

# TORINO PROCES 2014

# KOSOVO



The contents of this paper are the sole responsibility of the authors and do not necessarily reflect the views of the ETF or the EU institutions.

© European Training Foundation, 2015  
Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

# TORINO PROCES 2014

## KOSOVO\*

### Sadržaj

Uvod .....	2
1. Vizija za nacionalni SOO sistem .....	3
2. Efektivnost i efikasnost u zadovoljavanju ekonomskih i potreba na tržištu rada .....	7
3. Efektivnost i efikasnost u zadovoljavanju demografskih, društvenih i potreba za inkluzijom .....	12
4. Unutrašnja efikasnost SOO sistema .....	16
5. Praksa upravljanja i politike u SOO sistemu .....	21
Bibliografija .....	24

Ovaj dokument je prevod. U slučaju da imate pitanja u vezi sa tačnošću sadržanih informacija, molimo vas da podlegate originalnu verziju na engleskom jeziku.

\* Ova odrednica je bez prejudiciranja stavova o statusu, i u skladu je sa RSBUN 1244 i Mišljenjem Međunarodnog Suda u Hagu o proglašenju nezavisnosti – u daljem tekstu pominje se kao “Kosovo”.

## UVOD

Evropska fondacija za obuku (ETF) je 2014. godine pokrenula treći krug Torino procesa, u kome je učestvovalo i Kosovo. Torino proces je učesnički pregled napretka u politici stručnog obrazovanja i osposobljavanja (SOO) koji na svake dve godine, uz podršku ETF, obavljaju sve ETF partnerske zemlje. On se obavlja kako bi se postigao dogovor o mogućim putevima napred u razvoju SOO politike i sistema. Dodata vrednost Torino procesa leži u činjenici da se njime SOO postavlja u društveno-ekonomski kontekst, i osigurava da osnovu analiza čine relevantni dokazi, a odvija se putem strukturisanog dijaloga sa ključnim interesnim stranama u zemlji. U ovom pogledu, ETF pomaže zemljama da prikupe informacije iz različitih izvora evidencije i neguju politički dijalog.

Aktivnosti Torino procesa 2014. na Kosovu usledile su nakon samoocenjivanja modaliteta implementacije, a koordinisao ih je kosovski Pedagoški institut. Vredna mišljenja obezbedile su različite kosovske institucije/interesne strane i predstavnici razvojnih partnera koji su aktivni u SOO sektoru. Najvažniji rezultati predstavljeni su u dokumentu o samoocenjivanju koji je sastavio kosovski Pedagoški institut.

Ovim zbirnim izveštajem Torino procesa 2014. za Kosovo želimo da ukratko predstavimo ključna događanja u reformama SOO politike i sistema na Kosovu. Izveštaj je sastavila Simona Rinaldi iz ETF kancelarije u zemlji za Kosovo koristeći dokument o samoocenjivanju KEP, kao i savete i komentare odseka za stručno obrazovanje pri kosovskom ministarstvu obrazovanja, nauke i tehnologije.

Ovaj zbirni izveštaj zasniva se na pregledu postojećih podataka, i informacijama iz različitih istraživačkih izveštaja i druge raspoložive evidencije iz poslednjih pregleda. Istraživanje se zasnivalo na radu niza fokus grupa, sastanaka i konsultativnih radionica sa relevantnim interesnim stranama. Stoga se želelo da se u ovom pregledu iznesu i protumače problemi i nedostaci u pronalaženju podataka i tačnih informacija za ocenu SOO sistema i uticaja koje su na njega imali određeni novi programi i reforme. Preporuke o budućim koracima takođe čine veoma važan deo ovog kraćeg izveštaja za koji su isto tako bili korisni OKVIR inicijativa Sposobnosti 2020 i njeni rezultati.

# 1. VIZIJA ZA NACIONALNI SOO SISTEM

## 1.1 Vizija za SOO sistem

U poslednjim godinama SOO sistem na Kosovu doživljava značajne promene, a kao rezultat većeg broja inicijativa – među kojima je Torino proces – koje imaju za cilj da se poboljša postupak utvrđivanja politike sistema sposobnosti i njenog sprovođenja putem redovnih pregleda i postupaka učenja politike. Ovi postupci za razvoj politike iznose niz problema koji i dalje utiču na SOO sistem i uglavnom su vezani za zakonska, politička, ograničenja infrastrukture i kapaciteta.

Kosovsku viziju za razvoj SOO sistema određuje njena politička i društveno-ekonomska situacija. Smatra se da je u davanju doprinosa društveno-ekonomskom razvoju u zemlji i u postizanju širih političkih ciljeva, uloga SOO od najvećeg značaja. Zato se uvođenje sve-sektorskog pristupa u obrazovnom sektoru i kosovskom Strateškom planu za obrazovanje (KESP) 2011-2016 smatra za značajan korak napred Vlade, odnosno konkretnije MONT-a, u podržavanju systemske reforme. Govoreći uopšteno, Vlada ima viziju o inkluzivnom obrazovnom sistemu, zasnovanom na principima doživotnog učenja, koji nudi kvalitetno obrazovanje za sve. KESP povezuje obrazovnu politiku sa nacionalnim razvojnim prioritetima, prepoznajući potrebu da sistem obrazovanja i osposobljavanja bude više prilagodljiv potrebama na tržištu rada (MONT–KESP 2011-2016).

U poslednjem zajedničkom godišnjem pregledu iz marta 2014. godine, u kome se izveštava o naporima da se uveća kvalitet predškolskog, osnovnog i srednjeg obrazovanja, fokus je na harmonizaciji osnovne politike MONT-a u skladu sa raspoloživim resursima: (kao što su nacionalni budžet, privatne investicije i donatori), uvek u službi KESP. Zajednički godišnji pregled za 2014. godinu okupio je interesne strane kako bi se ocenio napredak koji je postignut sa uvođenjem KESP 2011-2016 i dati su prioriteti za dalji razvoj u 2015. godini u četiri pod-sektora:

- do-univerzitetsko obrazovanje, predškolsko obrazovanje i tehnološka nastava;
- stručno obrazovanje, ne-formalno obrazovanje i obrazovanje odraslih;
- plan i program nastave, osposobljavanje nastavnika i spoljna ocena; i
- više obrazovanje i nauka i tehnologija.

Obrazovni sektor su 2013. i 2014. godine karakterisala nastojanja da se konsoliduje kvalitet do-univerzitetskog obrazovanja (putem daljeg uvođenja reforme plana i programa nastave i stručnog usavršavanja nastavnika) te da se uveća pristup višem obrazovanju preko uspostavljanja novih institucija za više obrazovanje i konsolidacije postojećih.

Druge važne odrednice vezane su za:

- Određivanje pokazatelja i Okvira ocene učinka (OOU) u implementaciji KESP 2011-2016. Formirana je jedna strateška tehnička grupa (radna grupa), kao sastavno telo pri MONT-u, odgovorno za sprovođenje KESP.
- Zakon o stručnom obrazovanju i osposobljavanju usvojen je 2013. godine, i doneto je devet administrativnih uputstava, kao što je predviđeno zakonom. U 2013. godini takođe je usvojena Strategija o razvoju sveobuhvatne stručne prakse, finalizaciji predmetnih programa nastave za 21 novi profil na osnovu potražnje na tržištu rada za centrima kompetencija, i pregled postojećih predmetnih nastavnih planova i programa za sve SOO škole.

- Marta 2014. godine uspostavljena je nova Agencija za stručno obrazovanje, osposobljavanje i obrazovanje odraslih (AVETA), kako je predviđeno prerađenim zakonom o SOO. Ova agencija trenutno vodi 6 škola, zajedno sa 4 centara kompetencija (u Srbici, Mališevu, Prizrenu i Uroševcu) i 2 tehničke škole u Prištini i Prizrenu. Projekat GIZ podržava rad Agencije zajedno sa izgradnjom kapaciteta kadrova Agencije kao i rukovodećih kadrova i nastavnika pomenutih pilot škola. Godine 2014. i 2015. biće probne godine za Agenciju, pod nadzorom MONT-a, mada su odgovornost i upravljanje finansijama, infrastrukturom i zaposlenima u ovih 6 pilot škola koje su pod njenom upravom preneti neposredno AVETA-u. Ocena prvih rezultata treba da pomogne donošenje odluke o tome da li da se sve SOO škole na Kosovu (do maja 2016. godine) prenesu pod upravu Agencije.
- Usvojeni su strategija za uspostavljanje sveobuhvatne stručne prakse i finalizacija strategije za vođenje u karijeri za stručno obrazovanje, čime su uspostavljene prilike za uvećanje kvaliteta na svim nivoima stručnog obrazovanja u skladu sa evropskim i svetskim trendovima. (Strategija za vođenje u karijeri i stručno obrazovanje čeka na usvajanje).

## 1.2 Kapacitet i pokretači za inovacije i promene

Kosovo je učestvovalo u inicijativi OKVIR koja ima za cilj razvoj doslednih političkih pristupa razvoju ljudskih resursa u skladu sa strategijama EU 2020 i JIE 2020. Tokom trajanja ovih aktivnosti, Kosovo je, u bliskoj saradnji sa ETF, utvrdilo viziju, plan rada i plan razvoja kapaciteta za sistem sposobnosti u zemlji do 2020. godine uzimajući u obzir pokretače inovacija i promena i novonastajuće probleme. Najvažniji rezultati bili su da uopšteno gledano postoji sveobuhvatni okvir vladinih strategija na Kosovu koji obezbeđuje čvrstu osnovu za razumevanje nacionalne vizije za obrazovanje i ekonomiju. U strategijama se ističe potreba da se zadovolje potrebe tržišta rada, podvlačeći vrednost jakih veza između obrazovanja i privrede. Nastojanja da se dođe do dijaloga između obrazovanja i privrede više su istaknuta u stručnom obrazovanju i osposobljavanju, naročito vezano za centre kompetencija koji sada rade. Slično tome, ima sugestija da je potrebno da više obrazovanje zadovoljava potrebe privrede i tržišta rada, ali sa na tome dalje ne radi. Važnost doživotnog učenja takođe se priznaje i podvlači u različitim strategijama putem obezbeđivanja različitih inicijativa za osposobljavanje. Pa ipak, prioriteti ostaju sporadični i izolovani u nekim od strategija, zbog čega ne vode do nekog sistematskog pristupa u rešavanju problema obrazovanja i zapošljavanja u pravcu razvoja sposobnosti. Vezano za sposobnosti, skoro da se uopšte i ne pominje prisustvo subjekata u javnom i privatnom sektoru u oblasti prosvete. Održivost dobijanja sposobnosti na nacionalnom nivou, kako je predviđeno u strategijama, ostaje i dalje kao problem.

