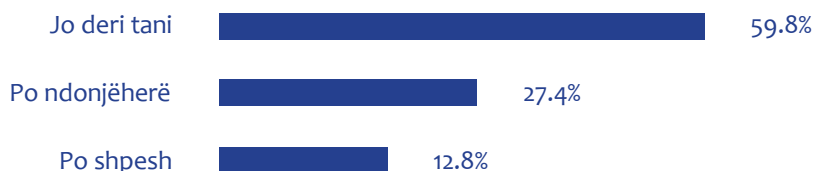


Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Në të njëjtën kohë, ka një mungesë të analizave të rregullta të boshllëqeve të aftësive në shumicën e bizneseve me 59 përqind që deklarojnë se nuk kanë bërë ndonjë analizë të tillë deri më tani, gjë që mund të ndikojë negativisht në përputhjen e aftë-

sive të punonjësve me nevojat specifike të biznesit. Këto rezultate sugjerojnë një nevojë për përmirësimin e praktikave të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe strategjive për mbajtjen e punonjësve.

Figura 3. Analiza e boshllëqeve të aftësive e punonjësëve nga kompanitë



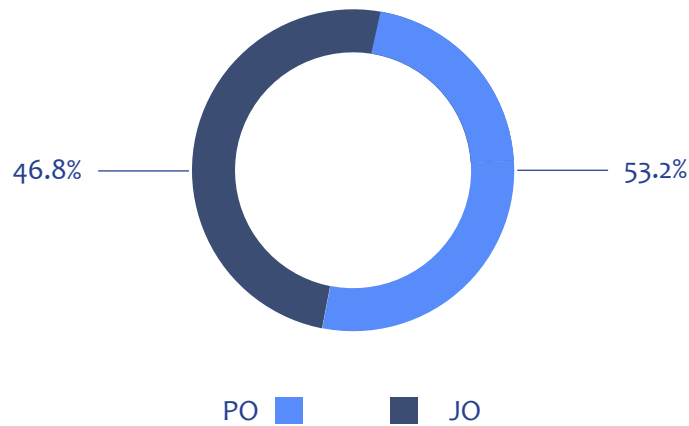
Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Një nga problemet aktuale në menaxhimin e burimeve njerëzore është edhe migrimi i puntorëve, i cili i referohet procesit të zhvendosjes së punonjësve nga një vend në tjetrin, shpesh për qëllime

të lidhura me punën. Në Kosovë ky problem është shumë i theksuar dhe të dhënat tregojnë për një

lëvizje të madhe në tregun e punës. Të dhënat e anketës tregojnë se largimi i punëtorëve për shkak të migrimit është një problem i konsiderueshëm për shumicën e bizneseve, me 53 përqind të bizneseve që kanë raportuar këtë fenomen.

Figura 4. Punëtorët e larguar për shkak të emigrimit



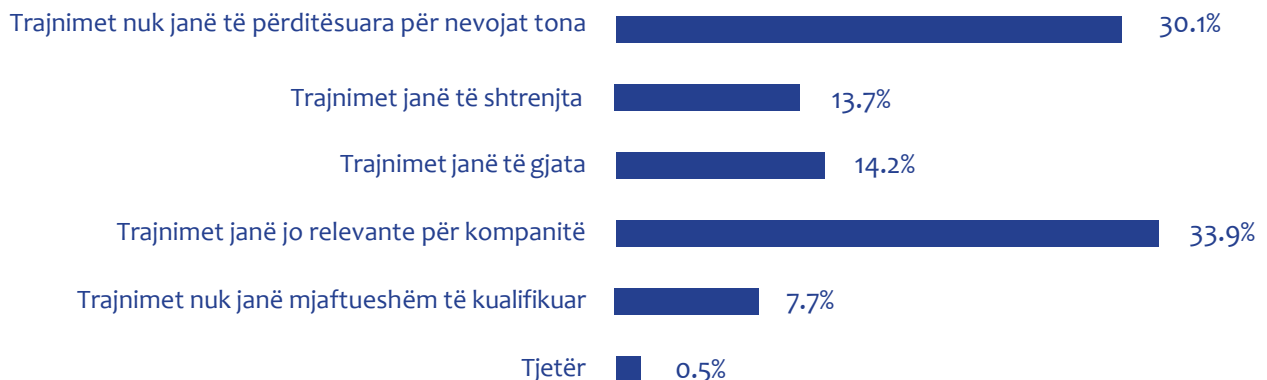
Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

4.2 Trajnimet dhe ofruesit e trajnimeve

Trajnimet luajnë një rol në zhvillimin e aftësive të punonjësve dhe rritjen e performancës së tyre në vendin e punës. Nga ana tjetër ofruesit e trajnimit, qofshin të brendshëm apo të jashtëm, ofrojnë një shumëllojshmëri kursesh arsimore të përshtatura për të përmbushur nevojat specifike për kompanitë. Rezultatet tregojnë se shumica e bizneseve 59 përqind nuk kanë një pasqyrë të qartë për trajnimet e ofruara nga ofruesit e trajnimeve, duke treguar një nevojë për përmirësim në komunikimin dhe informimin e bizneseve për mundësitë e trajnimit.

Pengesat kryesore për bashkëpunimin më të mirë ndërmjet bizneseve dhe ofruesve të trajnimeve përfshijnë relevancën e trajnimeve 33.9 përqind përditësimin e përmbajtjes së trajnimeve 30.1 përqind gjatësinë dhe koston e trajnimeve (14.2 përqind dhe 13.7 përqind respektivisht). Adresimi i këtyre pengesave mund të ndihmojë në përmirësimin e bashkëpunimit dhe efektivitetit të programeve të trajnimit për bizneset në Kosovë.

Figura 5. Pengesat kryesore në bashkëpunimin ndërmjet kompanisë dhe ofruesve të trajnimeve

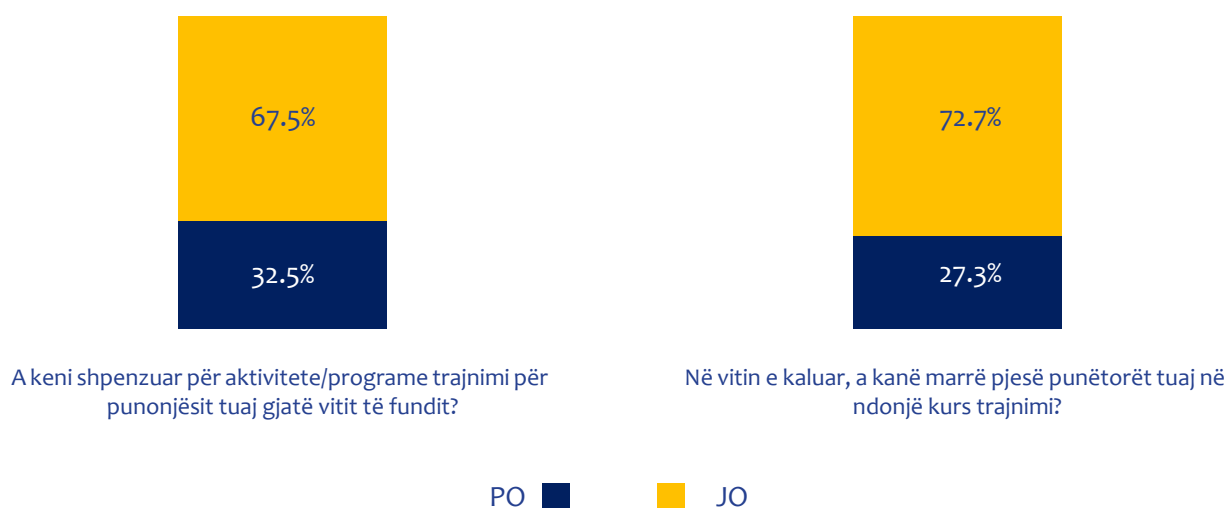


Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Rezultatet e anketës tregojnë një nivel të ulët të shpenzimeve dhe pjesëmarrjes në trajnime dhe praktika të menaxhimit të burimeve njerëzore në bizneset në Kosovë. Vetëm 32.5 përqind e bizneseve kanë shpenzuar për trajnime, dhe vetëm 27.3 përqind e

punëtorëve kanë marrë pjesë në trajnime. Këto të dhëna sugjerojnë një nevojë për rritjen e investimeve dhe angazhimit në trajnime profesionale për të përmirësuar aftësitë dhe zhvillimin e punonjësve.

Figura 6. Shpenzimet për trajnime nga kompanitë

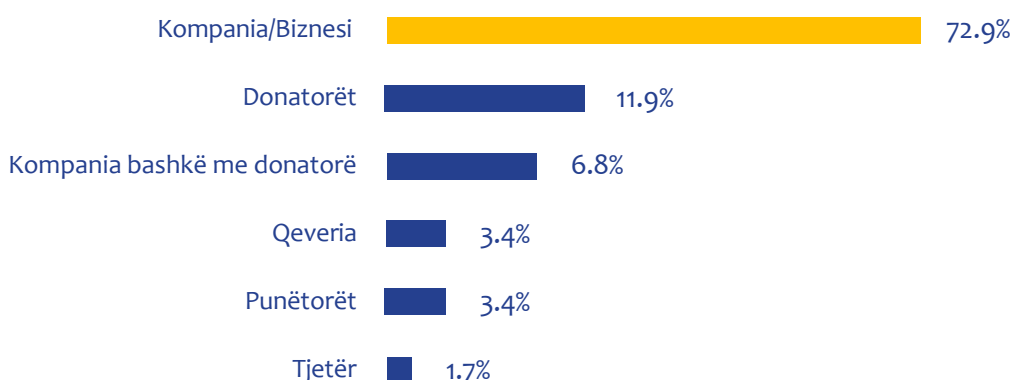


Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Shpenzimet e trajnimit në shumicën dërrmuese janë mbuluar nga vetë kompanitë ose biznese me 72 përqind duke treguar përkushtimin e tyre për zhvillimin e aftësive të punëtorëve. Ndihma nga donatorët dhe bashkëpunimet me ta gjithashtu luajnë një rol të rëndësishëm rreth 11.9 përqind financohen nga donatorët dhe 6.8

përqind një bashkëpunim mes kompanisë dhe donatorit. Mbështetja nga qeveria dhe kontributet e vetë punëtorëve janë të kufizuara duke treguar një hapësirë të mundshme për rritje të përfshirjes shtetërore dhe vetëpunësimin në mbulimin e shpenzimeve të trajnimit.

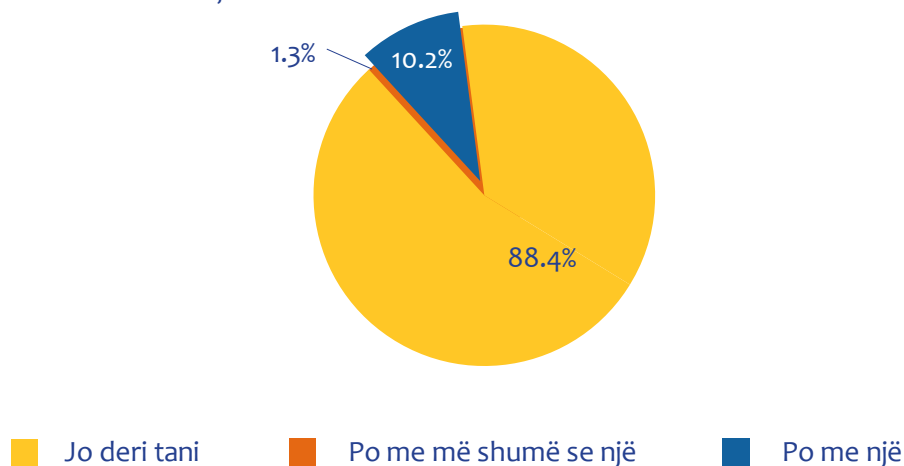
Figura 7. Kush i ka mbuluar shpenzimet e trajnimit



Të dhënat tregojnë se shumica e bizneseve rreth 88 përqind nuk kanë bashkëpunuar me ofruesit e trajnimeve deri tani, duke sugjeruar një hapësirë të madhe për përmirësimin e bashkëpunimit në këtë fushë. Nga ana tjetër, një pjesë e madhe e bizneseve 71 përqind janë të gatshme të bashkëpunojnë me kompani të tjera për të mbajtur bashkërisht trajnimet, ndërsa 25 përqind janë të pasigurta për shkak të çështjeve të konkurrencës.

Vetëm 2.7 përqind e bizneseve tashmë kanë një bashkëpunim të tillë. Këto rezultate sugjerojnë një potencial të madh për rritjen e bashkëpunimit ndërmjet bizneseve dhe ofruesve të trajnimeve, si dhe mes bizneseve vetë për të përmirësuar efektivitetin e trajnimeve të ofruara.

Figura 8. Bashkëpunimi me ofruesit e trajnimeve

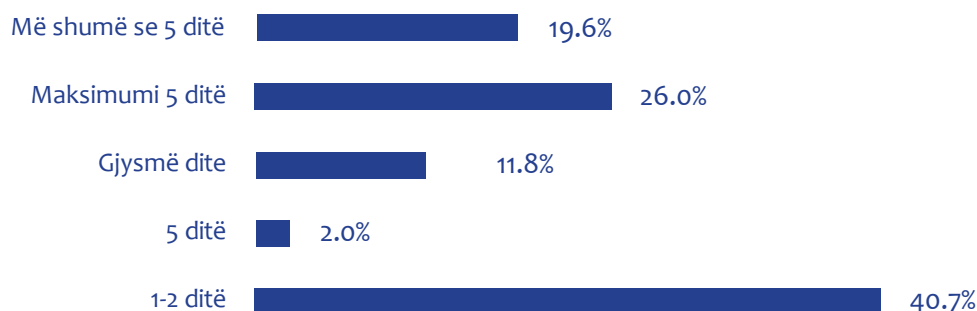


Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Sa i përket kohëzgjatjes së trajnimeve të dhënat tregojnë se shumica e bizneseve preferojnë kurse trajnimi që zgjasin 1-2 ditë (40.7 përqind), duke sugjeruar një preferencë për trajnimet e shkurtra dhe intensive. Një përqindje e konsiderueshme e bizneseve janë të hapura për trajnime që zgjasin deri në 5 ditë (26.0 përqind) dhe më shumë se 5 ditë (19.6 përqind). Kur bëhet valë

për llojin e trajnimeve, shumica e bizneseve preferojnë që trajnimet të zhvillohen jashtë orarit të punës (54.5 përqind), ndërsa një pjesë e madhe preferojnë trajnimet gjatë orarit të punës (44.6 përqind). Këto të dhëna mund të ndihmojnë ofruesit e trajnimeve të përshtatin programet e tyre për të përmbushur më mirë nevojat dhe preferencat e bizneseve.

Figura 9. Maksimumi i ditëve për një kurs trajnimi që do të ishte i pranueshëm për kompanitë



Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

5. ANALIZA SEKTORIALE

Ky seksion ofron një përmbledhje të të dhënave nga burime dytësore lidhur me sektorët industrial që janë subjekt i këtij studimi. Të dhënat nga ATK janë shfrytëzuar për të matuar madhësinë e sektorëve industrial bazuar në numrin e punëtoreve, ndërsa të dhënat nga Dogana e Kosovës janë përdorur për vlerësime në lidhje me eksportin dhe importin. Gjithash-tu fokusi i nën seksionit tjetër është në kërkesën për profesione dhe për rrjedhojë për shkathtësitë.

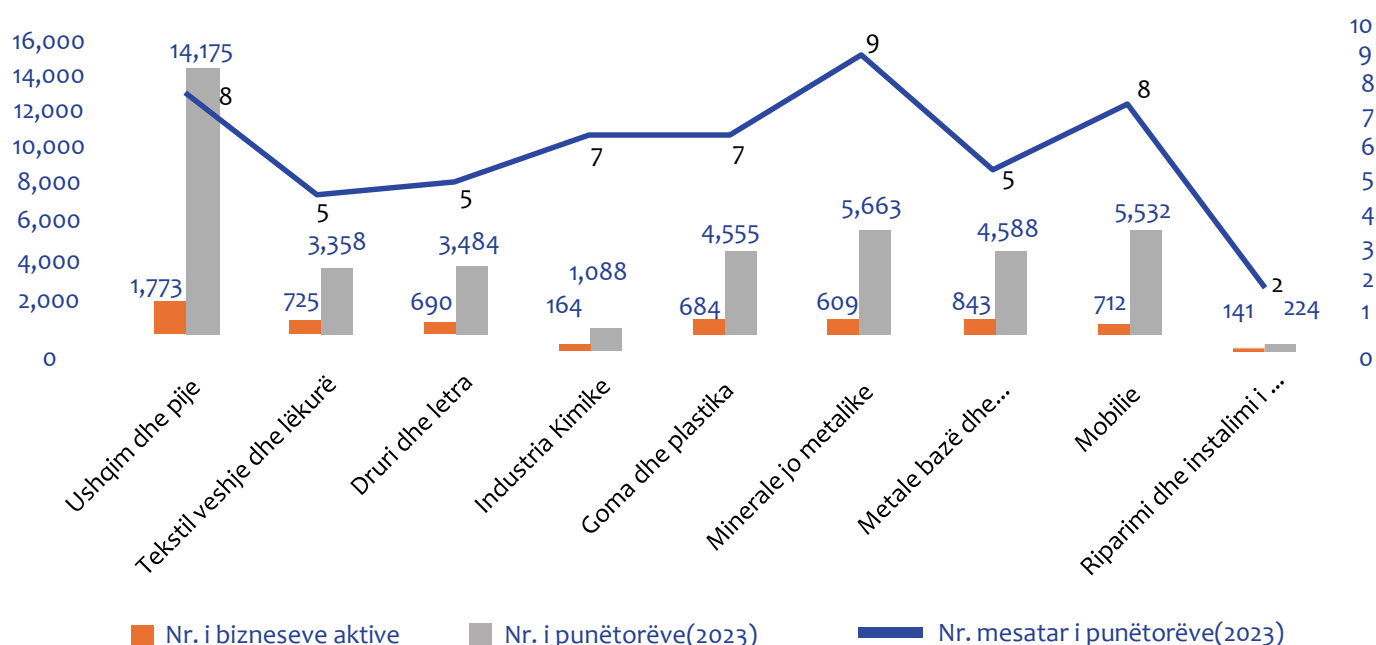
Kërkesa për profesione është klasifikuar në tri kategori: kërkesë e lartë, kërkesë e moderuar dhe kërkesë më e ulët. Profesionet me kërkesë të lartë karakterizohen nga një rritje e parashikuar mbi 30 përqind, profesionet me kërkesë të moderuar nga një rritje midis 20 dhe 30 përqind, dhe profesionet me kërkesë më të ulët nga një rritje nën 20 përqind.

Ky klasifikim ndihmon në kuptimin e niveleve të ndryshme të kërkesave për aftësi në role të ndryshme dhe thekson nevojën për programe të synuara të trajnimit dhe zhvillimit për të adresuar këto boshllëqe në mënyrë efektive. Për më tepër pjesa tjetër analizon dhe jep informata në lidhje me profesionet e së ardhmes që duhet të fokusohen industritë përpunuese në Kosovë.

Tabelat përmbajnë informata për sektorin e operimit të identifikuar me NACE kod, emrin e profesionit, nivelin e arsimit dhe aftësitë e kërkuara. Të dhënat për këto profesione janë siguruar nga raporte, analiza dhe dokumente dhe janë përdorur një numër treguesish për të identifikuar profesionet e reja. Industria në përgjithësi në Kosovë ka shënuar rritje të lehtë nga viti në vit duke rritur peshën në strukturën e rritjes ekonomike në vend, ndikuar në rritjen e eksporteve, si dhe rritjen e vlerës së shtuar. Produktet “Made-in Kosova” sot kanë arritur të penetrojnë tregjet e eksportit në rajon, Evropë, Shtetet e Bashkuara të Amerikës, tregun Aziatik por edhe atë Afrikan.

Me përjashtim të një numri të vogël të bizneseve, sektori industrial në Kosovë kryesisht dominohet nga ndërmarrjet mikro dhe të vogla; bazuar në të dhënat e bizneseve nga ATK, numri mesatar i punëtorëve në sektorët e përzgjedhur në vitin 2023 ishte 7. Gjithnjë, sipas të dhënave zyrtare nga ATK, vitin e kaluar sektorët e përzgjedhur për këtë studim përbënin rreth 80% e numrit të përgjithshëm të bizneseve aktive në industri dhe 85% e numrit të punëtorëve formal. Industria e përpunimit të pijeve dhe ushqimit i prin sektorit industrial me numër të bizneseve po ashtu edhe me numër të punëtorëve (figura 10).

Figura 10. Madhësia e sektorit industrial në Kosovë

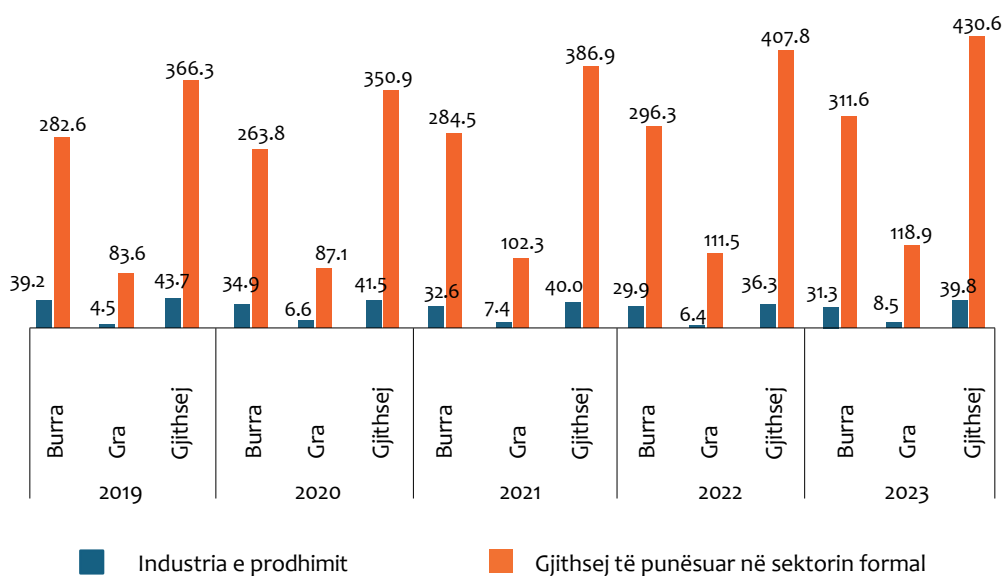


Në anën tjetër, ndër sektorët më të vegjël në pikëpamje të numrit të bizneseve konsiderohen industria kimike, ajo e përpunimit të metalit, dhe riparimi dhe instalimi i makinerive. Ndërsa, ndër industritë më intensive në pikëpamje të punësimit janë miner- alet jo metalike, ushqimi dhe pijet, si dhe prodhimi i mobileve. Në aspektin gjinor sektori industrial ende dominohet nga burrat mirëpo në vitet e fundit

vërehet një trend rritës i pjesëmarrjes së grave në punësim. Përderisa në vitin 2019 vetëm 10 përqind e të punësuarve në sektorin industrial ishin gra, në vitin 2023 pjesëmarrja ishte 21 përqind ⁹.

Në anën tjetër, pjesëmarrja e sektorit industrial nëpunësimin e gjithëmbarshëm në Kosovë ende është e ulët me vetëm rreth 10 përqind e të punësuarve (figura 11).

Figura 11. Numri i të punësuarve në sektorin industrial në Kosovë



Burimi: ASK (2024)

Pra, ashtu siç tregojnë të dhënat e mësipërme sektori industrial në Kosovë karakterizohet nga dominimi i ndërmarrjeve mikro dhe të vogla. Disponueshmëria e fuqisë punëtore adekuate mbetet një sfidë e vazhdueshme, ndërsa migrimi i fuqisë punëtore përbën një pengesë serioze për plotësimin e nevojave të bizneseve. Megjithatë, sektori industrial është në rritje të vazhdueshme dhe ka potencial të lartë për eksport, me destinacionet kryesore që dominohen

nga vendet me koncentrim të madh të diasporës. Një nga problemet kryesore mbetet sistemi aktual arsimor, i cili, si ai formal ashtu edhe jo formal, nuk i adreson në mënyrë të mjaftueshme nevojat e kërkesës së tregut të punës. Për të adresuar këto sfida, është e domosdoshme të investohet në arsimimin dhe trajnimin e fuqisë punëtore dhe të krijohen kushte më të mira të punës për të ndaluar migrimin e saj.

⁹ Të dhënat e Tregut të Punës të publikuara nga Agjencia e Statistikave të Kosovës.

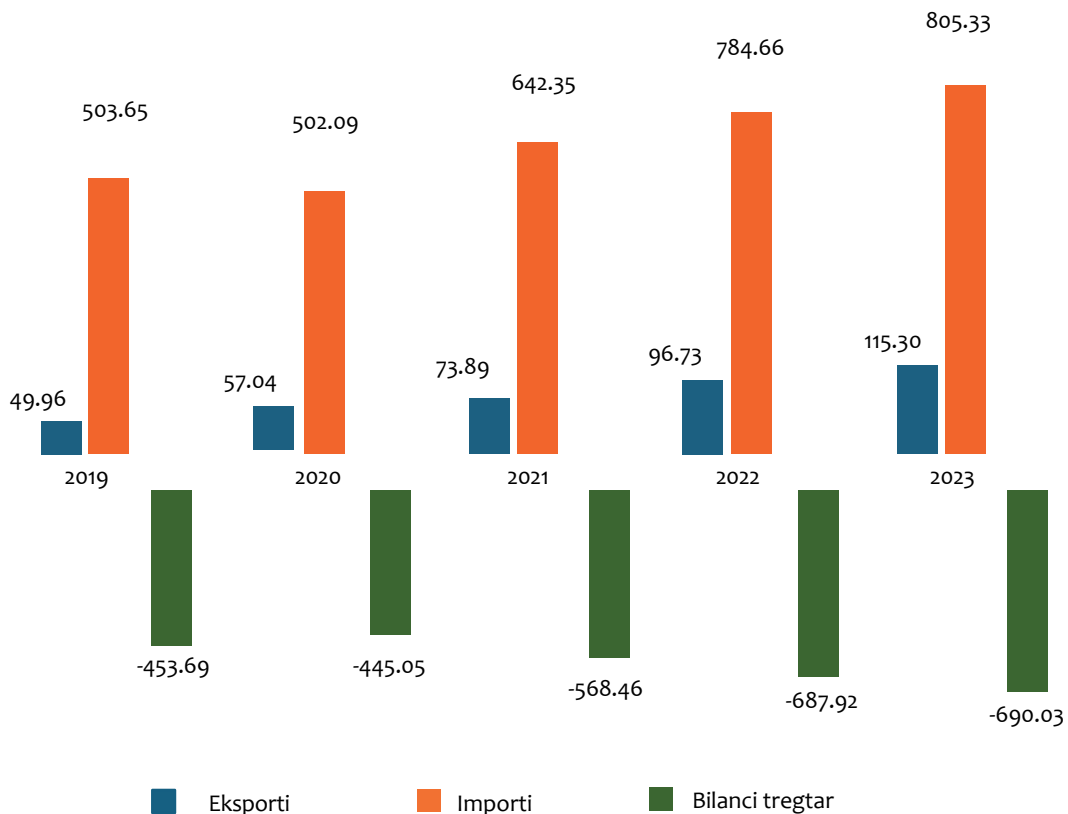
INDUSTRIA E PËRPUNIMIT TË USHQIMIT DHE PIJEVE

Industria e ushqimit dhe pijeve në Kosovë dominohet nga ndërmarrjet mikro dhe të vogla, strukturë e cila përbën pjesën më të madhe të tregut, duke qenë një pjesë thelbësore e ekonomisë vendore. Shumica e të punësuarve në këtë sektor kanë arsim të mesëm, që tregon një mungesë të ekspertizës së avancuar në shumë fusha kyçe. Në vitin 2023, në këtë sektor ishin të punësuar 14,175 punëtorë në 1,773 ndërmarrje aktive në territorin e Kosovës. Njohuritë dhe ekspertiza në teknologjinë e procesit të ushqimit, si dhe kërkesat për sigurinë ushqimore, janë të domosdoshme për zhvillimin e mëtejshëm të sektorit, por aktualisht shihen si pengesë për rritjen. Një nga sfidat më të mëdha me të cilën përballet ky sektor është disponueshmëria e fuqisë punëtore adekuate. Shumë kompani kanë vështirësi në gjetjen e punëtorëve të kualifikuar, që janë të nevojshëm për të përmbushur kërkesat e prodhimit dhe për të siguruar cilësinë e produkteve. Kjo mungesë e fuqisë punëtore adekuate përbën një pengesë të madhe për rritjen dhe zhvillimin e sektorit të ushqimit dhe pijeve.¹⁰

Gjithashtu, ky sektor, ashtu siç ndodh edhe me sektorët tjerë, sfidohet nga konkurrenca jo e ndershme. Ndërmarrjet mikro dhe të vogla shpesh përballen me konkurrencë të padrejtë nga produktet e importuara, si rezultat i subvencionimit të mallrave të importuara në vendet e origjinës ose uljes së çmimeve të mallrave të importuara nga prodhuesit (çmimet “dumping”). Kjo konkurrencë po e vë në rrezik qëndrueshmërinë dhe rritjen e bizneseve në këtë sektor industrial. Megjithatë, pavarësisht këtyre sfidave, të dhënat tregtare sugjerojnë se sektori i ushqimit dhe pijeve është një sektor në rritje me potencial të lartë të eksportit. Me investimet e duhura në përmirësimin e teknologjisë dhe trajnimin e fuqisë punëtore, ky sektor mund të arrijë sukses të madh në tregjet ndërkombëtare.

Për të arritur këtë, është e domosdoshme që sektori të përqendrohet në përmirësimin e njohurive teknologjike dhe përmbushjen e kërkesave për sigurinë ushqimore, duke e bërë sektorin e ushqimit dhe pijeve një nga shtyllat kryesore të ekonomisë së vendit.

