

Gresa Smolica dhe Olsë Kajtazi

Janar 2026

Mungesa e fuqisë punëtore si pasojë e automatizimit

*Vlerësim i Kornizës Rregullatore të Kosovës
kundër Zhvendosjeve të Vendeve të
Punës si Pasojë e Automatizimit*

Imprint

Botuesi

Friedrich-Ebert-Stiftung, Zyra në Prishtinë
Rr. Pashko Vasa Nr. 23
10000 Prishtinë
Republika e Kosovës

Përgjegjësia për përmbajtjen dhe redaktimin

Katharina Hofmann

Kontakti

Rudina Nallbani
Rudina.nallbani@fes.de

Dizajni/Paraqitja

Trembelat

Shtypja dhe prodhimi

Studio Forma

Ky dokument është shkruar fillimisht në anglisht. Në rast të ndonjë paqartësie ose mospërputhjeje, ju lutemi referohuni versionit në anglisht të dokumentit. Pikëpamjet e shprehura në këtë botim nuk janë domosdoshmërisht ato të Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. (FES). Përdorimi komercial i mediave të publikuara nga FES nuk lejohet pa pëlqimin me shkrim të FES. Publikimet e FES nuk mund të përdoren për qëllime fushate zgjedhore.

Janar 2026 © Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

Publikime të mëtejshme të Friedrich-Ebert-Stiftung mund të gjenden këtu:

➤ www.fes.de/publikationen



Gresa Smolica dhe Olsë Kajtazi
Janar 2026

Mungesa e fuqisë punëtore si pasojë e automatizimit

*Vlerësim i Kornizës Rregullatore të Kosovës kundër
Zhvendosjeve të Vendeve të Punës si Pasojë e
Automatizimit*

Contents

Contents	4
Rekomandimet	5
Hyrje	6
Metodologjia	8
Përkufizimi i automatizimit dhe efekteve të tij në tregun e punës	11
Kuadri rregullativ	17
Aplikimi i kornizës analitike të politikave	21
Diskutim i gjetjeve	31
Konkluzione dhe rekomandimet	34

Rekomandimet

Në vijim janë rekomandimet kryesore të propozuara për hartimin e një kornize më reziliente rregullatore dhe shoqërore:

Krijimi i një Këshilli Publiko-Privat: Të nxitet bashkëpunimi ndërmjet qeverisë, ofruesve të arsimit dhe bizneseve (duke përfshirë odat ekonomike) për të përafuar arsimin me kërkesat e tregut. Ky këshill do të kishte përgjegjësi lidhur me përditësimin e kurrikulave, parashikimin e shkathtësive të nevojshme në të ardhmen, ofrimin e programeve të bashkëfinancuara për trajnime dhe zgjerim të mundësive për mësim të bazuar në punë.

Riaktivizimi i Këshillit Ekonomiko-Social: Të forcohet dialogu social dhe bashkëpunimi ndërmjet sindikatave, shoqatave të punëdhënësve dhe ministrive qeveritare për të mundësuar shkëmbimin e ideve mbi çështjet e tregut të punës, përfshirë trendet e reja dhe reagimin e shpejtë ndaj ndryshimeve.

Zgjerimi i mbledhjes së të dhënave për tregun e punës: Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve duhet të mbledhë të dhëna të plota dhe në kohë reale mbi vendet e lira të punës, kërkesën dhe ofertën për shkathtësi, lëvizjet e tregut të punës, ekonominë e bazuar në honorare dhe dallimet e pagave sipas sektorit, profesionit dhe rajonit/komunës.

Përmirësimi dhe promovimi i platformës Superpuna: Të përshtatet komponenti i aftësimin profesional i platformës Superpuna për t'i mbuluar shkathtësitë që kërkon tregu i punës, duke siguruar programe të përshtatshme përmes bashkëpunimit me bizneset, shkollat profesionale dhe institucionet sektoriale. Platforma duhet të promovohet gjerësisht tek të rinjtë që hyjnë në tregun e punës.

Krijimi i njësisë së përbashkët të reagimit të shpejtë: Të themelohet njësi e përbashkët

ndërmjet Agjencisë së Punësimit dhe Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfereve për të ofruar mbështetje të menjëhershme e të targetuar për ndryshime të mëdha sektoriale apo humbje masive të vendeve të punës. Kjo përfshin panairë pune për riintegrim të shpejtë, mbështetje të përkohshme të të ardhurave të lidhura me riaftësimin si dhe aktivizimin e qendrave të trajnimit.

Falënderim

Ky dokument politikash është zhvilluar si pjesë e projektit “Vlerësimi i Reziliencës së Shoqërisë Kosovare ndaj Goditjeve Ekologjike dhe Institucionale”. Një bazë të dhënash gjithëpërfshirëse e vlerësimit, e cila mbështet analizën e paraqitur këtu, është në dispozicion me kërkesë. Ju lutemi dërgoni kërkesat tuaja në info@re-actlab.org.

Hyrje

Në vitin 2013, rezultatet e një studimi mbi cenueshmërinë e vendeve të punës nga kompjuterizimi ishin pikë kthese për grupe të ndryshme të popullsisë. Studimi tregoi se brenda dy dekadave, pothuajse gjysma e vendeve të punës në Shtetet e Bashkuara mund të automatizoheshin. Përderisa organizatat ndërkombëtare, hulumtuesit dhe akademiareaguan me shpejtësi dhe bënë përpjekje që t'i thellojnë hulumtimet e tilla apo t'i kundërshtojnë këto gjetje, tek qytetarët vazhdoi të rritet paniku kundrejt idesë së automatizimit. Sfidat ekzistuese të politikave publike, si plakja e popullsisë, migrimi për arsye socio-ekonomike dhe politike, ngritja e ekonomisë së dijes, u përkeqësuan edhe më shumë gjatë dhe pas pandemisë COVID-19. Me rritjen e kërkesës për shkathtësi digjitale, teknike dhe analitike, punëtorët me aftësi rutinore po bëhen gjithnjë e më të cenueshëm.

Ky dokument politikash është pjesë e një serie analizash që vlerësojnë reziliencën e kuadrit rregullator të Kosovës përballë goditjeve institucionale. Në këtë hulumtim kemi analizuar reziliencën e këtij kuadri në adresimin e ndryshimeve në tregun e punës të shkaktuara nga automatizimi, si stresor afatgjatë i cili, me kalimin e kohës, ndikon ndjeshëm në sistemet shoqërore. Fillimisht, është ndërtuar një kuadër rregullator që përfshin strategjitë, ligjet, politikat dhe ndërhyrjet përkatëse që kanë të bëjnë me tregun e punës në Kosovë; më pas, ky kuadër është vlerësuar duke u bazuar në klasifikimin e OECD-së për llojet e goditjeve dhe në metodologjinë e 4R-të të Reziliencës: Fortësi (Robustness), Redundancë, Kapacitetet e burimeve (Resourcefulness) dhe Shpejtësi (Rapidity). Çdo komponent i kuadrit rregullativ është vlerësuar përmes një sistemi të strukturuar të pikëve, ndërsa rezultati total i reziliencës është normalizuar në një përqindje për analizë krahasuese.

Gjetjet tregojnë se ndonëse avancimet me automatizim ofrojnë mundësi për rritje të efikasitetit dhe produktivitetit, ato paraqesin sfida të konsiderueshme për tregjet e punës. Këto sfida të cilat janë vërejtur në Bashkimin Evropian (BE) janë pasqyruar edhe në Ballkanin Perëndimor, përfshirë Kosovën. Përqendrimi i rajonit në sektorë me produktivitet të ulët dhe pengesat ndaj automatizimit, si

Studimet tregojnë se Kosova ka një sistem të vjetruar arsimor gjë që e bën edhe më të vështirë që kompanitë të gjejnë punonjës të kualifikuar, duke kaluar gradualisht në zgjidhje të automatizuara për ta plotësuar këtë mungesë.

mungesa e shkathtësive dhe dobësitë arsimore, e bëjnë atë veçanërisht të cenueshëm ndaj humbjes së vendeve të punës. Studimet tregojnë se Kosova ka një sistem të vjetruar arsimor gjë që e bën edhe më të vështirë që kompanitë të gjejnë punonjës të kualifikuar, duke kaluar gradualisht në zgjidhje të automatizuara për ta plotësuar këtë mungesë.

Vlerësimi i kuadrit rregullator të Kosovës vë në pah reziliencë të ulët ndaj kësaj goditjeje, duke arritur rezultat të përgjithshëm prej 47%. Një rezultat i tillë tregon masa të dobëta, të paqëndrueshme ose të paplota për t'iu përgjigjur stresorëve, në këtë rast ndryshimeve në tregun e punës si pasojë e automatizimit. Megjithatë disa strategji të fundit e njohin mospërputhjen e shkathtësive, ligjet më të vjetra bazë nuk përmbajnë dispozita për ndryshimet strukturore në tregun e punës apo reagimin e shpejtë ndaj krizave. Në veçanti, mungesa e trajtimit të rrezikut nga automatizimi në Ligjin e Punës tregon se ka burime të pamjaftueshme rezervë për të trajtuar këtë situatë dhe shpejtësi minimale në mekanizmat e reagimit.

Duke i pasur parasysh këto gjetje, ky dokument nënvizon nevojën urgjente për një kuadër rregullativ proaktiv dhe të adaptueshëm për t'i zbutur pasojat socio-ekonomike të automatizimit. Meqë automatizimi, si stresor afatgjatë, kërkon ndërhyrje të qëndrueshme dhe jo të bazuara në projekte, rekomandohet krijimi i një këshilli publiko-privat për t'i përafuar kërkesat e tregut të punës me arsimin, riaktivizimi i Këshillit Ekonomiko-Shoqëror për ta fuqizuar dialogun social, shtrirja e mbledhjes së të dhënave të tregut të punës, avancimi i platformave ekzistuese për aftësim profesional, si dhe krijimi i një njësie të përbashkët për reagim të shpejtë.

Metodologjia

Kjo përmbledhje politikash është pjesë e një hulumtimi më të gjerë mbi goditjet institucionale me të cilat përballet Kosova. Ky hulumtim aplikon një kornizë sistematike të analizimit të politikave, e projektuar për të vlerësuar reziliencën e kornizës ekzistues rregullatore të Kosovës (politika, ligje, akte nënligjore, strategji, dokumente qeveritare etj.) ndaj disa goditjeve. Procesi i hulumtimit ka ndjekur një rrjedhë të strukturuar të përbërë nga tri faza kryesore: (i) identifikimi i natyrës së goditjes, (ii) vlerësimi i reagimeve aktuale të politikave përmes një sistemi të vlerësimit, dhe (iii) hartimi i rekomandimeve të bazuara në gjetjet dhe praktikatat më të mira.

Klasifikimi i natyrës së goditjeve bazohet në kuadrin e zhvilluar nga OECD në vitin 2014, siç shpjegohet në tabelën më poshtë:

Tabela 1. Klasifikimi i goditjeve¹

Llojet e goditjeve	Karakteristikat	Shembuj
Goditjet kovariante (Të përhapura, sistematike dhe jo të shpesh-ta)	Ngjarje në shkallë të gjerë që kanë ndikim në një pjesë të madhe të popullsisë përnjëherë. Nuk ndodhin shpesh, por ndikimi i tyre është i gjerë dhe sistematik.	Konfliktet të dhunshme dhe krizat politike, pandemitë dhe krizat shëndetësore, fatkeqësitë natyrore në nivel të gjerë, kërcënimet kibernetike dhe hibride.
Goditjet sezonale (Të përsëritura, të parashikueshme dhe të lokalizuara)	Goditje periodike që ndodhin në intervale të rregullta, shpeshherë të lidhura me ndryshimet sezonale ose trendet klimatike. Zakonisht të parashikueshme, por mungesa e përgatitjes adekuate mund ta përkeqësojë ndikimin e tyre.	Përmbytjet dhe thatësitat vjetore, valët e nxehtësisë dhe të ftohtit, pasiguritë sezonale të ushqimit, rreziqet shëndetësore që përsëriten.
Stresorët afatgjatë (Erozion i ngadalshëm, kumulativ dhe sistematik i reziliencës)	Ndryshe nga goditjet, stresorët afatgjatë zhvillohen ngadalë, përgjatë kohës, dhe dobësojnë sistemet shoqërore. Ato janë shpeshherë goditje strukturore, mjedisore, ekonomike ose shoqërore që kërkojnë reagim politikash.	Degradimi mjedisor, ndryshimet demografike, stagnimi ekonomik dhe pabarazia, institucione dhe qeverisje të dobëta.