Najvažniji prioriteti utvrđeni u planu rada jesu:

- Promovisanje učenje na osnovu kompetentnosti i uvećanje prilagodljivosti sistema obrazovanja i osposobljavanja potražnji na tržištu rada. Potrebno je da sistem obrazovanja i osposobljavanja bude više prilagodljiv potrebama na tržištu rada kako bi se rešavala nezaposlenost i socijalna ekskluzija te da se umanju neprilagođenost sposobnosti na tržištu rada. Za ovo su potrebna ulaganja u analizu tržišta rada i uvećanje kvaliteta sistema osposobljavanja, pripravnštva i prakse, kompetencija nastavnika i vođenja u karijeri.
- Negovanje i promovisanje preduzetništva i inovacija. U zemlji je istovremeno prisutna velika nezaposlenost sa uvećanim poteškoćama u popunjavanju slobodnih radnih mesta. Postoji potreba za ulaganjima u preduzetnički mentalitet, sistem inovacija, obuka o otvaranju preduzeća i preduzetništvu.
- Reforma i modernizacija službi za zapošljavanje prema potrebama na tržištu rada. Mogućnosti za koje je najviše potrebna pažnja jesu individualizovana pomoć za nezaposlene da pronađu odgovarajuće zaposlenje.

- Uvećanje kapaciteta za koordinisani razvoj i implementaciju sektorske politike. Potrebno je poboljšati međuministarsku saradnju da bi se radilo na sposobnostima, uključujući koordinaciju vladinih inicijativa i jačanje socijalnog dijaloga na svim nivoima.

U Planu za razvoj kapaciteta navodi se niz problema u utvrđivanje politike vezano za jačanje različitih institucija, agencija i centara u sektoru razvoja ljudskih resursa (RLJR) i za promovisanje šireg i boljeg uključenja socijalnih partnera. Još jedan veliki problem predstavlja potreba da se poboljša politička odgovornost i sprovođenje, što bi takođe moglo da uključi finansijsku autonomiju ustanova u RLJR sektoru. Predložene mere uključuju:

- Jačanje međuministarskih struktura i uvećanje svesti o važnosti angažovanja interesnih strana (vlada, škole, socijalni partneri kao što su radnički sindikati i Privredna komora, poslovni ljudi i javnom/privatnom sektoru) u donošenju politike. Ovo za sobom povlači razvoj kapaciteta interesnih strana za donošenje, sprovođenje i ocenu politike.
- Osigurati odgovarajuću funkcionalnost SOO Agencije putem podrške za njenu održivost i uspešnost i njenu ulogu šire koordinacije među svim ministarstvima i interesnim stranama.
- Osigurati punu implementaciju zakona i propisa o donatorskoj koordinaciji i uvećati vezane kapacitete.
- Jačanje među-disciplinarnog pristupa prilikom utvrđivanja RLJR politike, naročito vezano za razvoj sposobnosti i poboljšanje kapaciteta za praćenje, ocenjivanje i izveštavanje i mehanizama za predviđanje sposobnosti kao osnova za utvrđivanje RLJR politike.
- Uvećati opšte finansiranje za sektor RLJR, ali naročito za zapošljavanje i finansiranje vezano za SOO i uvesti širok pristup RLJR sektoru i uspešno budžetiranje, razvoj kapaciteta i osposobljavanje za službenike koji rade na budžetiranju RLJR zajedno sa opštinskim nivoom.

### 1.3 Delovanje i ocena napretka od 2012. godine

U Izveštaju o Torino procesu za 2012. godinu utvrđeni su sledeći opšti ciljevi za SOO:

- Poboljšati pristup i kvalitet i relevantnost obezbeđivanja SOO za sve;
- poboljšati relevantnost za tržište rada, jačati institucionalne i rukovodeće kapacitete SOO sistema i uspostaviti zdravu finansijsku osnovu za dugoročnu održivost;
- uvećati prilike za osposobljavanje onih koji se ispisuju iz škola, učenike viših srednjih škola i ispishnika i odraslih, kako bi se uvećalo zapošljavanje, posebno za žene, i uvećati izgleda za samozapošljavanje.

U izveštaju o Torino procesu za 2014. godinu ističe se činjenica da je uzet u obzir niz mera koje su važne kako bi se SOO sistem poboljšao u smislu novih strategija i zakona i propisa, institucionalnog uređenja, praćenja i ocenjivanja politike kao i za poboljšanje školske infrastrukture i izgradnju kapaciteta. Na ovom poslednjem se radilo preko uspostavljanja zajedničkog donatorskog fonda putem sporazuma o saradnji između ministarstva obrazovanja, nauke i tehnologije, ministarstva finansija i ministarstva za evropske integracije i SIDA i ADA, koji privlači donator finansiranje. Još jedan korak napred načinjen je u oblasti ljudskih prava gde jedinica za ljudska prava daje vredan doprinos u vršenju svoje uloge u svim procesima rada MONT. Rad na razvoju školske infrastrukture se nastavlja sa izgradnjom 6 novih škola i 20 zgrada. Nastojanja su takođe napredovala u pokušaju da se razviju "stabilne" veze između SOO i socijalnog i ekonomskog razvoja, uključujući pregled nastavnih planova i programa stručnih škola, razvoj profila zanimanja koja mogu da zadovolje potrebe tržišta rada.

U planu delovanja projekta OKVIR i planu za razvoj kapaciteta dat je dublji uvid u nedostatke u osmišljavanju i realizaciji politike i mehanizmima kao i budžetiranju vezanom za RLJR na čemu treba raditi. Ovo uključuje nastojanja da se poboljša razvijanje doslednije, zajedničke i budućnosti okrenute politike za razvoj sposobnosti preko odgovarajućih mera izgradnje kapaciteta.

Ukratko rečeno, preporučene mere uključuju razvoj kapaciteta za osmišljavanja politike, implementaciju i ocenjivanje među ključnim interesnim stranama i uvećanje kapaciteta za praćenje, ocenjivanje i izveštavanje, i mehanizama za predviđanje sposobnosti kao osnova za utvrđivanje RLJR politike.

SOO je oblik obrazovanja koji nije lako organizovati i na Kosovu ostaju mnogi problemi uključujući razvoj osiguranja kvaliteta za SOO, praćenje i sprovođenje novih zakona i propisa o SOO, praćenje stručnih škola i veću saradnju između škola i preduzeća kako bi se sprovodila stručna praksa. Na kraju, implementacija učenja na radnom mestu na Kosovu ostaje kao jedan od najvažnijih SOO problema, s obzirom na to da su preduzeća i dalje nevoljna – ili nesposobna – da sarađuju i nude raspoređivanje na radna mesta za učenike ili nastavnike.

## 2. EFEKTIVNOST I EFIKASNOST U ZADOVOLJAVANJU EKONOMSKIH I POTREBA NA TRŽIŠTU RADA

### 2.1 Ekonomski i činioci na tržištu rada koji oblikuju potražnju za sposobnostima

Republika Kosovo je zemlja sa nižim-srednjim dohotkom i solidnim privrednim rastom od kraja rata iz 1999. godine. Ono je jedna od samo četiri zemlje u Evropi koja je zabeležila pozitivne sope rasta svake godine tokom kriznog perioda 2008-2012, sa prosekom od 3,5 posto. Ovo je pokazalo sledeće: (i) ograničenu međunarodnu integraciju u svetku ekonomiju; (ii) uspeh njegove dijaspore na tržištima rada, posebno onih zemalja centralne Evrope u kojima se govori nemački jezik, a koja obezbeđuje stalan prtok novca iz inostranstva; (iii) generalni sastav budžeta okrenut rastu, gde se otprilike 40 posto javne potrošnje koristi za investicije; i (iv) stalan prtok donatorske podrške.

Jedan važan doprinos za rast BDP osiguran je potrošnjom koja se finansira sredstvima iz inostranstva. Procenjuje se da jedan od pet Kosovaca ima najmanje jednog rođaka u inostranstvu koji im šalje finansije. Procenjuje se da novčane pošiljke iz inostranstva od dijaspora čine oko 14% BDP-a, dok aktivnosti različitih donatora i pomoć predstavljaju još 7,5% BDP-a.

Uprkos svojim nastojanjima, Kosovo još uvek kaska za svojim susedima i ostalim evropskim zemljama u većini aspekata razvoja. Kosovo je 2013. godine imalo BDP od 2.794 evra po glavi stanovnika, što je jednako 11% proseka od EU-27. Ono isto tako ima najvišu stopu siromaštva u JIE, sa 29,7 posto populacije koja živi ispod granice siromaštva u 2011. godini, i takođe ima najvišu stopu nezaposlenosti (starosna grupa: 15-64) u JIE, koja je u 2013. godini procenjena kao 30,0 posto. Što je još gore, 59,5 posto njegovog stanovništva nije ekonomski aktivno<sup>1</sup>.

Poslovnu klimu na Kosovu ometa ograničen pristup finansijama, nepouzdana snabdevanje električnom energijom, nepravedna konkurencija i korupcija. Kosovskim sektorom preduzeća dominiraju mala i mikro-preduzeća; kao dominantni sektor ostaje trgovina na malo. Trgovinski deficit je velik, sa deficitom od 33,9% BDP-a i proporcijom uvoza prema izvozu od oko 9:1. Kosovski najvažniji trgovinski partneri su EU, Albanija, Srbija, bivša jugoslovenska Republika Makedonija i Turska. Trenutno oko 90% izvoza čine sirovine. Pored toga, ekonomski statistički podaci (posebno centralni računi) izuzetno su slabi, zbog čega je sveobuhvatna ocena ekonomske situacije teška<sup>2</sup>.