Figura 12. Shkëmbimet tregtare në industrinë e përpunimit të ushqimit dhe pijeve (miliona euro)



Burimi: Doganat e Kosovës (2024)

-
- 10 Studimi i Zinxhirit të Vlerës së Përpunimit të Ushqimit dhe Pijeve në Kosovë (MINT & GIZ, 2023)
<https://mint.rks-gov.net/desk/inc/media/E360335D-5469-48BA-ACDF-E9DD77BBD147.pdf>

Sipas të dhënave të Doganave të Kosovës, produktet ushqimore dhe pijet kanë shënuar rritje të vazhdueshme të vlerës së mallrave të eksportuara gjatë viteve të fundit (figura 12).¹¹ Megjithatë, edhe importi i mallrave në këtë sektor ka shënuar rritje duke e mbajtur deficitin tregtar ende në nivele të larta. Destinacioni kryesor mbetet tregu rajonal (CEFTA) dhe tregu i Bashkimit Evropian (BE). Vlen të theksohet që norma e rritjes mesatare e eksportit të pijeve dhe ushqimit nga Kosova për në BE është dukshëm më e lartë se norma e rritjes së importit të ushqimit dhe pijeve në BE¹². Ky trend shpërfaq më së miri trendin e rritjes së sektorit në vend pavarësisht sfidave komplekse me të cilat ballafaqohet. Sa i përket të dhënave të anketës për profesionet dhe shkathtësitë në këtë sektorë, profesionet me rritjen më të lartë të kërkesës janë ato që përfshihen

drejtpërdrejt në përpunimin e ushqimit dhe operimin e makinerive. 751 - Punëtorët për përpunimin e ushqimit dhe profesionet e ngjashme kanë një rritje të parashikuar prej 40%. Këta punëtorë janë thëlbësorë për detyrat e përpunimit të ushqimit, konservimin e frutave, sigurimin e kontrollit të cilësisë dhe bërjen e recetave. Kjo kërkesë e lartë sugjeron një zgjerim të shpejtë të kapaciteteve të prodhimit të ushqimit. Në mënyrë të ngjashme, 816 - Operatorët e makinës së ushqimit dhe produkteve të ndërlidhura gjithashtu kanë një parashikim rritjeje prej 40 përqind. Këta operatorë janë të rëndësishëm për përdorimin e makinerive të ushqimit dhe sigurimin e protokolleve të sigurisë. Nevoja për operatorë të kualifikuar thekson varësinë e industrisë nga teknologjia dhe automatizimi në prodhimine ushqimit.

Tabela 6. Profesionet me kërkesë të lartë

Kodet	Profesionet	% e firmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Rritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Shkathtësitë e duhura për profesionin
751	Punëtorët për përpunimin e ushqimit dhe profesionet e ngjashme	20.6	40	Bëjnë lloje të ndryshme ushqimesh; Përpunojnë dhe konservojnë frutat, perimet dhe ushqimet e ngjashme; Dallon llojet e mishit; Njohuri të recetave
816	Operatorët e makinës së ushqimit dhe produkteve të ndërlidhura	12.7	40	Operimin dhe monitorimin e makinerive; Rregullimin, operimin dhe marrjen me makineritë dhe furrat; Përzierjen, nxjerrjen, shtypjen, bashkimin dhe veçimin e ushqimeve dhe lëngjeve; Operimi dhe mirëmbajtja e pajisjeve

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

¹¹ Të dhënat tregtare nga Doganat e Kosovës të zëbërthyer në kode tarifore dhjetë shifrore janë konvertuar nga Nomenklatura e Kombinuar e Sistemit të Harmonizuar (HS) të të dhënave tregtare në Standardin Ndërkombëtar të Klasifikimit Industrial (ISIC) duke përdorur tabelat zyrtare të harmonizimit të të dhënave nga Word Integrated Trade Solutions të Bankës Botërore. Konvertimi nga ISIC në Nomenklaturën e Aktiviteteve Ekonomike në Komunitetin Evropian (NACE Rev.2). E njëjta metodë është aplikuar për të gjithë sektorët në vijim.

¹² (MINT & GIZ, 2023).

Profesionet me rritje të moderuar të kërkesës kryesisht lidhen me menaxhimin. 112-Drejtorët menaxhues dhe shefat ekzekutivë të cilët janë përgjegjës për udhëheqjen dhe planifikimin e biznesit kanë një parashikim për rritje prej 22 përqind afërsisht edhe profesionet si 1211-Menaxherët financiar të

cilët kanë aftësi që lidhen me menaxhimin e financave duket se nuk do të jenë shumë të kërkuar në vitet e ardhshme. Kjo ka ngjarë të ndodh për arsye se deri më tani kemi pasur një numër të madh të studentëve të diplomuar në këto drejtime.

Tabela 7. Profesionet me kërkesë të moderuar

Kodet	Profesionet	% e firmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Rritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Shkathtësitë e duhura për profesionin
112	Drejtorët menaxhues dhe shefat ekzekutivë	96.8	22.37	Aftësi menaxhimi, planifikimi dhe organizimi i punës; Aftësi komunikuese; Aftësi për vendimmarrje; Menaxhim i kohës; Njohje të tregut; Komunikim në gjuhët e huaja
94	Asistentët për përgatitjen e ushqimit	41.3	23.57	Përgatitja e ushqimit; Siguria e kuzhinës; Aftësi bazë gatimi Siguria dhe Higjiena e Ushqimit; Njohuri për pajisjet e kuzhinës; Njohuri Kulinare
1211	Menaxherët financiar	23.8	20.87	Njohje në fushën e financave; Aftësi për përdorimin e softuerëve të kontabilitetit; Njohje e Excel; Certifikate të SKAK; Aftësi prezantuese
6113	Teknolog Ushqimor	20	21.79	Njohje e cilësisë së ushqimit Sigurimi i cilësisë; Aftësi laboratorike
243	Profesionistët e shitjes, marketingut, dhe marrëdhënieve me publikun	19	20.77	Strategjitë e shitjes; Menaxhimi i Mbrojtjes së Konsumatorit; Analizimi dhe vendimmarrja bazuar në të dhëna; Organizimi i eventeve dhe Marrëdhëniet me publikun
1321	Menaxherët e prodhimit	7.9	24.28	Menaxhimi i prodhimit; Përmirësimi i proceseve; Kontrolli i cilësisë
421	Arkëtarët, inkasantët dhe nëpunësit e ngjashëm	20.6	18.88	Trajtimi i parave; Aftësi shitjeje; Aftësitë numerike; Vëmendje në detaje; Aftësitë e shërbimit ndaj klientit
332	Agjentët e shitjes dhe blerjes	9.5	22.41	Negocimi i shitjeve; Marrëdhëniet me klientët; Analiza e tregut; Njohuri për tregun; Njohuri për produktin; Menaxhimi i kohës dhe aftësitë organizative
1219	Menaxherët e shërbimeve të biznesit dhe administratës, paklasifikuar diku tjetër	3.2	21.07	Administrimi i biznesit; Planifikimi strategjik; Aftësi organizative Njohje të administratës; Aftësi komunikuese

Profesionet me rritje më të ulët të kërkesës kanë parashikime relativisht të qëndrueshme, por më të ulëta, duke reflektuar ngopjen në disa role ose zgjerimin më të ngadalshëm në segmente më të vogla të industrisë. 512 - Kuzhinierët kanë një parashikim rritjeje prej 19.64 përqind, duke treguar se ndër- sa kuzhinierët mbeten thelbësorë, rritja e kërkesës është më e ngadaltë, ndoshta për shkak të ngopjes ose automatizimit në disa procese kulinare.

6130 - Kultivuesit e kulturave të përziera dhe rritësit e kafshëve/ Teknologët e ushqimit me prejardhje bimore dhe shtazore tregojnë një rritje prej 14.29 përqind, duke theksuar zgjerimin e qëndrueshëm, por jo të shpejtë, në prodhimin primar të ushqimit. 1221 - Menaxherët e shitjes dhe marketingut kanë një normë rritjeje prej 13.77 përqind, duke treguar nevojën për të drejtuar strategjitë e shitjes dhe marketingut, edhe pse rritja është e moderuar. 95 - Punëtorët në rrugë dhe punëtorët e ngjashëm të shitjeve dhe

shërbimeve tregojnë një normë rritjeje prej 20.29 përqind, duke treguar një nevojë të qëndrueshme për punëtorët e shitjes dhe shërbimeve, të cilët janë thelbësorë për ndërveprimet direkte me klientët. 1324 - Menaxherët e furnizimit, distribucionit dhe çështjeve të ngjashme kanë një normë rritjeje prej 12.43 përqind, duke reflektuar një kërkesë të qëndrueshme për shpërndarje efikase. 242 - Profesionistët e administrimit tregojnë një normë rritjeje prej 15.58 përqind, duke theksuar nevojën për profesionistë administrativë për të siguruar funksionimin e qetë të zyrave dhe komunikimit. 1212 - Menaxherët e burimeve njerëzore tregojnë një rritje prej 15.77 përqind, duke theksuar nevojën për menaxhim të burimeve njerëzore me fokus në rekrutimin dhe marrëdhëniet me punonjësit. 1213 - Menaxherët e politikave dhe planifikimit tregojnë një normë rritjeje prej 17.77 përqind, duke theksuar nevojën për planifikim strategjik dhe zhvillim të politikave për të siguruar suksesin afatgjatë të organizatës.

Tabela 8. Profesionet me kërkesë më të ulët

Kodet	Profesionet	% e firmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Rritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Shkathtësitë e duhura për profesionin
512	Kuzhinierët	100	19.64	Siguria e ushqimit dhe praktikat sanitare; Dizajni i menisë dhe krijimi i recetave; Kontrolli i inventarit; Aftësi kulinare; Kreativiteti në përgatitjen e ushqimeve

6130	Kultivuesit e kulturave të përziera dhe rritësit e kafshëve/ Teknologët e ushqimit me prejardhje bimore dhe shtazore	25	14.29	Mbarështimi i kafshëve; Standardet e sigurisë dhe higjienës ushqimore ; Kontrolli dhe sigurimi i cilësisë; Teknologjitë e paketimit dhe etiketimit; Njohuri të recetave Standardet e sigurisë dhe higjienës ushqimore; Kontrolli dhe sigurimi i cilësisë;
1221	Menaxherët e shitjes dhe marketingut	15.9	13.77	Menaxhimi i shitjeve; Strategjia e marketingut; Marrëdhëniet me klientët; Zhvillimi i strategjisë së shitjeve; Hulmtimi dhe Analiza e Tregut; Marketingu Dixhital; Menaxhimi i markës; Strategjitë promovuese
95	Punëtorët në rrugë dhe punëtorët e ngjashëm të shitjeve dhe shërbimeve	15.9	20.29	Teknikat e shitjeve; Shërbimi ndaj klientit; Njohuria e produkteve; Komunikimi me njerëzit në rrugë për të ofruar mallrat ose shërbimet; Marrjen e porosive
1324	Menaxherët e furnizimit, distributionit dhe çështjeve të ngjashme	12.7	12.43	Menaxhimi i zinxhirit të furnizimit; Kontrolli i inventarit; Planifikimi i Logjistikës; Menaxhimi i shitësve; Njohja rregullave
242	Profesionistët e administrimit	11.1	15.58	Aftësi administrative; Menaxhimi i zyrës; Aftësi komunikimi
1212	Menaxherët e burimeve njerëzore	7.9	15.77	Menaxhimi i burimeve njerëzore; Marrëdhëniet me punonjësit; Komunikim me punëtorët; Të njoh procedurat e rekrutimit; Të ketë aftësi motivuese;
1213	Menaxherët e politikave dhe planifikimit	1.6	17.77	Zhvillimi i politikave; Planifikimi strategjik; Aftësi analitike

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Sa i përket profesionet të reja në industrinë e përpunimit të ushqimit dhe pijeve janë kryesisht të lidhura me sigurinë ushqimore, prodhimin e pijeve dhe paketimin e ushqimit. Meqenëse kemi një riorientim gradual të mënyrës së ushqyerit drejt ushqimeve me bazë bimore, specialist e këtij profesioni do të jenë

të kërkuar në vitet e ardhshme. Nga ana tjetër shohim se edhe specialistët e ekonomisë qarkore do të jenë të nevojshëm në këtë industri për të dizajnuar ciklin e jetës së produktit. Të gjitha këto profesione kërkojnë aftësi dhe arsimim të niveleve të ndryshme.

Tabela 9. Profesionet e ardhshme në prodhimi i produkteve ushqimore dhe pijeve

NACE Rev 2 Code ¹³	Kodet	Profesioni	Niveli i kërkuar i edukimit	Shkathtësitë e duhura për profesionin
10	2263.2	Specialist i sigurisë ushqimore	Niveli Baçelor/IAAP	<ul style="list-style-type: none"> - Njohuri te standardeve HACCP (Hazard Analysis & Critical Control Point) - Sigurimi i pajtueshmërisë me rregulloret - Vlerësimi i riskut të produkteve ushqimore - Aftësi komunikimi të rezultateve - Mirëmbajtja e dokumentacionit të saktë lidhur me procedurat e sigurimit të cilësisë
10	2265	Shkencëtar të ushqimit me bazë bimore	Niveli Master	<ul style="list-style-type: none"> - Njohuri të avancuara mbi shkencën e ushqimit (kimia, mikrobiologjia dhe teknologjia e përpunimit të ushqimit), - Ekspertizë në përpunimin e përbërësve me bazë bimore, - Përkushtim për praktikatat e qëndrueshme në zhvillimin dhe prodhimin e ushqimeve
10	2163	Specialist i ekonomisë qarkore	Bachelor	<ul style="list-style-type: none"> -- Aftësia për të kuptuar dhe dizajnuar sisteme që marrin parasysh të gjithë ciklin e jetës së një produkti - Njohuri për materialet e qëndrueshme - Krijimtari dhe inovacion - Analiza e ciklit të jetës së produkteve - Dizajnimi, planifikimi dhe organizimi i testimeve të produktit
11	2145	Teknolog i pijeve	Niveli Baçelor	<ul style="list-style-type: none"> - Njohuri mbi formulimet e pijeve - Aftësi për të kryer analiza dhe eksperimente laboratorike për testimin e cilësisë, përbërjes dhe sigurisë së pijeve - Aftësi për të krijuar dhe zhvilluar produkte të reja - Pajtueshmëria me rregullat - Vlerësimi dhe analizimi karakteristikave ndijore të pijeve, si shija, aroma, dhe tekstura
11	2141	Specialist i paketimit	Niveli Baçelor/IAAP	<ul style="list-style-type: none"> - Krijimi dhe zhvillimi i dizajneve efektive të paketimit - Njohuri të thella mbi materialet e ndryshme të paketimit - Krijimi i ideve të reja për paketimin, duke përdorur teknologjinë dhe praktikat inovative - Promovimi i praktikave miqësore me mjedisin

¹³ Nomenklatura e aktiviteteve ekonomike në Evropë

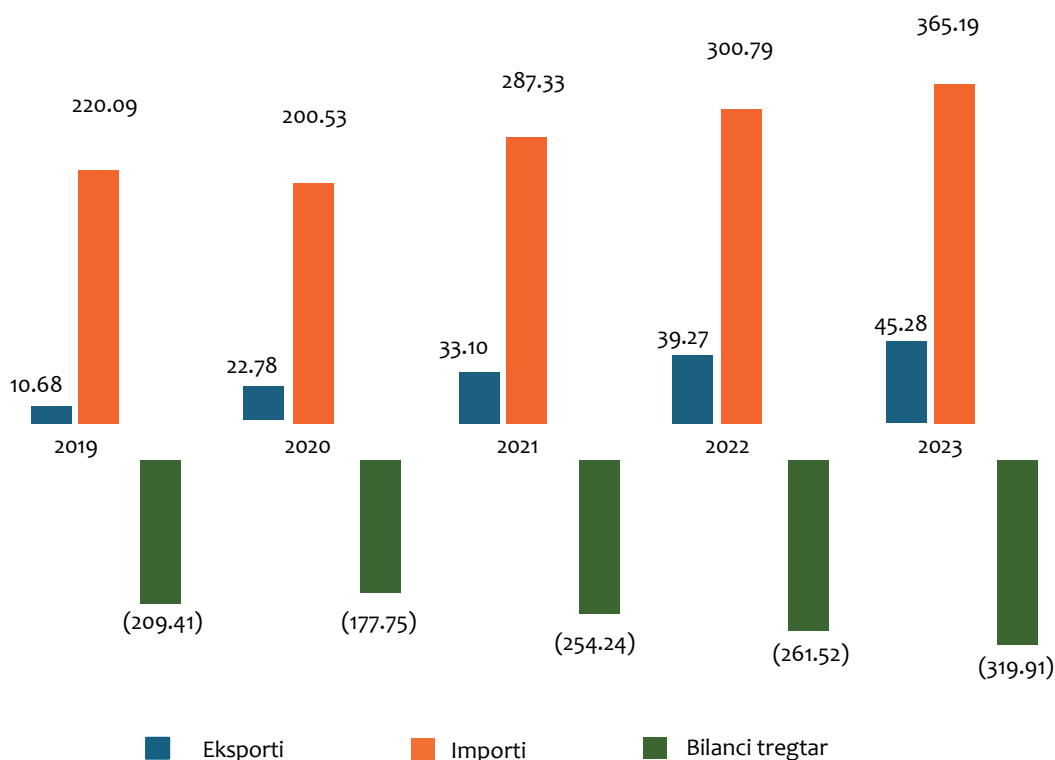
**INDUSTRIA E
PËRPUNIMIT TË TEKSTILIT,
VESHJEVE DHE PRODUKTEVE
TË LËKURËS**

Industria e përpunimit të tekstilit, veshjeve dhe produkteve të lëkurës

Ngjashëm si me ushqimin dhe pijet, edhe përpunimi i tekstilit, veshjeve dhe produkteve nga lëkura, ka shënuar rritje nga viti në vit në pikëpamje të intensitetit tregtar. Eksportet kanë shënuar një rritje gjatë viteve të fundit (nga 10 mil. EUR në vitin 2019 në mbi 45 mil EUR në 2023) ndërsa importet

gjithashtu janë rritur duke mbajtur deficitin tregtar në këtë sektor industrial ende të lartë (figura 13). Gjithashtu, është një sektor që dominohet nga ndërmarrjet mikro me një numër prej 3,357 të punësuar në 725 ndërmarrje aktive në Kosovë (ATK, 2024).

Figura 13. Shkëmbimet tregtare në industrinë e tekstilit, veshjeve, dhe lëkurës (miliona euro)



Burimi: Doganat e Kosovës (2024)

Pavarësisht performancës së mirë në tregjet e eksportit, kjo industri në Kosovë përballet me sfida të shumta që pengojnë zhvillimin e saj të mëtejshëm. Një nga pengesat kryesore është mungesa e burimeve njerëzore të afta dhe të kualifikuara gjë e cila evidentohet edhe në studimet që janë bërë në të kaluarën por edhe në të dhënat e anketës së realizuar për nevoja të këtij studimi.¹⁴ Shumë nga punëtorët aktualë nuk kanë shkathtësitë e nevojshme që përputhen me kërkesat e prodhuesve, duke krijuar një boshllëk në aftësitë profesionale dhe teknike të kërkuara për të avancuar sektorin. Ky problem bëhet edhe më i ndërlikuar nga mungesa e trajnimeve dhe programeve adekuate të aftësimi profesional që mund të përmirësojnë kompetencat e punëtorëve. Përveç mungesës së burimeve

njerëzore të kualifikuara, sektori i tekstilit përba-

llet edhe me vështirësi në furnizimin me lëndë të parë. Kjo ndikon drejtpërdrejt në produktivitetin dhe eficiencën e ndërmarrjeve prodhuese, duke krijuar pengesa të mëtejshme për zhvillimin e industrisë. Ndërmarrjet shpesh përballen me vonesa dhe kosto të larta të importit të lëndëve të para, gjë që ndikon negativisht në konkurrueshmërinë e tyre në tregjet e brendshme dhe të jashtme. Edhe pse industria e teks-tilit është përpjekur të përshtatet me trendet e

fundit dhe të zgjerojë praninë e saj në tregjet e eksportit, qasja në këto tregje ende mbetet sfiduese. Pavarësisht përpjekjeve dhe rezultateve, potenciali eksportues mbetet i kufizuar për shkak të kapaciteteve të kufizuara prodhuese. Prodhuesit shpesh nuk kanë kapacitetet e nevojshme për të përmbushur kërkesat e tregjeve ndërkombëtare, gjë që ndikon në aftësinë e tyre për të zgjeruar operacionet dhe për të rritur fitimet.

¹⁴ Profili i sektorit të industrisë së tekstilit <https://kiesar.krs-gov.net/desk/inc/media/7CAF0988-5BC9-4F9B-A7F4-BCE9D3733F33.pdf>

Produktet e tekstit të prodhuara në Kosovë kryesisht eksportohen në vendet e Bashkimit Evropian dhe CEFTA-s, megjithatë, potenciali për të zgjeruar këto tregje është i kufizuar. Për të përmirësuar këtë situatë, nevojiten investime të mëtijshme në kapacitetet prodhuese dhe në trajnimin e burimeve njerëzore. Rajonet kryesore ku janë përqendruar ndërmarrjet e tekstit përfshijnë Prishtinën, Ferizajin, Prizrenin dhe Gjakovën. Këto rajone kanë një histori të gjatë në industrinë e tekstit dhe ofrojnë një bazë të fortë për zhvillimin e mëtijshëm të sektorit. Megjithatë, për të arritur një rritje të qëndrueshme, është e domosdoshme që të adresohen sfidat aktuale dhe të implementohen strate-

gji të qarta për zhvillimin e burimeve njerëzore dhe përmirësimin e kapaciteteve prodhuese. Analiza e të dhënave të anketës tregon se në sektorin e tekstileve, profesionet me kërkesë të lartë do të përfshijnë Punonjësit e Përpunimit të Lëkurës (ISCO 7535), Punonjësit e Qepjes, Qëndisjes dhe të Ngjashëm (ISCO 7533) dhe Rrobaqepësit, Kallfët dhe Kapelistët (ISCO 7531). Këto profesione pritet të përjetojnë norma të rritjes të konsiderueshme prej 40 përqind, 33 përqind dhe 38 përqind, përkatësisht, gjatë tre viteve të ardhshme. Koha për të arritur kompetencën e plotë për këto profesione me kërkesë të lartë zakonisht varion nga 10 deri në 12 muaj.

Tabela 10. Profesionet me kërkesë të lartë

Kodet	Profesionet	% e firmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Kritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Koha e aftësisimit të plotë (muaj)	Shkathtësitë e duhura për profesionin
7535	Lëkurëpunues, regjës të lëkurës, përpunues të gëzofit dhe të ngjashëm	5.3	40	12	Radhitjen dhe klasifikimin e lëkurëve sipas ngjyrës, nuancës, madhësisë dhe dendësisë; Pastrimi i lëkurës; Trajtimin e lëkurave dhe nxirjen në solucion për t'i shndërruar në lëkurë të gatshme; Nxirjen ose ngjyrosjen e gëzofëve; Kalitjen e lëkurës duke aplikuar
7533	Punëtorët për qepje, qëndisje dhe punëtorët e ngjashëm	100	33.68	10	Aftësi të specializuara në qepje dhe qëndisje; Njohuri teknike; Aftësi për të monitoruar cilësinë e qepjes dhe qëndisjes; Riparimin e pjesëve me defekt ose të dëmtuara; Arnimin e vrimeve, qepjen e të grisura e dhe tegelave të shqepur
7531	Rrobaqepës, gëzofpunues, kapelabërës	100	38.13	12	Të njoh materiale të ndryshme të tekstit dhe përdorimit të teknikave të përpunimit; Aftësi për të krijuar dhe për të modifikuar modele të veshjeve dhe të aksesoreve Aftësi për të punuar me përpikëri

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Profesione me kërkesë të moderuar në sektorin e tekstileve përfshijnë Menaxherët e Shitjeve dhe Marketingut (ISCO 1221), Operatorët e Makinave për Tekstile, Kalf dhe Lëkurë (ISCO 815), Operatorët e Makinave të Produkteve Plastike (ISCO

8142) dhe Menaxherët e Prodhimit (ISCO 1321). Këto role kanë norma të parashikuara të rritjes që variojnë nga 22.06 përqind deri në 30.71 përqind. Koha për të arritur kompetencën e plotë për këto role zakonisht varion nga 8 deri në 12 muaj.

Tabela 11. Profesionet me kërkesë të moderuar

Kodet	Profesionet	% e firmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Rritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Koha mesatare e aftësisimit të plotë (muaj)	Shkathtësitë e duhura për profesionin
1221	Menaxherët e shitjes dhe marketingut	21.1	29.48	10	Planifikimi dhe organizimi i shitjeve; Menaxhimi i ekipit; Kontrolli i cilësisë dhe sigurisë
815	Operatorët e makinave të produkteve të tekstilit, gëzofit dhe lëkurës	7.9	30.71	12	Operimin dhe monitorimin e makinerive që përgatitin fibra, dhe tjerrin, ndajnë, përdredhin dhe mbështjellin fijen dhe penjtë nga fibrat tekstile natyrale; Operimin dhe monitorimin e makinave qepëse për të bërë, riparuar, zënë me pe dhe rinovuar veshjet tekstile; operimin dhe monitorimin e makinerive të ndryshme të cilat përgatitin lëkurën ose trajtojnë gëzofin
8142	Operatorët e makinës së produkteve të plastikës	10.5	29.65	10	Njohuri teknike dhe operacionale; Kontrolli i cilësisë; Operimin dhe monitorimin e makinerive të cilat gatujnë dhe përziejnë përbërësit për të krijuar materiale plastike;
1321	Menaxherët e prodhimit	5.3	24.11	10	Planifikimi dhe Organizimi; Menaxhimi i Ekipit; Kontrolli i Cilësisë dhe Sigurisë
3122	Mbikëqyrësit e prodhimit	5.3	22.06	10	Menaxhimi i linjave të prodhimit; Kontrolli i cilësisë; Monitorimi i efikasitetit dhe performancës; Menaxhimi i inventarit dhe logjistikës; Koordinimi dhe bashkëpunimi

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Profesionet e ardhshme në sektorin e prodhimit të produkteve tekstile, veshjeve dhe produkteve prej lëkure do të karakterizohen nga një integrim i lartë i teknologjisë dhe inovacionit. Dizajnerët e tekstileve dhe stilist do të përdorin mjete digjitale dhe inteligjencën artificiale për të krijuar modele të reja dhe unike që

iu përgjigjen shijeve dhe nevojave të konsumatorëve. Gjithashtu operatorët e makinerive moderne CNC do të kërkohen në vitet e ardhshme për të prodhuar veshjet e tekstilit. Këto profesione të reja do të kërkojnë një kombinim të aftësive teknike, kreativitetit dhe një angazhim për qëndrueshmëri dhe inovacion.

Tabela 12. Profesionet e ardhshme në prodhimi i produkteve tekstile, veshjeve dhe produkteve prej lëkure

NACE Rev 2 Code ¹³	Kodi ISCO 08	Profesioni	Niveli i kërkuar i edukimit	Shkathtësitë e duhura për profesionin
13	2163	Dizajner i tekstilit	Niveli Baçelor/IAAP	<ul style="list-style-type: none"> - Aftësi për të përdorur inteligjencën artificiale në dizajnimin e modës - Aftësia për të krijuar ide të reja të dizajnit të modës - Saktësia dhe përpikëria në analizimin dhe krijimin e detajeve të dizajnit - Të kuptuarit e proceseve dhe materialeve të përdorura në prodhimin e tekstileve - Njohuria dhe aftësia për të përdorur programe të dizajnit të ndihmuar nga kompjuteri - Aftësia për të parashikuar dhe interpretuar trendet e ardhshme - Të kuptuarit e shkruar të dizajneve dhe aftësia e komunikimit të tyre
13	7340	Operator i mjeteve të makinerisë i kontrolluar nga kompjuteri (CNC)	IAAP	<ul style="list-style-type: none"> - Aftësi në funksionimin dhe programimin e mjeteve të përpunimit të kontrolluara nga kompjuteri (CNC, torno ose ruterë) - Kuptim i parimeve të përpunimit, veglave dhe parametrave të prerjes - Aftësia për të lexuar dhe interpretuar vizatimet teknike, projektet dhe specifikimet. - Përdorimi i softuerit CAD/CAM dhe programimit - Njohuri për teknikat e mirëmbajtjes - Vëmendje e shkëlqyer ndaj detajeve
14	3323	Stilist	Niveli Baçelor	<ul style="list-style-type: none"> - Analizimi dhe interpretimi i trendeve të tregut - Aftësia për të negociuar me blerës - Parashikimi i trendeve - Komunikimi në mënyrë efektive me klientët - Analizimi dhe menaxhimi i buxheteve të klientëve.
14	7543	Inspektor i kontrollit të cilësisë së veshjeve	Niveli Baçelor	<ul style="list-style-type: none"> - Sigurimi që veshjet përmbushin standardet e cilësisë dhe sigurisë - Analizimi me kujdes i detajeve dhe veshjeve, - Ekspertizë në materialet dhe vetitë e veshjeve - Komunikimi në mënyrë efektive me ekipin e prodhimit dhe menaxhmentin
15	2149	Teknolog i lëkurës	Niveli Baçelor	<ul style="list-style-type: none"> - Njohuri mbi përpunimin e lëkurës - Zbatimi i procedurave të kontrollit të cilësisë - Analizimi dhe interpretimi i të dhënave dhe rezultateve të testeve të lëkurës. - Njohuri mbi rregulloret dhe standardet mjedisore që lidhen me përpunimin e lëkurës

INDUSTRIA E PËRPUNIMIT TË DRURIT DHE PRODUKTEVE TË DRURIT, LETRËS DHE PRODUKTEVE NGA LETRA

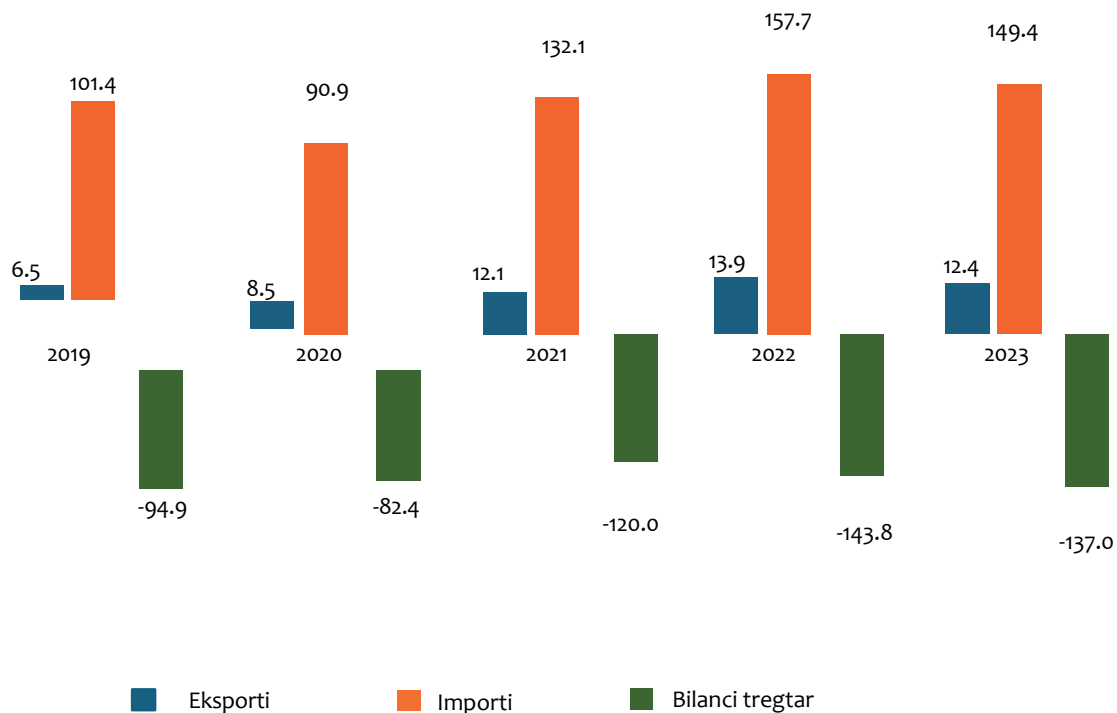
Industria e përpunimit të drurit dhe produkteve të drurit, letrës dhe produkteve nga letra

Industria e përpunimit të drurit, letrës dhe produkteve nga letra në Kosovë ka një strukturë të veçantë, ku 90 përqind e ndërmarrjeve janë mikro (3,484 punëtorë në 690 ndërmarrje), duke u përqendruar kryesisht në prodhimin e kuzhinave dhe mobileve prej druri. Këto ndërmarrje luajnë një rol të rëndësishëm në ekonominë lokale, duke ofruar punësim dhe kontribuar në prodhimin vendor. Një nga sfidat kryesore që përballen bizneset e sektorit të drurit në Kosovë është përshtatshmëria e profileve të kandidatëve me profilin e punës. Shumë biznese hasin vështirësi në gjetjen e punëtorëve që kanë aftësitë e nevojshme për të përmbushur kërkesat e tyre. Ky hendek në aftësi bën që ndërmarrjet të investojnë në trajnime dhe zhvillim të burimeve njerëzore për të përmirësuar kapacitetet e tyre prodhuese. Shumica e të punësuarve në këtë sektor kanë arsim të ulët ose të mesëm, gjë që mund eventualisht të ndikojë në cilësinë dhe efektivitetin e prodhimit.