Për të vlerësuar efektivitetin e kuadrit rregullativ në përballimin e goditjeve të ndryshme, mbështetemi në kuadrin e 4R-ve të Reziliencës. Ky kuadër vlerëson politikatat kundrejt katër dimensioneve kryesore të reziliencës:

Tabela 2: 4R-të e Kornizës së Reziliencës

Korniza	Kategoria	Përkufizimi
4R-të e Reziliencës	Qëndrueshmëria (Robustness)	Fuqia apo aftësia e elementeve, sistemeve dhe njësive të tjera të analizës për t'i bërë ballë një niveli të caktuar stresi ose kërkesë pa pësuar degradim apo humbje funksioni.
	Kapacitetet rezervë (Redundancy)	Disponueshmëria e burimeve alternative gjatë procesit të rimëkëmbjes së një sistemi.
	Resurset	Kapaciteti për t'i identifikuar problemet, përcaktuar prioritetet dhe mobilizuar resurset kur mbizotërojnë kushte që mund të rrezikojnë ndërprerjen e ndonjë elementi, sistemi ose njësie tjetër të analizës.
	Shpejtësia (Rapidity)	Kapaciteti për t'i përmbushur prioritetet dhe arritur objektivat në kohë, në mënyrë që të kufizohen humbjet dhe të evitohen pengesat e ardhshme.

Çdo burim i identifikuar si pjesë e kuadrit rregullativ që adreson goditjet vlerësohet kundrejt kuadrit të 4R-ve duke përdorur një sistem të strukturuar vlerësimi, siç shpjegohet më poshtë:

Tabela 3. Sistemi i notimit i bazuar në Kornizën e 4R-ve

Vlerësimi	
Qëndrueshmëria (Robustness)	0: Mungesë e qëndrueshmërisë - politika nuk adreson stabilitetin përballë goditjeve. 1: Masa të dobëta ose simbolike me pak zbatim. 2: Ka mekanizma të moderuar, por nuk zbatohen në mënyrë konsistente. 3: Mekanizma të fortë me zbatim të mirë që sigurojnë stabilitet.
Kapacitetet rezervë (Redundancy)	0: Nuk ka kapacitete rezervë - dështimi i sistemit kryesor çon në kolaps. 1: Alternativa minimale ose joformale që nuk janë të besueshme. 2: Ka pak kapacitete rezervë, por ekzistojnë zbrazëtira në mbulim ose efikasitet. 3: Kapacitete rezervë të mirë integruara që sigurojnë vazhdimësi nën stres/goditje.
Resurset	0: Nuk ka resurse—qasje reaktive në vend të asaj proaktive. 1: Përshtatshmëri e kufizuar - mekanizmat e reagimit janë të dobët ose ad hoc/momental. 2: Aftësi mesatare për t'i mobilizuar resurset, por ende ka boshllëqe. 3: Mekanizma reagimi shumë fleksibil dhe të koordinuar mirë.
Shpejtësia (Rapidity)	0: Nuk ka mekanizma të reagimit të shpejtë - reagime të vonuara ose mungojnë fare. 1: Reagim i ngadaltë dhe burokratik me joefikasitete të mëdha. 2: Shpejtësi mesatare, por me disa pengesa. 3: Reagim shumë efikas dhe i shpejtë që siguron veprim të shpejtë.

Nota totale e reziliencës së politikave (0-12) normalizohet më pas në përqindje, duke mundësuar vlerësim krahasues midis politikave dhe sektorëve të ndryshëm.

$$\text{Rezultati i reziliencës} = \text{SHUMA (Rezultati total/12)} \times 100$$

Tabela 4. Interpretimi i vlerësimit

Interpretimi i notimit		
0-25% (0-3 pikë)	Reziliencë shumë e ulët	Politika e lë shoqërinë në nivel tejet të ndjeshëm ndaj goditjeve, duke ofruar pak mbrojtje ose aftësi reagimi.
26-50% (4-6 pikë)	Reziliencë e ulët	Ekzistojnë disa masa të reziliencës, por ato janë të dobëta, jokonsistente ose të paplota.
51-75% (7-9 pikë)	Reziliencë mesatare	Politika siguron një nivel të arsyeshëm të përgatitjes dhe reagimit, por mbesin disa boshllëqe kritike.
76-100% (10-12 pikë)	Reziliencë e lartë	Politika është e hartuar mirë, me mekanizma të fortë që sigurojnë stabilitet, përshtatshmëri dhe reagim të shpejtë.

Për metodologji më të detajuar hulumtuese, ju lutemi referojuni Kornizës së Analizimit të Politikave të hartuar për këtë hulumtim. Mund ta gjeni në këtë link.

Përkufizimi i automatizimit dhe efekteve të tij në tregun e punës

Pas pandemisë COVID-19 ka pasur ngritje të shpejtë të zhvillimeve teknologjike për adresimin e zbrazëtirave të shkaktuara nga periudha kur bota u 'ngadalësua'. Ndonëse këto zhvillime nuk janë tërësisht risi dhe potenciali i tyre është çmuar shumë, sidomos në dekadat e fundit, pas pandemisë kemi mundur të shohim ndikimin e tyre në disa sfera të ndryshme praktike. Midis këtyre zhvillimeve, automatizimi i detyrave është diskutuar gjerësisht si dinamikë e re në organizimin e tregut të punës. Teknologjitë e automatizimit përkufizohen si teknologjitë të cilat mund të zëvendësojnë inputin njerëzor me input makinerish në detyra të ndryshme të proceseve ekonomike.² Me avancimin e teknologjive rriten edhe shqetësimet për zëvendësimin e punëtorëve. Zhvendosjet e vendeve të punës si pasojë e automatizimit janë 'stresor afatgjatë' që dobësojnë sistemet shoqërore dhe institucionale, duke çuar në ndryshime demografike dhe stagnim ekonomik.

Ekzistojnë disa debate mbi ndikimin e automatizimit në tregjet e punës dhe në punësim në përgjithësi. Studimi i njohur i realizuar nga Frey dhe Osborne më 2013 mbi ndjeshmërinë e vendeve të punës ndaj kompjuterizimit, zbuloi se 47% e të gjithë personave të punësuar në Shtetet e Bashkuara bëjnë punë që mund të automatizohen brenda 10-20 viteve të ardhshme. Në Evropë, kjo ndjeshmëri ndaj automatizimit është gjetur të jetë te 45-60% të vendeve të punës - të dhënat në Figurën 1 tregojnë se vendet evropiane janë tashmë afër 40%. Nga ana tjetër, kritika kryesore ndaj "panikut" të automatizimit sugjeron që automatizimi zakonisht targeton detyrat dhe jo profesionet. Për më tepër, i tërë koncepti i zëvendësimit të njerëzve me robotë ose makina përcillet me sfida ligjore dhe etike që e bëjnë zëvendësimin si koncept shumë të vështirë për t'u realizuar në realitet.³

Rreziku nga automatizimi

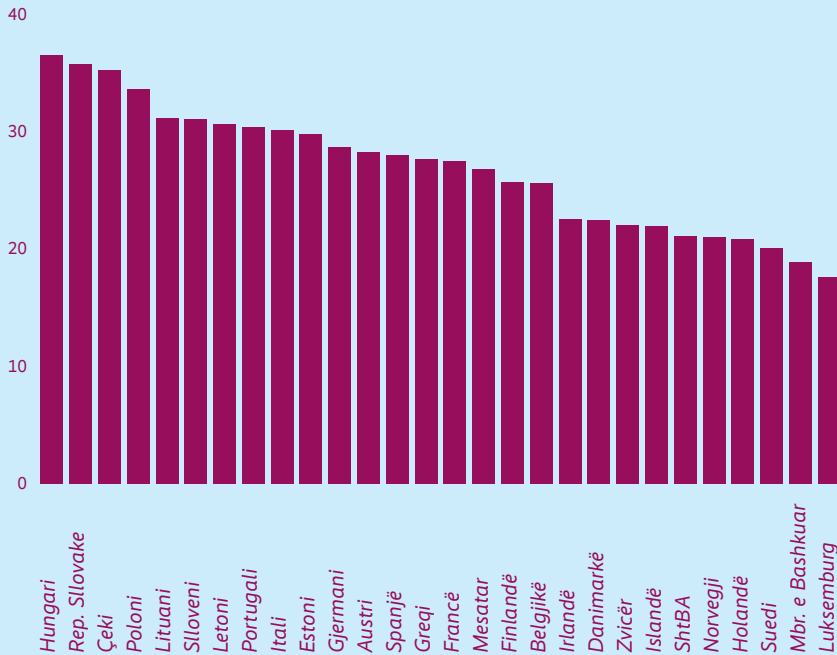


Figura 1. % e punësimit të vendeve të punës me rrezikun më të lartë të automatizimit. (Burimi: Lassebie dhe Quintini (2022) Cilat shkathësi dhe aftësi mund t'i replikojnë teknologjitë e automatizimit dhe çfarë do të thotë kjo për punëtorët? Dëshmi të reja, OECD)

Pavarësisht argumenteve se makinat nuk do t'i zëvendësojnë plotësisht vendet e punës, supozimi fillestar se makinat mund të zëvendësojnë vetëm detyrat rutinë tashmë është duke u përballur me disa sfida. Avancimet në mësimin makinerik, në veçanti, kanë çuar në rritje të kapacitetit të makinerive për t'i realizuar detyrat që kërkojnë të menduar dhe arsyetim (p.sh., drejtim i automatizuar veturash), që gjithashtu njihen si detyra thellësisht njerëzore.⁴ Për më tepër, pjesa tjetër e këtyre sfidave nuk vjen vetëm nga makinat. Studimet tregojnë se pas shpërthimit të pandemisë, tregjet e punës përjetuan largime masive të punëtorëve, duke bërë që kompanitë të përballen me vështirësi për të siguruar fuqi punëtore dhe duke çuar në çekuilibrë midis kërkesës dhe ofertës.⁵ Përballë zhvillimeve të tilla, është shfaqur një sfidë e re për qeveritë në mbarë botën — balancimi i efekteve të automatizimit, i cili supozohet të sjellë më shumë efikasitet, por në dëm të përbërjes së tregut të punës që po ndryshon me shpejtësi.

Megjithatë, shumica e asaj që dimë deri më tani bazohet në parashikime dhe vlerësime. Si mund t'i analizojmë dinamikat e zhvendosjeve në tregun e punës si pasojë e automatizimit? Mungesat e fuqisë punëtore si pasojë e automatizimit ndërtohen gradualisht përmes një sërë ngjarjesh duke dobësuar aftësinë e

sistemeve për t'u përshtatur dhe për të reaguar, e duke i kategorizuar kështu si stresorë afatgjatë.⁶ Më konkretisht, kjo i referohet çekuilibrit në tregun e punës të shkaktuar nga mospërputhja e shkathësive ndërmjet kërkesës dhe ofertës së punës, kryesisht për shkak të automatizimit të gjerë gjatë viteve të fundit.