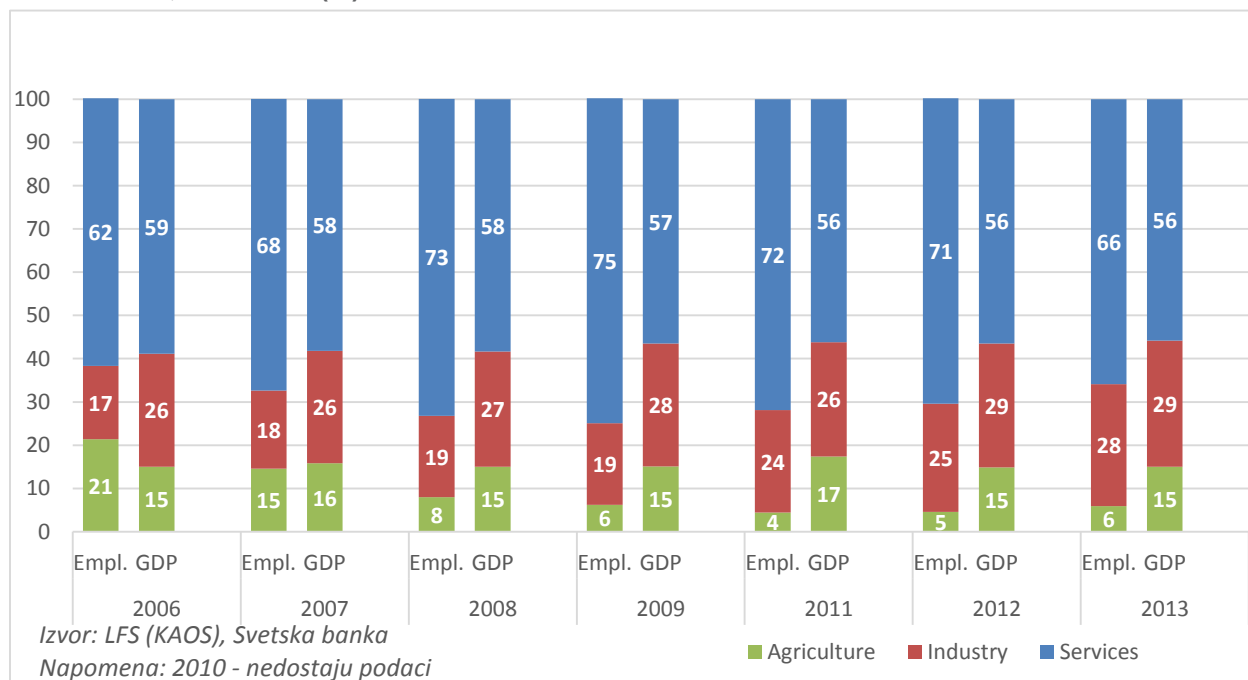
Tokom perioda 2008-2013, doprinos koji su za BDP dali najvažniji ekonomski sektori pokazuje (slika 1):

- uvećane trendove za industrijski sektor (od 26% u 2008. do 29% u 2013.),
- opadajući trend za sektor usluga (od 58% u 2008. do 56% u 2013.), i
- rastuće trendove relativno konstantno za poljoprivredni sektor (15% u 2008. i 2013. godini).

<sup>1</sup> Pregled kosovskih javnih finansija – Fiskalna politike za mladu naciju, SB 2014. godine, sa poslednjim ažuriranjem podataka.

<sup>2</sup> IPA II – Dokument indikativne strategije za Kosovo\* (2014-2020).

**SLIKA 1 UDEO ZAPOSŁJAVANJA I DODATE VREDNOSTI U BDP PO NAJVAŹNIMIJ SEKTORIMA, 2006-2013 (%)**



Udeo zaposlenosti po sektorima pokazuje različite trendove dajući neke podatke vezano za dešavanja kao što su tehnološke promene i uvećanje u produktivnosti. Za sektor poljoprivrede udeo zaposlenosti opao je od 8% u 2008. na 6% u 2013. godini u kontekstu istog doprinosa sektora za BDP. Suprotni trend je zabeležen u industrijskom sektoru sa uvećanim delom zapošljavanja (od 19% u 2008. do 28% u 2013. godini) u kontekstu malog uvećanja u dodatnoj vrednosti u BDP (slika 1). U sektoru usluga zabeležen je veći pad u zapošljavanju (od 73% u 2008. do 66% u 2013. godini) u poređenju sa dodatnom vrednošću u BDP (od 58% u 2008. do 56% u 2013. godini).

Podaci o trendovima na tržištu rada na Kosovu i dalje se obezbeđuju neredovno i dešavanja u poslednjim godinama (popis stanovništva iz 2011. godine i IRS za 2012. i 2013. godinu) i dalje dovode pod znak pitanja doslednost u metodologiji i uporedivosti podataka. Generalno gledano, Kosovo ima malu uključenost na tržište rada, posebno među omladinom i ženama. Kosovo ima najvišu stopu nezaposlenosti na zapadnom Balkanu pošto oko jedne trećine aktivne radno sposobne populacije nema zaposlenje. Stopa nezaposlenosti mladih (15-24 godina) bila je 55,9% u 2013. godini (tabela 1). U poređenju sa stopom nezaposlenosti mladih u 2009. godini (73%) čini se da su stalan privredni rast, kao i emigracija, možda pomogli da se tokom poslednjih godina nezaposlenost smanji, ali je zbog nedostatka uporednih podataka od pre 2012. godine teško proceniti ovaj efekat.

Prema IRS iz 2013. godine, 30,8% zaposlenih osoba su pripadnici ugroženih kategorija za zapošljavanje u opadajućem trendu od 2009. godine (31,8%). To znači da su oni bilo zaposleni u svom preduzeću (samozaposleni radnici) ili doprinose u porodičnom preduzeću (plaćeno ili neplaćeno). Samo 31,2% zaposlenih imalo je stalni ugovor za svoje glavno zaposlenje dok je 68,8% imalo privremene ugovore (njih 90,5% prijavljuje da je privremeni jedini raspoloživ ugovor za njih).

Stopa zaposlenosti među starosnim grupama je 2013. godine bila najviša među osobama starim između 45-54 godina, a najniža među omladinom (starim 15-24 godina).

TABELA 1 NAJVAŽNIJI POKAZATELJI TRŽIŠTA RADA (%)

		2009.	2012.	2013.
<b>Stopa uključenja (15-64)</b>	Ukupno	47,7	36,9	40,5
	Žene	28,7	17,8	21,1
<b>Stopa zaposlenosti (15-64)</b>	Ukupno	26,4	25,5	28,4
	Žene	11,1	10,7	12,9
<b>Stopa nezaposlenosti (15-64)</b>	Ukupno	45,4	30,9	30,0
	Žene	56,4	40,0	38,8
<b>Stopa nezaposlenosti mladih (15-24)</b>	Ukupno	73,0	55,3	55,9
	Žene	81,7	63,8	68,4

Izvori: KAoS(SOK), IRS 2009., 2012., 2013. godine

## 2.2 Mehanizmi za utvrđivanje potražnje za sposobnostima i prilagođavanje ponude sposobnosti

Kosovo ima izuzetno mladu populaciju, gde skoro polovina njegovih građana ima manje od 25 godina starosti.

Svake godine otprilike 30.000 novih lica koje traže zaposlenje izlazi na tržište rada, dok trenutno ekonomski rast donosi oko 15.000 novih radnih mesta godišnje. Više od jedne trećine mladih Kosovaca nisu ni u školi niti su zaposleni čime se rizikuje "gubljenje generacije". Prema IRS za 2013. godinu 35,3% mladih u dobi 15-24 godina nisu na školovanju ili zaposleni (NEET). Čak se čini da se i izgledi za one sa višim obrazovanjem pogoršavaju, gde neki dokazi govore da je sve veći broj ljudi sa fakultetskim obrazovanjem nezaposlen. U 2012. godini je 15,6 posto fakultetskih diplomaca bilo nezaposleno, što možda odražava neusaglašenost između obrazovanja i potražnje za sposobnostima na tržištu rada<sup>3</sup>.

Još jedan problem, o kome se do sada nije mnogo govorilo, čini nedovoljna zaposlenost. Empirijski podaci – kao jedinstveni izvor – pokazuju da mnogi mladi stručnjaci na kraju imaju zaposlenje koje je ispod svojih obrazovnih kvalifikacija – mnogi ljudi sa fakultetskim diplomama rade kao konobari u kafićima i restoranima zahvaljujući nedostatku alternativnih mogućnosti.

Administrativne podatke redovno obezbeđuje ministarstvo za rad i socijalnu zaštitu i oni ukazuju na malo uvećanje (od 3,4% u 2014. godini) za broj prijavljenih nezaposlenih osoba (što i dalje ne kompenzuje ogroman pad koji je zabeležen 2012. godine kada je prijavljivanje nezaposlenih koji traže zaposlenje opalo za preko 20%). Uzroci mogu da budu različiti, među kojima mogu da budu nedostatak slobodnih radnih mesta ili kvalitet službi za promovisanje zapošljavanja. U 2013. godini prijavljeno je ukupno 6.980 slobodnih radnih mesta, što je manje za 26% nego 2012. godine. Dve trećine zaposlenja (70%) bilo je u sektoru usluga.

MRSZ nekoliko godina radi na tome da poboljša svoj informacioni sistem za tržište rada (LMIS) znajući da korišćenje podataka o tržištu rada može da bude rano upozorenje i spreči neusaglašenost sposobnosti. Do sada nije postignut neki naročiti napredak, a time su pogođeni i tržište rada i SOO sistem.

<sup>3</sup> Pregled kosovskih javnih finansija – Fiskalna politika za mladu naciju, SB 2014. godine.

Ad-hok studije koje su rađene uglavnom uz donatorsku podršku i u okviru projekata opisuju situaciju neusaglašenosti sposobnosti u određenom sektoru u određenom momentu (kao što se u TRP 2012 opširno navode izveštaji o građevinarstvu i poljoprivredi). Neka ispitivanja obavile su radne grupe, koje obično obuhvataju module upitnika o manjku sposobnosti kao nedostatku za vođenje poslovanja. Među njima su sledeća: istraživanje Riinvest-a u preduzećima koje je obavljeno 2014. godine o poslovnoj klimi<sup>4</sup> ili analize tržišta Kosovskog IKT koje podržava kosovska Asocijacija informacione i komunikacione tehnologije (STIKK) zajedno sa opisom strukture zapošljavanja u sektoru, potražnjom zapošljavanja za narednu godinu i potencijale za rast sektora<sup>5</sup> ili UNDP Izveštaj o ljudskom razvoju sa fokusom na privatnom sektoru<sup>6</sup>, pokrenuli su diskusije o sposobnostima i obrazovanju kao prepreci za razvoj preduzeća i obrazovnom nivou zaposlenih.