Kjo sepse përdorimi i softuare-ëve të specializuar si CAD, dizajnimi dhe programimi CNC, dhe sharrimi janë disa nga aftësitë më të kërkuara në treg sa i përket këtij sektori (FEGO, 2022).¹⁵ Këto aftësi janë thelbësore për të rritur produktivitetin dhe cilësinë e produkteve të drurit. Ndërmarrjet që arrijnë të përdorin këto teknologji dhe aftësi kanë një avantazh konkurrues në treg. Megjithatë sektori përballet me sfida, ai ka një potencial të lartë eksporti pavarësisht që ky potencial ende nuk është materializuar sa duhet (figura 14).

Aktualisht, vendet gjermano folëse, ku diaspora shqiptare është e pranishme në mënyrë të dukshme, janë destinacionet kryesore të produkteve të eksportuara. Ky potencial eksportues mund të shfrytëzohet më mirë nëse ndërmarrjet investojnë në përmirësimin e aftësive dhe teknologjisë, duke rritur kështu konkurrencën dhe cilësinë e produkteve të tyre në tregun ndërkombëtar.

Figura 14 Shkëmbimet tregtare në industrinë e përpunimit të drurit dhe letrës (miliona euro)



Burimi: Doganat e Kosovës (2024)

¹⁵ Vlerësimi i Nevojave për Aftësi në Sektorin e Mobilitetit në Kosovë

<https://fego-kosovo.org/ep-content/uploads/2023/02/FEGO-Skills-Needs-Assessment-of-the-Furniture-Sector-in-Kosovo.pdf>

Në përfundim, industria e përpunimit të drurit në Kosovë ka sfida të konsiderueshme, por edhe mundësi të mëdha për zhvillim. Investimi në arsim dhe trajnim të punëtorëve, si dhe adoptimi i teknologjive të reja, janë kyçe për rritjen dhe suksesin e këtij sektori. Në sektorin e prodhimit të drurit dhe letrës, disa profesione pritet të shohin një rritje të konsiderueshme gjatë tre viteve të ardhshme. Prodhuese Mobilie dhe Punonjës të Ngjashëm (ISCO 7522) pritet të përjetojnë një rritje prej 40 përqind në kërkesë. Aftësitë thelbësore për këtë profesion përfshijnë leximin e planeve teknike, shkathtësitë manuale dhe aftësitë teknike që lidhen me programimin dhe operimin e makinerive CNC. Në mënyrë të ngjashme, Punues Druri (ISCO 7521) pritet të shohin një rritje prej 39.11 përqind

në kërkesë, duke theksuar nevojën për aftësi në trajtimin e drurit, ekspertizë teknike dhe aftësi manuale. Shoferët e Kamionëve dhe Operatorët e Makinave të Lëvizshme (ISCO 83) janë gjithashtu me kërkesë të lartë, me një rritje të parashikuar prej 38.69 përqind. Aftësitë kritike për këto role përfshijnë operimin e automjeteve, aftësitë teknike dhe mirëmbajtjen e automjeteve. Montuesit (ISCO 82), të cilët kërkojnë aftësi në leximin e vizatimeve dhe skicave teknike, aftësi teknike dhe përdorimin e veglave dhe makinerive, pritet të kenë një rritje prej 36.04 përqind në kërkesë. Punëtorët e Fabrikës në Përpunimin e Drurit dhe Prodhimin e Letrës (ISCO 817) pritet të shohin një rritje prej 35.98 përqind, duke kërkuar aftësi në përpunimin e drurit, prodhimin e letrës dhe aftësi teknike.

Tabela 13. Profesionet me kërkesë të lartë

Kodet	Profesionet	% e firmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Rritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme (%)	Koha e aftësimin të plotë (muaj)	Shkathtësitë e duhura për profesionin
7522	Mobilierët dhe punëtorët e ngjashëm	13.5	40.00	12	Leximi i planeve teknike; Punë me dorë; Programimi dhe operimi i CNC-së; Aftësi projektuese të mobilie; Lyerja e produkteve të drurit
7521	Trajtuesit e drurit	45.9	39.11	9	Trajtimi i drurit; Aftësi në përdorim të sharrës; Operimi i pajisjeve për trajtimin e drurit Njohja e mirë kimikateve që përdoren për trajtimin e drurit; Aftësitë në përpunimin e drurit dhe zdrukhtari
83	Shoferët dhe Operatorët e makinerisë mobile	8.1	38.69	6	Drejtimi i automjeteve; Aftësi teknike; Mirëmbajtja e automjeteve
82	Montuesit	86.5	38.04	9	Leximi i vizatimeve teknike dhe skicave; Aftësi teknike; Përdorimi i veglave dhe makinerive; Aftësi montimi; Aftësi organizative
817	Punëtorët e fabrikës për përpunimin e drurit dhe prodhimin e letrës	91.9	35.98	10	Përpunimi i drurit; Aftësi montimi; Operimi dhe mirëmbajtja e makinerive; Kontrolli dhe sigurimi i cilësisë; Njohja e materialeve; Njohja e makinerive

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Tabela gjithashtu detajon kohën e vlerësuar për të arritur kompetencën e plotë për çdo profesion në kategorinë e kërkesës së lartë. Ky informacion ofron një kuptim të kohëzgjatjes së nevojshme për punëtorët për të fituar aftësitë e nevojshme dhe për t'u bërë plotësisht të aftë në rolet e tyre. Për shembull, Prodhueset e Mobilie dhe Punonjësit e Ngjashëm (ISCO 7522) pritet të kërkojnë 12 muaj për të arritur kompetencën e plotë. Punuesit e Drurit (ISCO 7521) dhe Montuesit (ISCO 82) të dy kanë një kohë të vlerësuar të kompetencës prej 9 muajsh. Shoferët e Kamionëve dhe Operatorët e Makinave të Lëvizshme (ISCO 83) mund të presin të arrijnë kompetencën e plotë brenda afërsisht 6 muajsh. Së fundmi, Punëtorët e Fabrikës në Përpunimin e Drurit dhe Prodhimin e Letrës (ISCO 817) kërkojnë një kohë të vlerësuar prej 10 muajsh për të arritur kompetencën e plotë. Ky informacion shtesë ndihmon në planifikimin e programeve të synuara të trajnimit dhe zhvillimit për të adresuar boshllëqet e aftësive në mënyrë efektive. Kërkesa për Punonjësit e Qepjes, Qëndisjes dhe

të Ngjashëm (ISCO 7533) pritet të rritet me 34.93 përqind. Aftësitë kryesore për këtë profesion përfshijnë qepjen, qëndisjen, përdorimi i makinerive për qepje, krijimi i dizajneve. Operatorët e Makinave për Përpunimin e Drurit (ISCO 7523) pritet të kenë një rritje prej 29.71 përqind, duke kërkuar aftësi në operimin e makinerive, përpunimin e drurit dhe ekspertizë teknike. Punuesit e Drurit, Prodhueset e Mobilie dhe Punonjësit e Ngjashëm (ISCO 752) gjithashtu pritet të shohin një rritje prej 28.9 përqind në kërkesë, duke theksuar nevojën për aftësi në trajtimin e drurit, montim dhe aftësi manuale. Operatorët e Makinerive dhe Pajisjeve të Palëvizshme (ISCO 818), të cilët kanë nevojë për aftësi në operimin e makinerive, kontrollin e cilësisë dhe respektimin e protokolleve të sigurisë, pritet të shohin një rritje prej 28.36 përqind në kërkesë. Operatorët e Makinerive të Produkteve të Letrës (ISCO 8143) pritet të përjetojnë një rritje prej 25.2 përqind në kërkesë, duke kërkuar aftësi në operimin e makinerive të letrës, prodhimin e letrës dhe kontrollin e cilësisë.

Tabela 14. Profesionet me kërkesë të moderuar

Kodet	Profesionet	% e firmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Kritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Koha e aftësimin të plotë (muaj)	Shkathësitë e duhura për profesionin
7533	Punëtorët për qepje, qëndisje dhe punëtorët e ngjashëm	10.8	34.93	8	Aftësi për qepje; Qëndisje; Punë me dorë; Përdorimi i makinerive për qepje; Krijimi i dizajneve
7523	Punëtorët për vendosjen dhe operimin e mjeteve të makinave për punimin e drurit	94.6	29.71	10	Operimi i makinerive; Punë me drurin; Aftësi teknike Përdorimi i mjeteve prerëse; Leximi i vizatimeve teknike dhe skicave
752	Trajtesit e drurit, mobilierët dhe punonjësit e profesioneve të ndërlidhura	51.4	28.9	10	Njohja e materialeve Trajtim i drurit; Tharja e drurit; Operimi i makinerive për prerje; Menaxhimi i kohës
818	Operatorët e makinerive tjera të palëvizshme dhe makinave	13.5	28.36	8	Operimi i makinerive; Kontrolli i cilësisë; Njohuri mbi makineritë; Përdorim i teknologjisë; Njohja e protokolleve të sigurisë
8143	Operatorët e makinerisë për produktet e letrës	2.7	25.2	9	Operimi i makinerisë së letrës; Prodhimi i letrës; Kontrolli i cilësisë

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Punonjësit e Qepjes, Qëndisjes dhe të Ngjashëm (ISCO 7533) kanë nevojë për afërsisht 8 muaj për të arritur kompetencën e plotë. Të dy, Operatorët e Makinave për Përpunimin e Drurit (ISCO 7523) dhe Punuesit e Drurit, Prodhuese Mobiliesh dhe Punonjës të Ngjashëm (ISCO 752), kërkojnë rreth 10 muaj.

Operatorët e Makinerive dhe Pajisjeve të Palëvizshme (ISCO 818) pritet të bëhen plotësisht kompetentë për rreth 8 muaj, Operatorët e Makinerive të Produkteve të Letrës (ISCO 8143) zakonisht kanë nevojë për 9 muaj për të arritur kompetencën e plotë. Profesione të tjera tregojnë rritje më të moderuara në kërkesë. Profesionalët Administrativë (ISCO 242), Punonjësit e Shitjeve (ISCO 52) dhe Menaxherët Ekzekutivë (ISCO 112) pritet të shohin rritje në kërkesë prej 21.72 përqind, 21.62 përqind dhe 20.86 përqind, respektivisht. Këto role theksojnë aftësitë administrative, menaxhimin e zyrës, komunikimin, udhëheqjen, planifikimin strategjik dhe aftësitë financiare.

Menaxherët e Burimeve Njerëzore (ISCO 1212) pritet të shohin një rritje prej 19.42 përqind në kërkesë, duke u përqendruar në aftësi në menaxhimin e burimeve njerëzore, rekrutimin dhe marrëdhëniet

me punonjësit. Menaxherët e Prodhimit (ISCO 1321) pritet të shohin një rritje prej 18.49 përqind në kërkesë, duke kërkuar aftësi në menaxhimin e prodhimit, përmirësimin e proceseve dhe kontrollin e cilësisë.

Rojet e Sigurisë (ISCO 5414) pritet të shohin një rritje prej 18.07 përqind, me aftësi thelbësore duke përfshirë sigurinë, mbikëqyrjen dhe raportimin. Menaxherët Financiarë (ISCO 1211) do të shohin një rritje prej 17.7 përqind, duke kërkuar aftësi në menaxhimin financiar, kontabilitetin dhe aftësitë analitike. Menaxherët e Shitjeve dhe Marketingut (ISCO 1221) pritet të shohin një rritje prej 16.4 përqind, duke theksuar menaxhimin e shitjeve, strategjinë e marketingut dhe marrëdhëniet me klientët.

Së fundmi, Menaxherët e Shërbimeve të Biznesit dhe Administratës (ISCO 1219) pritet të shohin një rritje prej 12.61 përqind në kërkesë, duke kërkuar aftësi në administrimin e biznesit, planifikimin strategjik dhe aftësitë organizative. Këto ritme të moderuara të rritjes theksojnë nevojën për vazhdimin e trajnimit dhe zhvillimit në role të ndryshme administrative, menaxheriale dhe mbështetëse në sektorin e prodhimit të drurit dhe letrës.

Tabela 15. Profesionet me kërkesë më të ulët

Kodet	Profesionet	% e firmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Kritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Koha e aftësisimit të plotë (muaj)	Shkathtësitë e duhura për profesionin
242	Profesionistët e administrimit	27	21.72	6	Aftësi administrative; Menaxhimi i zyrës; Aftësi komunikimi
52	Punonjësit e shitjes	13.5	21.62	6	Shitjet; Shërbimi ndaj klientit; Aftësi komunikimi; Njohuri për tregun
112	Drejtorët menaxhues dhe shefat ekzekutiv	97.3	20.86	12	Aftësi menaxhimi, planifikimi dhe organizimi i punës; Aftësi komunikuese; Aftësi për vendimmarrje; Menaxhim i kohës; Njohje të tregut; Komunikim në gjuhët e huaja
1212	Menaxherët e burimeve njerëzore	8.1	19.42	9	Menaxhimi i burimeve njerëzore; Rekrutimi; Marrëdhëniet me punonjësit
1321	Menaxherët e prodhimit	8.1	18.49	9	Menaxhimi i prodhimit; Përmirësimi i proceseve; Kontrolli i cilësisë
5414	Rojet e sigurimit	2.7	18.07	2	Të arrij të ruaj rendin dhe qetësinë ; Aftësi për të reaguar shpejtë ndaj incidenteve
1211	Menaxherët financiar	8.1	17.7	12	Menaxhimi financiar; Kontabiliteti; Aftësi analitike
1221	Menaxherët e shitjes dhe marketingut	10.8	16.4	9	Menaxhimi i shitjeve; Strategjia e marketingut; Marrëdhëniet me klientët
1219	Menaxherët e shërbimeve të biznesit dhe administratës, paklasifikuar diku tjetër	8.1	12.61	6	Administrimi i biznesit; Planifikimi strategjik; Aftësi organizative

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Profesionalët Administrativë (ISCO 242) dhe Punonjësit e Shitjeve (ISCO 52) kanë nevojë për afërsisht 6 muaj për të arritur kompetencën e plotë. Menaxherët Ekzekutivë (ISCO 112) dhe Menaxherët Financiarë (ISCO 1211) kërkojnë rreth 12 muaj. Menaxherët e Burimeve Njerëzore (ISCO 1212) dhe Menaxherët e Prodhimit (ISCO 1321) janë vlerësuar të kenë nevojë për rreth 9 muaj. Rojet e Sigurisë (ISCO 5414) pritet të bëhen plotësisht kompetentë për rreth 3 muaj. Menaxherët e Shitjeve dhe Marketingut (ISCO 1221) zakonisht kanë nevojë për 9 muaj, ndërsa Menaxherët e Shërbimeve të Biznesit dhe Administratës (ISCO 1219) kërkojnë 6 muaj.

Industria e prodhimit të drurit dhe letrës do të përcaktohen nga avancimet teknologjike dhe angazhimi ndaj qëndrueshmërisë. Inxhinierët e teknologjisë së drurit dhe qëndrueshmërisë do të zhvillojnë teknologji të reja për përpunimin e drurit dhe letrës, duke krijuar produkte më të qëndrueshme dhe me ndikim minimal në mjedis. Në fushën e prodhimit të letrës, specialistët e riciklimit dhe ripërdorimit do të zhvillojnë procese të reja për të maksimizuar përdorimin e materialeve të ricikluara dhe për të minimizuar mbetjet. Megjithatë, ekspertët e sigurimit të cilësisë dhe operatorët e makinerive të prodhimit do të jenë shumë të nevojshëm në këtë industri.

Tabela 16 . Profesionet e ardhshme në prodhimi i drurit dhe produkteve të drurit dhe prodhimi i letrës dhe produkteve të letrës

NACE Rev 2 Code ³	Kodi ISCO 08	Profesioni	Niveli i kërkuar i edukimit	Shkathtësitë e duhura për profesionin
16	2142	Inxhinier i Teknologjisë së Drurit	Niveli Baçelor	<ul style="list-style-type: none"> - Projektimi dhe analizimi i strukturave prej druri. - Aftësia për të përdorur programe të dizajnit të ndihmuar nga kompjuteri (CAD). - Aftësia për të identifikuar dhe zgjidhur probleme.
16	2149	Teknolog i qëndrueshmërisë së drurit	Niveli Baçelor	<ul style="list-style-type: none"> - Implementimi dhe promovimi praktika të qëndrueshme. - Njohuri mbi rregulloret dhe standardet mjedisore. - Zhvillimi dhe implementimi i teknologjive dhe praktikave inovative. - Aftësia për të siguruar që produktet e drurit përmbushin standardet e cilësisë dhe janë në përputhje me praktikatat e qëndrueshmërisë
16	7543	Inspektor i kontrollit të cilësisë së drurit	IAAP	<ul style="list-style-type: none"> - Aftësia për të analizuar me kujdes drurin dhe për të identifikuar çdo defekt - Ekspertizë në karakteristikat dhe vetitë e drurit - Aftësia për të identifikuar dhe zgjidhur probleme që ndodhin gjatë procesit të kontrollit të cilësisë - Aftësia për të komunikuar në mënyrë efektive me ekipin dhe menaxhmentin
17	2149	Teknolog i letrës	Niveli Baçelor	<ul style="list-style-type: none"> - Ekspertizë në proceset dhe teknologjitë e prodhimit të letrës. - Aftësia për të kryer teste dhe analiza në laborator. - Sigurimi që produktet e letrës përmbushin standardet e cilësisë dhe specifikimet teknike. - Njohuri mbi praktikatat e qëndrueshme dhe rregulloret mjedisore.
17	3139	Operator i makinës së letrës	IAAP	<ul style="list-style-type: none"> - Aftësia për të operuar dhe rregulluar makineritë e prodhimit të letrës. - Aftësia për të monitoruar dhe analizuar detajet e procesit të prodhimit. - Njohuri mbi vetitë e letrës. - Aftësia për të ndjekur dhe zbatuar protokollet e sigurisë.

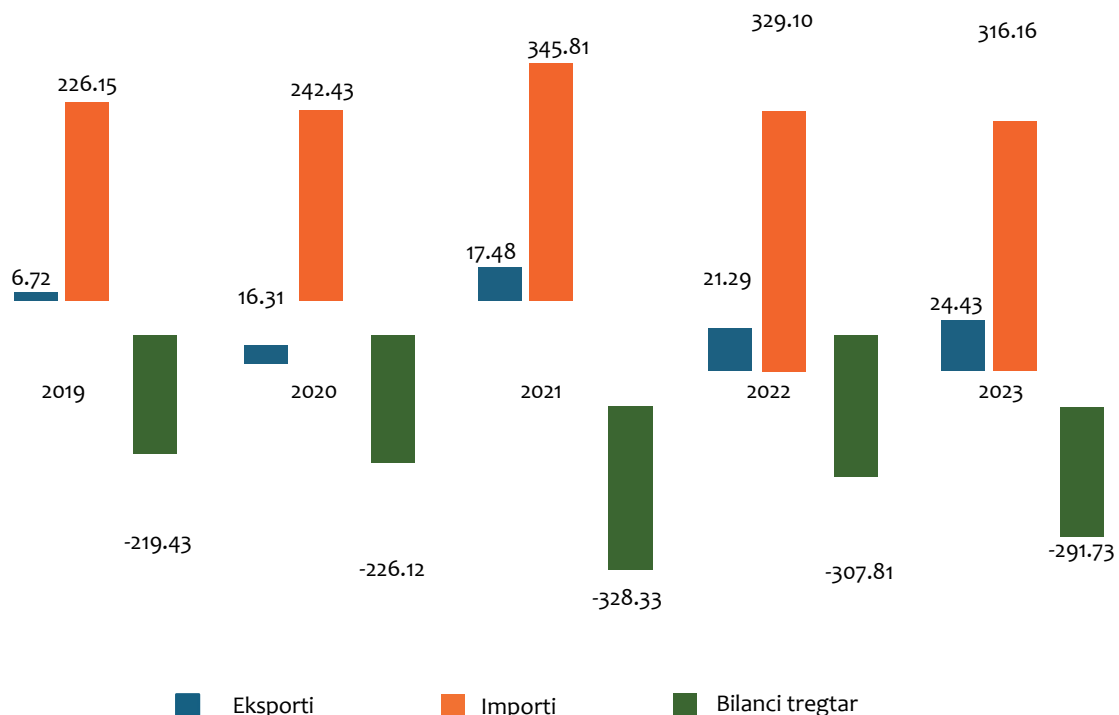
17	2141	Specialist i riciklimit të letrës	IAAP	<ul style="list-style-type: none"> - Ekspertizë në teknikat dhe metodologjitë për riciklimin e letrës. - Njohuri mbi ligjet dhe standardet mjedisore që lidhen me riciklimin e letrës. - Aftësia për të identifikuar dhe zgjidhur çështjet që ndodhin gjatë procesit të riciklimit.
----	------	-----------------------------------	------	--

INDUSTRIA E PËRPUNIMIT TË PRODUKTEVE KIMIKE

Industria kimike në Kosovë është relativisht e vogël me vetëm 164 ndërmarrje aktive dhe mesatarisht 1,088 punëtorë të regjistruar gjatë vitit 2023 (ATK, 2024). Aktualisht kjo industri po përballet me disa sfida kritike që pengojnë zhvillimin dhe potencialin e saj të plotë. Një nga problemet më të mëdha është mungesa e njohurive teknike të përditësuara dhe njohurive të kufizuara për tregun. Shumë nga prodhuesit në këtë sektor nuk kanë qasje në informacionet më të reja teknologjike dhe metodat e përmirësimit të produkteve, duke e bërë të vështirë konkurrencën në tregjet ndërkombëtare. Një tjetër sfidë është cilësia e produkteve në sektorin kimik, e cila shpesh nuk është e kënaqshme. Për të përbushur standardet ndërkombëtare, prodhuesit duhet të investojnë në përmirësimin e proceseve të tyre të prodhimit dhe të teknologjive të përdorura. Megjithatë, njohuria e kufizuar për përmirësimin e teknologjive dhe zhvillimin e produkteve të reja mbetet një pengesë e madhe. Prodhuesit kanë nevojë për trajnim dhe qasje në inovacione të reja për të rritur cilësinë dhe konkurrueshmërinë e produkteve të tyre (MINT&GIZ, 2023b).¹⁶

Një tjetër faktor që ndikon negativisht në zhvillimin e industrisë kimike konsiderohet edhe sistemi arsimor. Sistemi aktual nuk është i përgatitur për të përbushur kërkesat e ardhshme të sektorit, duke mos ofruar mësim të përditësuar dhe praktike që mund të ndihmojnë në përgatitjen e profesionistëve të rinj të kualifikuar për këtë industri. Kjo krijon një hendek midis kërkesës për aftësi specifike dhe ofertës së personelit të kualifikuar në tregun e punës. Megjithatë, sektori kimik në Kosovë është në rritje e sipër dhe ka një potencial të lartë rritjeje për të përbushur nevojat vendore si dhe eksploatuar tregjet eksporti. Sipas të dhënave të fundit tregtare, vitin që lam pas ishin eksportuar mbi 24 milionë euro mallra nga ky sektor ndërsa rritja e vlerës së eksporteve është impulsive (figura 15). Ky potencial mund të arrihet nëse ndërmerren hapa të duhur për të përmirësuar njohuritë teknike, cilësinë e produkteve dhe kapacitetet teknologjike. Investimet në edukim dhe trajnim, bashkëpunimi me ekspertë ndërkombëtarë dhe adoptimi i teknologjive të avancuara mund të ndihmojnë këtë sektor të arrijë nivele të reja të suksesit dhe të kontribuojë në ekonominë e vendit.

Figura 15. Shkëmbimet tregtare në industrinë e përpunimit të produkteve kimike (miliona euro)



Burimi: Doganat e Kosovës (2024)

¹⁶ Studim i Zinxhirit të Vlerës së Përpunimit Kimik në Kosovë
<https://mint.rks-gov.net/desk/inc/media/oACCD2C5-2FE3-415E-A6BE-1ACBDDFCE422.pdf>

Ngjashëm si me produktet ushqimore dhe pijet, norma e rritjes mesatare e eksportit të produkteve kimike në vitet 2017-2021 nga Kosova për në BE ishte më e lartë se norma e rritjes së importit të këtyre produkteve në BE (MINT & GIZ, 2023b). Në sektorin e produkteve kimike, profesioni me kërkesën më të lartë është Operatorët e fabrikës dhe makinerive për produktet kimike (ISCO 8131). Ky profesion pritet të ketë një normë rritjeje prej

32.49 përqind gjatë tre viteve të ardhshme. Kërkesa e madhe për këtë rol nënvizon nevojën për operatorë të aftë në kontrollimin e impianteve kimike, me aftësi teknike dhe respektim të protokolleve të sigurisë. Këto aftësi janë thelbësore për të siguruar funksionimin efikas dhe të sigurt të objekteve të prodhimit kimik. Koha e vlerësuar për të arritur kompetencën e plotë për këtë rol është 10 muaj.

Tabela 17. Profesionet me kërkesë të lartë

Kodet	Profesionet	% e firmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Kritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Koha e aftësimin të plotë (muaj)	Shkathësitë e duhura për profesionin
8131	Operatorët e fabrikës dhe makinerive për produktet kimike	80	32.49	10	Kontrolli i impianteve kimike; Protokollet e sigurisë Vendosja në pune e makinerive kimike; Monitorimi i matësve elektrik

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Profesione me rritje të moderuar të kërkesës në sektorin e produkteve kimike përfshijnë Profesionalët Administrativë (ISCO 242), Kontrollorët e Impianteve Kimike (ISCO 3133), Menaxherët e Shërbimeve të Biznesit dhe Administratës (ISCO 1219) dhe Pastruesit dhe Ndihmësit (ISCO 91). Këto role priten të rriten midis 20.44 përqind dhe 27.39 përqind gjatë tre viteve të ardhshme. Profesionalët Administrativë (ISCO 242) dhe Menaxherët e Shërbimeve të Biznesit dhe Administratës (ISCO 1219) janë thelbësorë për si-

gurimin e operacioneve të biznesit efikase dhe planifikimin strategjik. Kontrollorët e Impianteve Kimike (ISCO 3133) luajnë një rol të rëndësishëm në menaxhimin e aspekteve financiare, kontabilitetit dhe detyrave analitike, ndërsa Pastruesit dhe Ndihmësit (ISCO 91) janë të rëndësishëm për ruajtjen e higjienës dhe sigurisë në impiantet kimike. Koha e vlerësuar për të arritur kompetencën e plotë për këto role varion nga 6 deri në 12 muaj, duke reflektuar kompleksitetin dhe shumëllojshmërinë e aftësive të nevojshme.

Tabela 18. Profesionet me kërkesë të moderuar

Kodet	Profesionet	% e firmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Rritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Koha e aftësimin të plotë (muaj)	Shkathtësitë e duhura për profesionin
112	Drejtorët menaxhues dhe shefat ekzekutiv	100	24.11	12	Aftësi menaxhimi, planifikimi dhe organizimi i punës; Aftësi komunikuese; Aftësi për vendimmarrje; Menaxhim i kohës; Njohje të tregut; Komunikim në gjuhët e huaja
3133	Kontrolluesit e impianteve për përpunimin kimik	28	20.44	10	Operimi i pajisjeve të laboratorit (spektrometra, kromatografi); monitorimi i pajisjeve për analiza kimike; kontrolli i cilësisë
242	Profesionistët e administrimit	24	27.39	6	Njohje e procedurave të administratës; Njohje e procedurave të prokurimit; aftësi me kompjuter
91	Pastruesit dhe ndihmësit	8	21.79	3	Njohje e procedurave të administratës; Njohje e procedurave të prokurimit; aftësi me kompjuter
1219	Menaxherët e shërbimeve të biznesit dhe administratës, paklasifikuar diku tjetër	4	20.46	12	Aftësi analitike; Aftësi në menaxhimin e bizneseve; Njohje të administratës; Aftësi komunikuese

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Profesionet me rritjen më të ulët të kërkesës në sektorin e produkteve kimike përfshijnë Teknikët e Inxhinierisë Kimike (ISCO 3116), Mbikëqyrësit e Prodhimit (ISCO 3122), Menaxherët Financiarë (ISCO 1211), Teknikët e Shkencave Kimike dhe Fizike (ISCO 3111) dhe Menaxherët Ekzekutivë (ISCO 112). Këto role pritet të kenë norma të rritjes midis 10.06 përqind dhe 18.5 përqind gjatë tre viteve të ardhshme. Këto profesione janë jetike për funksionimin e përgjithshëm të sektorit, duke përfshirë detyra si mbikëqyrja, menaxhimi financiar, puna në laborator dhe udhëheqja strategjike. Koha për të arritur kompetencën e plotë për këto role është përgjithësisht më e gjatë, duke reflektuar nivelet më të larta të ekspertizës dhe përvojës së kërkuar, me kohë të vlerësuar që variojnë nga 8 deri në 12 muaj.

Kimistët e mjedisit dhe inxhinierët e proceseve kimike pritet të do të zhvillojnë procese dhe produkte që minimizojnë përdorimin e substancave të dëmshme dhe reduktojnë mbetjet toksike, duke përdorur kimikate të rinovueshme dhe miqësore me mjedisin. Specialistët e kimisë së gjelbër do të jenë kyç në që materialet dhe proceset të jenë të qëndrueshme dhe me ndikim minimal në mjedis. Gjithashtu, profesionistët e heqjes së metaleve të rrezikshme nga procesi i prodhimit do të punojnë për të dekomisionuar dhe pastruar të gjitha materialet e rrezikshme me standardet strikte të sigurisë dhe mjedisit.