Siç është paraqitur në Figurën 2, punëtorët në sektorët si ndërtimi, prodhimi dhe logjistika preken më shumë nga ndryshime të tilla, pasi aftësitë e kërkuara për punën e tyre konsiderohen aftësi rutinë që mund të zëvendësohen lehtësisht nga robotika dhe sistemet e avancuara teknologjike. Rihyrja në fuqinë punëtore është bërë më e vështirë në raste të tilla, pasi nevojat e tregut të punës janë zhvendosur drejt aftësive digjitale, teknike dhe analitike.⁷ Si rezultat, për të siguruar mbijetesën e sektorëve si prodhimi, është thelbësore që të sigurohet fuqizimi dhe rikualifikimi i fuqisë punëtore.⁸

Shkalla e automatizimit

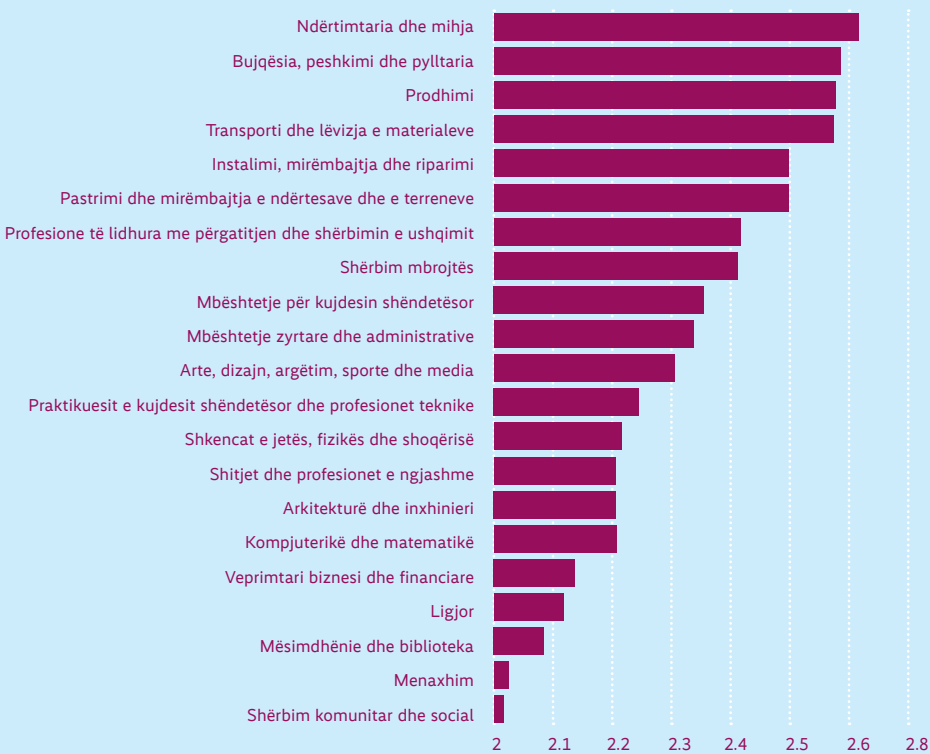


Figura 2. Rankimi i profesioneve bazuar në rrezikun/shkallën e automatizimit të tyre, nga më i larti te më i ulëti. (Burimi: Lassebie dhe Quintini, 2022)

Megjithatë, as individët e as ndërmarrjet nuk janë duke bërë përpjekje të mjaftueshme për riaftësim efektiv për t'u përafuar me kërkesat e tregut. Punëdhënësit priren të investojnë te punonjësit me performancë të lartë ose me vlerë të lartë për kompaninë, duke lënë pas ata që janë më së shumti të rrezikuar. (WEF 2025) (Banka Botërore 2019) Pavarësisht se po krijohen vende të

reja pune dhe ka pozita të lira që mbeten boshe, sektorë të ndryshëm po përballen me nivele të larta të papunësisë, kryesisht për shkak të rritjes së vazhdueshme të hendekut të shkathtësive, migrimit të lartë dhe ndryshimeve demografike të popullsisë aktive. Ky transformim i tregut të punës nuk është problem i përkohshëm por çështje afatgjate që kërkon strategji dhe politika proaktive për t'i minimizuar pasojat e tij.^{9,10}

Sfida të ngjashme me ato të gjetura në BE janë të pranishme edhe në rajonin e Ballkanit Perëndimor. Përderisa në BE tashmë po zbatohen masa të ndryshme për ta adresuar këtë fenomen, në Ballkanin Perëndimor rreziqet për humbjet e vendeve të punës dhe shkathtësive janë gjithmonë të pranishme. Përqendrimi i punësimit në sektorë me produktivitet të ulët e bën rajonin më të cenueshëm ndaj humbjeve të vendeve të punës si pasojë e automatizimit. Megjithatë, janë disa çështje që duhet të merren parasysh kur analizohet ndikimi i automatizimit në këtë rajon. Përveq koncentrimit të lartë në sektorë ku automatizimi mund t'i zëvendësojë disa detyra apo punë, rajoni përballlet edhe me barriera të automatizimit si mungesa e shkathtësive dhe boshllëqet në arsim, të cilat do të mundësonin një rritje më të madhe të potencialit të automatizimit paralel me një fuqi punëtore më të zhvilluar. Sipas një raporti të Bankës Botërore të vitit 2020, detyrat rutinore përbëjnë një pjesë të madhe të detyrave për punëtorët në të gjithë rajonin. Punëtorët rrallëherë angazhohen në detyra jorutinore që përfshijnë të mësuarit e diçkaje të re apo zgjidhjen e problemeve më komplekse. Në përgjithësi, në Ballkanin Perëndimor, probabiliteti i automatizimit arrin në rreth 50%, një përqindje më e lartë se ajo që vërehet në BE.¹¹

Trende të ngjashme vërehen edhe në Kosovë. Shumica e studimeve janë fokusuar në cilësinë e arsimit për përgatitjen e të rinjve për të hyrë në tregun e punës. Të dhënat tregojnë që sistemi arsimor në Kosovë konsiderohet të jetë i vjetruar, veçanërisht në arsimin dhe aftësimin profesional. Edhe pse në Kosovë ekziston ka qasja universale në arsim, kosovarët kanë prirje të kenë nivele më të ulëta të arritshmërisë arsimore krahasuar me evropianët.¹² Një tjetër problem vazhdon të jetë cilësia e arsimit, pasi raportet tregojnë se 70-80% e nxënësve nuk arrijnë njohuritë bazë në lexim, matematikë dhe shkencë. Sipas gjetjeve të të njëjtit raport të Bankës Botërore për cilësinë e arsimit, një fëmijë në Kosovë është 5 vite prapa një fëmije në Singapor dhe 4 vite prapa një fëmije në Lituani.¹³ Niveli i arsimit gjithashtu luan rol, veçanërisht nëse punëtorët e ardhshëm të një niveli të caktuar arsimimi do të përballen me rreziqe të automatizimit. Në Kosovë, punëtorët me arsim të lartë duket të jenë më pak të rrezikuar nga automatizimi i punës/detyrave të tyre në krahasim me punëtorët me arsim të mesëm të ulët apo të mesëm të lartë.¹⁴

Efektet e këtij problemi ndikojnë që bizneset të punësojnë përmes kanaleve joformale, pasi nuk u besojnë kualifikimeve formale, gjë që prek drejtpërdrejt punëkërkuarit pa mundësi rrjetëzimi dhe bashkëpunimi.¹⁵ 52% e kompanive të intervistuar në një studim të zhvilluar në Kosovë mbi hendekun e shkathtësive kanë raportuar vështirësi në gjetjen e punonjësve të kualifikuar, kryesisht sepse shumica e kandidatëve të interesuar nuk i zotëronin shkathtësitë e kërkuara për punë në sektorin e shitjes me pakicë. Këto përfshinin shkathtësi esenciale të buta për rolet parësore, si komunikimi dhe adaptueshmëria. Për më tepër, meqë

shumica e bizneseve në këtë sektor tashmë janë digjitalizuar, shkathtësitë bazike në TIK janë bërë gjithnjë e më të rëndësishme, por shumë aplikues për vende punë nuk i përmbushnin këto kërkesa. Të rinjtë e moshës 18-20 vjeçe ishin në pozitë veçanërisht të pafavorshme, pasi shumicës së tyre u mungonte përvoja e punës, duke e bërë edhe më të vështirë konkurrimin në proces të rekrutimit.¹⁶ Në grupin e personave që nuk zotërojnë shkathtësitë e kërkuara në tregun e punës në shitjen me pakicë, të rinjtë e moshës 18-24 vjeçe, veçanërisht gratë, kanë mospërputhjen më të madhe.¹⁷ Gjetje të ngjashme shfaqen edhe në sektorë të tjerë në Kosovë. Në një intervistë me një ekspert të agro-ekonomisë në Kosovë, u theksua se shumë biznese që operojnë në sektorin e bujqësisë janë drejtuar drejt automatizimit për të përballuar mungesën e fuqisë punëtore dhe mungesën e punëtorëve në këtë sektor.¹⁸

Grupet e profesioneve

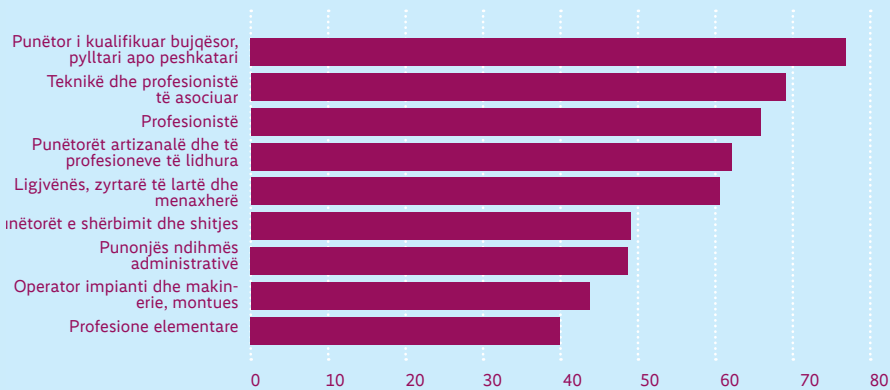


Figure 3. Ranking of occupation groups based on the difficulty firms are facing in finding respective workforce. (Source: Krasniqi, B., et al. (2022) Kosovo Skills Barometer 1.0)

Rezultatet e Barometrit të Shkathtësive në Kosovë 2021, siç paraqitet në Fig. 3, konfirmojnë këto shqetësime. Punëtorët bujqësorë, punëtorët e pylltarisë dhe teknikët janë ndër profesionet për të cilat bizneset në Kosovë hasin më së shumti vështirësi për të gjetur punëtorë.

Nga këndvështrimi tjetër, automatizimi sjell rezultate interesante. Aktualisht, automatizimi shihet si mjet që ndihmon në rritjen e efikasitetit në punë dhe përforcimin e produktivitetit. Për sa i përket integritit të automatizimit në punën e përditshme, një hulumtim i zhvilluar së fundmi nga Kosovo 2.0 gjeti se pothuajse gjysma e të anketuarve përdorin mjete të bazuara në inteligjencë artificiale (IA) më shumë se një herë gjatë ditës për të kryer detyra të ndryshme të punës së tyre. Kjo mbështetje kryesisht ishte për hulumtime, krijim të përmbajtjes, analizë të të dhënave, etj. Për më tepër, 77% e të anketuarve u përgjigjën se nuk mendojnë që mjetet e bazuara në IA do ta zëvendësojnë

punën e tyre ose nuk janë të shqetësuar për një skenar të tillë.¹⁹

Në situatën aktuale, rajoni dhe Kosova, në veçanti, gjenden në një udhëkryq të ri në procesin sfidues të organizimit efikas të fuqisë punëtore dhe të përballjes me goditjen e zhvendosjeve në tregun e punës për shkak të automatizimit. Në një anë ka pritshmëri për kërkesë më të lartë nga sektorët e rinj si TIK, energjia e gjelbër dhe robotika, gjë që kërkon rishikim të kujdesshëm të kurrikulës aktuale për të siguruar që gjenerata e re e fuqisë punëtore pajisjet me shkathtësi të tilla. Nga ana tjetër, shkalla e lartë e migrimit i shtyn kompanitë dhe punëdhënësit aktualë që të mbështeten në automatizim dhe mjete teknologjike për të kompensuar mungesën e “duarve në punë”. Për sa i përket të parës, nëse sistemi dështon t’i pajisë individët, veçanërisht të rinjtë, me shkathtësitë e përshtatshme për tregun, kjo jo vetëm që do ta ndikojë rritjen e sektorëve të cekur por edhe rritjen ekonomike në përgjithësi, duke çuar potencialisht në nënpunësim strukturor afatgjatë.^{20, 21} Ndërsa sa i përket të dytës, varësia afatgjate në automatizim mund të çojë në zhdukjen e disa profesioneve, gjë që mund ta rëndojë edhe më shumë çekuilibrin në organizimin e tregut të punës.

Varësia afatgjate në automatizim mund të çojë në zhdukjen e disa profesioneve, gjë që mund ta rëndojë edhe më shumë çekuilibrin në organizimin e tregut të punës.

Kuadri rregullativ

Korniza rregullative e Kosovës për adresimin dhe zgjidhjen e kësaj goditjeje përbëhet nga ligje, strategji kombëtare dhe projekte të financuara nga donatorë të huaj. Edhe pse shumë prej komponentëve të identifikuar të kësaj kornize janë hartuar para se automatizimi të shfaqej si faktor goditjeje në Kosovë, kjo hap diskutimin se sa të qëndrueshme janë këto korniza për të ardhmen, aftësinë e tyre për t'iu përgjigjur sfidave të paparashikuara dhe çfarë elementesh të reja duhet të integrohen për t'i plotësuar ato. Një kuadër rregullativ rezilient bën të mundur që institucionet të menaxhojnë më mirë pengesat dhe goditjet në tregun e punës. Por, aktualisht ky kuadër është i dobët dhe i vjetruar përballë sfidave të sotme që vazhdimisht ndryshojnë.