Pored činjenice da su rezultati pokazali slabu relevantnost obezbeđenih sposobnosti u sadašnjem SOO sistemu za potrebe sektora, njihovi pristupi na licu mesta ne mogu da podrže potrebne informacije o potrebnim sposobnostima za promovisanje privrednog razvoja i prilagođavanje sposobnosti. Pored toga, ne postoji nikakav sistem za utvrđivanje potražnje za sposobnostima ili za njihovo javljanje za ponudu na tržištu rada.

Jedan funkcionalan mehanizam, koji može da podrži informisanje o relevantnosti sposobnosti za radna mesta ili zanimanja, vezan je za razvijanje standarda zanimanja. Zakonski okvir i Uprava za kvalifikacije na Kosovu zadržava pristup sa razradom standarda zanimanja kao instrumentima za razvijanje novih kvalifikacija u sistemu. Ako je za razvijanje standarda zanimanja ovaj pristup tačan (uključujući subjekte na tržištu rada) onda bi informacije o potrebnim sposobnostima mogle da budu relevantne za prilagođavanje obrazovne ponude potrebama na tržištu rada. Određeni su standardi za jedan broj zanimanja obično od strane donatora (kao što je GIZ ili Svis kontakt ili je to učinila kosovska privredna komora u saradnji sa relevantnim sektorima). Na Kosovu je CSOO odgovoran za usvajanje standarda i do sada je usvojeno 20 standarda zanimanja, od čega je 12 potvrdila NUK (uključujući standarde za zavarivače, vodinstalateru i administrativnog pomoćnika, itd.)

Pod komponentom predviđanja inicijative OKVIR prioriteta o kojima se diskutuje i koje Kosovo treba da uzme u obzir u oblasti RLJR bili su više na nacionalnom i opštem nivou, umesto na sektorskim nivoima.

## 2.3 Potencijal SOO sistema da utiče na potrebe privrede i tržišta rada

Preduzetničko obrazovanje čini jednu od strateških dimenzija u kojima bi SOO moglo da utiče na privredna i dešavanja na tržištu rada u zemlji. Ovo se ne odnosi samo na podršku za preduzetništvo i sposobnosti za preduzetnike, nego se radi o uspostavljanju preduzetničkog ponašanja kod budućih radnika koji treba da budu sposobni da vode radni život i karijeru.

Novi okvir plana i programa nastave koji je u postupku razvoja na Kosovu zasniva se na obrazovanju zasnovanom na kompetencijama, prati deskriptore ishoda učenja i razvijen je oko tri ključne grupe kompetencija. Preduzetništvo je uključeno u deo o osnovnim kompetencijama ovog novog plana i programa nastave. U ovom novom okviru je razrađen 21 novi plan i program nastave.

Niz inovativnih praksi doprinosi poboljšanju preduzetničkih stavova i sposobnosti učenika SOO. Neke inicijative podržavale su promovisanje i uvećanje saradnje između škola i preduzeća, dok su drugim inicijativama ponude škola obogaćene različitim pristupima, kao što su centri kompetencija i firme sa

---

<sup>4</sup> [www.riinvestinstitute.org/Indeks.php?gjuha=al&action=category&cid=3](http://www.riinvestinstitute.org/Indeks.php?gjuha=al&action=category&cid=3): Poslovna klima na Kosovu.

<sup>5</sup> [www.stikk-ks.org/en/publications/publications/2014/](http://www.stikk-ks.org/en/publications/publications/2014/)

<sup>6</sup> [www.ks.undp.org/content/kosovo/en/home/library/human\\_development/kosovo-human-development-report-2012/](http://www.ks.undp.org/content/kosovo/en/home/library/human_development/kosovo-human-development-report-2012/)

praksom (obukom). Vezano za ove poslednje firme za osposobljavanje, otvoreno je tri novih, gde su obuhvaćene (do sada) sve stručne ekonomske škole na Kosovu.

U odnosu na nedavna dešavanja, kao veliko pitanje i dalje ostaje nedostatak saradnje između obrazovnog sistema i privatnog sektora i nedostatak razumevanja važnosti informacija i dokaza u postupku donošenja politike.

## 2.4 Delovanje i ocena napretka od 2012. godine

Prema podacima koji su ovde navedeni, kosovska privreda i tržište rada pokazuju opšte pozitivne trendove, mada poslovna sredina i dalje ima poteškoća u pogledu sposobnosti raspoložive radne snage.

Interesne strane u privredi, na tržištu rada i u obrazovanju efektivno ne rade zajedno, te se tako propuštaju koristi koje bi mogle da imaju. Vlada, kao glavni subjekat odgovoran za investicije u SOO sektoru, treba da shvati da njeni naponi ne mogu (u izolaciji) da razviju neki sistem koji je relevantan za ekonomiju i tržište rada. Treba preduzeti više mera da se celo društvo u uključi aktivnosti za uvećanje relevantnosti i kvaliteta SOO.

Radi toga i boljeg korišćenja doprinosa SOO za spoljnu ekonomsku efikasnost, neophodno je razmotriti neke prioritete:

- uvećanje transparentnosti i učešća u donošenju SOO politike;
- uvećati aktiviranje, stimulaciju, uključenje i jačanje privrednih i subjekata tržišta rada u podržavanju obrazovne reforme;
- poboljšati informacioni sistem zajedno sa praćenjem obrazovnih rezultata.

### 3. EFEKTIVNOST I EFIKASNOST U ZADOVOLJAVANJU DEMOGRAFSKIH, DRUŠTVENIH I POTREBA ZA INKLUZIJOM

#### 3.1 Demografski i društveni faktori koji oblikuju potražnju za SOO

Statistički podaci predstavljaju kosovsko stanovništvo od 1.811.372 osoba (juli 2013. godine) sa prosečnim broječanim odnosom muškaraca i žena kao 50,2% muškaraca. Na osnovu podataka iz popisa stanovništva za 2011. godinu, Kosovo ima najmlađe stanovništvo u Evropi sa prosečnom starošću od 29,5 godina (u 2010. prosečna starost u Evropskoj uniji bila je 40,9 godina). Kosovska populacija se godinama prati u tendenciji rasta (0,6-0,8% prema procenama Svetske banke) mada zbog poteškoća sa metodologijom i realizacijom popisa stanovništva, nedostaju uporedni podaci, zbog čega je ove procene teško napraviti.

Starosna struktura stanovništva pokazuje da skoro polovina stanovnika (45,6%, u 2013. godini) spada u starosne grupe od 0 do 24 godina (tabela 2). Ako su ovi podaci tačni (izračunati sledeći iste metodologije) oni pokazuju promene u trendovima (kao što je smanjenje broja stanovnika u 2013. godini od 1.815.606 ljudi u 2012.) i u udelu starosnih grupa, kao što je starosna grupa 0-14 koja pokazuje opadajući trend od 28,0% u 2011. do 26,4% u 2013. godini, dok su radno sposobne grupe (25-64) i starija populacija registrovali rastući udeo, u istim konsektivnim godinama (ovo može da predstavlja vrlo rani znak promene demografskog šablona). Ovde brojke (u 2011. i 2013. godini) ne daju zaključak o demografskoj evoluciji ali je potrebno da u narednim godinama problem bude na odgovarajući način praćen. Ove društveno-demografske činjenice imaju svoj značaj pri oblikovanju sistema za obezbeđivanje sposobnosti u zemlji bilo u IVET ili CVT.

**TABELA 2 STAROSNA STRUKTURA STANOVNIŠTVA NA KOSOVU (%)**

Starosne grupe	0-14	15-24	25-54	55-64	preko 65
TRP12 (2011)	28,0	19,3	39,2	6,8	6,7
TRP14 (2013)	26,4	19,2	39,8	7,3	7,3
Promena TRP12-14 (%)	-5,6	-0,3	1,4	6,8	8,9

Izvor: 2011 – ETF kalkulacija o KAoS, 2012a; 2012 – podaci dobijeni od KAoS

Ovde navedeni podaci mogu da pokažu proces pojačane migracije pošto je Kosovo zemlja ekonomske emigracije ali su podaci vezani za migraciju nedosledni a proces je teško oceniti. U ovom izveštaju o ljudskom razvoju na Kosovu iz 2014. godine detaljnije je ispitano kako migracija radne snage i interakcije sa dijasporom utiču na ljudski razvoj na Kosovu. Čak i ako se uzmu u obzir niže cifre za procenu broja emigranata, kosovska dijaspora se smatra velikom u poređenju sa bilo kojim racionalnim standardom, sa otprilike jednim emigrantom na svakih pet stanovnika na Kosovu. Nedavna istraživanja govore da je u poslednje vreme stopa iseljavanja porasla. U skladu sa Kosovskim istraživanjem o novčanim pošiljkama iz inostranstva za 2012. godinu, 43 posto kosovskih građana ima članove porodice koji žive u inostranstvu. Ovo čini porast od 2011. godine kada je 37 posto porodica, sa kojima su vođeni razgovori za KRS, prijavilo isto. U 2012. godini, 22,4 odsto kosovskih porodica izjavilo je da prima novčane pošiljke iz inostranstva od svojih članova porodice<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Kosovski izveštaj o ljudskom razvoju za 2014. godinu – Migracija kao snaga razvoja, UNDP 2014. godine.

Albanci čine pretežnu većinu stanovništva (oko 92%), za čime slede Srbi, Bošnjaci, Turci, RAE zajednica (Romi, Aškalije, i Egipćani), Goranci i "ostali".

Siromaštvo ostaje opšte rašireno na Kosovu, a komplikuje ga činjenica da socijalna zaštita i druge vladine službe ne dopiru do mnogih koji su siromašni. U 2011. godini, 29,7 posto stanovnika je živelo u siromaštvu, a 10,2 posto je živelo u ekstremnom siromaštvu. Sa samo jednom trećinom domaćinstava u najnižoj petini koja prima socijalnu pomoć, poboljšanje u šemi socijalne pomoći kao poslednjem utočištu moglo bi da pomogne da se smanji ekstremno siromaštvo. Smanjenje siromaštva ostaje kao jedan od najvažnijih problema koje treba prevazići.

Između siromaštva i nivoa obrazovanja postoji negativna asocijacija. Godine 2011. preko jedne trećine osoba koje nisu završile osnovno obrazovanje bile su siromašne u poređenju sa 12 posto onih sa fakultetskom diplomom. Skoro dve trećine siromašnih ima manje od srednjeg obrazovanja. Uvećanje obrazovanja u smislu obuhvaćenosti i kvaliteta biće ključni činilac za smanjenje siromaštva. Dokazi govore da je obrazovanje u ranom detinjstvu posebno efektivno da se ljudima pomogne da izađu iz zamke siromaštva. Pored toga, stope korišćenja zdravstvene nege među siromašnima su niske, što ukazuje da su oni možda nedovoljno opsluženi<sup>8</sup>.