Tabela 19. Profesionet e ardhshme në prodhimin e produkteve kimike

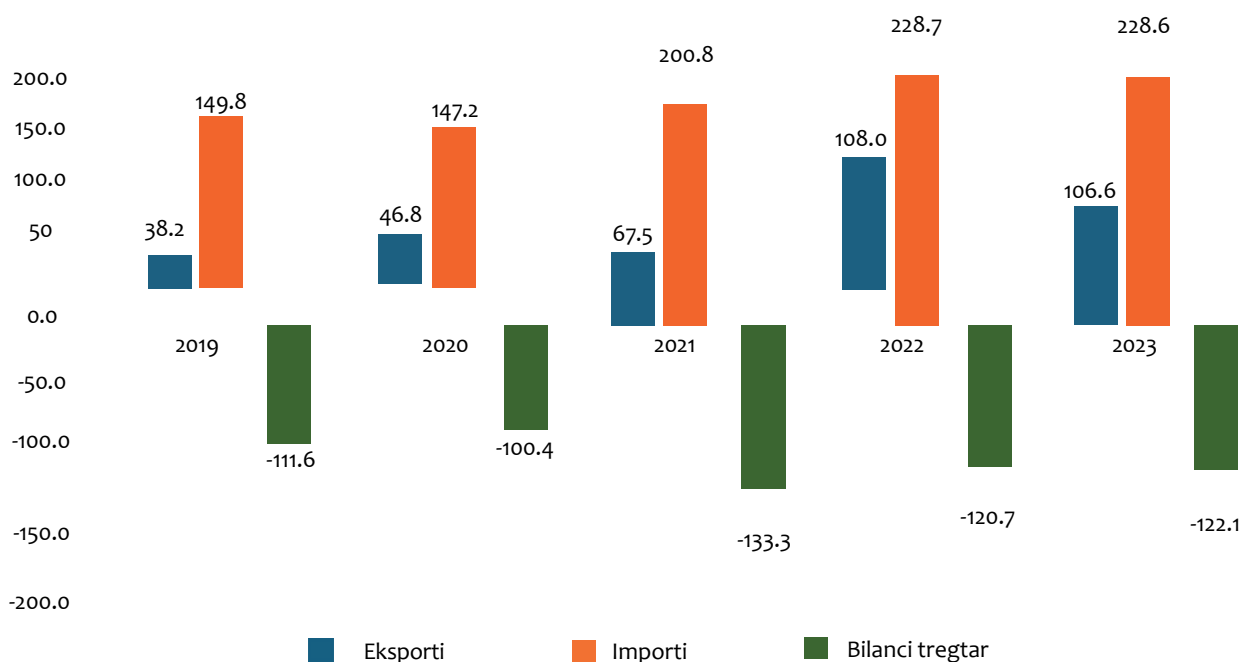
NACE Rev 2 Code	Kodi ISCO 08	Profesioni	Niveli i kërkuar i edukimit	Shkathtësitë e duhura për profesionin
20	2145	Inxhinier i proceseve kimike	Niveli Baçelor	<ul style="list-style-type: none"> - Aftësia për të analizuar dhe përmirësuar proceset kimike për të rritur efikasitetin - Ekspertizë në përdorimin e teknikave analitike për të monitoruar dhe analizuar materialet - Aftësia për të identifikuar dhe zgjidhur çështjet që ndodhin gjatë proceseve kimike
20	2113	Kimisti i Mjedisit	Niveli Baçelor	<ul style="list-style-type: none"> - Njohuri mbi ligjet dhe standardet që rregullojnë mbrojtjen e mjedisit - Monitorimi dhe analizimi i ndotësve të mjedisit - Aftësia për të identifikuar dhe vlerësuar rreziqet e mundshme për mjedisin dhe shëndetin publik
20	2143	Specialist i kimisë së gjelbër	Niveli Baçelor	<ul style="list-style-type: none"> - Njohuri të thella mbi kimikate të qëndrueshme - Njohuri në strategjitë e kimisë së gjelbër për të minimizuar mbeturinat - Aftësia për të kryer analiza të ciklit të jetës për të vlerësuar ndikimin mjedisor të produkteve - Njohuri për standardet dhe certifikatat e përkatshme, si ISO 14001, që lidhen me menaxhimin mjedisor
20	3119	Punëtorët e heqjes së materialeve të rrezikshme	IAAP	<ul style="list-style-type: none"> - Menaxhim i materialeve të rrezikshme. - Njohja e protokolleve të sigurisë dhe shëndetit. - Përdorimi i pajisjeve mbrojtëse personale (PPE) - Dekomisionimi dhe Pastrimi - Njohuri të Rregulloreve për Materiale të Rrezikshme

INDUSTRIA E PËRPUNIMIT TË GOMËS DHE PLASTIKËS

Industria e gomës dhe plastikës në Kosovë ka një rol të rëndësishëm në industrinë vendore, duke ofruar një gamë të gjerë produktesh që përfshijnë artikuj për ndërtimtari, pajisje për tavolina dhe kuzhinë, paketim të mallrave, dhe produkte të tjera plastike. Ndër produktet kryesore që dominojnë këtë sektor janë dyert dhe dritaret, të ndjekura nga roletat e dritareve, tubat dhe profilet. Gjatë vitit 2023, në këtë sektor kanë qenë të punësuar 4,555 punëtorë në 684 biznese anekënd Kosovës (ATK, 2024). Ky sektor ka shënuar rritje të ndjeshme vitet e fundit

dhe shihet me potencial të lartë eksportues. Eksportet kryesore të industrisë së gomës dhe plastikës janë dyert dhe dritaret, të cilat përbëjnë pjesën më të madhe të eksporteve, të ndjekura nga roletat e dritareve, tubat dhe profilet. Vlera totale e mallrave të eksportuara të produkteve të përpunuara të gomës dhe plastikës gjatë vitit 2023 ishte mbi 100 milionë euro me një rritje mesatare vjetore prej rreth 30% në pesë vitet e fundit (figura 16). Ky zhvillim tregon se ka një kërkesë të lartë për produktet e kësaj industrie në tregjet ndërkombëtare, veçanërisht në sektorin e ndërtimit.

Figura 16. Shkëmbimet tregtare në industrinë e përpunimit të gomës dhe plastikës



Burimi: Doganat e Kosovës (2024)

Edhe pse ka shënuar rritje të vazhdueshme, ky sektor ballafaqohet me sfida të konsiderueshme që pengojnë rritjen e tij të mëtejshme dhe konkurrueshmërinë në tregjet e huaja. Një nga sfidat kryesore është mungesa e punëtorëve të kualifikuar. Kjo mungesë ndikon negativisht në aftësinë e bizneseve për të rritur kapacitetet prodhuese dhe për të përmbushur kërkesat e tregjeve të eksportit. Përveç kësaj, migrimi i fuqisë punëtore përbën një pengesë të madhe në eksploatimin e potencialit të plotë të sektorit. Shumë

punëtorë të kualifikuar po largohen nga vendi për të kërkuar mundësi më të mira jashtë Kosovës, duke

lënë pas një boshllëk të madh në tregun e punës. Gjithsesi, industria e gomës dhe plastikës në Kosovë ka potencial të lartë për zhvillim të mëtejshëm dhe për të zgjeruar praninë e saj në tregjet ndërkombëtare. Sa ju përket të dhënave të anketës në lidhje me profesionet e kërkuara në sektorin e gomës dhe plastikës, profesionet me kërkesën më të lartë përfshijnë Operatorët e Makinave të Plastikës (ISCO 8142), Operatorët e Makinave të Paketimit (ISCO 8183), Montuesit (ISCO 82) dhe Operatorët e Makinave të Gome (ISCO 8141). Këto role pritet të përjetojnë një rritje të konsiderueshme të kërkesës

gjatë tre viteve të ardhshme, me rritje të vlerësuar prej 41.21 përqind, 40.55 përqind, 36.81 përqind dhe 34.82 përqind, respektivisht. Kërkesa e lartë për këto profesione nënvizon nevojën në rritje për punëtorë të kualifikuar në proceset e prodhimit dhe paketimit. Operatorët e Makinave të Plastikës (ISCO 8142) dhe Operatorët e Makinave të Paketimit (ISCO 8183) janë të rëndësishëm për sigurimin e linjave të prodhimit efikase, duke kërkuar ekspertizë në

operimin e makinave, aftësi teknike dhe respektimin e standardeve të cilësisë. Operatorët e Makinave të Gome (ISCO 8141) janë thelbësorë për prodhimin e produkteve të cilësisë së lartë prej gome, duke kërkuar përvojë në operimin e makinave dhe kontrollin e cilësisë. Rritja e kërkesës për këto profesione thekson rëndësinë e aftësive teknike dhe efikasitetit operacional në sektorin e gomës dhe plastikës.

Tabela 20. Profesionet me kërkesë të lartë

Kodet	Profesionet	% e firmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Rritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Kona e aftësisë të plotë (muaj)	Shkathtësitë e duhura për profesionin
8142	Operatorët e makinerisë së produkteve të plastikës	95	41.21	12	Vendosja në punë e makinave për plastikë; Aftësi në veshje me plastik të materialeve; Monitorim i procesit të prodhimit
8183	Operatorët e makinave për paketimin, ambalazhimin dhe etiketimin	25	40.55	10	Operimi i makinave të paketimit; Ambalazhimi dhe etiketimi; Operim i makinave të paketimit; Njohuri në ambalazhim
8141	Operatorët e makinerive të produkteve të gomës	42.5	34.82	10	Operimi i makinerisë së gomës; Prodhimi i produkteve të gomës; Kontrolli i cilësisë
723	Mekanikët dhe riparuesit e makinerisë	2.5	31.77	8	Riparimi i makinerive; Të ketë njohuri për elektriken; të ketë njohuri për funksionimin e motorëve

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Profesione me rritje të moderuar të kërkesës në sektorin e gomës dhe plastikës përfshijnë Punonjësit e Riparimit dhe Mirëmbajtjes së Makinave (ISCO 723), Operatorët e Makinave të Plastikës (ISCO 2141), Menaxherët e Prodhimit (ISCO 1321), Profesionalët e Shitjeve dhe Marketingut (ISCO 243), Mbledhësit e Mbeturave dhe Punonjësit Elementarë (ISCO 96), Inxhinierët Industrialë (ISCO 8142) dhe Teknikët e Inxhinierisë Mekanike (ISCO 3115). Këto role priten të shohin një rritje të kërkesës që varion nga 21.9 përqind deri në 31.77 përqind gjatë tre viteve të ardhshme. Punonjësit e Riparimit dhe Mirëmbajtjes së Makinave (ISCO 723) janë thelbësorë për ruajtjen e efikasitetit operacional, duke kërkuar aftësi në riparimin e makinave, ekspertizë teknike dhe zgjidhjen e problemeve. Operatorët e Makinave të Plastikës (ISCO 2141) duhet të sigurojnë kontrollin e

cilësisë dhe saktësinë teknike në operacionet e tyre. Menaxherët e Prodhimit (ISCO 1321) mbikëqyrin të gjithë procesin e prodhimit, duke u fokusuar në përmirësimin e proceseve dhe sigurimin e cilësisë. Profesionalët e Shitjeve dhe Marketingut (ISCO 243) janë jetikë për nxitjen e rritjes së biznesit, duke kërkuar strategji të forta marketingu dhe aftësi për menaxhimin e marrëdhënieve me klientët. Mbledhësit e Mbeturave dhe Punonjësit Elementarë (ISCO 96) luajnë një rol të rëndësishëm në ruajtjen e pastërtisë dhe standardeve mjedisore. Inxhinierët Industrialë (ISCO 8142) dhe Teknikët e Inxhinierisë Mekanike (ISCO 3115) janë kritikë për projektimin dhe mirëmbajtjen e sistemeve efikase të prodhimit. Kërkesa e qëndrueshme për këto profesione thekson nevojën për një përzierje të balancuar të aftësive teknike, menaxheriale dhe operacionale në sektor.

Tabela 21. Profesionet me kërkesë të moderuar

Kodet	Profesionet	% e firmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Kritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Koha e aftësisimit të plotë (muaj)	Shkathtësitë e duhura për profesionin
2141	Operatorët e makinerisë së produkteve të plastikës	15	25.02	8	Operimi i makinerisë së plastikës; Kontrolli i cilësisë; Aftësi në testim dhe specifikim të punës; Aftësi në impiante të plastikës;
1321	Menaxherët e prodhimit	45	24.66	12	Menaxhimi i prodhimit; Përmirësimi i proceseve; Kontrolli i cilësisë
243	Profesionistët e shitjes, marketingut, dhe marrëdhënieve me publikun	10	24.06	9	Marketingu; Strategjia e shitjeve; Marrëdhëniet me publikun; Njohuri në analiza të tregut; Realizimi i reklamave; Menaxhimi i marrëdhënieve me klientë
96	Mbledhësit e mbeturinave dhe punëtorët e tjerë elementar	12.5	23.06	6	Mbledhja e mbeturinave; Të dallojnë mbeturinat e recikuleshme me ato të parecikuleshme
8142	Inxhinierët industrial dhe të prodhimit	10	21.9	12	Vendosja në punë e makinave për plastikë; aftësi në veshje me plastikë të materialve; monitorim i procesit të prodhimit
3115	Teknikët e inxhinierisë mekanike	20	21.81	9	Riparimi dhe mirëmbajtja e makinave; Operim me kompjuter për të vënë në punë pajisjet; Diagnostikimi mekanik dhe elektrik

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Profesionet me rritjen më të ulët të kërkesës në sektorin e gomës dhe plastikës përfshijnë Pastruesit dhe Ndhmësit (ISCO 91), Menaxherët Financiarë (ISCO 1211), Menaxherët Ekzekutivë (ISCO 112), Menaxherët e Shitjeve dhe Marketingut (ISCO 1221), Profesionalët Administrativë (ISCO 242) dhe Profesionalët e Financës (ISCO 241). Këto role pritet të shohin norma të rritjes midis 14.02 përqind dhe 19.07 përqind gjatë tre viteve të ardhshme. Pastruesit dhe Ndhmësit (ISCO 91) janë thelbësorë për ruajtjen e higjienës dhe sigurisë në vendin e punës, duke kërkuar aftësi praktike për pastrim dhe vëmendje ndaj detajeve. Menaxherët Financiarë (ISCO 1211) dhe Profesionalët e Financës (ISCO 241) luajnë një rol kritik në planifikimin financiar,

kontabilitetin dhe analizën, duke siguruar shëndetin financiar të organizatës Menaxherët Ekzekutivë (ISCO 112) dhe Menaxherët e Shitjeve dhe Marketingut (ISCO 1221) janë përgjegjës për planifikimin strategjik, udhëheqjen dhe nxitjen e rritjes së biznesit. Profesionalët Administrativë (ISCO 242) mbështesin funksione të ndryshme të biznesit përmes menaxhimit efektiv të zyrës dhe aftësive të komunikimit. Pavarësisht rritjes së ulët të parashikuar të kërkesës, këto role mbeten jetike për funksionimin e përgjithshëm dhe drejtimin strategjik të sektorit. Norma e qëndrueshme por më e ulët e rritjes reflekton nevojën e vazhdueshme për këto profesione, ndërsa tregon se kërkesa është më e qëndrueshme krahasuar me kategoritë me kërkesë të lartë dhe të moderuar.

Tabela 22. Profesionet me kërkesë më të ulët

Kodet	Profesionet	% e nirmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Kritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Kona e aftësimin të plotë (muaj)	Shkathtësitë e duhura për profesionin
1211	Menaxherë financiar	30	18.45	12	Menaxhimi financiar; Kontabiliteti; Aftësi analitike
112	Drejtorët menaxhues dhe shefat ekzekutiv	92.5	16.62	12	Udhëheqje; Planifikimi strategjik; Aftësi financiare
1221	Menaxherët e shitjes dhe marketingut	10	15.8	9	Menaxhimi i shitjeve; Strategjia e marketingut; Marrëdhëniet me klientët
242	Profesionistët e administrimit	95	14.47	6	Aftësi administrative; Menaxhimi i zyrës; Aftësi komunikimi
241	Profesionistët e financave	2.5	14.02	6	Financat; Kontabiliteti; Aftësi analitike
91	Pastruesit dhe ndihmësit	7.5	19.07	3	Pastrim; Aftësi praktike; Shkathtësi manuale
1211	Menaxherët financiar	30	18.45	12	Menaxhimi financiar; Kontabiliteti; Aftësi analitike

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Tabela për sektorin e gomës dhe plastikës përfshin një kolonë shtesë që detajon kohën e vlerësuar të nevojshme për punëtorët për të arritur kompetencën e plotë në rolet e tyre përkatëse. Ky informacion ofron njohuri të vlefshme për kohëzgjatjen e nevojshme për të fituar aftësitë thelbësore dhe për t'u bërë të aftë në këto profesione. Kjo gjithashtu ndihmon edhe në dizajnimin e programe të arsimit dhe kurseve për trajnime. Për shembull, Operatorët e Makinave të Plastikës (ISCO 8142) dhe Inxhinierët Industrialë (ISCO 8142) kanë nevojë për afërsisht 12 muaj për të arritur kompetencën e plotë. Këto role kërkojnë një kuptim gjithëpërfshirës të proceseve industriale, operimit të makinerive dhe kontrollit të cilësisë, duke kërkuar një periudhë më të gjatë trajnimi.

Operatorët e Makinave të Paketimit (ISCO 8183) dhe Operatorët e Makinave të Gome (ISCO 8141) janë vlerësuar të kenë nevojë për rreth 10 muaj për t'u bërë plotësisht kompetentë, duke reflektuar aftësitë teknike dhe ekspertizën operative të nevojshme. Pastruesit dhe Ndhimësit (ISCO 91) kanë nevojë për vetëm 3 muaj për të arritur kompetencën e plotë për shkak të natyrës praktike të detyrave të tyre.

Menaxherët Financiarë (ISCO 1211) dhe Menaxherët Ekzekutivë (ISCO 112) zakonisht kanë nevojë për 12 muaj për të arritur kompetencën e plotë, duke marrë parasysh planifikimin strategjik, menaxhimin financiar dhe aftësitë e udhëheqjes. Përveç profesione të lartpërmendura të cilat ekzistojnë në bizneset në Kosovë, profesionet e ardhshme në prodhimin e produkteve prej gome dhe plastike do të jenë të orientuara drejt inovacionit dhe qëndrueshmërisë, duke përfshirë role si profesionist i polimerit, inxhinier i paketimit të qëndrueshëm, dhe specialist i riciklimit.

Profesionistët e polimerit duhet të kenë aftësi në njohjen dhe strukturën e polimerave dhe të zhvillojnë analiza laboratorike të dizajnuara për të reduktuar ndikimin mjedisor Inxhinierët e paketimit të qëndrueshëm do të krijojnë zgjidhje paketimi që minimizojnë përdorimin e materialeve plastike të një përdorshme dhe maksimizojnë përdorimin e materialeve të ricikluar Specialistët e riciklimit do të fokusohen në përmirësimin e proceseve të mbledhjes, ndarjes dhe ripërdorimit të produkteve prej gome dhe plastike, duke zhvilluar teknologji të reja që rrisin efikasitetin e riciklimit dhe zvogëlojnë mbetjet në deponi.

Tabela 23. Profesionet e ardhshme në prodhimin e produkteve prej gome dhe plastike

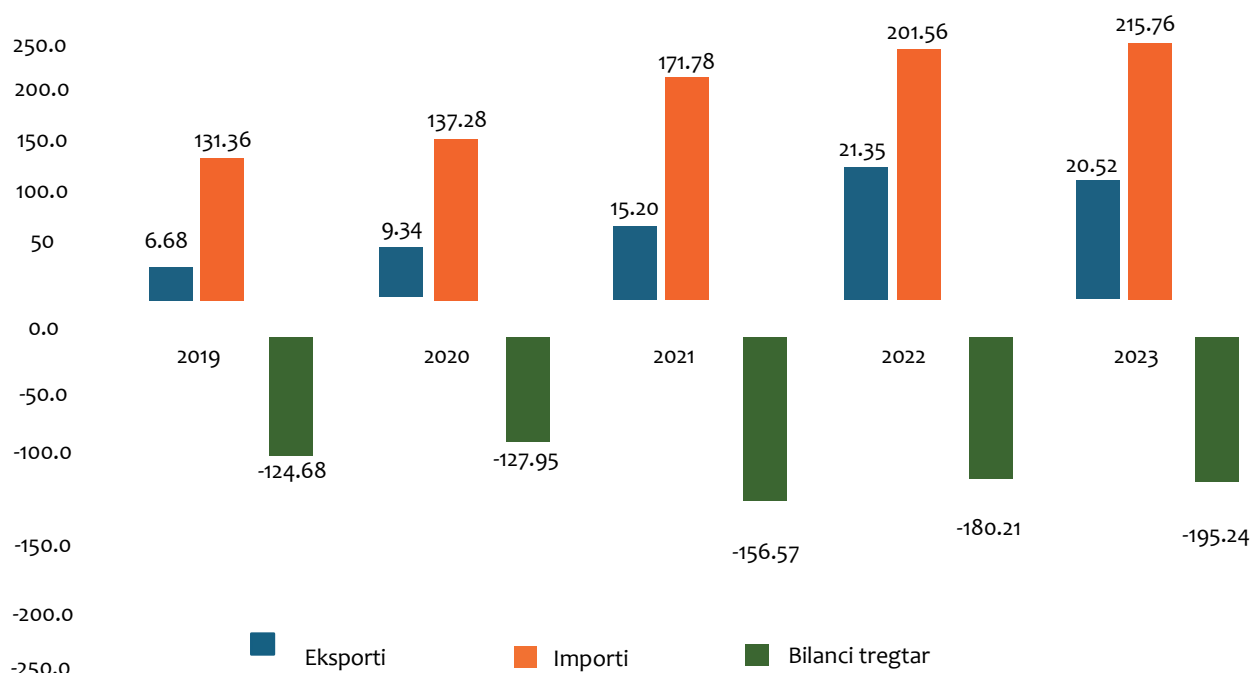
NACE Rev 2 Code	Kodi ISCO 08	Profesioni	Niveli i kërkuar i edukimit	Shkathtësitë e duhura për profesionin
22	2113	Profesionist i polimerit	Niveli Baçelor/IAAP	<ul style="list-style-type: none"> - Ekspertizë në strukturën, sintaksën dhe karakteristikat e polimerëve - Ekspertizë në përdorimin e pajisjeve laboratorike për të analizuar materialet polimerike - Aftësia për të kryer teste të ndryshme për të vlerësuar cilësinë, performancën dhe qëndrueshmërinë
22	2141	Inxhinier i paketimit të qëndrueshëm	Niveli Baçelor/ Niveli Master	<ul style="list-style-type: none"> - Aftësia për të zhvilluar dhe projektuar ambalazhe që janë funksionale, tërheqëse dhe të përshtatshme për produktet. - Njohuri në llojet e materialeve të përdorura në paketim - Aftësia për të integruar parimet e qëndrueshmërisë në dizajnin e paketimit
22	N/A	Specialist i riciklimit	Niveli Baçelor	<ul style="list-style-type: none"> - Ekspertizë në teknikat dhe metodologjitë e riciklimit - Njohuri mbi ligjet dhe standardet që lidhen me riciklimin dhe menaxhimin e mbeturinave - Aftësia për të komunikuar efektivisht me ekipet, palët e interesuara dhe publikun

INDUSTRIA E PRODUKTEVE MINERALE JO METALIKE

Produktet minerale jo metalike në Kosovë janë shumë pak të studiuara ndërsa të dhënat nga burimet zyrtare lidhur me këtë sektor janë poashtu të mangëta dhe shpesh edhe jo të sakta. Ky sektor përfshin prodhimin e qelqit dhe produkteve të qelqit (p.sh. qelqi i sheshtë, qelqi i zbrazët, fibrat, enë qelqi teknike etj.), produktet qeramike, pllakat dhe produktet e argjilës së pjekur, dhe çimentos, nga lëndët e para deri te produktet e gatshme. Në bazë të të dhënave zyrtare të ATK-së, në vitin 2023 në këtë sektor figurojnë të jenë aktive 609 biznese të cilat gjatë po këtij viti kishin të punësuar 5,663 punëtorë. Mirëpo, një analizë më e thelluar e të

dhënave tregon që nga të dhënat e Administratës Tatimore të Kosovës në kuadër të këtij sektori figurojnë edhe biznese që prodhojnë produkte të ndryshme në sektorin e ndërtimitarisë të cilat nuk hyjnë në kategoritë e mësipërme. Sa i përket të dhënave të tregtisë, eksportet nga ndërmarrjet aktive në kategoritë e mësipërme në dy vitet e fundit ishin mbi 20 milionë euro në vit ndërsa importet ishin dhjetë herë më shumë duke krijuar kështu një deficit të lartë në këtë sektor (figura 17). Ky deficit ndoshta edhe shpërfaq potencialin e madh që ka ky sektor në përmbushjen e kërkesës vendore fillimisht por edhe rritjes së prezencës në tregjet e eksportit.

Figura 17. Shkëmbimet tregtare në industrinë e produkteve minerale jo metalike (miliona euro)



Burimi: Doganat e Kosovës (2024)

Profesioni me kërkesë të lartë në sektorin e mineraleve jometalike është Punonjësit e Fletëve të Metaleve, Përgatitësit e Strukturave Metalike dhe Punonjësit e Ngjashëm (ISCO 721), Ky rol tregojn normë të parashikuara të rritjes prej

42.63 përqind, gjatë tre viteve të ardhshme.

Këto pozicione janë thelbësore për detyrat që përfshijnë punime metalike, operimin e automjeteve dhe punën e montimit. Koha e vlerësuar për të arritur kompetencën e plotë për këto profesione me kërkesë të lartë zakonisht varion nga 8 deri në 12 muaj, për shkak të aftësive teknike dhe përvojës praktike të nevojshme.

Tabela 24. Profesionet me kërkesë të lartë

Kodet	Profesionet	% e firmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Kritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Koha e aftësimi të plotë (muaj)	Shkathësitë e duhura për profesionin
721	Punonjësit me fletë metalike dhe metal strukturor dhe saldues dhe punëtor të ngjashëm	82.8	42.63	12	Aftësi për prerjen, formimin dhe përpunimin e metaleve; Njohja e teknikave për saldim; Aftësi për të kuptuar skicat që kërkohen dhe zbatimin e tyre në operacionet e nevojshme; Njohja e standardeve dhe përafërimi i produkteve me to; Të minimizoj rreziqet përmes aplikimit të protokollit të sigurisë

Burimi: Doganat e Kosovës (2024)

Profesionet me kërkesë të moderuar (rritja e parashikuar midis 20 dhe 30 përqind)

Menaxherët e shitjes dhe marketingut (1221) janë shumë të kërkuar, me një rritje të parashikuar prej 29.43 përqind gjatë tre viteve të ardhshme. Aktualisht, 10.3 përqind e firmave kanë punëtorë në këtë profesion, dhe koha e aftësimi të plotë është 10 muaj. Mekanikët dhe riparuesit e makinerisë (723) gjithashtu tregojnë një rritje të lartë të kërkesës prej 29.16 përqind, me një prani në 13.8 përqind të firmave dhe një kohë aftësimi prej 10 muajsh. Menaxherët e shërbimeve në teknologjinë e

informimit dhe komunikimit (133) kanë një rritje të parashikuar prej 22.02 përqind, janë të pranishëm në 3.4 përqind të firmave dhe kërkojnë 12 muaj për aftësim të plotë. Teknikët e minierave dhe metalurgjisë (3117) kanë një rritje të parashikuar prej 21.51 përqind, me një prani në 20 përqind të firmave dhe një kohë aftësimi prej 12 muajsh. Menaxherët financiar (1211) tregojnë një rritje të kërkesës prej 20.87 përqind, janë të pranishëm në 34.5 përqind të firmave dhe kërkojnë 10 muaj për aftësim të plotë.

Tabela 25. Profesionet me kërkesë të moderuar

Kodet	Profesionet	% e firmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Kritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Koha e aftësimi të plotë (muaj)	Shkathësitë e duhura për profesionin
1221	Menaxherët e shitjes dhe marketingut	10.3	29.43	10	Njohuri mbi ekonomi; Aftësi menaxheriale; Komunikues; Komunikim me gjuhët e huaja
723	Mekanikët dhe riparuesit e makinerisë	13.8	29.16	10	Të jete në gjendje të bëj identifikimin dhe diagnostifikimin e problemeve teknike' Njohuri mbi proceset specifike të prodhimit; Riparimi dhe mirëmbajtja e makinerive; Aftësi mbi zbatimin e procedurave të sigurisë

133	Menaxherët e shërbimeve në teknologjinë e informimit dhe komunikimit	3.4	22.02	12	Aftësi menaxheriale Njohuri mbi sistemet e fundit të TIK Aftësi komunikuese Të administroj rrjetat, serverat, bazat e të dhënave
-----	--	-----	-------	----	---

3117	Teknikët e minierave dhe metalurgjisë	20.7	21.51	12	NNjohuri mbi operacionet e germimit, prerjes, përpunimit, dhe rafinimit të mineraleve; Aftësi për të operuar makinat dhe pajisjet e specializuara si konvixionet, trituruesit dhe instalacionet e rafinimit të mineraleve; Njohuri të përgjithshme inxhinierike
1211	Menaxherët financiar	34.5	20.87	10	Njohje në fushën e financave; Aftësi për përdorimin e softuerë të kontabilitetit; Njohje e Excellit; Certificate të SKAK-ut

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Profesione me kërkesë më të ulët përfshijnë Punonjësit e Minierave, Ndërtimit, Prodhimit dhe Transportit (ISCO 93), Oficerët e Përgjithshëm Administrativ (ISCO 411), Pastruesit dhe Ndihmësit (ISCO 91), Menaxherët e Prodhimit (ISCO 1321), Teknikët e Kontrollit të Procesit (ISCO 3139), Kryeshefat Ekzekutivë (ISCO 112), Menaxherët e Burimeve Njerëzore (ISCO 1212), Menaxherët e

Furnizimit, Distribuimit dhe të Ngjashëm (ISCO 1324), Mbikëqyrësit e Prodhimit (ISCO 3122) dhe Profesionalët Administrativë (ISCO 242). Këto role kanë norma të parashikuara të rritjes nën 20 përqind gjatë tre viteve të ardhshme. Koha për të arritur kompetencën e plotë për këto profesione zakonisht varion nga 6 deri në 12 muaj.

