

2025

SHTOJCË: TË JESH GRUA NË TREGUN E PUNËS

PËRGATITUR NGA



INICIATIVA KOSOVARE PËR STABILITET
KOSOVAR STABILITY INITIATIVE



Prapa dyerve të mbyllura të shtëpisë: Punëtorët e padukshme migrante në Kosovë

Shkruan: Brikena Berisha

Kosova zakonisht përshkruhet si vendi i diasporës dhe emigrimit. Viteve të fundit, me rënien e fuqisë punëtore, Kosova ka filluar që poashtu të pranojë punëtorë migrant për t'i mbuluar këto zbrazëtira. Kjo shënon një ndryshim nga të shfrytëzuarit e Kosovës si korridor për të kaluar në Evropë, në një shtet pritës për punëtorët nga shtetet tjera, sidomos nga i ashtuquajti Jugu Global. Krahës probleme ekzistuese me të drejtat e punëtorëve lokal, ardhja e migrantëve të rinj ka shfaqur disa dobësi(?) ligjore dhe politike, që përqendrohen më së fortë tek migrantet Filipinet të punësuar në sektorin e kujdesit.

Mbi migrimin në Kosovë

Si fillim, statistikave tregojnë një rritje graduale të migrantëve në Kosovë. Derisa në vitin 2020 janë dhënë 477 leje pune të punëtorëve të rinj, në vitin 2022 janë dhënë 1063 të tilla (MPB, 2025). IOM e paraqet se Kosova në vitin 2018 kishte 594 punëtorë migrantë, kurse në vitin 2021 kishte 1487 sosh (IOM, 2023). Trendi i rritjes po vazhdon sepse vetëm në periudhën prill-qershor 2024, janë pranuar gjithsej 1918 kërkesa për leje pune në Kosovë. Prej tyre prijnë shtetasit turq me 515 kërkesa, pasuar nga ata nga Bangladeshi me 264 kërkesa, filipinas me 31 dhe nga Nepali me 12. Derisa Kosova nuk ka një politikë për (mos)tërheqjen e punëtorëve të huaj në profesionet që ka tashmë mjaftueshmëri apo e kundërta, shqyrtimi i kërkesës për punë merr kohë. Andaj vetëm në periudhën janar – qershor 2024 janë lëshuar 1103 leje pune për shtetasit nga Turqia, 334 leje pune për shtetasit nga Bangladeshi dhe 20 nga Filipinet, aplikime të bëra 2-3 vite më parë. Punëtorë migrantë në Kosovë mbulohej nga Ligji i Punës dhe Ligji për Siguri dhe Shëndet në Punë, që janë të njejtë edhe për punëtorët kosovarë. Ndërsa pjesa administrative dhe procedurale e dokumenteve, rregullohet nga Ligji për të Huajt dhe Ligji për Procedurën e Përgjithshme Administrative. Leja e punës mund të jetë e përkohshme ose e përhershme, ndërsa për t'u pajisur me një leje të punës në Kosovë, procesi kërkon ofertë nga punëdhënësi lokal dhe mund të përfshijë dokumentacion specifik. Ajo çka e dallon punëtorin migrant në Kosovë përveç lejes së punës, është edhe kërkesa obligative për mbulim të sigurimit shëndetësor.

Shpërndarja gjinore e migrantëve varet nga komuniteti. Punëtorët nga Turqia janë me shpërndarje gjinore dhe sektoriale të balancuar, me pjesëmarrje të konsiderueshme në punët me përgatitje profesionale, të tilla si shëndetësi, inxhinieri, arsim, makineri dhe menaxhim. Punëtorët nga Bangladeshi dominojnë në sektorin e ndëtimtarisë dhe pjesëmarrja gjinore përbëhet nga burrat. Ndërsa punëtorët nga Azia dominojnë në sektorin e arsimit dhe shëbimeve, hotelierisë dhe gastronomisë. Komuniteti filipinas nga po ky kontinent dominohet nga gratë që punësohen kryesisht në sektorin e shëbimeve, atë të kujdesit shtëpiak apo për persona në varësi kujdesi si fëmijët apo të moshuarit.

Që të gjitha këto punësime kanë disa sfida në vete. Tek punëtorët migrantë me arritje profesionale ka raste kur ka mungesë të vërtetimit të përgatitjes profesionale të këtyre punëtorëve nga insitucionet relevante të vendit. Shumë shpesh persona të caktuar mund të zhvillojnë veprimtari në komunitet për aftësi të cilat nuk i posedojnë fare, veçmas mjekësi e estetikë. Tek punëtorët nga Bangladeshi, problematikë është vend-strehimi apo qëndrimi në shtetin e Kosovës, pasi që në shumicën e rasteve jetojnë numër i madh i personave në një hapësirë të vogël të përbashkët.