Siromaštvo i vezane opasnosti socijalne ekskluzije opšte su rašireni među nezaposlenima, posebno među mladim ljudima (15-24 godine) gde su prisutne visoke stope nezaposlenosti. U isto vreme, tržište rada na Kosovu karakterišu uporno visoki nivoi ekonomske neaktivnosti (kao na primer i radno sposobne populacije, 59,5% u 2013. godini nije ekonomski aktivno, što znači da nisu zaposleni i nisu aktivni u potrazi za zaposlenjem tokom protekle četiri nedelje / ili nisu spremni da započnu sa radom za dve nedelje). Većina njih više ne traži posao zbog situacije na tržištu rada bez raspoloživih zaposlenja ili sa niskim nivoima plata na raspoloživim radnim mestima (nesigurni poslovi).

### 3.2 Realizacija individualne potražnje i težnje učenika: pristup, učešće, napredovanje

Indeks za ljudski razvoj uvećao se marginalno od 0,678 u 2007. do 0,700 u 2010., i 0,714 u 2012. godini; međutim on je i dalje najniži u regionu i u Evropi.

Informisanje i aktivnosti vođenja u karijeri mogu da imaju važnu ulogu kao instrumenti za pomaganje da se ostvare individualne potrebe ili težnje. U ovoj oblasti sastavljen je akcioni plan u kome su mere određene za različite starosne grupe: (i) za niže srednje obrazovanje (6-9) mera je preduzeto kako bi se dopunila nastava o temama jedinice obrazovanja i vođenja u karijeri na osnovu ishoda u okviru osnovnog plana i programa nastave, gradivni materijal je završen do nivoa niže srednje škole i školski nastavnici pilot škola treba da se obuče; (ii) za više srednje obrazovanje (10-12) – da se dopune teme lekcija za jedinicu obrazovanja o karijeri na osnovu ishoda u osnovnom planu i programu nastave za gimnazije i stručne škole; da se upotpuni gradivo za gimnazije i nastavnici pilot škola treba da se obuče.

Do sada je plan i program nastave dopunjen jedinicom za obrazovanje o karijeri za stručne škole i vodič i priručnik za stručne škole objavljeni za stručne škole i podeljeni u pilot školama.

Proces stručnog osposobljavanja odraslih zabeležio je uvećanje od 3,7% u 2013. godini, sa ukupno 3.350 osoba koja traže zaposlenje a koje su pohađale stručno osposobljavanje uz podršku MRSZ-a. Ukupan broj diplomaca od prijavljenih polaznika bio je 2.093 osoba u 2013. godini, što je dovelo do stope diplomiranja od oko 62% (niže od 65% u 2012. godini).

---

<sup>8</sup> Kosovski pregled javnih finansija – Fiskalna politika za mladu naciju, SB 2014. godine.

Bilo je nekih dešavanja u usvajanju plana i programa nastave za osposobljavanje odraslih uz podršku DVV Internešnal uglavnom vezano za andragoški priručnik za edukatore koji je bio preveden na albanski jezik i objavljen. Sastavljene su model lekcije za multikulturno obrazovanje i one su objavljene na internetu u saradnji sa prištinskim univerzitetom. Organizovan je jedan trodnevni seminar o savremenoj nastavnoj metodologiji za odrasle.

U Prizrenu je u 5 škola za romske učenike uveden plan i program nastave na romskom jeziku sa elementima romske kulture i istorije na tri jezika (albanskom, romskom i srpskom). Udžbenici za učenike koji su pripadnici bošnjačke zajednice (270 primeraka) nabavljeni su iz Bosne i Hercegovine. Podeljeni su udžbenici o "građanskom i među-kulturnom obrazovanju" na bosanskom i turskom jeziku (u 2.000 primeraka za svaki jezik) za učenike u šestom razredu. Oni su sastavljeni i objavljeni u saradnji sa MONT-om i OEBS-ovim Visokim komesarom za nacionalne manjine. Organizovani su okrugli stolovi u saradnji sa REF (Fond za obrazovanje Roma) iz Budimpešte, o ispisivanju iz škola učenika, koji su pripadnici romske, aškalijske i egipćanske manjine. Udžbenici na maternjem jeziku obezbeđeni su za bošnjačku zajednicu u Švajcarskoj.

Za učenike sa invaliditetom (slepi, sa oštećenim govorom ili sluhom) nastava je organizovana u oko pet resursnih centara. Upis učenika u ove centre porastao je za oko 12% u poređenju sa prethodnom godinom a u 10. razredu stručnog obrazovanja zabeleženi su ohrabrujući rezultati, sa stopom od 42% za upis u ovoj grupi.

Jedan veliki broj slepih osoba nije pratio odgovarajuće obrazovanje u svojoj dotičnoj školi (za slepe osobe), i to iz različitih razloga. U odsustvu adekvatnih tehnoloških informacija, najviše zbog nedostatka sredstava, kao što su akustični programi, nastava sa Brajevom azbukom, pristup informacijama je veoma ograničen za slepe osobe, što predstavlja veliku prepreku za njihovu samostalnost u životu.

### 3.3 Zadovoljavanje društveno-ekonomske i potrebe za inkluzijom

Kosovska mlada populacija predstavlja neke mogućnosti, probleme i opasnosti. S obzirom na to da je ovo zemlja sa najmlađom populacijom u Evropi, Kosovo ne trpi fiskalni i ekonomski pritisak koji je posledica starenja stanovništva, što čini problem sa kojim se suočavaju mnoge druge zemlje istočne Evrope.

Kosovo može imati koristi od "demografske dividende" koja dolazi sa mladim stanovništvom jedino ako obrazovanje postavi za prioritet. Ako se ova prilika iskoristi da se investira u odgovarajuće obrazovanje i osposobljavanje, to će radnicima pomoći da pronalaze zaposlenje, uvećaju svoj poreski doprinos, a firmama obezbediti pristup sposobnostima koje su im potrebne. Ovim bi se takođe uvećala produktivnost radne snage a Kosovu pomoglo da pređe u moderne privredne sektore koji će uvećati rast.

Dobro osposobljena radna snaga mogla bi da predstavlja komparativnu prednost i glavni izvor za privredni rast ali je za ovo potreban fokus politike kako bi se osiguralo da javna potrošnja bude u skladu sa potrebama mladog stanovništva i firmi koje rade na Kosovu.

Kao što je pomenuto, nema raspoloživih informacija ili metodologija za praćenje profesionalnih karijera za diplomce. Sprovedeni su programi aktivnog tržišta rada (ALMP) uz podršku UNDP-a i u saradnji sa ministarstvom za rad i socijalnu zaštitu (MRSZ) i ministarstvom unutrašnjih poslova, ali je broj mali u poređenju sa realnim potrebama u zemlji.

### 3.4 Delovanje i ocena napretka od 2012. godine

Pitanje siromaštva i dalje je jedan od teških problema na Kosovu mada se javlja da se situacija popravila. Dokazi pokazuju da je obrazovanje način za borbu protiv siromaštva iako realnost pokazuje da samo obrazovanje ne može da reši problem dok god socijalni i ekonomski kontekst ne daje nikakav doprinos.

Neka od pitanja vezanih za siromaštvo ne mogu se otkriti zbog kritične situacije sa statističkim i administrativnim podacima. Dok god zemlja ne počne da prati investicije (u obrazovanju, aktivnu i društvenu politiku) nema načina da se pronađu prava rešenja za opasnosti vezane za siromaštvo i isključenje.

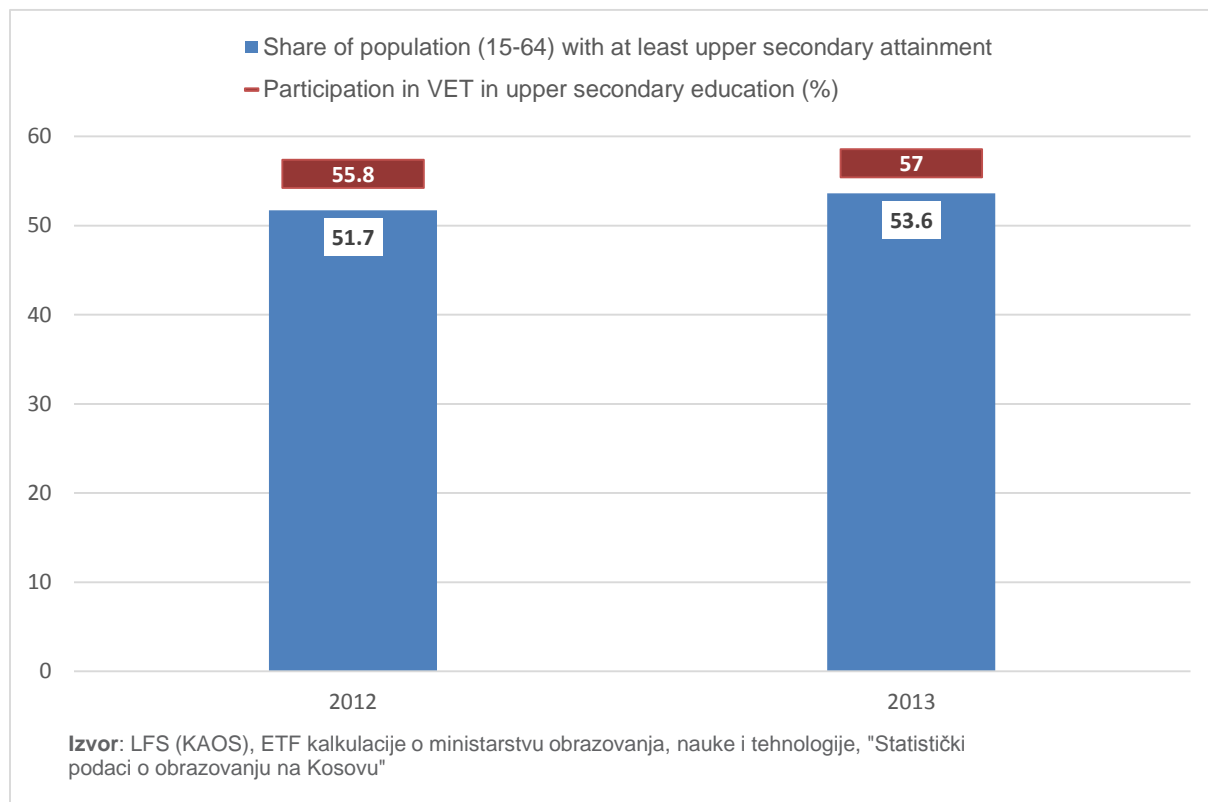
Teško je donositi odluke o profesionalnom putu pojedinaca s obzirom na to da je vođenje u karijeri i savetovanje još uvek slabo organizovano, naročito u smislu informacija o strukama / profesijama i njihovoj situaciji na tržištu rada. Zbog ovoga je odluka individua za stručno osposobljavanje empirijska bez informacija o izgledima ili mogućim ishodima.