Tabela 26. Profesionet me kërkesë më të ulët

Kodet	Profesionet	% e firmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Kritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Koha e aftësimin të plotë (muaj)	Shkathtësitë e duhura për profesionin
93	Punonjësit në minierë, ndërtim, prodhim dhe transport	44.8	20.3	12	Aftësi fizike dhe rezistence; Aftësi për të përdorë makineritë për ekskavatorët, gurëve; Kontrollim i cilësisë së produkteve të nxjerra; Klasifikimi, ngarkimi, shkarkimi dhe ruatja e materialeve
411	Zyrtarët e përgjithshëm administrativ	27.6	19.83	10	Aftësi organizative; Aftësi komunikuese Njohja e gjuhës së huaj
1321	Menaxherët e prodhimit	24.1	19.19	12	Aftësi menaxheriale Aftësi komunikuese me punëtorët ; Njohuri mbi proceset e prodhimit; Njohuritë mbi makineritë Kuptimi i vetive fizike dhe kimike të materialeve minerale
1324	Menaxherët e furnizimit, distribuicionit dhe çështjeve të ngjashme	3.4	15.99	10	Planifikimi, ekzekutimi dhe mbikëqyrja e procesit të gjithë zingjirit furnizues; Menaxhimi stokut; Aftësi për të planifikuar dhe optimizuar proceset logjistike; Aftësi komunikuese

3122	Mbikëqyrësit e prodhimit	37.9	12.92	10	Aftësi për organizimin e procesit të prodhimit; Mbikëqyrës i stafit; Aftësi komunikimi; Njohuri mbi proceset e prodhimit të minera- leve jo metalike; Teknikat e prerjes dhe formimit
------	--------------------------	------	-------	----	--

Inxhinierët e materialeve jo-metalike do të jenë shumë të nevojshëm në këtë industri në vitet e ardhshme. Ekspertiza e tyre kryesisht duhet të fokusohet në optimizimin e proceseve për të vlerësuar ndikimin në mjedis dhe përdorimin e teknikave të avancuara mikroskopike dhe dhe analizat

termike. Inxhinierët qëndrueshmërisë do të sigurojnë që proceset e nxjerrjes dhe përpunimit të materialeve të jenë të qëndrueshme dhe në përputhje me rregulloret mjedisore. duke minimizuar ndikimin negativ në mjedis dhe duke promovuar ekonominë qarkore.

Tabela 27. Profesionet e ardhshme në prodhimi i produkteve minerale jo-metalike

NACE Rev 2 Code	Kodi ISCO 08	Profesioni	Niveli i kërkuar i edukimit	Shkathësitë e duhura për profesionin
23	2149	Inxhinier i materialeve jo-metalike	Niveli Baçelor	<ul style="list-style-type: none"> - Ekspertizë në karakteristikat dhe përdorimet e materialeve jo-metalike - Optimizimi i proceseve - Aftësia për të vlerësuar ndikimin mjedisor të materialeve jo-metalike - Ekspertizë në përdorimin e teknikave të avancuara si mikroskopi elektronike, spektroskopia, dhe analizat termike
23	N/A	Inxhinier i qëndrueshmërisë	Niveli Baçelor/ Niveli Master	<ul style="list-style-type: none"> - Njohuri të thella mbi llojet e materialeve dhe karakteristikat e tyre - Kuptimi dhe zbatimi i rregullave dhe standardeve që lidhen me mbrojtjen e mjedisit - Aftësia për të promovuar dhe implementuar praktika dhe strategji të qëndrueshme për të minimizuar ndikimet mjedisore

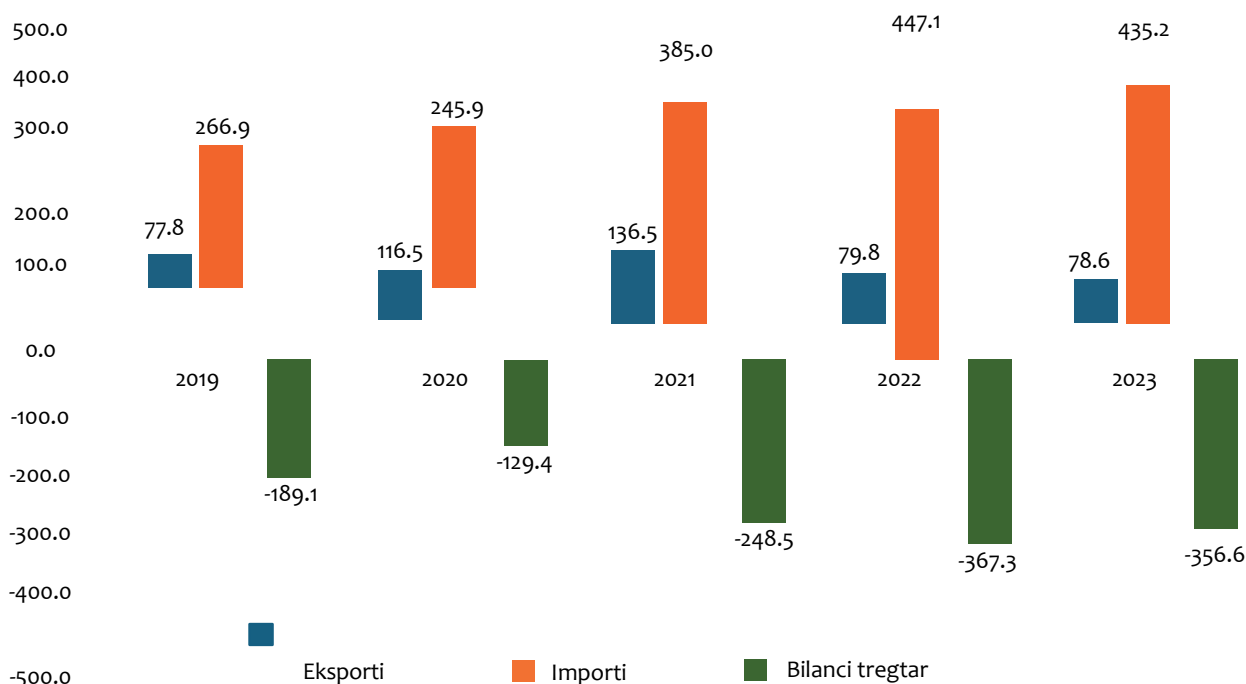
INDUSTRIA E PËRPUNIMIT TË METALEVE BAZË DHE PRODUKTEVE METALIKE TË FABRIKUARA

Industria e përpunimit të metaleve bazë dhe produkteve metalike të fabrikuara

Edhe pse sektori i përpunimit të metaleve ka pasur një zhvillim pozitiv në vitet e fundit, ai mbetet ende në një gjendje relativisht të brishtë. Ky sektor është duke përjetuar një transformim të dukshëm, ndërsa modelet e zinxhirëve globalë të vlerës, që përfshijnë shumë ndërmarrje vendore, janë në ndryshim (MINT & GIZ, 2023c).¹⁷ Numri i përgjithshëm i bizneseve aktive në përpunimin e metalit vitin e kaluar ishte 843 ndërsa numri i të punësuarve 4,588. Pavarësisht që cilësohet si një sektor ende në rritje, gjatë vitit 2023 ishin eksportuar mallra me vlerë prej rreth 79 milionë euro, bazuar në të dhënat e marra nga Doganat e Kosovës (figura 18). Megjithatë, edhe ky sektor përballlet me sfida të ndryshme që pengojnë eksplo-

atimin e potencialit që ka. Shumica e produkteve dhe pjesëve të prodhuara në këtë sektor kanë vlerë të shtuar të kufizuar, duke ndikuar në potencialin e tyre për të kontribuar në ekonominë kombëtare në mënyrë më të theksuar. Në anën tjetër, një nga përparësitë kryesore konkurruese të këtij sektori është cilësia dhe çmimi i produkteve dhe pjesëve të prodhuara. Këto aspekte e bëjnë industrinë e përpunimit të metalit në Kosovë tërheqëse për tregjet ndërkombëtare. Në të njëjtën kohë, sektori është shumë i varur nga trendet ndërkombëtare dhe kërkesat e jashtme, gjë që mund të ndikojë në stabilitetin dhe qëndrueshmërinë e tij afatgjatë.

Figura 18. Shkëmbimet tregtare në industrinë e metaleve bazë dhe përpunimit të metaleve (miliona euro)



Burimi: Doganat e Kosovës (2024)

Ky sektor në Kosovë ofron një shumëllojshmëri të produkteve, duke përmbushur kërkesat e ndryshme të tregut. Kjo shumëllojshmëri i jep sektorit një avantazh në konkurrencën globale, duke qenë në gjendje të përshtatet me ndryshimet dhe kërkesat e tregut. Mirëpo, një nga sfidat kryesore me të cilat përballlet ky sektor është mungesa e punëtorëve të

kualifikuar (MINT & GIZ, 2023c).

Kjo mungesë mund të ndikojë negativisht në kapacitetin e industrisë për të përmbushur kërkesat në treg dhe për të mbajtur cilësinë e produkteve në nivelet e kërkuara nga tregjet ndërkombëtare.

Pavarësisht këtyre sfidave, prodhimi i metaleve në Kosovë përfaqëson një sektor me mundësi të mira për rritje dhe zhvillim, veçanërisht në aspektin e eksportit.

¹⁷ Analiza e Zingjirit të Vlerës së Përpunimit të Metaleve në Kosovë

<https://mint.rks-gov.net/desk/inc/media/905AE2CF-3CF3-4EE8-9A5A-833198A36CDA.pdf>

Në sektorin e përpunimit të metaleve, profesio- net me kërkesën më të lartë përfshijnë Kovaçët, Veglëpunuesit dhe Punonjësit e Ngjashëm (ISCO 722), Punonjësit e Fletëve të Metaleve, Përgatitësit e Strukturave Metalike dhe Punonjësit e Ngjashëm (ISCO 721) dhe Punonjësit e Impianteve të Përpunimit dhe Përfundimit të Metaleve (ISCO 812). Këto profesione pritet të shohin një rritje të kon- siderueshme të kërkesës gjatë tre viteve të ar-

dshme, me rritje të parashikuara prej 36.48 përqind, 36.31 përqind dhe 35.03 përqind, përkatësisht. Këto role janë kritike në prodhimin dhe përfundimin e pro- dukteve metalike, duke kërkuar aftësi në farkatari, veglëpunim, punë me fletë metalike dhe kontroll të cilësisë. Koha e vlerësuar për të arritur kompetencën e plotë për këto profesione me kërkesë të lartë var- ion nga 9 deri në 12 muaj, duke reflektuar aftësitë teknike dhe saktësinë e nevojshme në këto fusha.

Tabela 28. Profesionet me kërkesë të lartë

Kodet	Profesionet	% e nirmave qe kanë punëtorë në këtë profesion	Kritja e parasni-kuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Koha e aftësimin të plotë (muaj)	Shkathtësitë e duhura për profesionin
722	Farkëtarët, prodhuesit e mjeteve dhe punonjësit e profesioneve të ndërlidhura	2.5	36.48	12	Farkëtar; Prodhimi i mjeteve; Axhustator (përpunim metal) Aftësi teknike
721	Punonjësit me fletë metalike dhe metal strukturor dhe saldues dhe punëtor të ngjashëm	97.5	36.31	10	Puna me fletë metalike; Salduesi; Punë me dorë; Inspektim i saldimit; Axhustator (përpunim metal)
812	Punëtorët e fabrikës për përpunimin dhe finalizimin e metalit	92.5	35.03	9	Përpunimi i metaleve; Finalizimi i produkteve; Saldimi; Kontrolli i cilësisë

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Profesionet me rritje të moderuar të kërkesës në sektorin e përpunimit të metaleve përfshijnë Menaxherët Financiarë (ISCO 1211), Menaxherët Ekzekutivë (ISCO 112), Menaxherët e Prodhimit (ISCO 1321)). Këto role pritet të kenë një rritje midis 20.49 përqind dhe 24.84 përqind gjatë tre viteve të ardhshme. Këto pozicione menaxheriale janë thelbësore për

mbikëqyrjen e planifikimit financiar, drejtimit strate- gjik, proceseve të prodhimit dhe administratës së bi- znesit. Koha për të arritur kompetencën e plotë për këto profesione është përgjithësisht rreth 12 muaj, duke reflektuar nevojën për njohuri të gjera në me- naxhim, planifikim strategjik dhe analizë financiare.

Tabela 29. Profesionet me kërkesë të moderuar

Kodet	Profesionet	% e firmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Kritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Shkathësitë e duhura për profesionin	Koha e aftësimin të plotë (muaj)
1211	Menaxherët financiar	7.5	24.84	Njohje në fushën e financave; Aftësi për përdorimin e softuerëve të kontabilitetit; Njohje e Excellit; Certifikate të SKAK; Aftësi prezantuese	12
112	Drejtorët menaxhues dhe shefat ekzekutiv	92.5	24.58	Aftësi menaxhimi, planifikimi dhe organizimi i punës; Aftësi komunikuese; Aftësi për vendimmarrje; Menaxhim i kohës; Njohje te tregut; Komunikim në gjuhët e huaja	12
1321	Menaxherët e prodhimit	10	22.57	Aftësi menaxhimi, planifikimi dhe organizimi i punës; Aftësi komunikuese; Aftësi për vendimmarrje; Kontrolli i cilësisë	12

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Profesionet me rritjen më të ulët të kërkesës në sektorin e përpunimit të metaleve përfshijnë Teknikët e Inxhinierisë Mekanike (ISCO 3115), Kontrollorët e Procesit të Prodhimit të Metaleve (ISCO 3135) dhe Teknikët Mekanikë (ISCO 3118). Këto role pritet të kenë norma të rritjes midis 12.68 përqind dhe 18.04 përqind gjatë tre viteve të ardhshme.

Këto pozicione teknike janë jetike për mirëmbajtjen dhe riparimin e makinerive, kontrollin e proceseve të prodhimit dhe sigurimin e efikasitetit operativ. Koha për të arritur kompetencën e plotë për këto role është zakonisht nga 10 deri në 12 muaj, duke treguar ekspertizën teknike dhe aftësitë për zgjidhjen e problemeve që kërkohen.

Tabela 30. Profesionet me kërkesë më të ulët

Kodet	Profesionet	% e firmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Kritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Shkathësitë e duhura për profesionin	Koha e aftësimin të plotë (muaj)
1211	Teknikët e inxhinierisë mekanike	10	18.04	Inxhinieria mekanike; Aftësi teknike; Riparimi dhe mirëmbajtja	12
112	Kontrollor të procesit të prodhimit të metalit	27.5	17.35	Kontrolli i procesit të prodhimit; Aftësi teknike; Zgjidhja e problemeve	10
1321	Teknikët e mekanikës	30	12.68	Mekanika; Aftësi teknike; Dizajn i konstruksoinit të metalit; Riparimi dhe mirëmbajtja	12

Koha për të arritur kompetencën e plotë varion nëpër profesione të ndryshme brenda sektorit të përpunimit të metaleve. Profesionet me kërkesë të lartë, si farkëtarët dhe punonjësit e fletëve të metaleve, kërkojnë afërsisht 12 muaj për të arritur kompetencën e plotë për shkak të aftësive teknike të specializuara që janë të nevojshme. Roli menaxherial me kërkesë të moderuar gjithashtu kërkon zakonisht 12 muaj trajnimi për të zhvilluar aftësitë e nevojshme strategjike dhe menaxhimin financiar. Profesionet teknike me kërkesë më të ulët, ndërsa ende kërkojnë trajnim të konsiderueshëm, zakonisht arrijnë kompetencën e plotë brenda 10 deri në 12 muaj, duke reflektuar aftësitë teknike komplekse dhe aftësitë për zgjidhjen e problemeve të nevojshme në këto pozicione. Ky informacion i detajuar është thelbësor për

projektimin e programeve efektive të trajnimit për të siguruar që fuqia punëtore të jetë e përgatitur mjaftueshëm për të përmbushur kërkesat e sektorit të përpunimit të metaleve. Inxhinierët metalurgjik përveç njohjes së strukturës dhe vetive të metaleve ata duhet të kenë edhe aftësi në përdorimin e teknikave për të interpretuar rezultatet e testeve metalurgjike, atyre ju kërkohet një diplomë e nivelit bachelor. Nga ana tjetër teknikët e dredhjes së metaleve edhe pse si profesione janë aktuale në treg ata do të jenë të nevojshëm edhe në vitet e ardhshme por duke rritur aftësitë dhe kreativitetin e tyre. Në të ardhmen do të jetë shumë i dobishëm një profesion që lidhet me 3D printer i cili do të jetë përgjegjës për krijimin e teknologjive të reja për modeluar dhe dizajnuar produkte.

Tabela 31. Profesionet e ardhshme në prodhimi i metaleve dhe produkteve metalike të fabrikuara

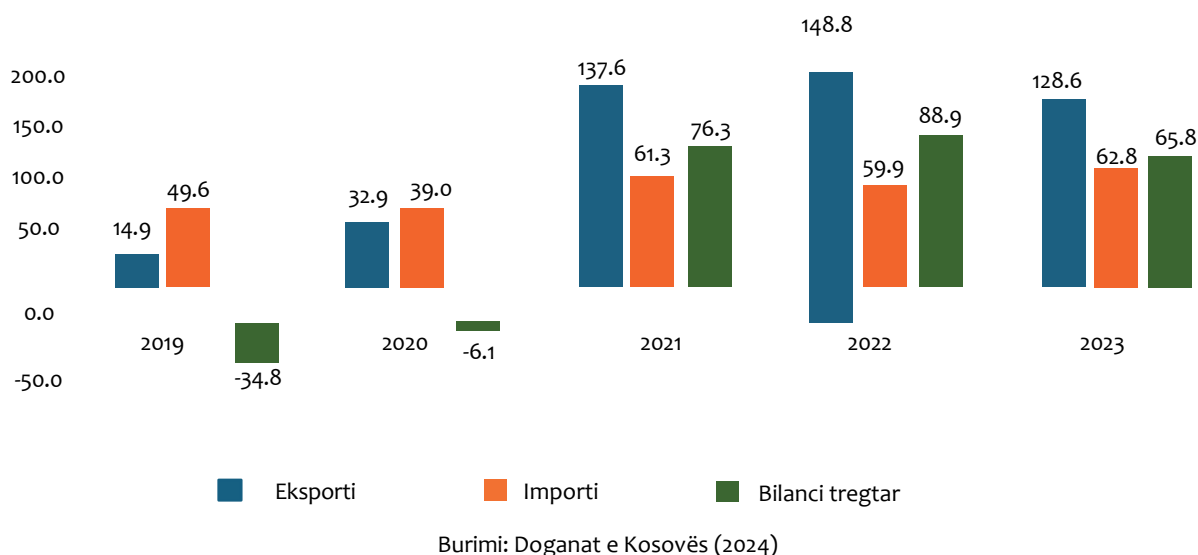
NACE Rev 2 Code	Kodi ISCO 08	Profesioni	Niveli i kërkuar i edukimit	Shkathësitë e duhura për profesionin
24	2146	Inxhinier Metalurgjik	Niveli Baçelor	<ul style="list-style-type: none"> - Njohuri të strukturës dhe vetive të metaleve - Përmirësimin e efikasitetit dhe efektivitetit të proceseve metalurgjike - Përdorimi i teknikave për të kuptuar dhe interpretuar rezultatet e testeve metalurgjike - Monitorimi dhe inspektimi i cilësisë së produkteve metalurgjike
24	8121	Teknik i dredhjes së metaleve	Diplomë e shkollës së mesme/IAAP	<ul style="list-style-type: none"> - Kuptim të proceseve si gjakosja me moldë dhe gjakosja e nxehtë - Shqyrtimin e detajeve të vogla gjatë procesit të dredhjes së metaleve - Inspektimin dhe testimin e produkteve të dredhura - Zgjidhja e problemeve që mund të ndodhin gjatë procesit të dredhjes së metaleve
25	8219	Fabrikues i metaleve	Diplomë e shkollës së mesme/IAAP	<ul style="list-style-type: none"> - Njohuri në metoda si TIG, MIG, dhe saldimit me arc - Kjo aftësi përfshin përdorimin e softuerëve CAD - Njohuritë mbi tiparet dhe përbërjen e materialeve metalike - Aftësi mbi planifikimin, organizimin dhe mbikëqyrjen e projekteve të prodhimit të metaleve.
25	7223	Operatorët e makinerive (programimi CNC)	Diplomë e shkollës së mesme/IAAP	<ul style="list-style-type: none"> - Përfshin krijimin dhe modifikimin e kodit për (CNC) - Aftësi në operimin dhe mirëmbajtjen e makinerive CNC - Përdorimin e softuerëve CAD/CAM - Sigurimi që produktet e përpunuara janë të sakta dhe pa defekte - Zgjidhjen e problemeve që mund të ndodhin gjatë operimit të makinerive CNC.
25	7214	Teknik i saldimit	Diplomë e shkollës së mesme/IAAP	<ul style="list-style-type: none"> - Aftësi në përdorimin e teknikave të ndryshme të saldimit. - Shqyrtimin e detajeve të vogla për të siguruar që saldimit janë të sakta dhe në përputhje me specifikimet e projektit. - Garantimi që saldimit përmbushin standardet e cilësisë dhe specifikimet teknike.
25	3115	Specialist i printimit 3D të metaleve	Niveli Baçelor	<ul style="list-style-type: none"> - Përdorimin e teknologjive të printimit 3D - Njohja e proceseve të ndryshme të përpunimit dhe ndërtimit të metalit. - Aftësi në përdorimin e softuerëve CAD/CAM.

INDUSTRIA E PËRPUNIMIT TË MOBILIEVE

Sektori i mobiljeve në Kosovë ka treguar një performancë të jashtëzakonshme, duke qenë i vetmi sektor industrial me bilanc tregtar pozitiv gjatë tre viteve të fundit (figura 19). Kjo arritje është kryesisht falë eksportit të produkteve specifike, ku dyshekët zënë vendin kryesor. Ky fokus i ngushtë në produkte të veçanta ka mundësuar që kompanitë të përqendrohen në përmirësimin e cilësisë dhe në

rritjen e kapaciteteve prodhuese, duke i bërë ato konkurrese në tregun ndërkombëtar. Prodhimi i mobiljeve cilësohet si sektori më intensive në pikëpamje të punësisimit me një numër mesatar prej 8 punëtorësh për ndërmarrje gjatë vitit 2023 ku ishin të regjistruar plot 5532 të punësuar në 712 ndërmarrje (ATK, 2024). Në krahasim me vitin 2022, ky sektor ka pasur një rënie të lehtë me afërsisht rreth 20 milion euro.

Figura 19. Shkëmbimet tregtare në industrinë e përpunimit të mobileve (miliona euro)



Teknologjia e avancuar e prodhimit është një tjetër faktor kyç që ka kontribuar në suksesin e sektorit. Përballë konkurrencës globale, kompanitë kosovare janë detyruar të adoptojnë teknologji të reja dhe të përmirësojnë proceset e tyre prodhuese. Kjo përfshin automatizimin e proceseve, i cili kërkon shkathësi kompjuterike të avancuara nga punëtorët. Për të përmbushur këtë kërkesë, shumë kompani kanë marrë iniciativën për të trajnuar dhe aftësuar punëtorët e tyre. Në disa raste, ky trajnim është realizuar në bashkëpunim me partnerët tregtarë, duke siguruar që standardet ndërkombëtare të jenë të përmbushura. Një prej sfidave që aktualisht përballë sektori është është qarkullimi i lartë i punëtorëve i cili mund të krijojë paqëndrueshmëri dhe të ndikojë negativisht në produktivitetin e përgjithshëm të bizneseve. Ky fenomen krijon vështirësi në ruajtjen e një fuqie punëtore të qëndrueshme dhe të aftë, gjë që mund të ndikojë negativisht në vazhdimësinë dhe cilësinë e prodhimit. Për të adresuar këtë sfidë, është

e rëndësishme që kompanitë të ofrojnë kushte

më të mira pune dhe mundësi për zhvillim profesional, në mënyrë që të rrisin nivelin e mbajtjes së punëtorëve dhe të forcojnë sektorin në tërësi. Në sektorin e mobilieve, profesionet me kërkesë të lartë përfshijnë Trajtuesit e drurit (ISCO 7521), Operatorët e Makinerive dhe Impianteve të Palëvizshme (ISCO 818), Shoferët dhe Operatorët e Makinave të Lëvizshme (ISCO 83), Operatorët e Makinave të Drurit (ISCO 7523) dhe Prodhuesit e Mobilieve dhe Punonjësit e Ngjashëm (ISCO 7522). Këto profesione pritet të përjetojnë norma të rritjes prej 38.91 përqind, 37.61 përqind, 36.48 përqind, 36.3 përqind dhe 35.92 përqind, përkatësisht, gjatë tre viteve të ardhshme. Këto role janë thelbësore për funksione të ndryshme në industrinë e drurit dhe mobilieve, duke përfshirë trajtimin e drurit, operimin e makinerive dhe prodhimin e mobilieve. Koha për të arritur kompetencën e plotë për këto profesione me kërkesë të lartë zakonisht varion nga 8 deri në 12 muaj.

Tabela 32. Profesionet me kërkesë të lartë

Kodet	Profesionet	% e firmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Kritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Kona e aftësimin të plotë (muaj)	Shkathësitë e duhura për profesionin
7521	Trajtuesit e drurit	50	38.91	10	Të njoh mirë cilësitë e drurit; Të dijnë të përdorin sharrën; Operimi i pajisjeve për trajtimin e drurit; Njohja e mirë kimikateve që përdoren për trajtimin e drurit
818	Operatorët e makinerive tjera të palëvizshme dhe makinave	46.9	37.61	12	Njohja e programeve të makinerive Operimi i makinerive; Të di të lexoj dhe interpretoj manualin teknik; Identifikimi i problemeve teknike dhe zgjidhja e tyre
7523	Punëtorët për vendosjen dhe operimin e mjeteve të makinave për punimin e drurit	50	36.3	12	Aftësi montimi; Operimi i makinerive të drurit; Përdorimi i mjeteve prerëse; Leximi i vizatimeve teknike dhe skicave
7522	Mobilierët dhe punëtorët e ngjashëm	96.9	35.92	8	Projektues i mobilieve me softuerin CAD Aftësi montimi; Kontrolli dhe sigurimi i cilësisë; Mirëmbajtja dhe operimi i makinerive;

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Profesione me kërkesë të moderuar përfshijnë Menaxherët e Prodhimit (ISCO 1321), Punuesit e Drurit, Prodhuesit e Mobilieve dhe Profesionet e Ngjashme (ISCO 752), Montuesit (ISCO 82), Profesionalët e Shitjeve, Marketingut dhe Marrëdhënieve me Publikun (ISCO 243) dhe Mbikëqyrësit e Prodhimit (ISCO 3122). Këto role kanë norma të parashikuara të rritjes

që variojnë nga 27.01 përqind deri në 30.95 përqind. Koha për të arritur kompetencën e plotë për këto role zakonisht varion nga 8 deri në 12 muaj, duke reflektuar nevojën për aftësi specifike dhe përvojë praktike në fusha të ndryshme, përfshirë menaxhimin e prodhimit, përpunimin e drurit, montimin, marketingun dhe mbikëqyrjen e proceseve të prodhimit.

Tabela 33. Profesionet me kërkesë të moderuar

Kodet	Profesionet	% e tirmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Kritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Koha e aftësisimit të plotë (muaj)	Shkathtësitë e duhura për profesionin
1321	Menaxherët e prodhimit	28.1	30.95	12	Njohuri mbi gjitha proceset e operimit të biznesit; Kordinim i punëtorëve; Kontrollim i prodhimit; Identifikim i problemeve dhe zgjidhja e tyre; Aftësi komunikuese
752	Trajtuesit e drurit, mobilierët dhe punonjësit e profesioneve të ndërlidhura	68.8	28.82	10	Njohja e materialeve; Trajtues i drurit; Tharja e drurit; Operimi i makinerive për prerje; Menaxhimi i kohës
82	Montuesit	93.8	28.4	10	Aftësi montimi; Leximi i vizatimeve teknike dhe skicave; Përdorimi i veglave dhe makinerive; Aftësi organizative
243	Profesionistët e shitjes, marketingut, dhe marrëdhënieve me publikun	6.3	27.75	12	Aftësi komunikimi; Kreativitet; Të krijoj reklama
3122	Mbikëqyrësit e prodhimit	9.4	27.01	10	Kordinim i mirë mes punëtorëve; Planifikimi dhe organizimi i punës

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Profesione me kërkesë më të ulët përfshijnë Menaxherët e Furnizimit, Distributimit dhe të Ngjashëm (ISCO 1324), Profesionalët Administrativë (ISCO 242), Menaxherët Financiarë (ISCO 1211), Punonjësit e Informacionit për Klientët (ISCO 422), Menaxherët e Shitjeve dhe Marketingut (ISCO 1221), Punonjësit e Shitjeve dhe Shërbimeve në Rrugë dhe të Ngjashëm (ISCO 95), Kryeshefat Ekzekutivë (ISCO 112), Profesionalët e Financës

(ISCO 241), Menaxherët e Shërbimeve të Biznesit dhe Administratës (ISCO 1219) Këto role kanë norma të parashikuara të rritjes nën 20 përqind, që variojnë nga 10.41 përqind deri në 22.93 përqind. Koha për të arritur kompetencën e plotë për këto profesione zakonisht varion nga 6 deri në 12 muaj, duke reflektuar nevojën për aftësi të përgjithshme dhe trajnime më pak të specializuara.

Tabela 34. Profesionet me kërkesë më të ulët

Kodet	Profesionet	% e rirmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Kritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Koha e aftësimin të plotë (muaj)	Shkathtësitë e duhura për profesionin
242	Profesionistët e administrimit	18.8	22.37	10	Njohje e Microsoft Office; Aftësi komunikuese; I/e mirë organizuar; Menaxhim i mire i kohës
1211	Menaxherët financiar	21.9	20.5	12	Njohje në fushën e financave; Aftësi për përdorimin e jofetarë të kontabilitetit; Njohje e Excelit; Certifikate të SKAK; Aftësi prezantuese
1221	Menaxherët e shitjes dhe marketingut	31.3	17.17	10	Aftësi në shitje të produkteve; Njohës i tregut; Aftësi në reklamim dhe shitje; Aftësi në komunikim me klientët
112	Drejtorët menaxhues dhe shefat ekzekutiv	93.8	15.45	12	Aftësi menaxhimi, planifikimi dhe organizimi i punës; Aftësi komunikuese; Aftësi për vendimmarrje; Menaxhim i kohës; Njohje të tregut; Komunikim në gjuhët e huaja
241	Profesionistët e financave	6.3	15.4	10	Njohje e mire e financave; Përdorimi i Excel; Njohës i ekonomisë; Aftësi menaxheriale
1219	Menaxherët e shërbimeve të biznesit dhe administratës, paklasifikuar diku tjetër	6.3	15.05	12	Aftësi në menaxhimin e bizneseve; Njohje të administratës; Aftësi komunikuese

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Profesionet e ardhshme, si inxhinieri i Smart Mobileve dhe tekniku i printimit 3D, do të jenë në qendër të transformimit të industrisë së mobiljeve dhe prodhimit. Inxhinierët e Smart Mobileve do të dizajnojnë dhe integrojnë teknologji të zgjuara në mobilje, duke krijuar ambiente të ndërvepruese dhe të automatizuara që përmirësojnë komoditetin dhe funksionalitetin e hapësirave të jetesës dhe punës. Këta profesionistë do të punojnë me sen-

sorë, sisteme të automatizimit të shtëpisë, dhe (ISCO 241), Menaxherët e Shërbimeve të Biznesit dhe Administratës (ISCO 1219) Këto role kanë norma të parashikuara të rritjes nën 20 përqind, që variojnë nga 10.41 përqind deri në 22.93 përqind. Koha për të arritur kompetencën e plotë për këto profesione zakonisht varion nga 6 deri në 12 muaj, duke reflektuar nevojën për aftësi të përgjithshme dhe trajnime më pak të specializuara.