Kushtetuta, si autoriteti më i lartë juridik i Kosovës, përcakton parimet e barazisë, drejtësisë sociale dhe ekonomisë së tregut, duke formuar bazën për rregullimin dhe politikat e tregut të punës (Neni 7). Ajo i garanton secilit individ lirinë për të zgjedhur dhe ushtruar profesionin e tij/saj nën kushte të përcaktuara me ligj (Neni 49). Gjithashtu, Kushtetuta thekson rëndësinë e mbrojtjes së të drejtave të fëmijëve në kontekstin e tregut të punës, veçanërisht nga shfrytëzimi ekonomik dhe kushtet e pasigurta të punës (Neni 50). Ajo mandaton krijimin e shërbimeve të mbrojtjes sociale dhe shëndetësore, të cilat janë thelbësore për mbështetjen e fuqisë punëtore dhe adresimin e çështjeve të papunësisë dhe nënpunësimit (Neni 51). Përkundër kësaj baze të gjerë ligjore, Kushtetuta nuk adreson në mënyrë të veçantë goditjet e tregut të punës apo nënpunësimin strukturor.²²

Një kuadër rregullativ rezilient bën të mundur që institucionet të menaxhojnë më mirë pengesat dhe goditjet në tregun e punës. Por, aktualisht ky kuadër është i dobët dhe i vjetruar përballë sfidave të sotme që vazhdimisht ndryshojnë.

Ligji i Punës është një nga ligjet kryesore që lidhen me tregun e punës. Ky ligj përcakton bazën për të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë në marrëdhëniet e punës në Kosovë. Ligji kërkon që të gjitha marrëveshjet e punësimit ndërmjet punëdhënësit dhe punëmarrësit të formalizohen përmes kontratave me shkrim, duke i përcaktuar qartazi kushtet dhe afatet e dakorduara. Për të promovuar kushte të drejta dhe të sigurta pune, ligji përkufizon orarin e punës, periudhat e pushimit dhe punën jashtë orarit. Gjithashtu, ligji garanton pushimin vjetor, pushimin e lehonisë e atësisë, si dhe format e tjera të pushimit që mbështesin mirëqenien e punonjësve. Si mbrojtje për të dyja palët, ligji përcakton procedura të qarta për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, duke përfshirë afatet e njoftimit dhe kompensimin. Edhe pse kornizë e fortë për marrëdhëniet e punësimit, ligji i mungojnë dispozita dhe mekanizma për t'iu përgjigjur krizave në tregun e punës.²³

Ligji për Arsimin dhe Aftësimin Profesional paraqet një qasje të dyfishtë të arsimit, ku të nxënit teorik kombinohet me aftësimin praktik. Ligji definon aftësimin praktik si përvojë me vlerë dhe afatgjate që kontribuon në këtë qasje. Ligji udhëzon integrimin e kërkesave të tregut të punës në sistemin arsimor si mënyrë për t'i pajisur të rinjtë me shkathtësitë e nevojshme për punësim. Ai inkurajon përafrimin e sistemit të arsimit dhe aftësimin profesional (AAP) me kërkesat e tregut dhe nxit trajnimin praktik në përputhje me zhvillimet ekonomike, shkencore dhe teknologjike — nismë kjo që reflekton drejtimin pozitiv drejt ndërtimit të një fuqie punëtore të aftësuar dhe specializuar. Megjithatë, ligji nuk përfshin mekanizma të posaçëm për t'iu përgjigjur çrregullimeve të tregut, si mungesat e gjera të fuqisë punëtore.²⁴

Qëllimi i **Ligjit për Inovacion Shkencor dhe Transfer të Dijes dhe Teknologjisë** është promovimi i hulumtimit shkencor, zhvillimit teknologjik dhe inovacionit. Duke mbështetur komercializimin e njohurive shkencore, ligji synon të nxisë inovacionin dhe të zhvillojë një ekonomi të bazuar në dije. Ligji përcakton forma të ndryshme të infrastrukturës së inovacionit dhe lehtëson bashkëpunimin ndërmjet institucioneve qeveritare, universiteteve dhe sektorit privat. Ligji synon të përmirësojë kapacitetet kërkimore, të nxisë përdorimin praktik të inovacionit, përafrojë punën shkencore me nevojat e zhvillimit ekonomik dhe të krijojë mekanizma të financimit, si fondet e inovacionit dhe incentiva për biznese. Megjithatë, ligji nuk adreson drejtpërdrejt mungesat e fuqisë punëtore të shkaktuara nga automatizimi, si dhe nuk ofron mekanizma për përgjigje të shpejtë ndaj zhvendosjeve të fuqisë punëtore apo nevojave për riaftësim.²⁵

Ligji për Parqet Industriale dhe Teknologjike përcakton kuadrin për krijimin e zonave industriale dhe teknologjike, me qëllim të tërheqjes së investimeve, mbështetjes së avancimit teknologjik dhe stimulimit të krijimit të vendeve të punës. Ai kërkon formimin e strukturave drejtuese të parqeve dhe lejon fleksibilitet në administrim, pronësi dhe financim. Ligji gjithashtu mundëson ofrimin e masave stimuluese dhe promovon bashkëpunimin ndërmjet aktorëve të ndryshëm, përfshirë autoritetet publike, subjektet private dhe institucionet arsimore. Megjithatë, mungesat e vendeve të punës si rezultat i automatizimit nuk adresohen drejtpërdrejt, dhe ligji nuk parashikon mekanizma si trajnimet

apo riaftësimet për punëtorët e prekur nga ndryshimet teknologjike.²⁶

Agjencia e Punësimit u themelua në vitin 2014, pas miratimit të **Ligjit për Agjencinë e Punësimit të Republikës së Kosovës**. Ligji ngarkon Agjencinë me menaxhimin e shërbimeve të punësimit, duke përfshirë regjistrimin e punëkërkuësve dhe vendeve të lira të punës, si dhe ofrimin e shërbimeve të orientimit, këshillimit dhe ndërmjetësimit në punësim. Gjithashtu, ligji mbikëqyr qendrat rajonale të aftësimit profesional për të siguruar që ato përmbushin rolin e tyre të forcimit të shkathtësive të punëkërkuësve. Për më tepër, mandati i ligjit përfshin realizimin e analizave të tregut të punës për të mbështetur hartimin dhe zbatimin e politikave dhe programeve efektive të tregut të punës. Ngjashëm me ligjet e tjera të cekura, Ligji për Agjencinë e Punësimit nuk adreson konkretisht mekanizmat për të reaguar ndaj goditjeve të paparashikuara në tregun e punës.²⁷

Edhe pse qëllimi kryesor i **Projektit të Ekonomisë Digjitale të Kosovës (KODE)** nuk është drejtpërdrejt adresimi i mungesave në tregun e punës të shkaktuara nga automatizimi, janë të rëndësishme përpjekjet e tij drejt zhvillimit të fuqisë punëtore. Përmes iniciativave si Programi Youth Online and Upward (YOU), i cili ofron trajnime në TIK si për të punësuarit ashtu edhe për të papunët e rinj, projekti kontribuon në pajisjen e fuqisë punëtore me shkathtësitë e kërkuara në treg. Përmes IPA 2017 dhe Projektit KODE, deri më tani më shumë se 1300 të rinj kosovarë kanë vijuar modulet e trajnimit në TIK si Programimi Java, Zhvillimi i Ueb, Siguria Kibernetike, Python, Analitikë e të Dhënave Masive, etj. Për më tepër, më shumë se 20 takime biznes-me-biznes (B2B) janë mbajtur në Kosovë dhe katër jashtë vendit. Duke promovuar përfshirjen digjitale dhe zvogëluar hendekun urban-rural në qasjen në internet me cilësi dhe shpejtësi të lartë, ky projekt mbështet qasjen e përmirësuar në dije dhe mund të sjellë rezultate më të mira në tregun e punës.²⁸

Strategjia dhe Plani i Zhvillimit Kombëtar 2030 e njeh mospërputhjen e shkathtësive si sfida kyçe me të cilën përballet Kosova dhe thekson nevojën për veprim qeveritar për ta zbutur atë. Si rezultat, ajo përfshin objektiva specifike strategjike që adresojnë këtë goditje, duke përfshirë: zhvillimin e shkathtësive dhe kompetencave dhe ngushtimin e hendekut në tregun e punës, rritjen e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës dhe përafrimin më të mirë të arsimit me

Përvoja të të nxënit në punë, si praktikat profesionale dhe punësimet e përkohshme, shihen si shumë të rëndësishme për të adresuar kërkesën për punëtorë, megjithatë në Kosovë këto mundësi mbeten të kufizuara për të rinjtë.

nevojat e tregut të punës. Për shembull, objektivat strategjike përfshijnë rritjen e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës në 40% deri në vitin 2026 dhe 50% deri në vitin 2030. Këto objektiva synojnë të trajtojnë papunësinë dhe nëpunësimin strukturor, të ulin përqindjen e fuqisë punëtore të pakualifikuar dhe të parandalojnë thellimin e pabarazive gjinore, veçanërisht aty ku qasja në aftësim të mëtejshëm është e pabarabartë, duke kontribuar drejtpërdrejt në mungesat e fuqisë punëtore të nxitura nga automatizimi.²⁹

Edhe pse automatizimi nuk përmendet shprehimisht në Strategjinë e Punësimit 2024–2028, çështja thelbësore — mospërputhja e shkathtësive — theksohet si një ndër problemet kryesore të tregut të punës në vitet e fundit. Strategjia nënvizon urgjencën e përshtatjes së shkathtësive të fuqisë punëtore të Kosovës me trendet globale. Për këtë objektiv janë caktuar dy synime të qarta: ulja e mospërputhjes vertikale të shkathtësive të individët e moshës 15–64 vjeç nga 42% në vitin 2020 në 38% në vitin 2026; dhe rritja e përqindjes së të rriturve të moshës 25–64 vjeç që marrin pjesë në programet e aftësimin në 10%. Përvoja të të nxënit në punë, si praktikat profesionale dhe punësimet e përkohshme, shihen si shumë të rëndësishme për të adresuar kërkesën për punëtorë, megjithatë në Kosovë këto mundësi mbeten të kufizuara për të rinjtë. Strategjia po ashtu tërheq vëmendjen mbi nevojën për bashkëpunim më të mirë ndërmjet sistemit arsimor dhe nevojave të tregut të punës, në mënyrë që të ndërtohet një fuqi punëtore reziliente ndaj automatizimit dhe ndryshimeve sektoriale.³⁰

Ligjet e cekura më lartë ofrojnë një bazë të fortë ligjore për funksionimin e tregut të punës; megjithatë, ato mbeten të kufizuara për sa i përket adresimit të goditjeve apo pengesave. Kjo mund të shpjegohet me faktin se ato në masë të madhe janë hartuar vite më parë dhe kërkojnë përditësim për t'iu përshtatur dinamikave aktuale të tregut të punës. Ndryshe, strategjitë më të reja e identifikojnë qartas nevojën për veprim qeveritar në ndërtimin e një fuqie punëtore reziliente.

Aplikimi i kornizës analitike të politikave

Në këtë seksion shtjellohet analiza e detajuar e kornizës rregullative të listuar më sipër duke zbatuar kornizën e 4R-ve të reziliencës, e cila përfshin: qëndrueshmërinë (robustness) kapacitetet rezervë (redundancën), aftësinë e mobilizimit të burimeve (resourcefulness) dhe shpejtësinë e reagimit (rapidity). Secili dokument do të vlerësohet sipas metodologjisë për të matur nivelin e reziliencës së ligjeve, strategjive dhe projekteve të zbatuara në Kosovë kundrejt sfidës aktuale të tregut të punës, siç është zhvendosja e shkaktuara nga automatizimi. Për shkak të peshës së tyre në adresimin e goditjes së zgjedhur, janë përzgjedhur tetë burime për këtë analizë, duke përfshirë pesë ligje, dy strategji kombëtare dhe një projekt të sponsorizuar nga Banka Botërore i realizuar nga institucionet kosovare.