Tako i dalje ostaju problemi, koje će reforma SOO morati da uzme u obzir (i) olakšati pristup informacijama i savetovanju vezano za obrazovanje i izgleda na tržištu rada ; (ii) promovisanje perspektive doživotnog učenja za individualni razvoj; (iii) bolje ciljane ugrožene grupe i prilagođavanje mera zadovoljavanju potreba.

## 4. UNUTRAŠNJA EFIKASNOST SOO SISTEMA

Većina interesnih strana, koje učestvuju u konsultacijama za Torino proces, odredila je kao cilj SOO sistema pripreme učenika za tržište rada. Tako se može reći da je stepen, u kome SOO sistem ostvaruje ovaj cilj, najvažnija mera njegovog kvaliteta. Ključni problem i dalje predstavlja interna efikasnost SOO sistema pri čemu SOO ima imidž niskog statusa i slabe atraktivnosti za mlade ljude. MONT je svestan da se mnogi učenici SOO upisuju u neku SOO školu zato što nisu uspeali da se upišu gimnaziju.

**SLIKA 2 UČEŠĆE U SOO KAO UDEO VIŠEG SREDNJEG OBRAZOVANJA I POPULACIJA (15-64) SA NAJMANJE VIŠIM SREDNJIM OBRAZOVANJEM (%)**



### 4.1 Osiguranje kvaliteta i kvalifikacije

Ključni instrument za poboljšanje kvaliteta nacionalnog SOO sistema čini Nacionalni okvir kvalifikacija (NOK) zemlje, koji vodi autonomna agencija, Nacionalna uprava za kvalifikacije (NUK). Kosovski NOK, koji je inspirisan Evropskim okvirom kvalifikacija (EOK), predstavlja okvir od 8 nivoa, koji se zasniva na ishodima učenja, obuhvata sve vrste kvalifikacija, i uključuje sistem bodova. On je već uveden i sada se konsoliduje sa jačanjem prerade elemenata kao što je priznavanje prethodne nastave i redefinisane vrste kvalifikacija. Kosovski NOK je zaista jedan od naprednijih u regionu.

NUK promovise kvalitet u SOO sistemu kako putem regulatorne tako i funkcije pružanja podrške. Ona uspostavlja kriterijume za utvrđivanje standarda zanimanja i kvalifikacije te za akreditaciju ustanova; potvrđuje standarde zanimanja kao osnovu za razvoj kvalifikacija; i osigurava da se škole i oni koji utvrđuju kvalifikacije pridržavaju ovih kriterijuma. NUK takođe podržava SOO škole prilikom samoocenjivanja i pruža vođenje i obuku za škole i one koji rade na standardima i kvalifikacijama o tome kako mogu da zadovolje svoje kriterijume kvaliteta.

Do sada je NUK potvrdio 10 kvalifikacija u oblastima kao što su zavarivanje, administracija, IT, instaliranje vodovoda i grejanja, itd., koje su sada uključene u NOK; zatim je potvrdio 44 standarda zanimanja i akreditovao 13 ustanova. Pored toga, sedam jezičkih škola je akreditovano da drže kurseve engleskog jezika, dok su dve akreditovane da vode programe za engleski i nemački jezik. Sam NUK ne radi na standardima ili kvalifikacijama. Na većini standarda zanimanja radili su donatori ili ih koordiniraju kosovska privredna komora; na Kosovu ne postoje veća za sektorske sposobnosti; kvalifikacije određuju škole. U svakom slučaju, standardi i kvalifikacije su sada dostupni nacionalno.

U ovom periodu, uspešno je završen pregled uslova do kojih je doveo proces akreditacije kurseva engleskog jezika, koji je započet prošle godine uz podršku Velike Britanije i Britanskog saveta na Kosovu. Nacionalna uprava za kvalifikacije registrovala je kvalifikacije koje su potvrđene u KOPPN za profile administrativnog pomoćnika, zavarivača i IKT, u jednoj radionici, gde je cilj bio da se pregledaju odobrene kvalifikacije, naime pregled znanja, sposobnosti i kompetencija za nivoe 3 i 4 za kvalifikacije administrativnog pomoćnika i zavarivača, dok su kvalifikacije - informaciona i komunikaciona tehnologija za nivoe 2,3 i 4 KOPPN. Ova radionica obuhvatila je akreditovane ljude i ustanove koje nude ove kvalifikacije koje su usvojene u KOPPN. NUK je takođe sastavila administrativno uputstvo za priznavanje prethodnog učenja i održala je radionice za razvijanje zakonskog okvira i konkretne infrastrukture za akreditaciju ustanova za SOO, nacionalne standarde i praćenje sistema i pregled realizacije RPL - Priznavanje prethodnog učenja, u saradnji sa Evropskim uputstvima.

U 2014. godini usvojeni su prerađeni ili novi propisi za priznavanje prethodnog učenja, kriterijumi za razvijanje standarda zanimanja i kvalifikacije, i procedure za osiguranje kvaliteta unutar škola. U periodu 2013-2014., Kosovo je takođe preduzelo aktivnosti da se uporede njegov NOK i EOK; traženo je da se rezultujući izveštaj predstavi Savetodavnoj grupi EOK, koja nadgleda sprovođenje EOK.

Međutim, to je sve što NUK može. Dok kosovski okvir plana i programa nastave (KOPPN) prelazi od osposobljavanja i učenja na osnovu plana i programa nastave ka pristupima ishoda učenja (šta jedan učenik treba da zna da bi mogao da radi po završetku kursa nastave), razvijanje ishoda za SOO se samo polako poboljšava.

Broj kvalifikacija koje učenici imaju na raspolaganju ostaće ograničen dok samo nekoliko, uglavnom privatnih, SOO škola, i 7 centara za stručno osposobljavanje ministarstva za rad je akreditovano da radi na kvalifikacijama. Većina MONT SOO škola nisu na visini standarda da rade na novim kvalifikacijama koje zadovoljavaju kriterijume koje je postavila NUK.

## 4.2 Politika za SOO instruktore i direktore

KESP ima za cilj uvećanje kvaliteta i efikasnosti SOO sistema, što sa druge strane zahteva bolji kvalitet i relevantnost SOO ustanova, razvijanje SOO sistema na tržištu rada, jačanje rukovodećih i institucionalnih kapaciteta i osiguravanje održivog finansiranja za podršku SOO sistema.

Profesionalni standardi čine polaznu tačku za poboljšanje rezultata a ovo je na osnovu planova i programa nastave i SOO kvalifikacija. Na Kosovu, SOO kvalifikacije, koje moraju da podnose ustanove (ili drugi subjekti koji rade na kvalifikacijama) radi uključenja u NOK, treba da zadovolje nekoliko kriterijuma, uključujući, obično, kriterijume zasnovane na profesionalnim standardima. Standarde na Kosovu razvili su za jedan broj SOO profila donatori kao što su GIZ i Svis kontakt (ova dva donatora su aktivniji u ovoj oblasti), ili kosovska privredna komora u saradnji sa relevantnim sektorima. Do sada je usvojeno 20 profesionalnih standarda, od čega je do sada 12 verifikovala NUK i oni uključuju standarde zanimanja za zavarivače, vodinstalaterne, administrativne pomoćnike i automehaničare koje je razvio HWK Dortmund.

Nova agencija i veće za SOO treba da ubrzaju razvoj niza standarda i da ih uvedu na nacionalnom nivou. U okviru težnje da se ozvaniči usvajanje kvalifikacija i akreditacija institucija koje nude

kvalifikacije na Kosovu, tokom 2013. godine NUK je osposobila 11 timova u postupku verifikacije i profesionalnim standardima za 11 standarda zanimanja. Ovi su standardi utvrđeni uz podršku Luks development, dok kosovska privredna komora radi na profilu tehničara za požarnu zaštitu. Tokom procesa verifikacije standarda zanimanja, svaki panel stručnjaka bio je sastavljen od dva spoljna stručnjaka u oblasti i jednog stručnjaka od službenika iz NUK koji je koordinisao i vodio proces. Važno je napomenuti da je svaki panel stručnjaka za svaki standard održao najmanje 4 sastanaka kako je predviđeno pravilima za verifikaciju i profesionalnim standardima koji su utvrđeni od strane NUK. U sektoru standarda iz 2014. godine, NUK je sastavila administrativno uputstvo o kriterijumi i postupak za verifikaciju standarda profesije. Ovo uputstvo, sastavljeno u saradnji između NUK i relevantnih interesnih strana, MONT je potpisao avgusta 2014. godine<sup>9</sup>. Stupanje na snagu ovog administrativnog uputstva predstavlja jedan važan korak i olakšicu za NUK, pošto su kriterijumi i procedure jasni i lako ih je sprovoditi.

Iste godine, NUK je razvila proces verifikacije standarda zanimanja za 7 standarda zanimanja u privrednom sektoru i javnu bezbednost. Tokom godine, NUK je organizovao 3 runde procesa potvrđivanja, kvalifikacije i akreditacije institucija za kvalifikacije koje su razvijene u skladu sa potvrđenim nacionalnim standardima, ili međunarodno. Tokom ovog perioda, projekat MONT/Danida radio je na 6 profesionalnih standarda u oblasti agrobiznisa koje je potvrdila NUK.

### 4.3 Nastava i učenje

Većina SOO nastavnika nema kvalifikacije za držanje nastave i samo neki imaju priznate kvalifikacije o obuci nastavnika. Mnoge interesne strane veruju da većina nastavnika u SOO nema formalnu pedagošku obuku; ovo je u nekoj meri kompenzovano visokim nivoom njihove stručnosti u nekim predmetima. Interesne strane su utvrdile nedostatak budžeta za osposobljavanje na opštinskom nivou kao jedan od glavnih problema. U okviru MONT-a nalazi se odsek za osposobljavanje nastavnika koji obuhvata sve nivoe osposobljavanja nastavnika zajedno sa SOO nastavnicima i za to u MONT postoji posebna budžetska linija i podrška donatora.