Tabela 35. Profesionet e ardhshme në prodhimin e mobiljeve

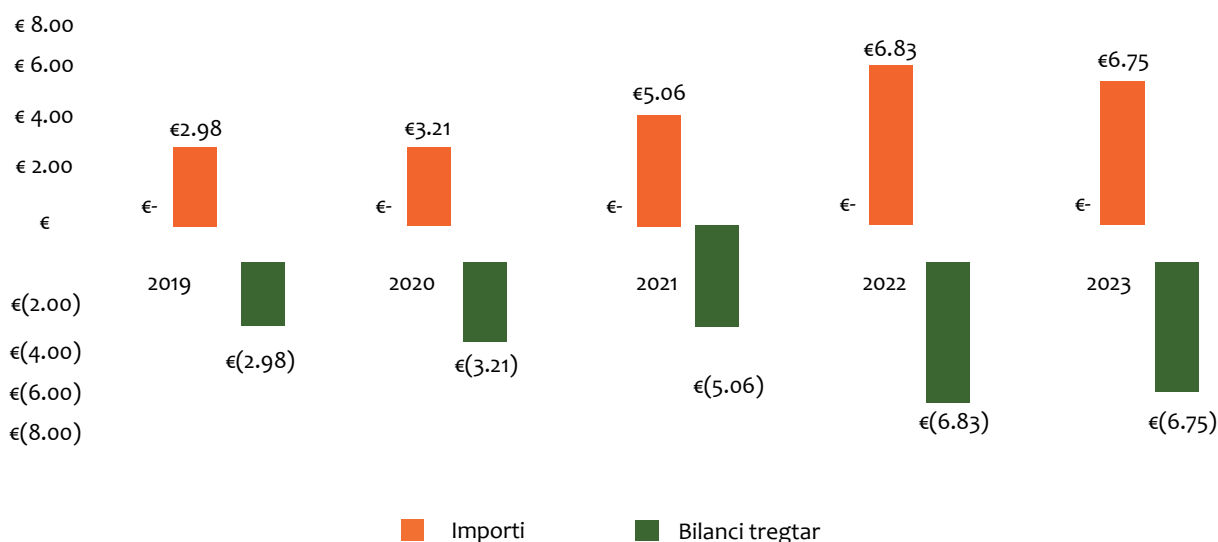
NACE Rev 2 Code	Kodi ISCO o8	Profesioni	Niveli i kërkuar i edukimit	Shkathtësitë e duhura për profesionin
31	2152	Inxhinier i Smart Mobileve	Niveli Baçelor	<ul style="list-style-type: none"> - Njohuri në dizajn dhe implementim të sistemeve elektronike, - Aftësi dhe njohuri të gjuhëve programuese C++, Python ose Java, - Njohuri të teknologjisë “Internetit të Gjërave” apo “Internet of Things” (IoT), - Aftësi në përdorimin e softuerëve CAD - Aftësi të inxhinieringut të pajisjeve mobile
31	3118	Teknik i printimit 3D	Niveli Baçelor	<ul style="list-style-type: none"> - Njohuritë dhe kuptimi për proceset e prodhimit - Njohuri të teknologjisë dhe aplikacioneve inxhinierike - Aftësi për operim dhe kontrollim të pajisjeve të printimit 3D - Aftësitë e qasjes dhe të menduarit analitik - Aftësi të bashkëpunimit dhe komunikimit ekipor - Aftësi të analizës dhe vlerësimit të cilësisë ose performancën

INSTALIMI DHE RIPARIMI I MAKINERISË DHE PAJISJEVE

Ky sektor përfshin riparimin e specializuar të mallrave të prodhuara në sektorin e prodhimit me qëllim të rivendosjes së makinerive, pajisjeve dhe produkteve të tjera në gjendje pune. Pavarësisht që kategorizohet në mesin e sektorëve prodhues industrial sipas klasifikimit të aktiviteteve NACE,

në Kosovë bizneset e regjistruara në këtë sektor ofrojnë kryesisht shërbimi riparimi të automjeteve dhe pajisjeve elektrike. Në bazë të regjistrimit të bizneseve, aktualisht (2023) janë të regjistruara 141 biznese me gjithsej 224 punëtorë të regjistruar.

Figura 20. Tregtia në shërbimet e instalimit dhe riparimit të makinerisë dhe pajisjeve (miliona euro)



Burimi: Doganat e Kosovës (2024)

Peshën e vogël të këtij sektori në industrinë e Kosovës e ilustron edhe të dhënat e tregtisë në shërbime. Në bazë të të dhënave për tregtinë në shërbimet e instalimit dhe riparimit të makinerisë dhe pajisjeve (figura 20) të publikuara nga Banka Qendrore e Kosovës (BQK), bizneset e këtij sektori nuk kanë eksportuar ndonjë shërbim gjatë viteve 2018-2022. Në anën tjetër, importi i shërbimeve të tilla ishte mbi 6 milionë euro në vitin 2022 gjë që mund të jetë indikacion i mungesës së bizneseve të mirëfillta që ofrojnë shërbime të instalimit, dhe riparimit të specializuar të makinerive dhe pajisjeve në procesin e prodhimit.

Në sektorin e riparimit dhe montimit të pajisjeve, profesionet me kërkesë të lartë përfshijnë Operatorët e Makinerive dhe Impiantëve të Palëvizshme (ISCO 818) dhe Mekanikët dhe Riparuesit e Makinerive (ISCO 723). Këto profesione pritet të përjetojnë norma të rritjes prej 38.94 përqind dhe 30.13 përqind, përkatësisht, gjatë tre viteve të ardhshme. Këto role janë thelbësore për operimin e makinerive, kontrollin e cilësisë dhe sigurimin e protokolleve të sigurisë. Koha për të arritur kompetencën e plotë për këto profesione me kërkesë të lartë zakonisht varion nga 8 deri në 12 muaj.

Tabela 36. Profesionet me kërkesë të lartë

Kodet	Profesionet	% e tirmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Kritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Koha e aftësimin të plotë (muaj)	Shkathtësitë e duhura për profesionin
818	Operatorët e makinerive tjera të palëvizshme dhe makinave	81.00%	38.94	10	Aftësi në mirëmbajtjen e motorëve të pa lëvizshëm; Njohuri në monitorimin e furrave; njohuri në të kabllot elektrike
723	Mekanikët dhe riparuesit e makinerisë	90.50%	30.13	12	Mirëmbajtja e makinave; Riparimi i makinave

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës

Profesione me kërkesë të moderuar përfshijnë Teknikët e Inxhinierisë Mekanike (ISCO 3118), Teknikët e Inxhinierisë Elektronike (ISCO 3114), Teknologët e Inxhinierisë Elektrike (ISCO 215), Kryeshefat Ekzekutivë (ISCO 112) dhe Menaxherët Financiarë (ISCO 1211).

Këto role kanë norma të parashikuara të rritjes që variojnë nga 21.16 përqind deri në 29.33 përqind. Koha për të arritur kompetencën e plotë për këto role zakonisht varion nga 8 deri në 12 muaj.

Tabela 37. Profesionet me kërkesë të moderuar

Kodet	Profesionet	% e tirmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Kritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Koha e aftësimin të plotë (muaj)	Shkathtësitë e duhura për profesionin
3118	Teknikët e mekanikës	4.80%	23.28	10	Operim me kompjuter për të vënë në punë pajisjet; Diagnostikimi mekanik dhe elektrik
3114	Teknikët e inxhinierisë elektronike	14.30%	22.37	12	Përgatitjen e skicave të qarqeve elektronike; njohuri në instalimin e pajisjeve elektronike; Riparim i pajisjeve elektrike
215	Inxhinierët e elektro teknologjisë	9.50%	21.73	10	Njohuri të teknologjik elektrike; Ide për zhvillimin e sistemeve të reja
112	Drejtorët menaxhues dhe shefat ekzekutiv	95.20%	21.25	12	Aftësi menaxhimi, planifikimi dhe organizimi i punës; Aftësi komunikuese

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Profesione me kërkesë më të ulët përfshijnë Profesionalët Administrativë (ISCO 242) dhe Teknikët e Inxhinierisë Mekanike (ISCO 3115). Këto role kanë norma të parashikuara të rritjes nën 20 përqind,

që variojnë nga 14.04 përqind deri në 16.43 përqind. Koha për të arritur kompetencën e plotë për këto profesione zakonisht varion nga 6 deri në 12 muaj.

Tabela 38. Profesionet me kërkesë më të ulët

Kodet	Profesionet	% e nirmave që kanë punëtorë në këtë profesion	Kritja e parashikuar e kërkesës për tre vitet e ardhshme	Koha e aftësisimit të plotë (muaj)	Shkathtësitë e duhura për profesionin
242	Profesionistët e administrimit	9.50%	16.43	8	Aftësi organizative; Aftësi komunikimi; Planifikimi i ngjarjeve; Njohuri të praktikave të industrisë
3115	Teknikët e inxhinierisë mekanike	4.80%	14.04	10	Teknikat e mirëmbajtjes dhe riparimit Instalimi dhe konfigurimi i pajisjeve

Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat e anketës (2024)

Teknikët e inxhinierisë mekanike, inxhinierët e shërbimit në terren, dhe specialistët e riparimit dhe instalimit të makinerive dhe pajisjeve do të jenë thelbësore për mbështetjen dhe avancimin e infrastrukturës industriale dhe prodhuese. Teknikët e inxhinierisë mekanike do të specializohen në diagnostikimin, mirëmbajtjen dhe përmirësimin e sistemeve mekanike, duke përdorur teknologji të avancuara dhe mjete analitike për të siguruar funksionimin efikas dhe të sigurt të pajisjeve industriale. Inxhinierët e shërbimit në terren do të jenë për-

gjegjës për zgjidhjen e problemeve dhe ofrimin e mbështetjes teknike në vend, duke u siguruar që makineritë dhe pajisjet të funksionojnë në mënyrë optimale dhe duke minimizuar ndërprerjet në prodhim. Specialistët e riparimit dhe instalimit të makinerive dhe pajisjeve do të luajnë një rol kyç në instalimin dhe konfigurimin e makinerive të reja, si dhe në riparimin e pajisjeve ekzistuese, duke siguruar që të gjitha sistemet të jenë në përputhje me standardet më të larta të performancës dhe sigurisë.

Tabela 39. Riparimi dhe instalimi i makinerive dhe pajisjeve

NACE Rev 2 Code	Kodi ISCO 08	Profesioni	Niveli i kërkuar i edukimit	Shkathtësitë e duhura për profesionin
33	3115	Teknikët e inxhinierisë mekanike	IAAP	<ul style="list-style-type: none"> - Aftësia në përdorimin dhe mirëmbajtjen e pjesëve dhe sistemeve mekanike - Aftësia për të analizuar dhe zgjidhur probleme teknike - Njohuri mbi funksionin dhe strukturën e makinerive - Aftësi kontrolluese dhe mirëmbajtjes parandaluese - Njohuri të zbatimit të Protokolleve të Sigurisë
33	3115	Inxhinier shërbimi në terren	Niveli Baçelor	<ul style="list-style-type: none"> - Aftësi të Identifikimit dhe zgjidhja e problemeve teknike për makineritë dhe pajisjet - Aftësia për të komunikuar me klientët, - Aftësia e shërbimit ndaj klientit përmes trajtimit të kërkesave të tyre specifike - Njohuri mbi funksionimin dhe mirëmbajtjen e Makinerive - Aftësia për zgjidhje dhe analizë të problemeve
33	3115	Specialist i mirëmbajtjes së robotikës	Niveli Baçelor	<ul style="list-style-type: none"> - Njohuri të sistemeve dhe komponentëve elektronike, - Aftësi për të diagnostikuar dhe zgjidhur problemet teknike.

6. Arsimi dhe Aftësimi Profesional dhe Arsimi Dual në Kosovë

6.1 Arsimi dhe aftësimi profesional

Trendet industriale dhe rritja e konkurrencës në treg kërkojnë një fuqi punëtore konkurruese e profesionale me shkathësi e kompetenca për të adresuar kërkesat e tregut. Institucionet e Arsimit dhe Aftësimit Profesional (AAP), në bashkëpunim me vetë bizneset kanë një rol kyç në krijimin e kadrove të reja për tregun e punës. Duke u bazuar në këto zhvillime, në vitet e fundit sistemi i AAP-së në Kosovë ka marrë një vëmendje të veçantë, jo vetëm nga institucionet politikbërëse, por edhe nga sektori privat, shoqatat biznesore e partnerët zhvillimorë. Sistemi arsimor në Kosovë është i rregulluar përmes akteve ligjore primare dhe sekondare (udhëzimeve administrative) dhe dokumenteve strategjike.

Strategjia e Arsimit (2022-2026) është dokumenti kryesor për zhvillimin e arsimit, duke përfshirë edhe sektorin e AAP-së si njëri ndër sektorët më të rëndësishëm në arsimin e mesëm të lartë. Ky seksion paraqet një këndvështrim të sistemit aktual të AAP-së në Kosovë, duke përfshirë institucionet drejtuese e ofrues në këtë sistem si dhe fushat dhe profilet që ofrohen në institucionet e AAP-së. Po ashtu, përmes një analize të detajuar, ky kapitull ofron një pasqyrë të gjendjes aktuale të implementimit të arsimit Dual si një model i ri në fushën e AAP-së në Kosovë. Në fund, kjo analizë pasqyron edhe disa nga sfidat kryesore me të cilat vazhdon të ballafaqohet sistemi i AAP-së nga prizmi pedagogjik e biznesor.

6.2 Menaxhimi i sistemit të AAP-së

Mësimi teorik në institucionet e AAP-së dhe praktika profesionale në biznese janë dy prej komponentëve kryesorë mbi të cilat bazohet koncepti i AAP-së. Në funksion të rregullimit dhe menaxhimit efektiv

- Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit (MASHTI).
- Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve (AKK).
- Agjencia për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsim për të Rritur (AAPARR).

Arsimi dhe Aftësimi Profesional i referohet kryesisht nivelit 3 dhe 4 sipas Kornizës Kombëtare të Kualifikimeve të Republikës së Kosovës (KKK) dhe Standardit Ndërkombëtar për Klasifikim të Arsimit (ISCED). Aktualisht ekzistojnë 113 Standarde të Profesionit (SP) të aprovuara nga

të sistemit të AAP-së, institucionet përkatëse në nivel qendror dhe lokal kanë role dhe përgjegjësi të caktuara ku bëjnë pjesë;

- Agjencia e Punësimit të Republikës së Kosovës (APRK).
- Drejtoritë Komunale të Arsimit (DKA).

Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve (AKK) për profile dhe nivele të ndryshme të kualifikimit, ndërkaq në institucionet e AAP-së ofrohen profile varësisht nga nevojat e tregut në regjionin/ komunën ku operojnë. Këto profile mund të kategorizohen sipas shtatë fushave dhe niveleve.

Tabela 40. Nivelet dhe fushat sipas ISCED 2011 dhe ISCED-F 2013

Programi	Niveli	Kodi	Fushat dhe kodet sipas ISCED/SNKA	
Arsimi i mesëm i lartë- Arsimi dhe Aftësimi Profesional	ISCED 3/ISCED 4	353/354	Biznesi, administrata & drejtësia/juridiku TIK Inxhinieria, prodhimtaria & ndërtimtaria Bujqësia, pylltaria, peshkataria dhe veterinaria Shëndeti dhe mirëqenia	04 06 07 08 09

* ISCED/SNKA: Standardi Ndërkombëtar për Klasifikim të Arsimit (ISCED)

6.3 Institucionet e Arsimit dhe Aftësisimit Profesional (IAAP)

Synimi themelor i institucioneve të Arsimit dhe Aftësisimit Profesional është përgatitja e kuadrove për treg të punës, në përputhje me nevojat e zhvillimit ekonomik në vend dhe me gjerë. Aktualisht, sektori i AAP-së operon përmes një rrjeti prej 72 shkollash publike dhe gjashtë Qendrave të Kompetencës (QK) të cilat përfaqësojnë rreth 59% të institucioneve arsimore publike në arsimin e mesëm të lartë, dhe disa ofrues privat të akredituar nga Agjencia Kombëtare e Kualifikimeve (AKK).

Përveç Qendrave të Kompetencës (QK) që menaxhohen nga Agjencia e Arsimit dhe Aftësisimit Profesional dhe Arsimit të Rriturve (AAPARR), institucionet e AAP-së (shkollat) sipas dispozitave ligjore janë nën kompetencën e Drejtorive Komunale të Arsimit (DKA). Këto institucione kryesisht ofrojnë kualifikime formale 3 vjeçare (klasa 10,11 dhe 12), por edhe kualifikime të nivelit 5 sipas Kornizës Kombëtare të Kualifikimit (KKK).

Gjithashtu këto institucione ofrojnë arsim për tu rritur në profile të caktuara varësisht nga nevojat dhe kërkesat e të rinjve. Kjo formë e mësimit adreson kategoritë e caktuara të rriturve të cilët kanë nevojë ngritjen e shkathtësive si rezultat i kërkesave të reja të tregut të punës apo kualifikimin e njohurive të tyre ekzistuese përmes certifikimit formal që mundësohet nga sistemi i AAP-së.

Si institucione publike, ato financohen nga buxheti shtetëror dhe shumica dërmuese e tyre ofrojnë mësimin në gjuhën shqipe. Por, është me rëndësi të theksohet që në rajonet ku ekzistojnë nxënës nga minoritetet në Kosovë, mësimi ofrohet edhe në gjuhët tjera varësisht nga përkatësia etnike dhe numri i nxënësve. Kjo paraqet një qasje të barabartë gjithëpërfshirëse dhe ofron mundësi të zhvillimit të shkathtësive e kompetencave profesionale të nxënësve me synim të adresimit të nevojave të tregut të punës.

Tabela 41. Institucionet edukative-arsimore publike sipas nivelit dhe llojit

Niveli dhe lloji i institucionit	Nr	%
Nr. i institucioneve edukative-arsimore publike në nivelin para-universitarë	1,004	
Nr. i institucioneve edukative-arsimore në nivelin e mesëm- të lartë	121	11.6%
Nr. i institucioneve edukative-arsimore publike profesionale	72	59%
Nr. i Qendrave të Kompetencës	6	
Nr. i QAP-ave	7	N/A

Burimi: Statistikat e Arsimit në Kosovë (2022-2023)

Sa i përket numrit të nxënësve, ndryshe nga vitet e kaluara ku shkollat profesionale kanë qenë zgjedhja e dytë për nxënësit (dhe prindërit), tani ato janë bërë institucionet më të kërkuara,

ku 54% e nxënësve kanë zgjedhë shkollat profesionale për t'i vazhduar mësimet në krahasim me vetëm 46% të tyre duke vijuar mësimin në gjimnaze, siç mund të shihet në tabelën në vijim:

Tabela 42. Numri i nxënësve në arsimin e mesëm të lartë sipas llojit të shkollave

	Gjithsej	%	Gjimnaze	%	IAAP publike	%
Nr. i nxënësve në arsimin e mesëm të lartë	63,029	100%	29,023	46%	34,006%	54%
Meshkuj	31,799	N/A	12,177	N/A	19,622	58%
Femra	31,230	N/A	16,846	N/A	14,384	42%

Burimi: Statistikat e Arsimit në Kosovë 2022-2023

6.4 Arsimi Dual

Arsimi Dual nënkupton kombinimin e mësimin në shkollë dhe biznese të ndryshme, ku nxënësit një pjesë të mësimin kryesisht teorik e zhvillojnë në shkollë, ndërsa pjesën tjetër - punën praktike- në biznese. Ky model ka rezultuar të jetë shumë i suksesshëm në shtete të ndryshme botërore, në veçanti në ato Gjermano-folëse. Bazuar në këto praktika, në ligjin e AAP-së, Kosova ka paraparë ofrimin e këtij modeli arsimor. Përkatësisht, neni 6, pika 3.4 mbi kualifikimet dhe modulet e arsimin dhe aftësimin profesional, sqaron se “në IAAP lejohet zbatimi i formave duale të arsimin dhe aftësimin profesional...” Përkundër kësaj dispozite ligjore në fuqi që nga viti 2013, duke pasë parasysh ambientin biznesor dhe faktorët tjerë, Kosova nuk kishte filluar me arsimin Dual deri në vitin 2022.

Gjatë kësaj periudhe, puna praktike kryesisht ishte zhvilluar në punëtori brenda ambienteve shkollore. Ndërkaq, në vitin 2020 është nxjerrë udhëzimi administrativ për rregullimin dhe implementimin e të Mësuarit në Vendin e Punës (MVP) si një model i kombinimit të mësimin teorik dhe praktik.

Duke pas parasysh rrethanat e reja e të favorshme të krijuara në mjedisin biznesor, në vitin shkollor 2022/2023 Kosova ka filluar ta pilotoj arsimin Dual në 4 profile: 1. Kuzhinier, 2. Floktar, 3. Asistent i mikpritjes hoteliere, dhe 4. Murator. Ndërsa, nga viti shkollor 2023/2024 ka filluar implementimi i arsimin Dual edhe në 8 profile tjera, për të rritur kështu numrin e përgjithshëm të profileve në 12 në të cilat aktualisht implementohet arsimi Dual:

1. Zdrukthëtar
2. Automekanikë
3. Kuzhinier
4. Përpunimi i metalit
5. Floktar
6. Murator
7. Hoteleri dhe turizëm
8. Instalimi i ujit, kanalizimi dhe ngrohja
9. Elektroinstalues
10. Tekstil – Rrobaqepës
11. Estetikë
12. Shitje me pakicë dhe shumicë

Një qasje reformuese e sistemit aktual duke krijuar kushte dhe mundësi adekuate për implementimin e arsimit Dual, ka rezultuar që ky model të zbatohet relativisht suksesshëm në institucionet e AAP-së. Në vitin shkollor 2023/2024, arsimi Dual ishte

ofruar në 12 profile, në 22 shkolla në 14 komuna. Përkundër sfidave me të cilën ishte ballafaquar ky model i ri i arsimit në Kosovë, rreth 700 nxënës në afër 200 kompani ishin sistemuar ku edhe vazhdojnë të përfitojnë nga arsimi Dual.

Tabela 43. Shkollat dhe komunat në të cilat zbatohet arsimi dual

1	IAAP "Shtjefen Gjeçovi"	Prishtinë
2	IAAP "Pjeter Bogdani"	Ferizaj
3	SHMT "Lutfi Musiqi"	Vushtrri
4	IAAP "Arkitekt Sinani"	Mitrovicë
5	IAAP "Adem Gllavica"	Lipjan
6	Fan Noli	Podujevë
7	7 Shtatori	Prishtinë
8	Skender Luarasi	Suharekë
9	11 Marsi	Prizren
10	Qendra e Kompetencës	Skenderaj
11	Tafil Kasumaj	Deçan
12	IAAP "Faik Konica"	Ferizaj
13	Zenel Hajdini	Ferizaj
14	IAAP "Kadri Kusari"	Gjakovë
15	IAAP "Sahit Baftiu"	Gjilan
16	Mehmet Isai	Gjilan
17	IAAP "Fehmi Ladrovci"	Drenas
18	IAAP "Hasan Prishtina"	Mitrovicë
19	IAAP "QK 11 Marsi"	Prizren
20	IAAP Abdyl Ramaj	Suharekë
21	IAAP Bahri Haxha	Vushtrri
22	Ymer Prizreni	Prizren

Kalimi nga sistemi i arsimit ekzistues (tradicional) në atë Dual, kërkon para së gjithash adaptimin dhe përshtatjen e kurrikulave dhe materialeve tjera përcjellëse mësimore për t'i përshtatur me kërkesat e formës së arsimit Dual si dhe sigurimit të cilësisë në tërë procesin. Bazuar në analizën e profileve më sipër, nëpërmjet një bashkëpunimi të ngushtë me përfaqësues të ndërmarrjeve të ndryshme, kurrikulat për këto profile janë të përditësuara dhe të adaptuara në një

Procesi i rishikimit të kurrikulave, doemos kërkon edhe zhvillimin e dokumenteve tjera përcjellëse pedagogjike për ta funksionalizuar arsimin Dual në mënyrë gjithëpërfshirëse dhe të suksesshme. Prandaj, përveç fokusit qendror për thellim të involvimit e bashkëpunimit me sektorin privat, zhvillimi dhe hartimi i udhëzuesve përkatës të cilët ndihmojnë mësimdhënësit pedagogjik të institucioneve arsimore si dhe instruktorëve në ndërmarrje duhet të jetë pjesë e pandashme e procesit të funksionalizimit të plotë të arsimit Dual.

Krahas reformave të nevojshme në fushën e mësimdhënies dhe mësimnxënies si dhe zhvillimit të materialeve pedagogjike, për ta fuqizuar tutje arsimin Dual, Qeveria e Republikës së Kosovës në vitin 2022 kishte themeluar Komisionin Ekzekutiv për zhvillimin e sistemit të Arsimit dhe Aftësisit Profesional kundrejt nevojave të tregut të punës në Republikën e Kosovës, i cili përbehet kryesisht nga ministrat e ministrive relevante të arsimit dhe tregut të punës. Në kuadër të këtij komisioni janë ngritur edhe dy task forca, njëra për Qeverisje të Arsimit dhe Aftësisit Profesional dhe tjetra për zhvillimin dhe implementimin emësimin Dual. Ndërsa për të përfituar nga përvojat e shteteve të zhvilluara, është nënshkruar një memorandum bashkëpunimi me Fondacionin Besa me seli në Gjermani. Nga viti 2023 ka filluar një kampanjë vetëdijesuese (ndonëse jo e mjaftueshme) dhe për ta fuqizuar përfshirjen dhe bashkëpunimin me sektorin privat, është nënshkruar një marrëveshje bashkëpunimi në mes Odës Ekonomike të Kosovës (OEK) dhe MASHTI-t. Si përfaqësuesja biznesore më e madhe në vend, OEK nëpërmes anëtarësisë së saj duhet të luaj rol in kyç në vetëdijesimin e bizneseve për rolin dhe rendësin e përfshirjes së tyre aktive në implementimin e arsimit Dual si dhe inkurajimin e bizneseve për bashkëpunim të ngushtë me institucionet arsimore.

masë të madhe në përputhje me nevojat aktuale të tregut të punës si dhe kërkesave pedagogjike. Bazuar në praktikën ndërkombëtare, përfaqësuesit e sektorit privat nga industritë e profileve relevante gjithëherë ndihmojnë në identifikimin e kompetencave dhe aftësive që kërkohen nga punëdhënësit si dhe ndihmojnë në përcaktimin e teknologjive dhe metodave të punës, duke siguruar që kurrikulat të reflektojnë zhvillimet aktuale në industritë e tyre.

Kjo do të siguroj që bizneset të adresojnë problemin e fuqisë punëtore profesionale dhe boshllëqeve në mes nevojave të tyre dhe shkathtësisë të fituara nga institucionet edukativo-arsimore.

Marrëdhënia kontraktuale në mes nxënësit dhe bizneseve për pjesën praktike në ndërmarrje dhe mbulimi i sigurimit aksidental nga institucionet qendrore e lokale (DKA-të) siç janë paraparë, do të lehtësojnë barrën e bizneseve dhe motivojnë ato për përfshirje në këtë sistem. Siç kanë dëshmuar edhe praktikën në shtete të ndryshme, zbatimi i arsimit Dual kërkon një qasje gjithëpërfshirëse të institucioneve politikbërëse e arsimore, shoqatave biznesore e ndërmarrjeve afariste dhe Kosova nuk mund bëjë përjashtim në këtë proces.

Bashkëpunimi me sektorin privat dhe përfshirja e ndërmarrjeve në sistemin e arsimit Dual mbetet njëra ndër fushat kyçe në këtë proces. Njëherit, kjo mbetet edhe njëra ndër sfidat që ballafaqohet jo vetëm Kosova si një zbatuese e re e këtij sistemi, por edhe shtetet të cilat tashmë kanë një përvojë të gjatë në këtë fushë. Përveç kësaj, monitorimi i profileve që zbatohen në këtë sistem dhe rishikimi i tyre në vazhdimësi, me mundësi të tërheqjes dhe/apo shtimit të ndonjë profili në varësi të kërkesave të tregut të punës mbetet një sfidë tjetër me të cilën institucionet menaxhuese e ofruese të AAP-së do të ballafaqohen.

Nga rezultatet e anketës, lidhur me arsimin dual, rezulton se ndërgjegjësimi për sistemin e arsimit të dyfishtë në Kosovë është relativisht i lartë, me 63.9% të të anketuarve që janë në dijeni të tij. Përfshirja aktuale e bizneseve në këtë sistem është më e ulët, me vetëm 22.2% të bizneseve të përfshira. Megjithatë, interesi për të pritur nxënësit të këtij sistemi është i lartë, me 76.2% të të anketuarve që janë të interesuar.

Këto rezultate tregojnë se ka një bazë të mirë për rritjen e përfshirjes së bizneseve në sistemin e arsimit të dyfishtë në Kosovë, me interes të konsiderueshëm nga ana e tyre për të mbështetur këtë iniciativë. Rezultatet e anketës gjithashtu tregojnë një mungesë të ndërgjegjësimit për programet e trajnimit profesional dhe arsimor që përfshijnë mësimin

në vendin e punës në Kosovë, me 67.8% të të anketuarve që nuk janë të informuar për këto mundësi. Megjithatë, një shumicë e madhe e të anketuarve (72.2%) janë të interesuar të marrin pjesë në këto programe, duke sugjeruar një potencial të madh për rritjen e pjesëmarrjes dhe mbështetjes për këto iniciativa nëse bëhen më të njohura dhe të aksesueshme.

7. Shënime Përmbyllëse

Analizat boshllëqeve të aftësive në tregunepunës është esenciale për hartimin e politikave në funksion të adresimit të sfidave dhe përmirësimit të mekanizmave të përputhjes së ofertës dhe kërkesës në tregun e punës. Ky studim synon që përmes një analize të hollësishme sektoriale të ofrojë

- Sektori industrial në Kosovë dominohet nga ndërmarrjet mikro dhe të vogla, ku shumica e të punësuarve kanë nivel arsimor të mesëm, duke sugjeruar një mungesë të theksuar të ekspertizës së avancuar dhe aftësive të specializuara.
- Sektori industrial është një nga sektorët me rritje më të madhe në Kosovë, me një potencial të lartë për eksport. Eksportet e sektorëve industrial të përfshirë në këtë analizë kanë shënuar rritje viteve të fundit, pavarësisht sfidave me të cilat ballafaqohet industria në përgjithësi në vend. Në veçanti, industria e ushqimit dhe pijeve është identifikuar si një sektor me potencial të lartë për eksport dhe zhvillim, por i cili përballet me sfida të mëdha, duke përfshirë mungesën e ekspertizës në teknologjinë e procesit dhe sigurinë ushqimore. Megjithatë, për të përfituar plotësisht nga potenciali eksportues, nevojiten investime të mëtijshme në përmirësimin e njohurive teknologjike dhe përmbushjen e standardeve.
- Raporti evidenton se një pjesë e konsiderueshme e bizneseve në Kosovë përballen me vështirësi të mëdha në gjetjen e punëtorëve të kualifikuar, sidomos në profesionet teknike dhe menaxheriale. Pavarësisht që shumica e bizneseve të anketuara kanë raportuar rritje në qarkullimin e tyre gjatë vitit të kaluar, mungesa e fuqisë punëtore adekuate dhe e kualifikuar mbetet një pengesë e rëndësishme për zhvillimin e mëtijshëm.
- Evidenca nga të dhënat primare shpërfaqë një mungesë të analizave sistematike të boshllëqeve të aftësive tek shumica e bizneseve gjë e cila mund të ndikojë negativisht në përshtatjen e aftësive të punonjësve me nevojat specifike të biznesit.

një pasqyrë të qartë të nevojave të bizneseve për t'i evidentuar boshllëqet sa i përket shkathtësive në nëntë sektorë të ndryshëm në industrinë e Kosovës. Në vijim janë të elaboruara gjetjet kryesore nga ky studim.