Ligji i Punës nr. 03/L -212

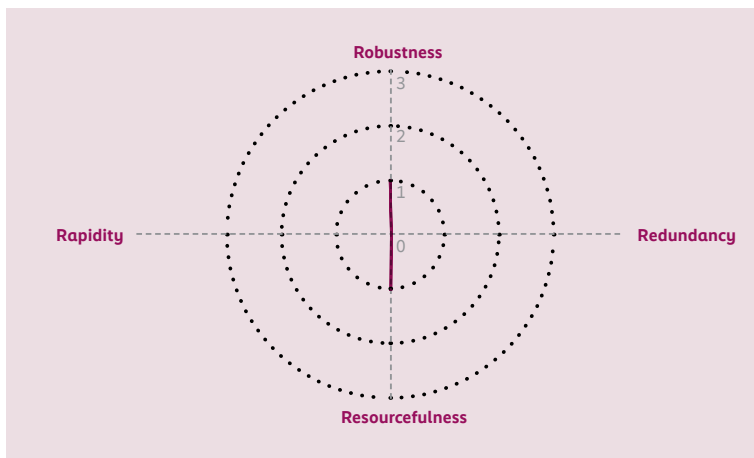


Figura 4: Vlerësimi sipas kornizës së 4R-ve të Ligjit të Punës nr. 03/L-212 (Burimi: Analizë individuale)

Ligji i Punës është thelbësor për adresimin e të gjitha çështjeve të tregut të punës në Kosovë. Megjithatë, përballë një goditjeje si mungesa e fuqisë punëtore si pasojë e automatizimit, reziliencia e tij është mjaft e ulët — rreth 17%.

Përderisa ligji mbulon çështjet tradicionale të punësimit si kushtet e punës, pushimi i lehonisë (Neni 49) dhe mbrojtja e fëmijëve (Neni 45), ai nuk parashikon dhe nuk adreson rreziqet e automatizimit apo zhvendosjet strukturore në tregun e punës, duke rezultuar me vlerësim prej 1 në qëndrueshmëri. Nuk ka plane rezervë apo mekanizma alternativë për t'i menaxhuar zhvendosjet afatgjate. Në rast të zhvendosjeve masive ose ndryshimeve të ndjeshme në tregun e punës, kosovarët nuk do të merrnin mbrojtje ose mbështetje institucionale, duke e bërë ligjin me mungesë në

kapacitete rezervë - vlerësim 0. Edhe pse ofrohet një shkallë fleksibiliteti ligjor, kryesisht në llojet e kontratave (Nenet 10–14), mungon mbështetja për inovacion dhe adoptim digjital, duke u vlerësuar me 1 në aftësinë e mobilizimit të burimeve. Në kohë krizash, procedurat ligjore janë të ngadalta dhe rigjide, pa mekanizma të reagimit të shpejtë, duke rezultuar me vlerësim prej 0 në shpejtësi.

Ndonëse ligji është efektiv për zgjidhjen e kontesteve të zakonshme të tregut të punës, është e domosdoshme që ligji të përafrohet me sfidat aktuale. Edhe pse në kohën kur është hartuar ligji automatizimi nuk shihej si kërcënim, sot është rrezik real për fuqinë punëtore. Prandaj, ligji kërkon ndryshime për adresimin më të mirë të këtyre goditjeve.

Ligji nr. 04/L-138 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional

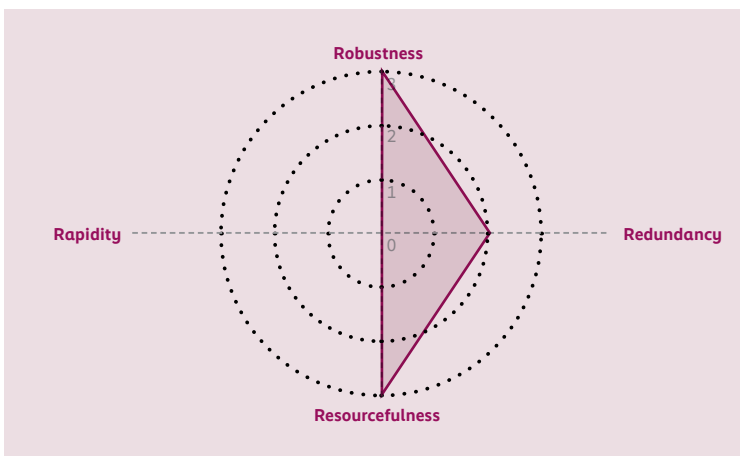


Figura 5: Vlerësimi sipas kornizës së 4R-ve i ligjit nr. 04/L-138 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional. (Burimi: *Analizë individuale*)

Ky ligj ka rol kyç në adresimin e kësaj goditjeje, pasi synon ndërtimin e një fuqie punëtore të shkathtë, që është faktor thelbësor për parandalimin e mungesave të punëtorëve të shkaktuara nga automatizimi. Në gjendjen aktuale, ligji arrin një reziliencë mbi mesatare, prej 67%.

Nenet 11 dhe 12 përcaktojnë mekanizma për hartimin e kurrikulave bazuar në kërkesat e tregut të punës. Ligji ofron hapësirë të mjaftueshme që institucionet përkatëse ta përafrojnë sistemin arsimor me trendet ekonomike, duke i pajisur studentët me shkathtësitë e kërkuara në treg. Kjo siguron një mundësi të rëndësishme për institucionet dhe tregun e punës në përgjithësi, pasi në rast të një goditjeje ose zhvendosjeje, si për shembull për shkak të automatizimit, ekzistojnë mekanizma për të përgatitur dhe udhëzuar fuqinë punëtore. Prandaj, për sa i përket qëndrueshmërisë, ligji merr vlerësim maksimal prej 3. Ligji është pjesërisht i paisur me kapacitete rezervë — vlerësim 2, pasi nuk parashikon programe emergjente trajnimi apo rrjete alternative të ofrimit të shërbimeve, por inkurajon të nxënit tërëjetësor dhe forma të shumëllojshme arsimi.

Inkurajimi i përfshirjes së palëve të shumta të interesit dhe mbështetja për inovacionin dhe kreativitetin në trajnimet për shkathtësi i japin këtij ligji një nivel të lartë të mobilizimit të burimeve - vlerësim 3. Kjo demonstron nga pjesëmarrja e institucionalizuar e aktorëve të sektorit privat dhe partnerëve socialë përmes Agjencisë për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsim për të Rritur (Neni 13) dhe Këshillit të Arsimit dhe Aftësimin Profesional dhe për të Rritur (Nenet 14–16), të cilët koordinojnë projekte ndërkombëtare, zhvillojnë standarde profesionale dhe këshillojnë mbi reformën e politikave të AAP-së. Këto mekanizma nxisin bashkëpunimin ndërsektorial dhe qeverisjen e adaptueshme, elemente kyçe të mobilizimit të burimeve, siç përcaktohet në matricën e vlerësimit. Megjithatë, përkundër faktit që reformat për ngritjen e shkathtësive përmenden në vazhdimësi, këto procese kërkojnë kohë dhe nuk është përgatitur asnjë plan emergjent apo rrugë e përsheptuar për riaftësim, duke rezultuar me vlerësim 0 në komponentin e shpejtësisë.

Edhe pse ligji demonstroi qëndrueshmëri dhe mobilizim të burimeve në nivel të lartë, si dhe ofron një shkallë mesatare të kapaciteteve rezervë, mungesa e mekanizmave për ndërhyrje të shpejtë mbetet mangësi kritike, veçanërisht në aspektin e goditjes që po adresojmë. Rritja e shpejtë e automatizimit në vendet e punës kërkon reagim rezilient, që në këtë rast nënkupton masa të reagimit të shpejtë për të balancuar efektin e goditjes.

Ligji nr. 04/L-205 për Agjencinë e Punësimit të Republikës së Kosovës

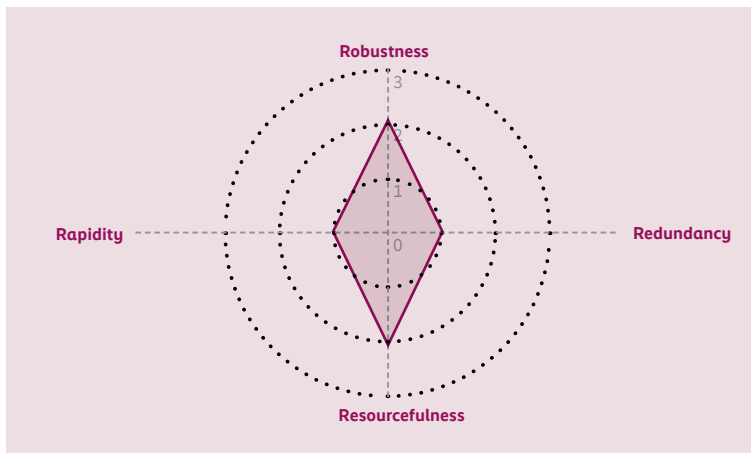


Figura 6: Vlerësimi sipas kornizës së 4R-ve i ligjit nr. 04/L-205 për Agjencinë e Punësimit të Republikës së Kosovës. (Burimi: Analizë individuale)

Themelimi i Agjencisë së Punësimit përmes një legjislacioni të dedikuar përbën hap të rëndësishëm për tregun e punës në Kosovë. Edhe pse Agjencia kryesisht shërben si organ rregullativ për çështjet e punësimit, mandati i saj përfshin edhe ngritjen e shkathtësive së fuqisë punëtore, duke e bërë atë drejtpërdrejt të rëndësishme për adresimin e goditjeve të fuqisë punëtore të shkaktuara nga automatizimi. Sipas vlerësimit tonë, ligji që rregullon Agjencinë ka shënuar rezultat rezilience prej 50%.

Detyrat e Agjencisë janë të përcaktuara qartë me ligj, dhe strukturat e saj qendrore e lokale të përshkruara në detaje (Nenet 4–8). Megjithatë, disa mekanizma, veçanërisht ato që kanë të bëjnë me zbatimin dhe kontrollin e cilësisë, janë të paqarta ose lihen të definojnë më vonë përmes akteve nënligjore (Neni 20), gjë që mund të krijojë sfida në zbatim. Për këtë arsye, qëndrueshmëria e ligjit vlerësohet si mesatare, me 2. Përderisa disa shërbime delegohen te ofruesit jopublikë (Neni 2.4), nuk ekziston një sistem rezervë apo i pavarur në rast të dështimit të sistemit parësor, që rezultojn me 1 pike në kapacitetet rezervë.

Ligji nuk promovon në mënyrë aktive inovacionin dhe është i vështirë të operacionalizohet. Megjithatë, ai inkurajon bashkëpunimin me aktorë të ndryshëm, duke përfshirë nivelin lokal, punëdhënësit dhe institucionet arsimore (Nenet 12–17). Ky angazhim ndër-institucional mbështet një nivel mesatar fleksibiliteti dhe përshtatjeje, duke çuar në vlerësim të mobilizimit të burimeve prej 2 pikësh. Përkundër ekzistencës së strukturave të raportimit (Neni 11) dhe koordinimit, shpejtësia e reagimit mbetet modeste, dhe vlerësohet me 1 pikë, pasi mungojnë protokollat emergjente apo mekanizmat e reagimit të shpejtë. Në situatat kur fuqia punëtore përballet me shkurtime masive dhe kërkohet veprim i shpejtë institucional, procedurat ekzistuese janë burokratike dhe të ngadalta.

Ngjashëm me Ligjin e Punës, pavarësisht se baza ligjore është funksionale, politikëbërësit duhet të punojnë drejt përafrimit të saj me nevojat aktuale të tregut të punës. Konkretisht, duhet të forcohen mekanizmat rezervë dhe ato të reagimit të shpejtë për të rritur efektshmërinë e përgjithshme të ligjit në adresimin e goditjeve të ardhshme.

Ligji nr. 06/L-049 për Inovacion Shkencor dhe Transfer të Dijes dhe Teknologjisë

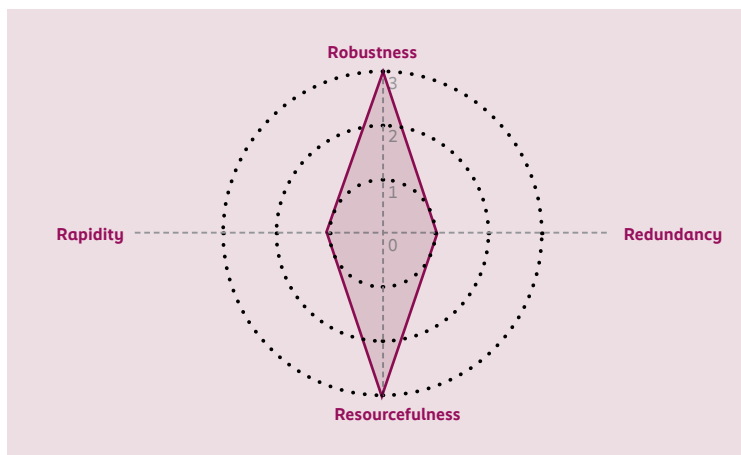


Figura 7: Vlerësimi sipas kornizës së 4R-ve i ligjit nr. 06/L-049 për Inovacion Shkencor dhe Transfer të Dijes dhe Teknologjisë. (Burimi: Analizë individuale)

Ligji për Inovacion shkencor dhe transfer të dijes dhe teknologjisë krijon një

bazë ligjore për zhvillimin e ekosistemit të inovacionit në Kosovë. Ai synon të zhvillojë një ekonomi të bazuar në dije dhe të nxisë krijimin e vendeve të reja të punës me fokus në inovacion përmes komercializimit të kërkimit shkencor dhe bashkëpunimit mes institucioneve akademike, agjencive shtetërore dhe sektorit privat. Në vlerësimin tonë, ligji ka arritur rezultat rezilience prej 60%.