Tokom perioda o kome se izveštava, u SOO je probno uveden NOPPN (novi okvir planova i programa nastave) – KB (osnovni plan i program nastave). Implementacija je u školskoj 2013/2014 godini započela u dve škole: stručna škola u Lipljanu "A. Glavica", stručna škola u Prištini "28. Oktobar". U školskoj 2014/2015 godini mreža probnih stručnih škola proširena je tako da uključi Gnjilane, Uroševac, Prištinu, Peć, Mitrovicu, Prizren i Đakovicu. Ovaj program osposobljavanja za nastavnike do-univerzitetskog obrazovanja na Kosovu osmišljen je da bi pružio podršku nastavnicima prilikom njihovog razvijanja znanja i sposobnosti za uvođenje novog kosovskog plana i programa nastave. Planira se da se program za osposobljavanje održi u tri radionice:

- Radionica 1: Kosovski okvir plana i programa nastave i osnovni plan i program nastave – sprovođenje u praksi;
- Radionica 2: Metodološki i praktični aspekti planiranja i implementacija novih planova i programa nastave; i
- Radionica 3: Metodologija nastave, gradivni materijal i ocena uspeha učenika.

---

<sup>9</sup> Administrativno uputstvo br. 28/2014 od 08.18.2014. godine o kriterijumima i procedurama za verifikaciju standarda zanimanja.

U programu su obrađeni svi uslovi novih planova i programa nastave i uslove za nastavnike za profesionalnu podršku da sprovede novi plan i program nastave. Program osposobljavanja za nastavnike nudi se prema oblastima plana i programa nastave:

- jezici i komunikacija,
- umetnost,
- matematika,
- prirodne nauke,
- društvo i životna okolina,
- zdravlje i blagostanje,
- život i rad.

Za svaku oblast plana i programa nastave sastavljen je praktični vodič za uvođenje kurikuluma. Ovo obuhvata metodološke i praktične aspekte planiranja i implementacije novih kurikuluma i ocene uspeha učenika. Pored toga, implementacija KOPPN na Kosovu dovešće nastavnike do brzine i omogućiće im da brže rade na reformi za realizaciju standarda i kompetencija u profesionalnom smislu. Uloga nastavnika nije da prenosi informacije, nego da obezbedi odgovarajuću sredinu u kojoj svi učenici uče zadatke i bave se nastavnim aktivnostima. Novi KOPPN je već oprobano u 92 škole, 259 nastavnika je obučeno o novim planovima i programima nastave, a da se poboljša rukovođenje školama obučeno je i 350 direktora.

U 2013. godini, zahvaljujući sredstvima iz MONT i od donatora, mnogi sertifikovani instruktori, fasilitatori i nastavnici obučeni su u akreditovanim programima. MONT je sastavio dugoročni plan koji je usredsređen na standardizaciju osposobljavanje nastavnika pre službe i osposobljavanje u službi kako bi se poboljšali nastava i učenje u školama na Kosovu, kao i da se oni pripreme za implementaciju novog plana i programa nastave. U 2013. godini, 16 programa za osposobljavanje i četiri domaća NVO-a akreditovao je državno veće za licenciranje nastavnika u procesu akreditacije programa za osposobljavanje nastavnika i drugih rukovodećih radnika. Uprkos činjenici da su pedagoške kompetencije nastavnika do sada obuhvaćene u nekoj obuci, pedagoško osposobljavanje nastavnika za stručno obrazovanje i dalje ostaje kao problem zbog nedostatka nekog sveobuhvatnog programa osposobljavanja za ovu kategoriju profesija. Pored toga, realan problem u pogledu profesionalnih kadrova u SOO školama ponekad navode kontradiktorne informacije onima koje se navode u delovima/odredbama zakona i propisa o licenciranju nastavnika. U skladu sa ovim, instruktori stručne prakse ne moraju obavezno da poseduju fakultetsku diplomu, međutim, mnoge stručne škole zahtevaju u svojim konkursima za slobodna radna mesta da instruktor ima završen fakultet. Sa druge strane, ne postoji posebno propis za rad instruktora (što je veoma specifična pozicija u poređenju sa svim drugim pozicijama u nastavi).

Implementacija novih planova i programa nastave predstavlja veliki problem za nastavnike pošto je neophodno da razviju metode i gradivo za podršku učenja učenika kako je predviđeno okvirnim planom i programom nastave i u osnovnom planu i programu nastave. Uprkos podrške razvojnih partnera, obezbeđivanje održivog budžeta za finansiranje profesionalnog razvoja nastavnika ostaje kao problem, kao i uspostavljanje finansijskih mehanizama za njegovo delotvorno korišćenje.

Na kraju, po pitanju nastave o preduzetništvu, ovaj period izveštavanja obeležava 10 godina od uspostavljanja prvih firmi za osposobljavanje i 135 firmi je registrovano u kosovskom centru za firme za praksu. KCTF čini zvanični deo MONT i odgovoran je za ove firme za osposobljavanje, koje same

imaju preduzetnički duh, jer uče i podstiču učenike da postanu uspešni preduzetnici i o tome kako da od početka do kraja uspostave svoja preduzeća.

#### 4.4 Delovanje i ocena napretka od 2012. godine

O poslednjeg izveštaja postignut je značajan napredak sa ključnim odrednicama u oblasti osiguranja kvaliteta i kvalifikacija, profesionalnog razvoja i obuke nastavnika. Najvažniji prioriteti za poboljšanje kvaliteta i uvećanje interne efikasnosti u SOO u pogledu ciljeva i zadataka koji su utvrđeni u KESP 2011-2016, jesu sledeći:

- Razlika između diplomiranja SOO i generalnog diplomiranja;
- Izgradnja kapaciteta nastavnika za pripremu udžbenika i drugog nastavnog materijala za SOO (teorija i praksa);
- Razvoj kurikuluma i nastavnog materijala za SOO; razvoj i bolje osposobljavanje za zadovoljavanje ovih kriterijuma;
- Osposobljavanje SOO nastavnika za sprovođenje reforme planova i programa nastave u učionici i obezbeđivanje redovnih prilika za nastavak profesionalnog razvoja za njih;
- Razvoj mehanizama za saradnju između SOO i preduzeća, i utvrđivanje stimulacije za preduzeća koja učenicima SOO nude stručnu praksu;
- Jačanje veza između SOO i tržišta rada, uključujući analizu potreba tržišta, određivanje profila i potražnja za njima.

Ostaje nekoliko problema vezanih za nastavnike i instruktore, uključujući potrebu da se uspostavi zajednički standard za nastavnike između njihove profesionalne, akademske, i pedagoške spremnosti; praćenje programa za osposobljavanje u službi na nivou škole; ocenjivanje učinka nastavnika i finansiranje njihovog stručnog usavršavanja. Takođe je u organizovanju osposobljavanja potrebna više funkcionalna saradnja sa donatorima i drugim domaćim i međunarodnim NVO-ima, i da se osigurava održivi budžet za osposobljavanje i usavršavanje nastavnika. MONT treba da razvije sveobuhvatni strateški okvir za rad na stručnom usavršavanju nastavnika i instruktora, i da podrži cilj da se do 2017. godine osigura ocenjivanje učinka svih nastavnika.

# 5. PRAKSA UPRAVLJANJA I POLITIKE U SOO SISTEMU

## 5.1 Efektivnost i efikasnost SOO sistema

Ključni faktor u poboljšanju efikasnosti i efektivnosti SOO sistema čini decentralizacija kosovskog sistema obrazovanja i osposobljavanja, koji se fokusira na tri ključna elementa: upravljanje, odlučivanje i budžet. Međutim, Torino proces je 2012. i 2014. godine podvukao da nije zabeležen nikakav novi napredak, uprkos investicija Svetske banke i druge donatorske podrške za osposobljavanje i izgradnju kapaciteta. Tokom ovog perioda, iako je u pogledu upravljanja, donošenja odluka i budžeta, koji podržavaju donatori, bilo napretka u nekim SOO školama, nije bilo ocenjivanja i praćenja.

SOO finansiranje ostaje kao jedan od najvećih problema u sistemu. Međutim, iako su sve relevantne interesne strane vrlo svesne i uprkos tome što su postavljeni ambiciozni ciljevi, ne postoji posebna budžetska linija za ovaj pod-sektor, ni na centralnom ni na opštinskom nivou (SOR, Republika Kosovo, budžet/rashod za 2010., 2011., 2012. godinu). MONT je uz podršku GIZ uspostavio model za finansiranje SOO, ali on još uvek nije sproveden (ovaj instrument finansiranja za SOO razrađen je samo na osnovu 4 škole uključujući tu i dva centra kompetencija u Srbici i Mališevu). Izuzetni problemi se javljaju kao posledica da se uspostavi finansiranje SOO škola na osnovu profila. U KESP (2011-2016) je utvrđeno da 2014. bude ciljna godina da stručne škole postignu punu finansijsku i operativnu autonomiju. Međutim, ovaj cilj i neke od njegovih vezanih aktivnosti odloženi su za 2015. godinu.

Na Kosovu postoji 61 SOO škola, koje su pod opštinama ali se uglavnom finansiraju putem sredstava koja se izdvajaju iz kosovskog budžeta po glavi stanovnika. Raspodela finansiranja po učenicima u SOO čini 23 evra godišnje, što čak nije dovoljno da se pokriju osnovne potrebe. Ovim se, između ostalog, ograničavaju mogućnosti za investiranje u infrastrukturu, opremu i školske kabinete za određene sposobnosti.

Uključenje socijalnih partnera u oblastima legislacije i osmišljavanja, planiranja, finansiranja, praćenja i ocenjivanja SOO strategija i sastavljanja i ocene SOO kvalifikacija i sposobnosti ostaje kao veliki problem na Kosovu. Osim toga, postoji potreba da se radi na nevoljnosti preduzeća da sarađuju sa školama u pogledu stručne prakse. Samo 63% SOO škola nudi mogućnosti za praksu u preduzećima dok manje od 20% ne pružaju mogućnosti za praksu ni u školi ni van nje. Međutim, jeda pozitivan primer predstavlja AVETAE koji u saradnji sa GIZ blisko sarađuje sa socijalnim partnerima, naročito na profilima automehaničara, građevine i zdravstva, prodaje i marketinga.