- Përderisa rreth një e treta e bizneseve të anketuara synojnë të rrisin punësimin, të dhënat gjithashtu tregojnë se shumica e rekrutimeve bëhen përmes lidhjeve personale dhe familjare, me rekomandime dhe lidhje familjare që përbëjnë një përqindje të madhe. Shpalljet për konkurse publike gjithashtu janë një metodë e rëndësishme përderisa kanalet si zyrat e punësimit, rrjetëzimi me institucionet arsimore dhe agjencitë e rekrutimit përdoren më pak.
- Sipas rezultateve të anketës me biznese, shumica e bizneseve preferojnë kurse trajnimi që zgjasin maksimumi deri në 5 ditë duke sugjeruar një preferencë për trajnimet e shkurtra dhe intensive.
- Një nga sfidat kryesore të evidentuara në këtë studim është emigrimi i punëtorëve, një fenomen që ka prekur më shumë se gjysmën e bizneseve të anketuara. Largimi i punëtorëve për shkak të migrimit është një problem i konsiderueshëm për shumicën e bizneseve ku më shumë se gjysma e bizneseve të përfshira në anketë kanë raportuar këtë fenomen.

- Rezultatet tregojnë se shumica e bizneseve (59%) nuk kanë një pasqyrë të qartë për trajnimet e ofruara nga ofruesit e trajnimeve në Kosovë, duke treguar një nevojë për përmirësim në komunikimin dhe informimin e bizneseve për mundësitë e trajnimit. Pengesat kryesore për bashkëpunimin më të mirë ndërmjet bizneseve dhe ofruesve të trajnimeve përfshijnë relevancën e trajnimeve, përditësimin e përmbajtjes së trajnimeve, gjatësinë dhe koston e trajnimeve, dhe kualifikimet e trajnerëve. Adresimi i këtyre pengesave mund të ndihmojë në përmirësimin e bashkëpunimit dhe efektivitetit të programeve të trajnimit për bizneset në Kosovë.
- Mungesa e praktikave të standardizuara të menaxhimit të burimeve njerëzore vazhdon të mbetet një nga problemet kronike të bizneseve në vend; vetëm një pjesë e vogël e bizneseve kanë struktura të përshtatshme për rekrutimin dhe menaxhimin e punonjësve.
- Ndërgjegjësimi i bizneseve për sistemin e arsimit dual në Kosovë është relativisht i lartë; pothuajse dy të tretat e bizneseve të anketuara janë në dijeni të implementimit të këtij sistemi edhe në Kosovë. Megjithatë, përfshirja e bizneseve në këtë sistem është relativisht e ulët ku vetëm 22% e bizneseve të anketuara në të gjithë nën-sektorët janë të përfshira në proces. Në anën tjetër, interesi për të pritur nxënës të këtij sistemi është i lartë ku mbi tri të katërtat e bizneseve të anketuara kanë shprehur interesim për të qenë pjesë e sistemit dual. Këto rezultate tregojnë se ka një bazë të mirë për rritjen e përfshirjes së bizneseve në sistemin e arsimit dual në Kosovë.
- Rezultatet e anketës gjithashtu tregojnë se ka mungesë të ndërgjegjësimit për programet e trajnimit të arsimit dhe aftësimin profesional që përfshijnë mësimin në vendin e punës në Kosovë. Megjithatë, pjesa më e madhe dërmuese e bizneseve janë të interesuara të marrin pjesë në këto programe, duke sugjeruar një potencial të madh për rritjen e pjesëmarrjes dhe mbështetjes për këto iniciativa nëse bëhen më të njohura dhe të aksesueshme.
- Për të përmbushur kërkesat për avancimin e sektorit të prodhimit dhe rritjen e përgjithshme ekonomike, vendet evropiane po identifikojnë profesione në zhvillim që do të përcaktojnë të ardhmen e tregut të punës dhe do të rrisin konkurrencën. Këto role drejtohen kryesisht nga inovacionet teknologjike, duke përfshirë analistët e të dhënave, specialistët e inteligjencës artificiale dhe inxhinierët e robotikës. Për më tepër, politikat e reja të BE-së për energjinë e gjelbër dhe qëndrueshmërinë mjedisore kanë rezultuar në vende pune si teknikë të energjisë së rinovueshme dhe konsulentë të qëndrueshmërisë. Profesionet e ardhshme në industrinë e prodhimit kërkojnë një zhvendosje nga rolet tradicionale në ato të fokusuara në teknologjitë e reja, ekspertizën teknike dhe automatizimin e proceseve të prodhimit.
- Profesionet specifike me kërkesë të lartë në sektorin e ushqimit dhe pijeve janë; (ISCO 751) Punëtorët për përpunimin e ushqimit; (ISCO 816) Operatorët e makinës së ushqimit dhe produkteve të ndërlidhura; (ISCO 6113) Teknolog Ushqimor. Nga ana tjetër profesionet e të ardhmes në këtë industri priten të jenë: (ISCO 2263.2) Specialist i sigurisë ushqimore; (ISCO 2265) Shkencëtar të ushqimit me bazë bimore; (ISCO 2163) Specialist i ekonomisë qarkore; (ISCO 2145) Teknolog i pijeve; (ISCO 2141)- Specialist i paketimit.

- Në industrinë e textilit, veshjeve dhe lëkurës profesionet specifike që kërkohen nga bizneset janë; Punonjësit e përpunimit të Lëkurës (ISCO 7535), Punonjësit e qepjes, qëndisjes (ISCO 7533) dhe Rrobaqepësit, Kalfët dhe Kapelistët (ISCO 7531); Operatorët e makinave të produkteve të tekstilit, gëzofit dhe lëkurës (ISCO 751). Ndërsa, profesionet e ardhshme të cilat priten të kenë një prespektivë në këtë industri priten të jenë: (ISCO 2163) Dizajner i tekstilit; (ISCO 3323) Stilist dhe (ISCO 2149) Teknolog i lëkurës.
- Industria e përpunimit të drurit dhe produkteve të drurit, letrës dhe produkteve nga letra kërkon disa profesione specifike si: Prodhuese Mobilësh dhe Punonjës të Ngjashëm (ISCO 7522); Punues Druri (ISCO 7521); Montuesit (ISCO 82), Punëtorët e Fabrikës në Përpunimin e Drurit dhe Prodhimin e Letrës (ISCO 817). Ndërsa profesionet e ardhshme që do të kenë një perspektivë në këtë industri do të jenë: (ISCO 2142) Inxhinier i Teknologjisë së Drurit; (ISCO 7543) Inspektor i kontrollit të cilësisë së drurit; (ISCO 2149) Teknolog i letrës; (ISCO 2141) Specialist i riciklimit të letrës.
- Bizneset në sektorin e produkteve kimike kërkojnë profesione specifike si Operatorët e Impianteve Kimike dhe Makinave (ISCO 8131); Kontrolluesit e impianteve për përpunimin kimik (ISCO 3133). Kjo industri do të ketë një kërkesë në vitet e ardhshme për disa profesione të tilla si; (ISCO 2145) Inxhinier i proceseve kimike; (ISCO 2113) Kimisti i Mjedisit; (ISCO 2143) Specialist i kimisë së gjelbër; (ISCO 3119) Punëtorët e heqjes së materialeve të rrezikshme.
- Profesionet specifike të kërkuara në sektorin e gomës dhe plastikës dhe që kanë kërkesë më të lartë përfshijnë: Operatorët e Makinave të Plastikës (ISCO 8142), Operatorët e Makinave të Paketimit ambalazhimin dhe etiketimin (ISCO 8183), dhe Operatorët e Makinave të Gome (ISCO 8141); (ISCO 2141) Operatorët e makinerisë së produkteve të plastikës. Nga ana tjetër profesionet e ardhshme që priten se do të ketë kërkesë në këtë industri përfshijnë: (ISCO 2113) Profesionist i polimerit; (ISCO 2141) Inxhinier i paketimit të qëndrueshëm dhe (ISCO N/A) Specialist i riciklimit.
- Industria jometalike, ngjashëm me industritë tjera kërkon disa profesione për të përmbushur nevojat e tregut të tilla si; Punonjësit e Fletëve të Metaleve, Përgatitësit e Strukturave Metalike dhe Punonjësit e Ngjashëm (ISCO 721), (ISCO 723) Mekanikët dhe riparuesit e makinerisë; (ISCO 3117) Teknikët e minierave dhe metalurgjisë. Përderisa profesionet e ardhshme në këtë industri që kërkohen edhe në vendet tjera lidhen me (ISCO 2149) Inxhinier i materialeve jo-metalike dhe (ISCO N/A) Inxhinier i qëndrueshmërisë.
- Në sektorin e përpunimit të metaleve, profesionet me kërkesën më të lartë përfshijnë Kovaçët, Veglëpunuesit dhe Punonjësit e Ngjashëm (ISCO 722), Punonjësit e Fletëve të Metaleve, Përgatitësit e Strukturave Metalike dhe Punonjësit e Ngjashëm (ISCO 721) dhe Punonjësit e Impianteve të Përpunimit dhe Përfundimit të Metaleve (ISCO 812); (ISCO 3135) Kontrollor të procesit të prodhimit të metalit. Përveç këtyre profesioneve aktuale, disa profesione tjera do të jenë shumë të rëndësishme në të ardhmen të tilla si: (ISCO 2146) Inxhinier Metalurgjik; (ISCO 8121) Teknik i dredhjes së metaleve; (ISCO 8219) Fabrikues i metaleve; (ISCO 7223) Operatorët e makinerive (programimi CNC); (ISCO 7214) Teknik i saldimit dhe (ISCO 3115) Specialist i printimit 3D të metaleve.
- Në industrinë e textilit, veshjeve dhe lëkurës profesionet specifike që kërkohen nga bizneset janë; Punonjësit e përpunimit të Lëkurës (ISCO 7535), Punonjësit e qepjes, qëndisjes (ISCO 7533) dhe Rrobaqepësit, Kalfët dhe Kapelistët (ISCO 7531); Operatorët e makinave të produkteve të tekstilit, gëzofit dhe lëkurës (ISCO 751). Ndërsa, profesionet e ardhshme të cilat priten të kenë një prespektivë në këtë industri priten të jenë: (ISCO 2163) Dizajner i tekstilit; (ISCO 3323) Stilist dhe (ISCO 2149) Teknolog i lëkurës.
- Industria e përpunimit të drurit dhe produkteve të drurit, letrës dhe produkteve nga letra kërkon disa profesione specifike si: Prodhuese Mobilësh dhe Punonjës të Ngjashëm (ISCO 7522); Punues Druri (ISCO 7521); Montuesit (ISCO 82), Punëtorët e Fabrikës në Përpunimin e Drurit dhe Prodhimin e Letrës (ISCO 817). Ndërsa profesionet e ardhshme që do të kenë një perspektivë në këtë industri do të jenë: (ISCO 2142) Inxhinier i Teknologjisë së Drurit; (ISCO 7543) Inspektor i kontrollit të cilësisë së drurit; (ISCO 2149) Teknolog i letrës; (ISCO 2141) Specialist i riciklimit të letrës.

- Bizneset në sektorin e produkteve kimike kërkojnë profesione specifike si Operatorët e Impianteve Kimike dhe Makinave (ISCO 8131); Kontrolluesit e impianteve për përpunimin kimik (ISCO 3133). Kjo industri do të ketë një kërkesë në vitet e ardhshme për disa profesione të tilla si; (ISCO 2145) Inxhinier i proceseve kimike; (ISCO 2113) Kimisti i Mjedisit; (ISCO 2143) Specialist i kimisë së gjelbër; (ISCO 3119) Punëtorët e heqjes së materialeve të rrezikshme.
- Profesionet specifike të kërkuara në sektorin e gomës dhe plastikës dhe që kanë kërkesë më të lartë përfshijnë: Operatorët e Makinave të Plastikës (ISCO 8142), Operatorët e Makinave të Paketimit ambalazhimit dhe etiketimit (ISCO 8183), dhe Operatorët e Makinave të Gome (ISCO 8141); (ISCO 2141) Operatorët e makinerisë së produkteve të plastikës. Nga ana tjetër profesionet e ardhshme që pritet se do të ketë kërkesë në këtë industri përfshijnë: (ISCO 2113) Profesionist i polimerit; (ISCO 2141) Inxhinier i paketimit të qëndrueshëm dhe (ISCO N/A) Specialist i reciklimit.
- Industria jometalike, ngjashëm me industrinë tjera kërkon disa profesione për të përmbushur nevojat e tregut të tilla si; Punonjësit e Fletëve të Metaleve, Përgatitësit e Strukturave Metalike dhe Punonjësit e Ngjashëm (ISCO 721), (ISCO 723) Mekanikët dhe riparuesit e makinerisë; (ISCO 3117) Teknikët e minierave dhe metalurgjisë. Përderisa profesionet e ardhshme në këtë industri që kërkohen edhe në vendet tjera lidhen me (ISCO 2149) Inxhinier i materialeve jo-metalike dhe (ISCO N/A) Inxhinier i qëndrueshmërisë.
- Në sektorin e përpunimit të metaleve, profesionet me kërkesën më të lartë përfshijnë Kovaçët, Veglëpunuesit dhe Punonjësit e Ngjashëm (ISCO 722), Punonjësit e Fletëve të Metaleve, Përgatitësit e Strukturave Metalike dhe Punonjësit e Ngjashëm (ISCO 721) dhe Punonjësit e Impianteve të Përpunimit dhe Përfundimit të Metaleve (ISCO 812); (ISCO 3135) Kontrollor të procesit të prodhimit të metalit. Përveç këtyre profesioneve aktuale, disa profesione tjera do të jenë shumë të rëndësishme në të ardhmen të tilla si: (ISCO 2146) Inxhinier Metalurgjik; (ISCO 8121) Teknik i dredhjes së metaleve; (ISCO 8219) Fabrikues i metaleve; (ISCO 7223) Operatorët e makinerive (programimi CNC); (ISCO 7214) Teknik i saldimit dhe (ISCO 3115) Specialist i printimit 3D të metaleve.
- Profesionet specifike në sektorin e mobileve përfshijnë: Punuesit e Drurit (ISCO 7521), Operatorët e Makinave të Drurit (ISCO 7523); Prodhuesit e Mobileve dhe Punonjësit e Ngjashëm (ISCO 7522) dhe (ISCO 82) Montuesit. Sa i përket profesioneve të ardhshme ato kryesisht lidhen me teknologji të avancuara të tillë si: (ISCO 2152) Inxhinier i Smart Mobileve dhe (ISCO 3118) Teknik i printimit 3D.
- Në sektorin e riparimit dhe montimit të pajisjeve, profesionet me kërkesë të lartë përfshijnë Operatorët e Makinerive dhe Impianteve të Palëvizshme (ISCO 818); Mekanikët dhe Riparuesit e Makinerive (ISCO 723); (ISCO 3118) Teknikët e mekanikës (ISCO 3114) Teknikët e inxhinierisë elektronike. Ndërsa profesionet e ardhshme në këtë industri që do të kërkohen janë (ISCO 3115) Teknikët e inxhinierisë mekanike (ISCO 3115) Inxhinier shërbimi në terren dhe (ISCO 7421) Specialist i mirëmbajtjes së robotikës.

Rekomandimet

Ministrinë e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë (MINT):

- MINT përmes KIESA dhe aktereve tjerë duhet të përkrah financiarisht sektorin privat në mbulimin e një pjese të shpenzimeve të trajnimeve për punëtorë.
- MINT duhet të dizajnon politika për të mbështeturfinanciarishtsektorinprivatnë dixhitalizimin e brendshëm të proceseve të prodhimit dhe njohurive teknologjike.
- MINT, specifikisht Departamenti i Industrisë duhet të bashkëpunoj ngushtë dhe të ndihmoj financiarisht shoqatat sektoriale të industrive përpunuese për të rritur kapacitet e tyre administrative dhe financiare.
- Inkurajon bashkëpunimin në mes bizneseve, institucioneve të AFP-së dhe ofruesve privat të trajnimit për të bashkë-dizajnuar përmbajtjen e trajnimeve modulare, të përditësuara dhe praktike
- Kryerja e vlerësimeve të rregullta të tregut të punës për të identifikuar nevojat për zhvillim të fuqisë punëtore në sektorët e RE dhe EE.

Ministrinë e Arsimit Shkencës dhe Teknologjisë (MASHT):

- MASHT duhet të marr iniciativa për të përditësuar kurikulat në arsimin dhe aftësimin profesional dhe në institucionet e arsimit të lartë për ti përshtatur ato me kërkesat e sektorit privat.

- Mbështetja e AFP-ve ekzistuese duke përfshirë teknologjinë moderne dhe standardet e industrisë në kurrikul. Bashkëpunimi me bizneset për të hartuar module trajnimi që pasqyrojnë nevojat praktike të sektorit mund të ndihmojë të sigurohet që të diplomuarit të jenë gati për punësim të menjëhershëm.
- Partneritet me ofrues privatë të trajnimeve për të rritur aftësitë e tyre dhe për të ofruar programe trajnimi afatshkurt- ra të qasshme në mbarë Kosovën. Ky bashkëpunim mund të përfshijë ofrimin e mbështetjes teknike, përditësimin e kurrikulave për t'u përshtatur me tendencat më të fundit të industrisë dhe ofrimin e akreditimit për të siguruar besueshmërinë e programeve të trajnimit.

Për Institucionet e Arsimit dhe Aftësimin Profesional (IAAP):

- IAAP duhet të hartojnë një strategji gjithëpërfshirëse për të informuar dhe ndërgjegjësuar bizneset për përfitimet nga arsimi profesional dhe dual dhe të bëj përpjekje për përfshirjen sa më të madhe të bizneseve.
- AAP duhet të përditësoj profilet në industrinë përpunuese për të plotësuar nevojat dhe kërkesat e sektorit privat. Profilet që do të kenë një kërkesë të lartë në vitet e ardhshme dhe që rekomandohet të ofrohen nga IAAP janë të ndara sipas sektorëve:

Ushqim dhe Pije: (ISCO 751) Punëtorët për përpunimin e ushqimit; (ISCO 816) Operatoret e makinës së ushqimit dhe produkteve të ndërlidhura; (ISCO 6113) Teknolog ushqimor; (ISCO 2265) Specialist i sigurisë ushqimore; dhe (ISCO 2141) Specialist i paketimit.

Tekstili: (ISCO 7535) Punonjësit e përpunimit të Lëkurës; (ISCO 7533) Punonjësit e qepjes, qëndisjes dhe (ISCO 7531) Rrobaqepësit, Kalfët dhe Kapelistët; (ISCO 2163) Dizajner i tekstilit

Druri dhe Letra: (ISCO 7522) Prodhueset Mobillesh dhe Punonjësit të Ngjashëm; (ISCO 7521) Punues Druri; (ISCO 82) Montuesit; (ISCO 7543) Inspektor i kontrollit të cilësisë së drurit; (ISCO 3139) Operator i makinës së letrës; (ISCO 2141) Specialist i riciklimit të letrës.

Kimike: (ISCO 8131) Operatorët e Impianteve Kimike; (ISCO 3133) Makinave Kontrolluesit e impianteve për përpunimin kimik; (ISCO 3119) Punëtorët e heqjes së materialeve të rrezikshme

Goma dhe Plastika: (ISCO 8142) Operatorët e Makinave të Plastikës; (ISCO 8183) Operatorët e Makinave të Paketimit

ambalazhimit dhe etiketimit dhe (ISCO 8141) Operatorët e Makinave të Gome (ISCO 2141) Operatorët e makinerisë së produkteve të plastikës; (ISCO 2113) Profesionist i polimerit

Industria jometalike: (ISCO 721) Punonjësit e Fletëve të Metaleve, (ISCO 723) Mekanikët dhe riparuesit e makinerisë; (ISCO 3117) Teknikët e minierave dhe metalurgjisë.

Përpunimi i metaleve: (ISCO 722) Kovaçët, Veglëpunuesit dhe Punonjësit e Ngjashëm (ISCO 721) Punonjësit e Fletëve të Metaleve, Përgatitësit e Strukturave Metalike dhe Punonjësit e Ngjashëm dhe (ISCO 812) Punonjësit e Impianteve të Përpunimit dhe Përfundimit të Metaleve; (ISCO 8219) Teknik i dredhjes së metaleve; (ISCO 7223) Fabrikues i metaleve; (ISCO 7214) Teknik i saldimit

Mobiljet: (ISCO 7521), Punuesit e Drurit; (ISCO 7523) Operatorët e Makinave të Drurit (ISCO 7522) Prodhuesit e Mobilieve dhe Punonjësit e Ngjashëm; (ISCO 82) Montuesi; (ISCO 3118) Teknik i printimit 3D.

Institucionet e Arsimit të lartë (IAL):

- IAL në nivelin baçelor dhe master të shqyrtojnë mundësinë të ofrojnë fusha të reja të studimit të cilat do të jenë të nevojshme për të rritur konkurrueshmërinë për industrinë përpunuese në Kosovë: Profilet e reja janë si më poshtë:

– **Niveli Baçelor:**

- (ISCO 2163) Specialist i ekonomisë qarkore
- (ISCO 3323) Stilist
- (ISCO 2149) Teknolog i lëkurës.
- (ISCO 2142) Inxhinier i Teknologjisë së Drurit
- (ISCO 2145) Inxhinier i proceseve kimike
- (ISCO N/A) Specialist i reciklimit
- (ISCO 2149) Inxhinier i materialeve jo-metalike dhe
- (ISCO N/A) Inxhinier i qëndrueshmërisë.

- (ISCO 3115) Specialist i printimit 3D të metaleve.
- (ISCO 2152) Inxhinier i Smart Mobileve dhe (ISCO 7421) Specialist i mirëmbajtjes së robotikës.

– **Niveli Master:**

- (ISCO 2265) Shkencëtar të ushqimit me bazë bimore
- (ISCO 2141) Inxhinier i paketimit të qëndrueshëm
- (ISCO N/A) Menaxher i eksporteve

Për sektorin privat:

- Bizneset që operojnë në sektorin industrial në Kosovë duhet të fuqizojnë praktikën e menaxhimit të burimeve njerëzore me qëllim që të kenë një pasqyrë më të qartë të nevojave të tyre për profesionet e reja, aftësitë që kërkohen dhe trajnimet që duhet ti ndjekin për tu përshtatur me ndryshimet në tregun e punës.
- Bizneset duhet të investojnë më shumë në dixhitalizimin e proceseve të brendshme të prodhimit, njohuritë teknologjike dhe përmbushjen e standardeve për të rritur cilësinë e produkteve në treg.
- Bizneset duhet të ndajnë një buxhet të veçantë vjetor për rritjen e investimeve dhe angazhimit në trajnime profesionale për të përmirësuar aftësitë dhe zhvillimin e punonjësve.

Për ofruesit privat të trajnimeve:

- Ofruesit privat të trajnimeve duhet të përmisojnë përmbajtjen e trajnimeve me qëllim që ato të plotësojnë kërkesat e bizneseve. Gjithashtu, ato duhet të fokusohen të ndërtojnë marrëdhënie afatgjata me bizneset dhe të shohim mundësinë që trajnimet të mbahen në vendin e punës.
- Ofruesit privat të trajnimeve duhet të dizajnojnë përmbajtjen e trajnimeve me qëllim që ato të mos zgjasim më shumë se 5 ditë.

PYETËSOR

NJË STUDIM GJITHËPËRFSHIRËS PËR TË IDENTIFIKUAR BOSHLLËQET E SHKATHTËSIVE NË TREGUN E PUNËS NË INDUSTRI

I. INFORMATA TË PËRGJITHSHME

1. Emri i kompanisë _____
2. Vendndodhja (adresa) _____
3. Komuna _____
4. Sektori i operimit (NACE 4shifror _____) (Plotësohet nga autori)
5. A keni eksportuar në vitin 2023?
 - a. Po
 - b. Jo (Kalo në pyetjen 7)
6. Sa përqind e qarkullimit tuaj të vitit 2023 vjen nga eksportet?
_____ % (PP)
7. Sa ishte qarkullimi vjetor i kompanisë suaj në vitin 2023? (rrumbullaksoni)
 - a. € 0 - € 9,999
 - b. € 10,000 - € 49,999
 - c. € 50,000 - € 99,999
 - d. € 100,000 - € 199,999
 - e. € 200,000 - € 499,999
 - f. € 500,000 - € 999,999
 - g. € 1,000,000 - € 2,000,000
 - h. € 2,000,000 - € 5,000,000
 - i. Më shumë se € 5,000,000
8. Në cilat aspekte planifikoni të zgjeroni biznesin tuaj gjatë tre viteve të ardhshme? (rrumbullaksoni)
 - a. Punësoni më shumë njerëz
 - b. Investoni në pajisje
 - c. Investoni në objekte
 - d. Prezantoni produkte dhe shërbime të reja
 - e. Investoni në procesin e dixhitalizimit
9. Qarkullimi i kompanisë suaj përgjatë vitit të fundit?
 - a. Është rritur ___%
 - b. Ka rënë ___%
 - c. Mbeti i pandryshuar ____
10. Cilat janë pritshmëritë tuaja për qarkullimin e kompanisë suaj në tre vitet e ardhshme?
 - a. Të rritet ___%
 - b. Të bie ___%
 - c. Të mos ndryshoj ____

II. PUNËSIMI (Numri i punëtorëve (Burra ____ Gra: ____))

Profesionet (shkruani vetëm numrin e profesionit nga lista)	Nr. i punëtorëve në këtë profesion	Sa pritni të rritet/ zvogëlohet numri i të punësuarve me këtë profesion në 3 vitet e ardhshme (shëno vetëm diferencën; - nëse pritet zvogëlim)	Niveli më i shpeshtë i arsimimit	Sa herë keni hapur pozita për këtë profesion në tre vitet e fundit?	Sa prej këtyre pozitive (në total) kanë qenë vende pune të reja (d.m.th. nuk zëvendësojnë punonjësit e mëparshëm)?	Sa e vështirë ishte plotësimi i një vendi të tillë? (1-4, ku 1-shumë e lehtë, 4- shumë e vështirë 5. Nuk e di	Nëse ishte e vështirë (3-4), cila ishte arsyeja? (zgjidhni deri në 2)	Pas kontratës fillestare me punonjësin tuaj, sa muaj duhen që të jenë në gjendje të punojë në punë me performancë të kënaqshme (muaj?)
1								
2								
3								
n...								

11. A keni shpenzuar për aktivitete/programe trajnimi për punonjësit tuaj gjatë vitit të fundit?
1. Po
 2. Jo
12. Në vitin e kaluar, a kanë marrë pjesë punëtorët tuaj në ndonjë kurs trajnimi?
1. Po
 2. Jo (Kalo në p.17)
13. Sa përqind e fuqisë tuaj punëtoresh janë trajnuar në 12 muajt e fundit?
- _____ %
14. Kush i ka mbuluar shpenzimet e trajnimit:
- a. Kompania/biznesi
 - b. Donatorët
 - c. Qeveria/Agjencitë qeveritare
 - d. Kompania bashkë me donatorë
 - e. Punëtorët
 - f. Tjetër (Ju lutem, specifikoni) _____
15. Kush i ka ofruar këto trajnime?
- a. Qendra të Aftësisimit Profesional (QAP; ang. VTC)
 - b. Shkollat e arsimit dhe aftësimi profesional (AAP; ang. VET)
 - c. Institucionet e Arsimit të Lartë/ Universitetet
 - d. Shoqatat/Asociacionet e Biznesit
 - e. Vetë biznesi
 - f. Ofruesit e trajnimeve
 - g. Të tjera (Ju lutem, specifikoni) _____
16. Sa përqind të punëtorëve që ju i keni trajnuar janë marrë nga konkurrentët tuaj?
- _____ %
17. Në 12 muajt e fundit, a është larguar ndonjë nga punëtorët tuaj nga puna për shkak se kanë emigruar?
- a. Po
 - b. Jo
18. Nëse po, sa janë larguar nga kompania juaj për të emigruar jashtë vendit për punë në 12 muajt e fundi _____ (numri i punëtorëve)

19. A pajtoheni me deklaratat e mëposhtme?

	Po	Jo
Punonjësit tanë paguhen në mënyrë adekuate për punën që bëjnë		
Paga që marrin punonjësit është më e lartë në krahasim me që bëjnë punë të ngjashme në firma të tjera		
Kompania jonë ofron kushte më të mira pune (Kontrata pune, siguri në punë, sigurim shëndetësor) krahasuar me kompanitë e tjera?		

III. AFTËSITË E NEVOJSHME DHE PRITSHMËRITË E KOMPANIVE

20. A mund të rendisni shkathtësitë primare LIDHUR ME PROFESIONIN që duhet të zotërojnë një punonjës për të kryer punë ashtu siç pritet?

Profesioni (shkruani vetëm numrin e profesionit nga lista)	Shkathtësia (shkruani shkathtësitë përkatëse)	Kendësia (1-jo e rëndë- sishme; 5 shumë e rëndë- sishme)	Niveli aktual (1-niveli i ulët; 5 - niveli i lartë)	Shkathtësi për t'u mësuar në: 1. Në shkollë 2. Në punë 3. Si në shkollë ashtu edhe në punë 4. Nuk e di	A do të fitojë kjo shkathtësi një rëndësi më të madhe ne te ardhmen? (Tre vjet nga tani)	A do të fitojë kjo shkathtësi një rëndësi më të madhe në të ardhmen? (Pesë vjet nga tani)
	I	I	I	I	I	I
	II	II	II	II	II	II
	III	III	III	III	III	III
	IV	IV	IV	IV	IV	IV
	V	V	V	V	V	V
	I	I	I	I	I	I
	II	II	II	II	II	II
	III	III	III	III	III	III
	IV	IV	IV	IV	IV	IV
	V	V	V	V	V	V
	I	I	I	I	I	I
	II	II	II	II	II	II
	III	III	III	III	III	III
	IV	IV	IV	IV	IV	IV
	V	V	V	V	V	V
	I	I	I	I	I	I

21. Kur mendoni për të ardhmen e biznesit tuaj, cilat profesione të reja mendoni se do të bëhen shumë të rëndësishme për biznesin tuaj? (Listo deri në tre profesione të reja)

Lloji i profesioneve	Tre vite nga tani	Pesë vite nga tani

22. A ka bërë kompania juaj analiza të boshllëqeve të aftësive e punonjëse të vet, në përputhje me nevoja të caktuara (sfidat e teknologjisë etj.)