Ligji përcakton krijimin e infrastrukturës inovative si inkubatorët, institutet shkencore dhe qendrat e transferimit të teknologjisë, si dhe nxit bashkëpunimin strategjik ndërmjet universiteteve dhe industrisë. Adaptimi strukturor afatgjatë dhe integrimi i fuqisë punëtore të zhvendosur nga automatizimi bëhen të mundura përmes këtyre strukturave institucionale. Si rezultat, ligji ka shkallë të lartë të qëndrueshmërisë, e vlerësuar me 3 pikë. Megjithatë, edhe pse ligji përfshin shumë aktorë në ekosistemin e inovacionit, ai nuk ka mekanizma formalë rezervë në rast të dështimit apo mosfunksionimit të partnerëve ose mekanizmave të financimit. Kjo kufizon kapacitetet rezervë të ligjit, duke u vlerësuar me një 1 pikë.

Ligji është efikas për sa i përket aftësisë për mobilizim të burimeve. Përmes iniciativave (spin-off) të udhëhequra nga kërkuesit shkencorë, skemave bashkë-financuese dhe “kuponëve” (vouchers) të inovacionit, ligji mundëson zbatim fleksibil. Angazhimi i aktorëve publikë dhe privatë në adaptimin e inovacionit sipas ndryshimeve të tregut mbështet kreativitetin dhe reagimin institucional, gjë që rezulton me vlerësim të lartë të mobilizimit të burimeve prej 3 pikësh. Në anën tjetër, shpejtësia është më e kufizuar. Edhe pse ligji mundëson instrumente të ndryshme, si mbështetja për bizneset start-up dhe përsheptuesit e teknologjisë, këto kërkojnë planifikim afatmesëm dhe nuk ka protokolle të reagimit emergjent në skenarë krize. Prandaj, shpejtësia e ligjit është simbolike, duke marrë 1 pikë.

Në përgjithësi, ndërsa ky ligj është i orientuar drejt së ardhmes dhe inkurajon inovacionin strukturor, ai mund të përmirësohet në aspektin e kapacitetit për të reaguar shpejt ndaj pengesave të punës të shkaktuara në këtë rast nga automatizimi. Forcimi i kapaciteteve rezervë në të gjitha institucionet dhe funksionalizimi i procedurave të reagimit të shpejtë duhet të kenë prioritet.

Ligji nr. 08/L-208 për Parqet Industriale dhe Teknologjike

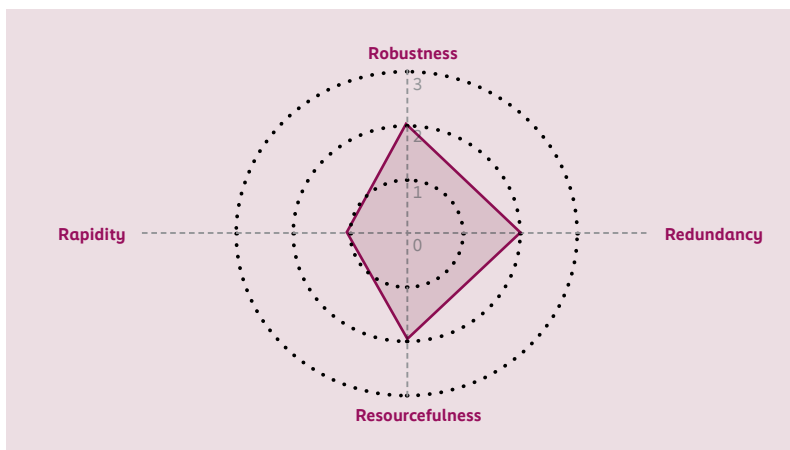


Figura 8: Vlerësimi sipas kornizës së 4R-ve të ligjit nr. 08/L-208 për Parqet Industriale dhe Teknologjike (Burimi: Analizë individuale)

Ligji për Parqet Industriale dhe Teknologjike përcakton kuadrin për zhvillimin e zonave të specializuara ekonomike në Kosovë, me qëllim të tërheqjes së investimeve, promovimit të avancimit teknologjik dhe nxitjes së krijimit të vendeve të punës. Megjithëse ofron struktura të forta institucionale dhe të politikave për zhvillimin e infrastrukturës dhe sektorit privat, pesha e tij e drejtpërdrejtë për mungesat e fuqisë punëtore të shkaktuara nga automatizimi mbetet e kufizuar. Legjislacioni për parqet industriale dhe teknologjike mori rezultat të reziliencës prej 45% në vlerësimin tonë.

Ligji lehtëson programet e incentivave për të nxitur krijimin e zonave të reja industriale, integrohet me planet kombëtare të zhvillimit dhe ofron një mekanizëm të qartë qeverisës. Ai siguron ristrukturim ekonomik afatgjatë dhe koordinim institucional, por nuk adreson drejtpërdrejt prishjet e tregut të punës të shkaktuara nga automatizimi. Qëndrueshmëria e tij, për këtë arsye, konsiderohet mesatare me rezultat prej 2 pikësh. Duke mbështetur shumëllojshmërinë e llojeve të parqeve dhe duke lejuar forma të ndryshme të pronësisë dhe qeverisjes, ligji promovon diversifikim gjeografik dhe sektorial. Megjithatë, kapacitetet rezervë janë të kufizuara për shkak të mungesës së mekanizmave specifikë të reagimit — gjithashtu vlerësuar me 2 pikë.

Ligji mundëson bashkëpunim ndërmjet agjencive qeveritare, korporatave dhe institucioneve akademike, si dhe pjesëmarrjen e sektorit privat dhe donatorëve. Kjo i siguron atij një nivel mesatar të mobilizimit të burimeve, vlerësuar me 2 pikë, që tregon një shkallë mesatare fleksibiliteti institucional dhe përshtatjeje. Megjithatë, shpejtësia mbetet e dobët. Politika është e lidhur me proceset afatgjata të planifikimit si ndarja zonale, infrastruktura dhe ciklet e investimeve. Mungojnë mekanizmat për rialokim të shpejtë të fuqisë punëtore apo integrim të menjëhershëm të punëtorëve si reagim ndaj goditjeve të shkaktuara nga automatizimi, duke rezultuar me vlerësim prej 1 pike për shpejtësi.

Ky ligj do të ishte më i dobishëm në rastet e pengesave në treg të punës nëse do të përfshinte masa mbrojtëse të lidhura me punësimin dhe rrugë për riaftësim brenda kornizës së zhvillimit të parqeve. Kjo do të ndihmonte në përafrimin e investimeve infrastrukturore me reziliencën e fuqisë punëtore.

Projekti i Ekonomisë Digjitale të Kosovës (KODE)

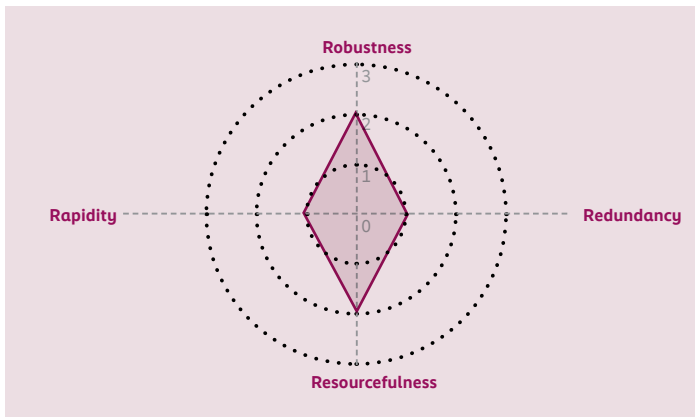


Figura 9: Vlerësimi i Kornizës së 4R-ve të Projektit KODE (Burimi: Analizë individuale)

Projekti KODE parësisht mbështet digjitalizimin e ekonomisë së Kosovës, me fokus në zgjerimin e qasjes në internet me shpejtësi të lartë në zonat e pazhvilluara dhe ato rurale. Megjithatë, komponentët që synojnë pajisjen e të rinjve me shkathtësi digjitale janë drejtpërdrejtë relevante për studimin tonë mbi goditjet në tregun e punës të shkaktuara nga automatizimi. Projekti demonstroi një reziliencë mesatare, duke marrë 50% në vlerësimin tonë.

Në kontekst të ndërtimit të fuqisë punëtore më reziliente ndaj automatizimit, Projekti KODE ofron mbështetje përmes infrastrukturës digjitale dhe ngritjes së shkathtësive, duke përfshirë nisma si programi Youth Online and Upward (YOU). Këto aktivitete ndikojnë drejtpërdrejtë në diversifikimin e tregut të punës dhe rrisin qasjen në mundësi për një pjesë më të madhe të fuqisë punëtore. Megjithatë, nuk mbështeten sektorët e tjerë të tregut të punës, përtej atyre në fushën digjitale, duke rezultuar në një qëndrueshmëri mesatare — 2 pikë. Projektit i mungojnë planet rezervë dhe nuk ofron alternativa për punëtorët jodigjitalë. Pavarësisht bashkëpunimit me sektorin privat dhe strategjisë me fokus digjital, kapacitetet rezervë të tij mbeten të kufizuara — vlerësuar me 1 pikë.

Projekti KODE nxit inovacionin dhe angazhimin shumëpalësh, si dhe inkurajon mobilizimin e burimeve. Megjithatë, për shkak të mungesës së mekanizmave për vendimmarrje të shpejtë, aftësia e mobilizimit të burimeve konsiderohet mesatare — 2 pikë. I konceptuar si ndërhyrje afatgjate, projekti ka reagim të ngadaltë në kohë krize, duke marrë 1 pikë për shpejtësi. Duhet pasur parasysh gjithashtu se, përkundër afatit të gjatë të projektit, ai kryesisht financohet nga një agjenci ndërkombëtare e zhvillimit, dhe në dritën e ndërprerjeve të financimit të kohëve të fundit, ngrihen shqetësime mbi qëndrueshmërinë e këtyre ndërhyrjeve dhe pasojave të mundshme në rast të ndërprerjes së financimit apo përfundimit të projektit.

Strategjia dhe Plani Kombëtar për Zhvillim 2030

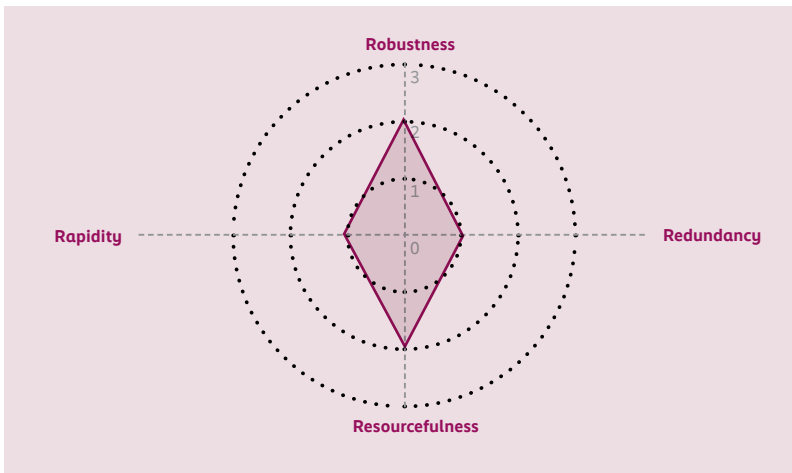


Figure 10: Vlerësimi sipas kornizës së 4R-ve i Strategjisë dhe Planit Kombëtar për Zhvillim 2030 (Burimi: Analizë individuale)

Strategjia dhe Plani Kombëtar i Zhvillimit 2030 (SPKZH 2030) përfshijnë transformimin digjital dhe avancimin e shkathtësive si objektiva kyçe në rrugën afatgjate drejt zhvillimit të qëndrueshëm. Rezilienca e saj është vlerësuar si mesatare, me vlerësim prej 50%.