Sa druge strane, Veće za stručno obrazovanje i osposobljavanje je ozvaničio učešće institucionalnih interesnih strana, tržišta rada i socijalnih partnera u donošenju politike vezane za stručno obrazovanje i stratešku prioritizaciju pri MONT-u. Očekuje se da će potpuna operacionalizacija navedenih mehanizama imati pozitivan uticaj na uspostavljanje doslednijeg pristupa u stručnom obrazovanju, okupljanju svih relevantnih interesnih strana, istraživača i ustanova za stručno obrazovanje sa zajedničkim ciljem da se ponuda koju školstvo nudi poveže sa potražnjom na tržištu rada.

AVETAE će imati ključnu ulogu u oblasti SOO takođe u smislu oblikovanja radne snage sa odgovarajućim sposobnostima za nacionalna i međunarodna tržišta. Ovde je problem kako da se postigne da na kraju pilot faze (maja 2016. godine) AVETAE radi sa dovoljnim brojem zaposlenih i jasnim strateškim planom delovanja sa zajedničkim aktivnostima u koje je uključena i buduća Agencija za zapošljavanje. Saradnja između ove dve agencije biće korisna za pripremu nove generacije za tržište rada, a takođe i da se definiše jedan novi način međuministarske saradnje između MONT i MRSZ.

## 5.2 Ocena napretka od 2012. godine

Kao što je podvučeno u OKVIR RIA Izveštaju za Kosovo za 2014. godinu, generalno govoreći dizajn RLJR i SOO politike još uvek nije na zadovoljavajućem nivou u smislu međuministarske saradnje i šireg angažovanja interesnih strana na političkom nivou. Institucionalni kapaciteti, gledano uopšte, još uvek nisu deo bitnih analiza. Ocena mere stručnosti da se razvije međuministarska saradnja i angažovanje interesnih strana, o kojima se govori u različitim izveštajima, jeste da na Kosovu postoji 'nedostatak tradicije da se angažuju interesne strane i činjenica da Kosovo ima relativno mladi institucije.

Utvrđivanje politike na Kosovu je uglavnom centralizovani proces koji ide od viših ka nižim nivoima. Njega vodi mala grupa stručnjaka i konsultanata, uključujući manje institucionalnih radnika i često podršku donatora. Kao takav, u većini slučajeva on ne uključuje širi spektar regionalnih, opštinskih i lokalnih kapaciteta kao i korisnike, čime se otežava šire uključjenje u okviru sektora. Čak je i na centralnom nivou, efektivno uključjenje institucionalnih radnika iz pojedinačnih odseka ograničeno. Institucionalni kapaciteti su ograničeni u pogledu stručnosti ali u skladu sa planiranjem i stvarnim kapacitetima (ima institucionalnih radnika ali nije dovoljno).

Stoga evidencija ukazuje da je od 2012. godine naovamo postignut ograničen napredak u ključnim faktorima vezanim za efikasnost i efektivnost, naime u namenjivanju sredstava konkretno za SOO, decentralizaciji i angažovanju socijalnih partnera. Međutim, napori na izgradnji kapaciteta za poboljšanje osiguranja kvaliteta na regionalnom nivou nastavljaju se iz godine u godinu, što ukazuje na to da se uspostavlja momenat koji treba dalje podsticati. Ovo treba da se proširi i na obuku za socijalne partnere o efikasnijem angažovanju u postupku utvrđivanja politike.

## LISTA SKRAĆENICA

<b>ALMP</b>	Programi aktivnog tržišta rada
<b>AVETAE</b>	Agencija za stručno obrazovanje i osposobljavanje i obrazovanje odraslih
<b>DANIDA</b>	Danska pomoć za međunarodni razvoj
<b>EK</b>	Evropska komisija
<b>ESPB</b>	Evropski sistem prenosa bodova
<b>EOK</b>	Evropski okvir kvalifikacija
<b>ETF</b>	Evropska fondacija za obuku
<b>EU</b>	Evropska unija
<b>DSI</b>	Direktne strane investicije
<b>VK</b>	Vlada Kosova
<b>BDP</b>	Bruto domaći proizvod
<b>GIZ</b>	Nemačka međunarodna saradnja
<b>IPA</b>	Instrument za pretpristupnu pomoć Evropske unije
<b>IKT</b>	Informaciona i komunikaciona tehnologija
<b>ZGP</b>	Zajednički godišnji pregled
<b>KPK</b>	Kosovska privredna komora
<b>KOSVET</b>	Kosovski projekat za stručno obrazovanje i osposobljavanje (EU)
<b>IRS</b>	Istraživanje radne snage
<b>SOR</b>	Srednjoročni okvir rashoda
<b>MONT</b>	Ministarstvo obrazovanja nauke i tehnologije
<b>MF</b>	Ministarstvo finansija
<b>MRSZ</b>	Ministarstvo rada i socijalne zaštite
<b>MTI</b>	Ministarstvo trgovine i industrije
<b>NVO</b>	Nevladina organizacija
<b>NUK</b>	Nacionalna uprava kvalifikacija
<b>NOK</b>	Nacionalni okvir kvalifikacija
<b>OSI</b>	Osobe sa invaliditetom
<b>RAE</b>	Romi, Aškalije i Egipćani
<b>SOK</b>	Kosovski statistički zavod
<b>SIDA</b>	Švedska agencija za međunarodni razvoj
<b>MSP</b>	Mala i srednja preduzeća
<b>UN</b>	Ujedinjene nacije
<b>UNDP</b>	Razvojni program Ujedinjenih nacija
<b>CSO</b>	Centar za stručno osposobljavanje
<b>SOO</b>	Stručno obrazovanje i osposobljavanje
<b>SB</b>	Svetska banka

# BIBLIOGRAFIJA

ETF (Evropska fondacija za obuku), Torino proces Kosovo 2012, ETF, Turin, 2012.

ETF, Sposobnosti 2020 Kosovo, ETF, Turin, 2014.

Evropska komisija, EU proširenje, Instrument za pretpristupnu pomoć (IPA II), Indikativni strateški dokument za Kosovo (2014-2020), usvojen 20/08/2014

Evropska komisija, EU proširenje: Kosovo 2014 Izveštaj o napretku, radnici Komisije, Brisel, Evropska komisija, 2014.

IPA (2013. godine) godišnji program obrazovanja i zapošljavanja.

Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije (MONT) – sistem upravljanja podacima o obrazovanju (EMIS), statistički podaci o do-fakultetskom obrazovanju za školsku 2012-2013 godinu, Priština, MONT, 2013.

MONT, Obrazovni strateški plan 2011-2016 Kosovo, Priština, MONT, 2011.

AIDE Memoire ZGP 2012., 2013. i 2014. za obrazovni sistem na Kosovu.

MONT (2010) Kosovski okvir plana i programa nastave.

MONT (2009) Nacionalni akcioni plan protiv ispisivanja iz škola 2009-2014.

MONT 2007. Strategija za uključenje RAE 2007-2017.

MONT, 2014, Douniverzitetsko obrazovanje: Statistički dokument 2013/2014.

Program kosovske vlade (2011) Program Vlade republike Kosovo 2011-2014, [www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Programi\\_i\\_Qeverise\\_eng\\_.pdf](http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Programi_i_Qeverise_eng_.pdf)

Kosovska Vlada, Strategija za razvoj MSP za Kosovo 2012-2016, Priština, 2011.

Kosovska Vlada, Okvirni program za jednakost polova 2008-2013, Priština, VK, 2008.

Eurofond (Evropska fondacija za poboljšanje životnih i radnih uslova), Kosovo: profili industrijskih odnosa, Dablin, Eurofond, 2013.

EU KOSVET VI - Razvoj stručnih i šema za osposobljavanje u firmi i razvoj preduzetničkih sposobnosti, dokument rezimea konačnog izveštaja, Priština, avgusta 2014. godine.

Ministarstvo za rad i socijalnu zaštitu (MRSZ), Izveštaj o radu i zapošljavanju za 2012. godinu: administrativni podaci o prijavljenim osobama koje traže posao, Priština, MRSZ, 2013.

MRSZ, Akcioni plan za ekonomsku viziju Kosova 2011-2014.

MRSZ, Sektorska strategija 2014-2020.

Kosovska Vlada (2011. godine) Akcioni plan za ekonomsku viziju Kosova 2011-2014.

Kosovska Vlada (2013. godine) Deklaracije i srednjoročnom rashodu.

MF (2012.) Srednjoročni okvir rashoda 2013-2015.

ETF, Uloga socijalnih partnera i kapaciteti za efikasniju politiku obrazovanja/osposobljavanja i zapošljavanja na Kosovu, Priština, 2007.

ETF, Dokument o stavu. Dobro upravljanje na više nivoa za efektivnu politiku i sisteme za stručno obrazovanje i osposobljavanje (SOO), 2012. godine.

Kosovo 2013 Istraživanje radne snage, kosovska agencija za statistiku, odeljenje za socijalnu statistiku, sektor tržišta rada, novembar 2014.

KAS, 2013. godine, Siromaštvo potrošnje u Republici Kosovo.

Ministarstvo trgovine i industrije, 2013, Strategija za razvoj privatnog sektora.

Ministarstvo finansija, 2014, Makroekonomski pregled br. 15: Septembar-decembar 2013.

Ministarstvo finansija, 2013, Srednjoročni okvir rashoda 2014-2016.

Ministarstvo finansija, 2014a, Srednjoročni okvir rashoda 2015-2017.

SIGMA, Ocena Kosova, 2013.

UNDP, Analiza strateškog, zakonskog i institucionalnog okvira vezano za zapošljavanje mladih i učešće, 2012. godine.

Vinkler (Winkler), H., 2014. godine, Kosovo – Dokument o novinama na tržištu rada, Svetska banka, Vašington.

Svetska banka, 2013, Zemaljski pregled za Kosovo, Svetska banka, Vašington.

Svetska banka, 2013a, Redovni Izveštaj za jugoistočnu Evropu br. 5, Spor put ka oporavku.

## CONTACT US

Further information can be found on the ETF website:

[www.etf.europa.eu](http://www.etf.europa.eu)

For any additional information please contact:

European Training Foundation  
Communication Department  
Villa Gualino  
Viale Settimio Severo 65  
I – 10133 Torino

**E** [info@etf.europa.eu](mailto:info@etf.europa.eu)

**F** +39 011 630 2200

**T** +39 011 630 2222