- Po, shpesh
- Po ndonjëherë
- Jo deri tani

IV. MENAXHIMI I BURIMEVE NJERËZORE TË KOMPANISË

23. A ka punësuar kompania juaj punonjës duke përdorur kanalet e mëposhtme në tre vitet e fundit? (Zgjidhni të gjitha ato që zbatohen)

- Shpalljet për konkurse publike
- Rekomandime (p.sh. miq, partnerë biznesi)
- Lidhjet familjare
- Zyrat e punësimit
- Rrjetëzimi me institucionet arsimore/trajnuese (universitete, shkolla të AFP-së, etj.)
- Agjenci/kompani rekrutimi (p.sh. Headhunter , Human Poëer, etj .)
- Tjetër (specifiko)_____

24. A zbaton kompania juaj praktikat e mëposhtme? (Zgjidhni të gjitha ato që zbatohen)

- Procesi i rekrutimit për punësimin e stafit të ri është i standardizuar
- Planifikimi i burimeve njerëzore bëhet nga personeli i caktuar
- Firma jonë rregullisht parashikon kërkesat e personelit
- Ne ofrojmë trajnim fillestar (me fillimin e punës) për të gjithë punonjësit
- Ne ofrojmë trajnim fillestar (me fillimin e punës) për disa punonjës
- Ne ofrojmë trajnime të rregullta për të gjithë punonjësit
- Ne ofrojmë trajnime të rregullta për disa punonjës
- Vlerësimet e bazuara në performancë përdoren nga kompania jonë
- Eprorët shpesh japin komente mbi performancën e puntorëve

25. Për sa i përket MBNJ, a ka fusha ku organizata juaj mund të përfitojë nga mbështetja e jashtme që është edhe kompetente dhe neutrale?

- a. Rekrutimi i punonjësve të rinj duke përdorur kanale të ndryshme
- b. Mbajtja e punonjësve të kontraktuar (inboarding etj.)
- c. Zbatimi i analizave të hendekut të aftësive
- d. Përzgjedhja e kurseve të përshtatshme të trajnimit
- e. Kontakte me zyrat e punës
- f. Rrjetëzimi me punëdhënës të tjerë (ndarja e punonjësve)
- g. Mënyra të tjera _____(Specifikoni)

26. Nga përvoja dhe këndvështrimi juaj, cilët partnerë/institucione të jashtëm do të ishin mjaft kompetent për të ndihmuar dhe këshilluar kompaninë tuaj në lidhje me çështjet e MBNJ

Lloji i profesioneve	Shumë kompetent	Kompetent	Jo kompetent	Nuk e di
Asociacionet e biznesit	1	2	3	99
Qendra të Aftësisit Profesional (QAP; ang. VTC)	1	2	3	99
Shkollat e arsimit dhe aftësimi profesional (AAP; ang. VET)	1	2	3	99
Ofruesit e tjerë të trajnimit	1	2	3	99
Institucionet e Arsimit të Lartë/ Universitetet	1	2	3	99
Zyret e punësimit	1	2	3	99
Donatorët e huaj (GIZ, LuxDev , USAID etj.)	1	2	3	99
Sindikatat	1	2	3	99
Këshilltar i jashtëm i burimeve njerëzore	1	2	3	99
Shoqatat sektoriale	1	2	3	99
Tjetër _____(Specifikoni)	1	2	3	99

V. MBËSHTETJE NGA OFRUESIT E TRAJNIMEVE

27. A ka kompania juaj një pasqyrë të qartë për të gjitha trajnimet që ofrohen nga ofruesit e trajnimeve?

- a. Po, plotësisht
- b. Po, pak a shumë
- c. Jo, nuk kemi informata

28. Për sa i përket bashkëpunimit me ofruesit e trajnimeve, cilat janë pengesat kryesore që pengojnë një bashkëpunim më të mirë ndërmjet kompanisë suaj dhe ofruesve të trajnimeve ?

- a. Trajnimet janë jo relevante për kompaninë
- b. Trajnimet nuk janë të përditësuara për nevojat tona
- c. Trajnimet janë shumë të gjata
- d. Trajnimet janë shumë të shkurta
- e. Trajnimet janë shumë të shtrenjta
- f. Trajnerët nuk janë mjaftueshëm të kualifikuar
- g. Tjetër _____(Specifiko?)

29. A ka kompania juaj ndonjë bashkëpunim aktual me ofruesit e trajnimeve?

- a. Po, me një
- b. Po, me më shumë se një
- c. Jo deri tani

30. Në rast të trajnimit të nevojshëm për punëtorët tuaj, a do të ishte kompania juaj e hapur për bashkëpunime me kompani të tjera për të mbajtur bashkërisht trajnimet dhe bashkëpunimin e ndërsjellë ?

- a. Tashmë e kemi një të tillë
- b. Po, pse jo
- c. Ndoshta jo për shkak të çështjeve të konkurrencës

31. Në rast të trajnimit të nevojshëm për punëtorët tuaj, sa do të ishte maksimumi i ditëve për një kurs trajnimi që do të ishte i pranueshëm për kompaninë tuaj, nëse punonjësit nuk mund të punojnë gjatë trajnimeve?

- a. Gjysmë dite
- b. 1-2 ditë
- c. Maksimumi 5 ditë
- d. Më shumë se 5 ditë
- e. Tjetër _____ (specifikoni)

35. Çfarë lloje të trajnimeve preferoni të ofrohen nga ofruesit e trajnimit?

- a. Trajnim gjatë orarit të punës
- b. Trajnimi jashtë punës
- c. Tjetër _____ (specifikoni)

VI. EDUKIMI I DYFISHTË

36. A jeni në dijeni të sistemit të arsimit të dyfishtë që po pilotohet në Kosovë?

- a. Po
- b. Jo

37. Nëse po, a është biznesi juaj pjesë e arsimit të dyfishtë?

- a. Po
- b. Jo

38. A do të ishit të interesuar të prisnit nxënës të shkollave të mesme nga arsimi i dyfishtë në biznesin tuaj?

- a. Po
- b. Jo

VI. TRAJNIME PROFESIONALE DHE ARSIMORE

39. A e dini se Kosova ofron Trajnime Profesionale dhe Arsimore që përfshijnë mësimin në vendin e punës?

- a. Po
- b. Jo

40. Nëse po, a është biznesi juaj pjese e këtyre programeve?

- a. Po
- b. Jo

41. A jeni i interesuar të merrni pjesë në mësimin në vendin e punës si një formë e trajnimit profesional dhe arsimor në Kosovë?

- a. Po
- b. Jo

VI. PYETJE TË TJERA

42. Nga 1-5 çfarë pengese janë faktorët e mëposhtëm për rritjen e biznesit tuaj?

	Pengese	Pengese e vogël	Neutrale	Pengese	Pengese e madhe
Konkurrenca jo-fer për shkak të korrupsionit apo informalitetit	1	2	3	4	5
Aftësitë e punëtorëve aktualë	1	2	3	4	5
Qasja në financa ose kostoja e financimit	1	2	3	4	5
Emigrimi i fuqisë punëtore	1	2	3	4	5
Konkurrencë e fortë	1	2	3	4	5
Tjetër _____ (specifikoni)	1	2	3	4	5

43. Në linjën tuaj të bizneseve, sa është përqindja e punëtorëve që një kompani tipike raporton për qëllime tatimore?

_____ %

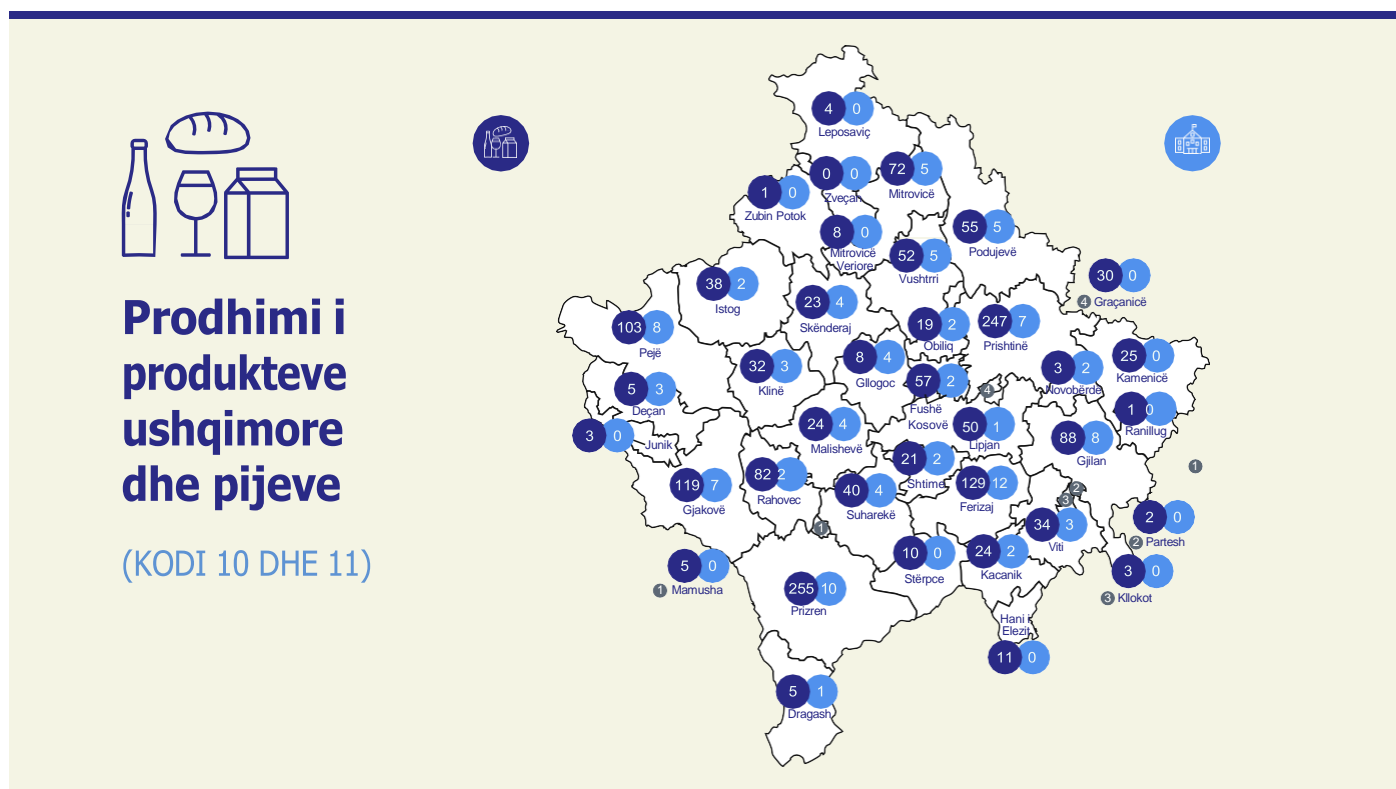
44. Ju lutem nëse mund të më tregoni sa ka shpenzuar kompania juaj në vitin 2023 për secilën pikë në vijim:

Ndërtesat e reja	_____ €
Makineri dhe pajisje	_____ €
Hulumtim dhe zhvillim	_____ €
Trajnim, Konsulencë, Përkrahje	_____ €
Reklamë dhe marketing	_____ €

Shtojca B

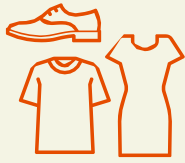
Në mënyrë që të kemi një pasqyrë të qartë të profileve të ofruara nga të gjitha shkollat e arsimit dhe aftësimit profesional, qendrat e kompetencës, qendrat e aftësimit profesional dhe të tjera, kemi kryqëzuar të dhënat të numrin të bizneseve që operojnë në ato komuna dhe profileve të ofruara. Hartat më poshtë parqet numrin e profileve të ofruara nëpër të gjitha komunat e Kosovës dhe bizneset që operojnë në ato komuna të ndara sipas sektorëve specifik. Të dhënat të cilat janë me ngjyrë më të qelltë tregojnë për numrin e profileve të ofruara në komuna, ndërsa të dhënat me ngjyrë më të verdhë tregojnë për numrin e bizneseve në ato komuna. P.sh nëse interpretojmë Hartën 1 për sektorin e produkteve ushqimore dhe pijeve vërejmë se në Komunën e Prishtinës kemi 247 profile të ofruara ndërsa kemi vetëm 7 biznese në këtë sektorë. Nga ana tjetër kemi gjithsej 25 profile të ofruara në Kamenicë, por nuk kemi asnjë biznes që operon në këtë sektorë. Ngjashëm këto të dhënat interpretohen në të gjithë sektorët pa përjashtim.

Harta 1. Profilet e ofruara në prodhimin e produkteve ushqimore dhe pijeve



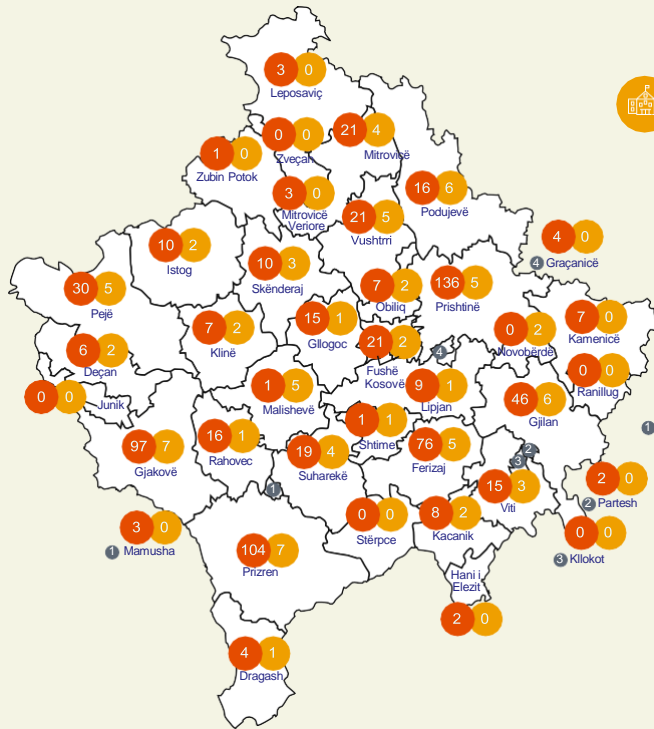
Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat administrative të MASHT

Harta 2. Profilet e ofruara në prodhimin e produkteve tekstilit, veshjeve dhe lëkurës



Prodhimi i produkteve tekstile, veshjeve dhe produkteve prej lëkure

(KODI 13, 14 DHE 15)



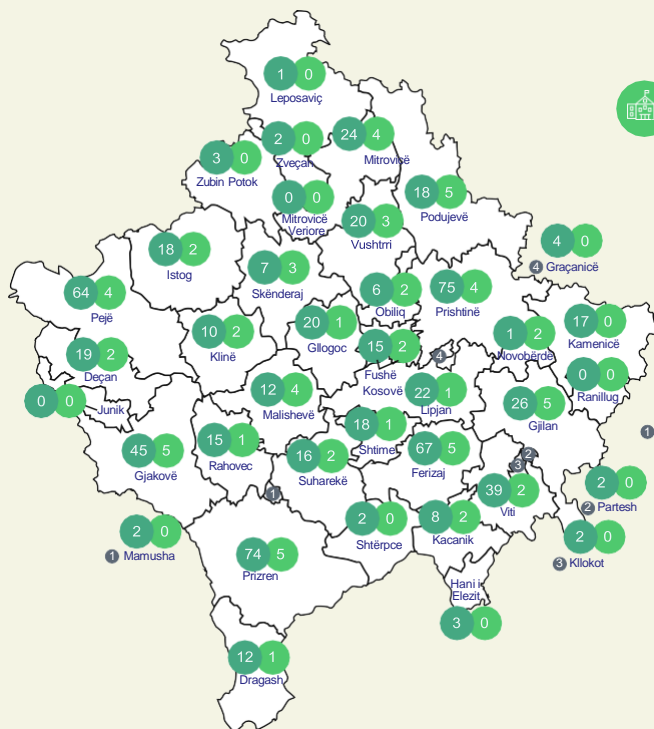
Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat administrative të MASHT

Harta 3. Profilet e ofruara në prodhimin e produkteve të drurit, letrës dhe produkteve të letrës



Prodhimi i drurit dhe produkteve të drurit dhe Prodhimi i letrës dhe produkteve të letrës

(KODI 16 DHE 17)



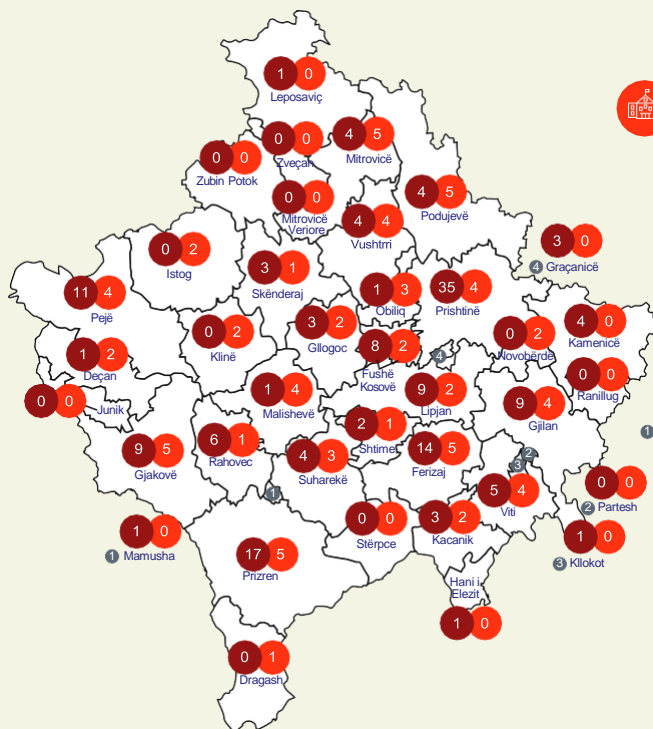
Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat administrative të MASHT

Harta 4. Profilet e ofruara në prodhimin e produkteve kimike



Prodhimi i produkteve kimike

(KODI 20)



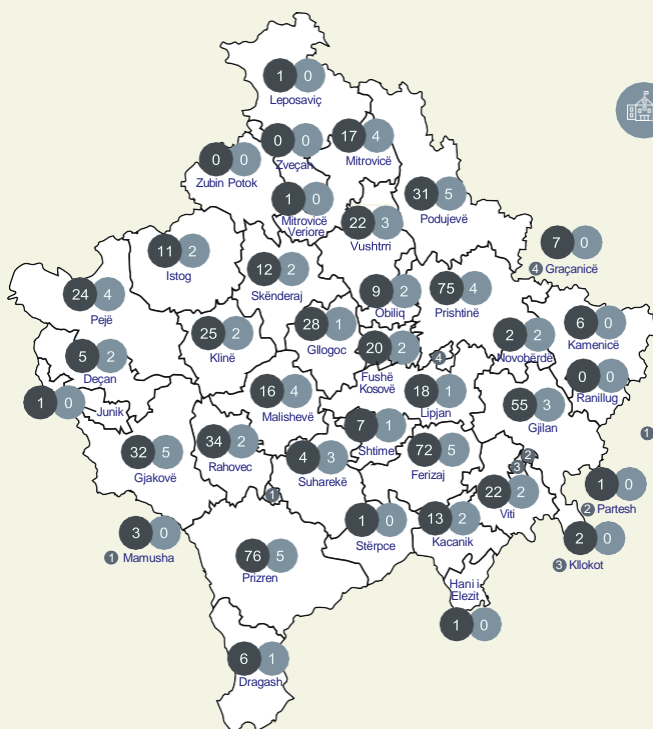
Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat administrative të MASHT

Harta 5. Profilet e ofruara në prodhimin e produkteve gome dhe plastike



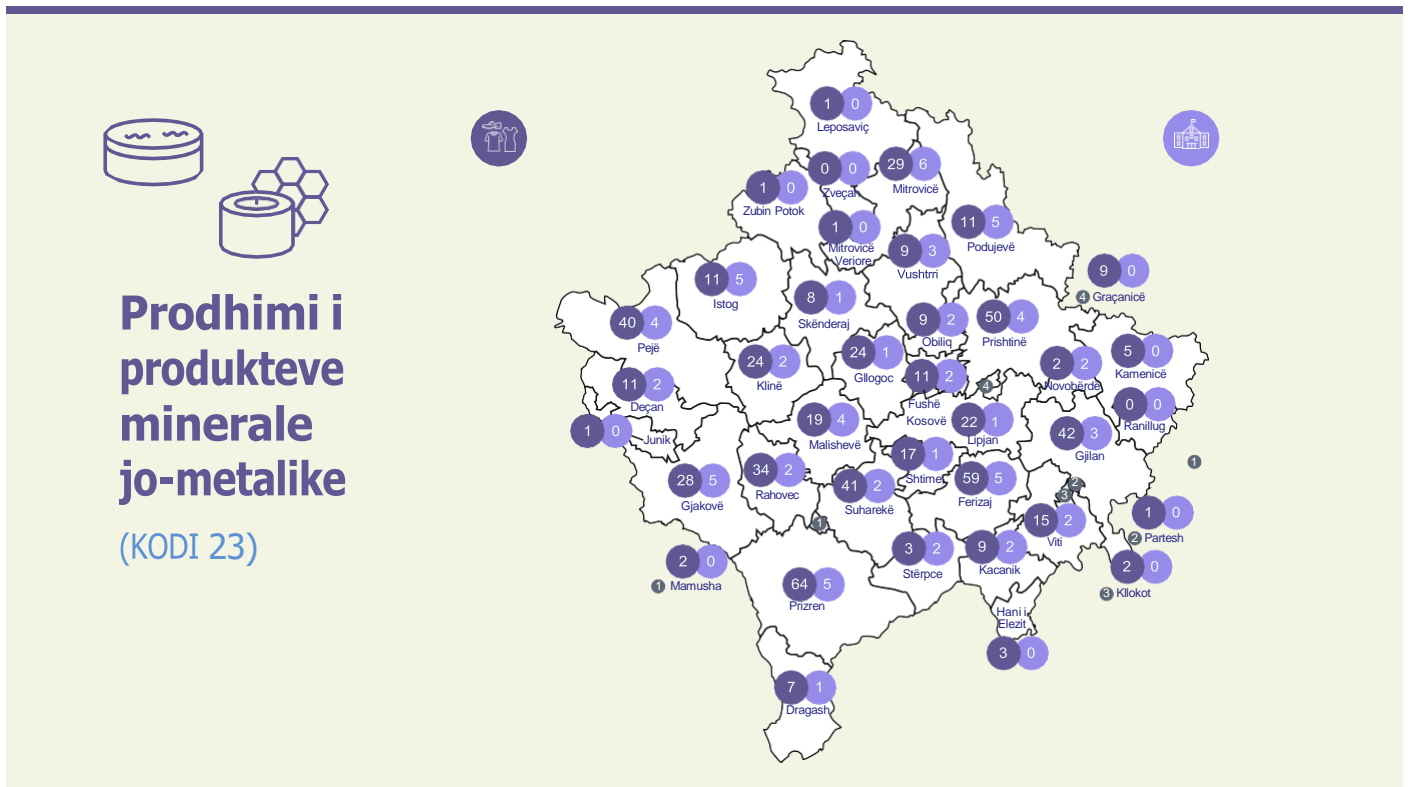
Prodhimi i produkteve prej gome dhe plastike

(KODI 22)



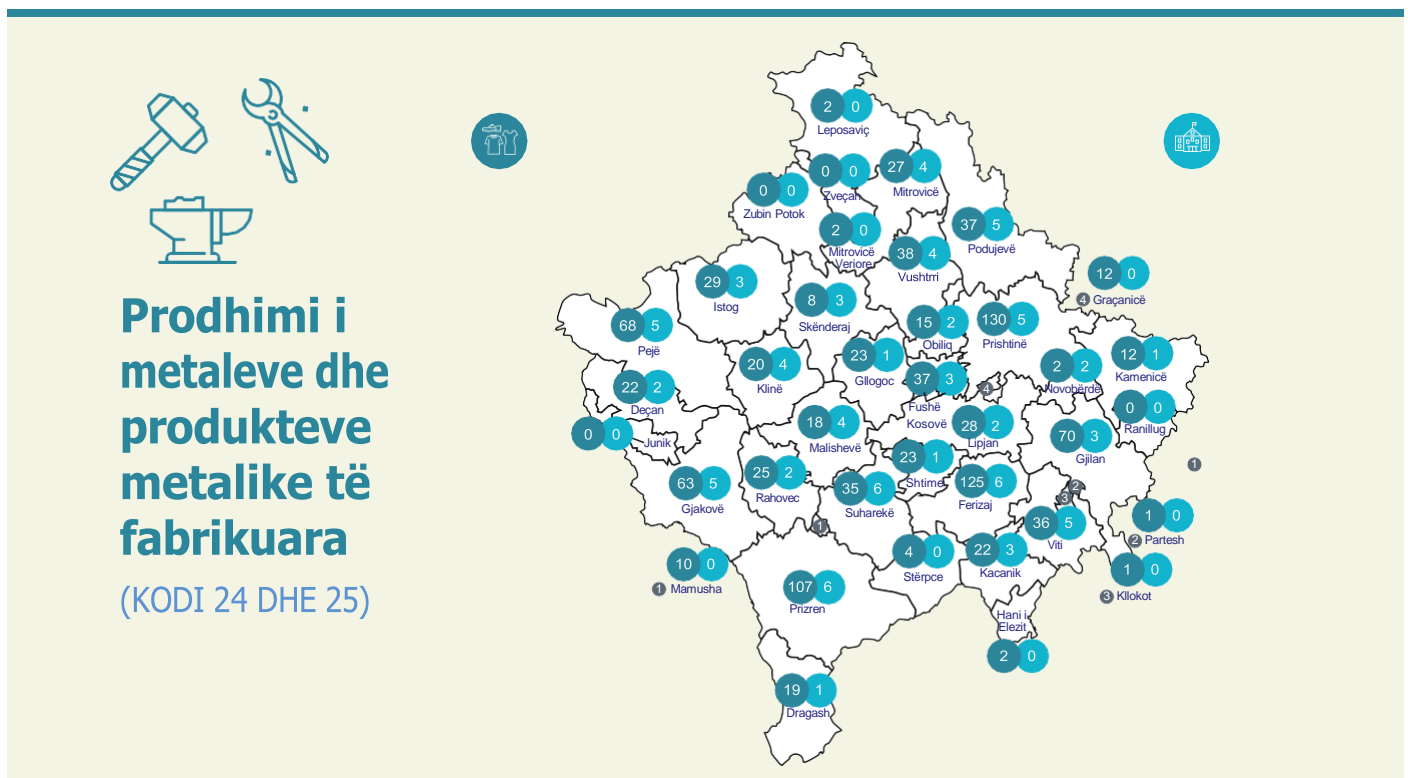
Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat administrative të MASHT

Harta 6. Profilet e ofruara në prodhimin e produkteve minerale dhe jo-metalike



Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat administrative të MASHT

Harta 7. Profilet e ofruara në prodhimin e metaleve dhe produkteve metalike të fabrikua



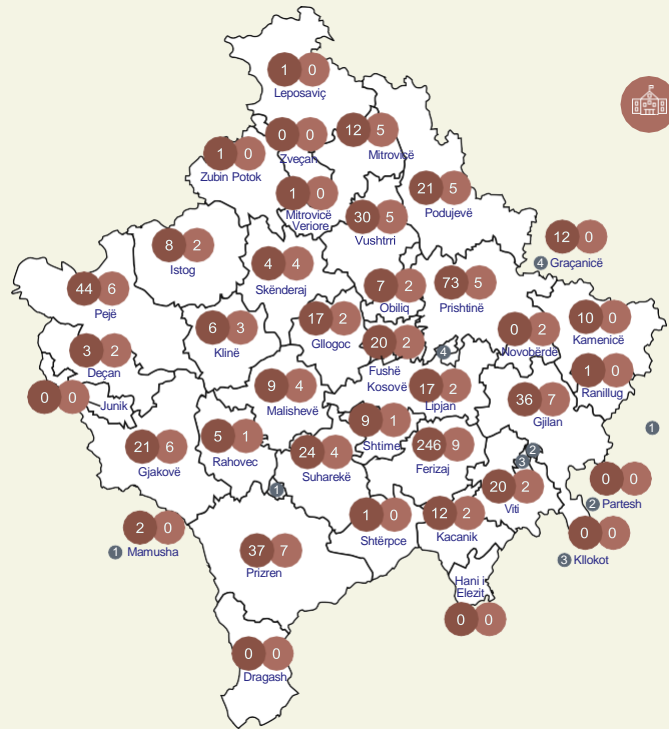
Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat administrative të MASHT

Harta 8. Profilet e ofruara në prodhimin e mobilieve



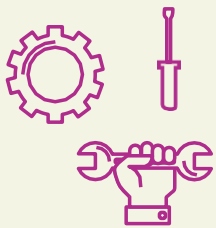
Prodhimi i mobilieve

(KODI 31)



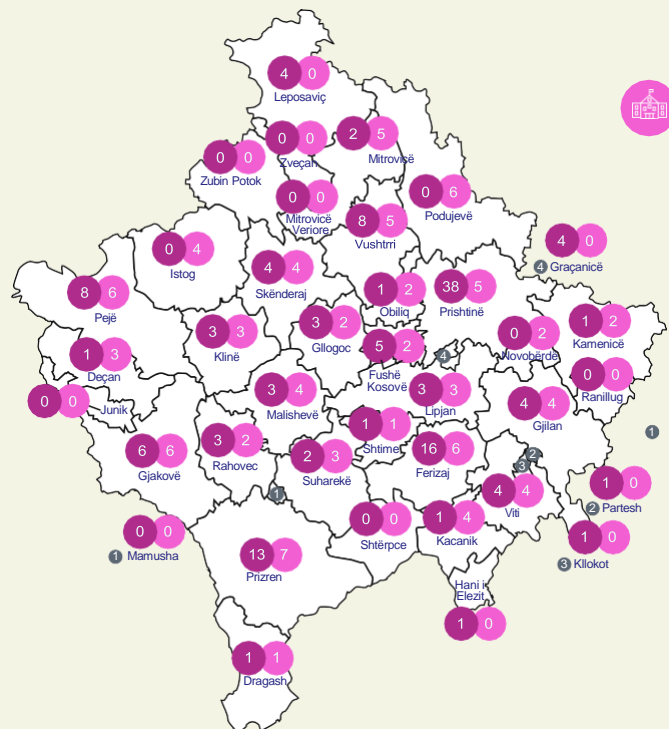
Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat administrative të MASHT

Harta 9. Profilet e ofruara në riparimin dhe instalimin e makinerive dhe pajisjeve



Riparimi dhe instalimi i makinerive dhe pajisjeve

(KODI 33)



Burimi: Kalkulimet e autorit bazuar në të dhënat administrative të MASHT