SPKZH 2030 ka një qëndrueshmëri mesatare (2 pikë), pasi përfshin një plan të detajuar për zhvendosjet e tregut të punës si pasojë e automatizimit dhe strategjitë e punësimit, duke integruar Agjendën Digjitale të Kosovës për forcimin e shkathtësive dhe infrastrukturës së TIK (Objektivat e Zhvillimit 1 dhe 5). Megjithatë, mungojnë instrumente rregullative që targetojnë sektorët jodigjitalë. Ky hendek lidhet ngushtë me kapacitetet rezervë që janë minimale në dokument — vlerësuar me 1 pikë, pasi nuk përfshin plane alternative apo mekanizma rezervë për punëtorët në sektorët tradicionalë në rast të goditjeve të papritura në tregun e punës ose dështimeve në strategjinë digjitale.

SPKZH 2030 nxitë bashkëpunimin ndërsektorial dhe mobilizimin e burimeve në kuadër të Zyrës së Kryeministrit, me mbështetje të strategjive dhe programeve inovative. Megjithatë, kapaciteti institucional mbetet i kufizuar në sektorët jodigjitalë, duke ndikuar në aftësinë e mobilizimit të burimeve — 2 pikë. Shpejtësia është minimale — 1 pikë, pasi strategjia fokusohet në zhvillim afatgjatë përmes objektivave specifike, e jo në krijimin e mekanizmave për reagim të shpejtë në kohë krizash. Si rezultat, institucionet do të kenë reagim të ngadaltë në rast të largimeve masive nga puna si pasojë e automatizimit.

SPKZH 2030 është hartuar me fokus të qartë në digjitalizim dhe aspektet që lidhen me të, duke lënë pas dore sektorët e tjerë, gjë që ndikon në reziliencën e saj të përgjithshme. Hartuesit e politikave duhet të punojnë drejt krijimit të kornizave gjithëpërfshirëse që përfshijnë mekanizma zbatimi dhe reagimi, si dhe trajnime shkathtësish për sektorët jodigjitalë, me qëllim që të zbuten më mirë

pasojat e goditjeve të ardhshme në tregun e punës.

Strategjia e Punësimit 2024– 2028

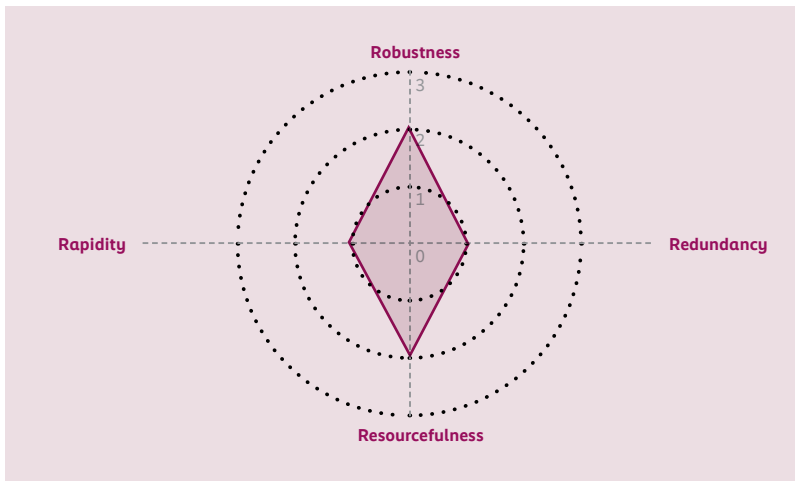


Figura 11: Vlerësim sipas Kornizës së 4R-ve për Strategjinë e Punësimit të 2024 - 2028 (Burimi: Analizë individuale)

Strategjia e Punësimit 2024–2028 është hartuar e miratuar për t'i adresuar sfidat urgjente të tregut të punës. Ajo promovon politika aktive që synojnë zbutjen e trendeve negative në Kosovë, si papunësia e lartë e të rinjve, pjesëmarrja e ulët e grave në tregun e punës dhe mospërputhja e shkathtësive që çon në papunësi. Rezilienca e përgjithshme e strategjisë është vlerësuar në 50%.

Korniza e Strategjisë së Punësimit 2024–2028 përfshin politika aktive të tregut të punës, mbështet ngritjen e shkathtësive, programet për të rinjtë dhe nxit bashkëpunimin ndërministror. Megjithatë, sektorët jodigjitalë nuk marrin mbështetje të mjaftueshme, duke rezultuar në qëndrueshmëri mesatare - 2 pikë. Përderisa strategjia siguron koordinim institucional, ajo nuk përmban instrumente specifike zbatimi apo plane rezervë për pengesat në tregun e punës të shkaktuara nga automatizimi. Kapacitetet rezervë janë të kufizuara — 1 pikë, pasi strategjia nuk përfshin mekanizma rezervë për t'i adresuar zhvendosjet e shkaktuara nga automatizimi, veçanërisht në sektorët tradicionalë si bujqësia dhe prodhimi, të cilët janë më të ndjeshëm ndaj krizave të tilla.

Strategjia e Punësimit 2024–2028 demonstroi mbështetje për mobilizimin e burimeve përmes një sërë politikash dhe programesh, si dhe promovon bashkëpunimin ndërministror dhe reformat për forcimin e kapaciteteve dhe shërbimeve të Agjencisë së Punësimit. Megjithatë, kapaciteti i kufizuar institucional në sektorët jodigjitalë dhe proceset e ngadalta të vendimmarrjes kufizojnë adaptueshmërinë, duke rezultuar në aftësi mesatare për mobilizim të burimeve — 2 pikë. Edhe pse struktura e saj lejon bashkëpunim ndërministror, mungojnë mekanizmat për inovacion ose rialokim të menjëhershëm të burimeve në raste emergjente. Shpejtësia në këtë strategji është minimale — 1 pikë, pasi politikëbërësit kanë prioritetizuar objektivat afatgjata të punësimit përkundrejt

krijimit të mekanizmave për reagim të shpejtë ndaj mungesave të punëtorëve si pasojë e automatizimit. Nuk ka protokolle emergjente apo opsione të përshpejtuara trajnimi për të reaguar shpejt ndaj zhvendosjeve të papritura të vendeve të punës dhe ciklet e rishikimit janë vendosur në periudha afatgjata, të papërshtatshme për ndërhyrje urgjente.

Diskutim i gjetjeve

Vlerësimi sipas Kornizës së 4R-ve i kuadrit rregullator të Kosovës tregon se, përballë goditjeve në tregun e punës siç janë humbjet e vendeve të punës si pasojë e automatizimit, ligjet, strategjitë dhe projektet ekzistuese shfaqin një nivel mesatar rezilience, me rezultat të përgjithshëm prej 51%. Ky rezultat korrespondon me një situatë ku politikave dhe rregulloret ekzistuese ofrojnë nivel të arsyeshëm përgatitjeje dhe reagimi, por disa mangësi kritike mbeten të paadresuara. Këto gjetje vënë në pah një kuadër që është strukturalisht i dobët dhe institucionalisht i brishtë, duke ngritur shqetësime për kapacitetin e tij për t'iu përgjigjur në mënyrë efektive prishjeve të papritura në tregun e punës dhe për t'i parandaluar krizat e mundshme të punësimit.

Tabela 5: Rezultati total i politikave të vlerësuara

#	Politikat	Vlerësimi	Pikët maksimale
1	Ligji i Punës nr. 03/L -212	2	
2	Ligji nr. 04/L-138 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional	8	
3	Ligji nr. 04/L-205 për Agjencinë e Punësimit të Republikës së Kosovës	6	
4	Ligji nr. 06/L-049 për Inovacion Shkencor dhe Transfer të Dijes dhe Teknologjisë	8	
5	Ligji nr. 08/L-208 për Parqet Industriale dhe Teknologjike	7	96
6	Projekti i Ekonomisë Digjitale të Kosovës (KODE)	6	
7	Strategjia dhe Plani Kombëtar për Zhvillim 2030	6	
8	Strategjia e Punësimit 2024– 2028	6	
Gjithsej		49	51%

Përveç Ligjit për Arsimin dhe Aftësimin Profesional, i cili shfaq nivel të lartë qëndrueshmërie, politikave të tjera nuk kanë qëndrueshmëri të mjaftueshme për të minimizuar ndikimin e goditjeve dhe për të ruajtur stabilitetin e tregut të punës. Një çështje shumë shqetësuese që lidhet me Ligjin e Punës, që parqet mekanizmin kryesor, është paaftësia e tij për t'i adresuar mungesat e fuqisë punëtore të shkaktuara nga automatizimi — një nga sfidat më urgjente aktuale të tregut të punës në nivel global. Me rritjen e numrit të robotëve në BE dhe më gjerë, është thelbësore që të ketë në fuqi legjislacion që rregullon vendosjen e këtyre teknologjive në vendin e punës, si dhe ndikimin që ato do të kenë mbi fuqinë punëtore. Në rastet kur këto teknologji përdoren për shkak të mungesës së punëtorëve, strategjitë për riorganizimin e fuqisë punëtore mund të ndihmojnë në rishpërndarjen e punëtorëve ekzistues, aty ku ka më së shumti nevojë. Ligji aktual i punës shfaq karakteristika shumë të ulëta të qëndrueshmërisë, pasi nuk merr në konsideratë goditjet apo sfidat e ardhshme që mund ta afektojnë tregun e punës. Një situatë e ngjashme është vërejtur edhe gjatë pandemisë COVID-19, kur bizneset dhe punëtorët u përballën me sfida të shumta ekonomike, shumë punëtorë u pushuan nga puna dhe nuk kishte politika për të garantuar sigurinë e

tyre apo ri-integrimin në tregun e punës. Nga ana tjetër, projekti KODE, si dhe dy strategjitë qeveritare që janë vlerësuar, i riorientuan prioritetet e tyre drejt sektorit digjital, zhvillim pozitiv ky në përputhje me trendet aktuale, por një pjesë e konsiderueshme e fuqisë punëtore jashtë sektorit digjital mbetet gjithnjë e më e cenueshme ndaj largimeve të mundshme nga puna.

Rezultatet e vlerësimit tonë tregojnë se kapacitetet rezervë të kornizës rregullative janë të kufizuara, pasi në shumicën e rasteve nuk ofrohet asnjë plan rezervë apo mekanizëm alternativ në rast të dështimit të sistemit parësor. Një problem madhor mbetet mungesa e mbështetjes institucionale në rast të zhvendosjeve në tregun e punës. Këtu, është jetike të sigurohet koordinim institucional për të siguruar që mund të tejkalohet një ngërç i tillë. Studimet e realizuara në nivel të BE-së tregojnë se strategjitë sektoriale janë thelbësore për të lehtësuar integrimin e automatizimit në fuqinë punëtore, duke e përdorur atë si mjet për rritjen e punësimit. Për shembull, integrimi i robotëve të shërbimit, veçanërisht në sektorët si kujdesi shëndetësor, industria farmaceutike, prodhimi dhe infrastruktura, ka çuar në rritje të punësimit. Përderisa operimi dhe mirëmbajtjeje e këtyre robotëve kërkon staf teknik dhe personel mirëmbajtës, robotët gjithashtu përmirësojnë ndjeshëm produktivitetin në detyra të ndryshme.³¹ Në këtë rast, plotësimi i ligjeve ekzistuese me udhëzime dhe rregullore të detyrueshme të përshtatura për riorganizimin e fuqisë punëtore dhe tregut të punës mund t'i mbështesë edhe kompanitë edhe punëtorët në adaptim me kërkesat e reja të tregut.

Përveç Ligjit të Punës, i cili nuk përfshin mbështetjen për inovacion apo angazhim me industrinë e avancuara teknologjike, pjesa tjetër e kornizës tregon nivele të moderuara të mobilizimit të burimeve, duke nxitur bashkëpunim ndërsektorial dhe promovuar fleksibilitet institucional. Pjesa tjetër e këtij kuadri duket se ndjek praktikën më të mira të BE-së në trajtimin e zhvendosjeve të punës, me theks më të madh në aftësim dhe orientimin në sektorët e ri teknologjikë. Edhe pse automatizimi mund të krijojë mundësi të reja punësimi, është me rëndësi të theksohet se këto zhvillime janë të reja edhe për vetë kompanitë, që nënkupton se modelet e tyre të biznesit ende nuk janë aq të qëndrueshme sa ato tradicionale. Si rrjedhojë, ato mund të çojnë në marrëdhënie pune më siguri më të ulët. Prandaj, është thelbësore që politikëbërësit të parashikojnë masa për t'i mbështetur edhe bizneset gjatë këtij tranzicioni.³² Megjithatë, si pasojë e kufizimeve në kapacitete dhe strukturave joefikase të vendimmarrjes, ka fleksibilitet të kufizuar në sektorët jodigjitalë.

Politikat e vlerësuara fillimisht janë hartuar si strategji afatgjate, me fokus në reforma graduale dhe objektiva të qëndrueshme. Megjithatë, kuadri tregon shpejtësi minimale, kryesisht për shkak të mungesës së procedurave të përsheptuara dhe protokolleve emergjente, të cilat janë thelbësore për reagim efektiv ndaj prishjeve të tregut të punës si pasojë e automatizimit. Për më tepër, vlen të theksohet se, përveç projektit KODE dhe strategjive kombëtare, ligjet e analizuara nuk kanë pësuar ndryshime relevante prej vitesh, si në rastin e Ligjit të Punës të vitit 2010, gjë që e bën atë të vështirë për t'u zbatuar në një mjedis pune që është në ndryshim të vazhdueshëm.

Konkluzione dhe rekomandimet

Ndërtimi i një fuqie punëtore reziliente ndaj goditjeve të shkaktuara nga automatizimi është proces kompleks. Kjo kërkon ndryshim në mënyrën e të menduarit dhe vullnet të fortë politik për të krijuar mekanizma efektivë reagimi ndaj një sfide që vazhdimisht evoluon. Ideja e automatizimit në tregun e punës fillimisht u prit me skepticizëm dhe u shoqërua me shqetësime mbi humbjen e vendeve të punës dhe zëvendësimin e fuqisë punëtore njerëzore me makineri. Në nivel të BE-së, kjo shërbeu si sinjal zgjimi për çështje të tjera të ndërlidhura, si plakja e fuqisë punëtore, ndryshimet demografike, migrimi i punëtorëve, rishikimi i sistemeve arsimore dhe programeve të arsimit profesional, etj. Në rajonin tonë dhe në Kosovë automatizimi po shfaqet gradualisht në sektorë dhe industri të ndryshme. Edhe pse nuk ka ende përgjigje përfundimtare nëse automatizimi është dukuri pozitive apo negative, ai është proces i pakthyeshëm dhe pritet ta zgjerojë edhe më tej praninë e tij. Në këtë kuptim, nevojitet një ndryshim për të siguruar përqaftim të potencialit të këtij mjeti dhe që ai të përdoret për t'iu përgjigjur sfidave të identifikuara socio-ekonomike. Pika e parë e këtij tranzicioni është rishikimi dhe fuqizimi i kuadrit rregullativ.

Automatizimi është stresor afatgjatë, prandaj kërkon ndërhyrje dhe zgjidhje afatgjata.

Bazuar në vlerësimin tonë, korniza rregullative e Kosovës tregon reziliencë shumë të kufizuar, duke e vënë popullsinë në rrezik, veçanërisht për shkak të natyrës ndërhyrëse të automatizimit, i cili mund të shkaktojë kriza të rënda të tregut të punës dhe ekonomisë. Edhe pse jashtë qëllimit të këtij dokumenti të politikave, kriza të tilla duhet të hulumtohen edhe nga perspektiva gjinore. Vendosja joproportionale e grave në tregun e punës në Kosovë padyshim do të ndikohet nga këto zhvendosje. Prandaj, hulumtimet e ardhshme duhet të synojnë të kuptojnë më mirë se në çfarë mënyre automatizimi mund t'i thellojë pabarazitë ekzistuese apo të krijojë mundësi të reja për përfshirjen e grave në tregun e punës.

Duke pasur parasysh se Kosova është tashmë në rrugëtimin e gjatë drejt integritit në BE, duke zbatuar reforma të shumta për t'u përafuar me mënyrën e funksionimit të BE, forcimi i reziliencës në tregun e punës është jetik për të siguruar që kompanitë, punëtorët dhe tregu në përgjithësi janë në gjendje ta përballojnë konkurrencën evropiane. Në këtë drejtim, në vijim janë paraqitur disa propozime të politikave për të ndihmuar në zbutjen e ndikimeve të mundshme të kësaj goditjeje.

Krijimi i një këshilli publiko-privat për të nxitur bashkëpunimin midis qeverisë, ofruesve të arsimit dhe biznesit, duke përfshirë edhe odat ekonomike, do të ishte

shumë i dobishëm, pasi një nga problemet më të theksuara në raportet e tregut të punës është mospërputhja ndërmjet sistemit arsimor dhe shkathtësive që kërkojnë punëdhënësit. Ky këshill do të kishte për detyrë përditësimin e kurrikulave, parashikimin e nevojave të ardhshme për shkathtësi, si dhe ofrimin e programeve bashkë-financuese të trajnimit, si dhe zgjerimin e mundësive të të nxënit përmes punës, siç janë praktikat profesionale dhe punësimet e përkohshme, të cilat janë ende të kufizuara në Kosovë. Përmes një strukture të tillë, aktorët kryesorë do të mund të kanalizojnë përpjekjet e tyre dhe të kontribuonin së bashku në menaxhimin më efikas të dinamikës së tregut të punës.

Riaktivizimi urgjent i Këshillit Ekonomik Social duhet të jetë prioritet meqë është mjet për forcimin e dialogut social dhe për rritjen e bashkëpunimit ndërmjet sindikatave, shoqatave të punëdhënësve dhe ministrive qeveritare. Ky mekanizëm do të mundësonte shkëmbime më të shpeshta mbi çështje kritike të tregut të punës, përfshirë trendet e reja dhe reagimet e shpejta ndaj zhvendosjeve në treg. Në BE, bashkëpunimi i fortë midis sindikatave dhe shoqatave të punëdhënësve ka ndihmuar në izolimin e automatizimit si shkak të papunësisë, duke e kthyer atë në mjet për nxitjen e punësimit. Një qasje e tillë bashkëpunuese duhet të ndiqet edhe në rajon.

Monitorimi efektiv i tregut të punës ofron njohuri të thella mbi shëndetin dhe drejtimin e ekonomisë. Duke i përcjellë këta treguesve kyçë, palët e interesit mund t'i identifikojnë trendet e reja, t'i parashikojnë sfidat e mundshme dhe të hartojnë strategji proaktive për të siguruar fuqi punëtore dinamike dhe reziliente. Për qeverinë, kjo shndërrohet në vendimmarrje më të informuar për programet e arsimit, aftësimin dhe mirëqenies sociale. Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve duhet ta zgjerojë mbledhjen e të dhënave përtej statistikave përshtuese për punëdhënësit dhe punëkërkuarit, duke përfshirë të dhëna në kohë reale mbi vendet e lira të punës në të gjithë sektorët, zbrëthime të detajuara të kërkesës dhe ofertës për shkathtësi, analiza të rrjedhave të tregut të punës duke përfshirë krijimin dhe humbjen e vendeve të punës ose tranzicionet e punëtorëve, informacion mbi ekonominë e bazuar në honorare dhe punësimin jostandard, si dhe të dhëna të hollësishme mbi ndryshimet në paga sipas industrisë, profesionit dhe rajonit/komunës, etj.

Avancimi dhe promovimi i mëtejshëm i platformës Superpuna dhe komponentëve të saj në trajnim. Superpuna është platformë e krijuar nga Qeveria e Kosovës për të lehtësuar qasjen e të rinjve në tregun e punës dhe për t'i ndihmuar kompanitë që të gjejnë punëtorë. Në kuadër të këtyre dinamikave, komponenti i saj mbi aftësimin profesional mund të përshtatet për të ofruar trajnime për shkathtësitë e kërkuara nga tregu i punës. Një bashkëpunim më i ngushtë midis institucioneve që administrojnë platformën dhe bizneseve, shkollave profesionale, institucioneve sektoriale etj., do të siguronte që programet e trajnimit të jenë relevante dhe në përputhje me kërkesat e tregut. Një promovim më i madh i platformës në shkollat e mesme, shkollat profesionale dhe universitetet do të bënte që të rinjtë në gjithë

vendin të jenë më të informuar mbi mundësitë e ofruara në këtë platformë.

Krijimi i një njësie të përbashkët për reagim të shpejtë, e cila do të funksiononte përmes bashkëpunimit të Agjencisë së Punësimit dhe Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfereve, do të shërbente për mbështetje të targetuar dhe të menjëhershme në rastet e zhvendosjeve madhore sektoriale ose largimeve masive nga puna. Veprimet konkrete të kësaj njësie do të përfshinin organizimin e panaiereve të menjëhershme të punës për ri-integrimin e punëtorëve të zhvendosur në sektorët me kërkesë, ofrimin e ndihmës tranzicionale në të ardhura të lidhura me pjesëmarrjen në programe riaftësimi, si dhe aktivizimin e qendrave të aftësimi profesional në rajonet e prekura për t'i mbuluar mungesat e menjëhershme të shkathtësive për ripunësim.

Automatizimi është stresor afatgjatë, prandaj kërkon ndërhyrje dhe zgjidhje afatgjata. Kjo sfidë ndikohet edhe nga proceset politike. Koalicione të ndryshme politike mund të zgjedhin qasje të ndryshme, por është jetike që këto qasje të mos jenë të bazuara në projekte afatshkurtra, pasi pasojat do të bien mbi vetë punëtorët. Rekomandimet e mësipërme janë mbështetur në nismat ekzistuese, për të shmangur mbivendosjen e politikave dhe përdorimin joefikas të burimeve, duke propozuar njëkohësisht zgjidhje të reja përmes kanaleve ekzistuese dhe aktorëve ekzistues.

Bibliografia

1. Classified based on the OECD (2014) "Guidelines for Resilience Systems Analysis: How to Analyse Risks and Build a Roadmap to Resilience". OECD Publishing.
2. Filippi, E., Bannò, M., & Trento, S. (2023), Automation Technologies and Their Impact on Employment: A Review, Synthesis and Future Research Agenda. Technological Forecasting & Social Change, vol. 191, article 122448.
3. Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016) The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 189, OECD Publishing.
4. Ibid, 3.
5. Jones, C. (2024) Automation's Role in Alleviating Labor-Shortage Pressures. SupplyChainBrain Think Tank Blog.
6. Ibid, 1.
7. OECD (2019), OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work. OECD Publishing.
8. World Economic Forum (2023), How Automation Will Pull Us Through the Labour Shortage.
9. WEF (2025), The Future of Jobs Report 2025. World Economic Forum.
10. World Bank (2019) Kosovo Country Report : Findings from the Skills towards Employment and Productivity Survey. World Bank Group.
11. WEF (2018), The Future of Jobs Report 2018. World Economic Forum.
12. The Vienna Institute for International Economic Studies – wiiw (2020) Western Balkans Labor Market Trends 2020.
13. The Employment Strategy 2024-2028 of Republic of Kosovo
14. Ibid, 12.
15. Ibid.
16. Ibid, 10.
17. Nora Jusufi (2020) Skills Gap Analysis in the Retail Industry. Kosovo Retail Association.
18. Re-ACT Lab (2025) Interview with Mr. Egzon Bajrami (Agro Economy Expert in Kosovo).
19. Paçarizi, G. (2025) AI po hyn heshturazi në zyra. Kosovo 2.0.
20. Ibid, 12.
21. Hashani, A., et al. (2024) A Comprehensive Study to Identify Skills Gap in the Industry Sector Labour Market. Ministry of Industry, Entrepreneurship and Trade.
22. Constitution of the Republic of Kosovo.
23. LAW NO.03/L –212 ON LABOUR
24. LAW No. 04/L-138 FOR VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING
25. LAW NO. 06/L-049 ON SCIENTIFIC INNOVATION AND TRANSFER OF KNOWLEDGE AND TECHNOLOGY
26. LAW NO. 08/L-208 ON INDUSTRIAL AND TECHNOLOGICAL PARKS
27. LAW NO. 04/L-205 ON THE EMPLOYMENT AGENCY OF THE REPUBLIC OF KOSOVO
28. Kosovo Digital Economy (KODE) Project
29. The National Development Strategy and Plan 2030

30. The Employment Strategy 2024-2028

31. de Lange, T., Ghodsi, M. & Tverdostup, M. (2025) Migration or automation?

Recommendations for how to better navigate labour shortages in the EU. wiiw Policy Notes and Reports No. 95.

32. Eurofound (2021) The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment.