Punëtorët e padukshme

Nga puna në terren në kuadër të projektit 'Iniciativa për fuqizimin dhe mbrojtjen e punëtorëve migrantë në Kosovë', është arritur që të njoftohen dhe zhvillohen takime të shumta me punëtorë migrantë. Derisa tek të gjithë punëtorët migrantë ka probleme e në shumicën e rasteve pasaporta mbahet (peng) nga punëdhënësi, tek punëtorët filipine shfaqen disa specifika që kanë të bëjnë me proceset shtetërore/diplomatike mes dy vendeve. Ky relacion krijon një pozitë të vështirë, shpesh pa rrugëdalje për këto punëtorë që është më pak e dukshme tek kategoritë tjera të migrantëve.

Specifike tek punëtorët filipine është mënyra e ardhjes së tyre, që definojnë pastaj statusin dhe veprimtarinë e tyre. Shumica e këtyre punëtorëve përfundojnë në Ballkan me leje pune të Shqipërisë apo Maqedonisë, e që pastaj arrijnë në Kosovë. Në rastin më të mirë, ato mund të jenë të pajisura me vizë turistike me afat të caktuar. Por me skadimin e kësaj vize, përfundon periudha formale e lejuar e qëndrimit në Kosovë, pike në të cilën edhe nëse ka vullnet nga palët (punëdhënësi) për rregullim të lejes së punës, është e pamundur bazuar në ligjet në fuqi. Për të marrë leje pune, të njejtat duhet të kthehen në vendin e tyre dhe të aplikojnë për të, gjë që thuhet nuk ndodhë asnjëherë.

Punëdhënësit marrin këto punëtorë përmes agjencioneve nga Shqipëria apo ndërmjetësve, me ç'rast paguajnë një shumë për këtë shërbim. Shumë familje përfundojnë me persona/punëtorë pa dokumente në shtëpitë e tyre, në disa raste nga padituria e në disa raste edhe nga mashtrimi i ndërmjetësve. Si rrjedhojë, këto punëtorë qëndrojnë ilegalisht në Kosovë, pa pasaportë dhe nën mëshirën e plotë të punëdhënësit. Në shumë raste nuk kanë kontratë, marrin rrogën me para të gatshme, dhe punojnë pa orar. Parimisht ato mund të kenë një marrëveshje me agjencionet e që kryesisht bazohet në një punë me 8 orë, asnjëherë e zbatuar në praktikë.

Është një kategori e punëtorëve filipine që mund të ketë ardhur me dokumente të punës. Por edhe ato që vijnë me dokumente, figurojnë të punësuar në një firmë, me rol tjetër nga ai që kryejnë në përditshmëri. Në Kosovë është e pamundur të lidhet kontratë mes personave fizikë edhe për popullësinë lokale, për shembull mes familjes dhe kujdestares. Prandaj, edhe punëtorët filipinase që bëjnë punën e kujdesit nuk mund të lidhin kontratë direkte me punëdhënësit por kanë kontratë me kompani e tituj të tillë si 'kontabiliste' apo mirëmbajtëse e zyreve'. Në realitet ato kujdesen për një të moshuar, fëmijë apo pastrim në shtëpi individuale. Ka raste kur kontratën detyrohen t'a nënshkruajnë shqip pa e kuptuar fare, në të cilën edhe pse kanë për 8 orë pune në kompani, ato punojnë pa orar në shtëpi individuale.

Ky realitet ngre shqetësim për disa çështje. E para është moskontrollimi apo mungesa e identifikimit të punëtorëve që janë pa dokumente e që konsistojnë në shkeljen e të drejtave elementare të njeriut. E dyta mbetet hendeku mes destinimit të punësimit dhe ushtrimit real i veprimtarisë. Kjo ka të bëjë direkt me mungesën e kornizës ligjore që rregullon punësimin e personave fizikë nga persona fizikë, të tillë si familje apo njerëz që nuk kanë biznese dhe punësojnë dikend për ndihmë në familje e shtëpi. Këtu shkelen të drejtat e punës pasi që këta persona janë të punësuar formalisht në tjetër vend pune derisa punojnë krejt diku tjetër. E puna ndodh pas dyerve të mbyllura të shtëpisë, ku Inspektorati i Punës dhe autoritetet tjera relevante të mbikëqyrjes së punësimit nuk mund të depërtojnë fare, përveç se policies.

Marrë parasysh ndryshimet në kontekst global, Kosova nuk duhet të vazhdojë të ndërtojë ekonominë e saj të shëbimeve në kurrizin e punëtorëve të padukshëm. Padukshmëria riefektohet në mungesë mbrojtjeje dhe mbi të gjitha nënvlerësim të punëtorëve. Për më tepër, Kosova duhet të vë theksin mbi profesionet suficitare dhe deficitare në vend, që do t'a përgatisnin të njohë, presë dhe mbikëqyrë ardhjet dhe punëtorët e huaj në vend.

Kosova ka vetëm 62 çerdhe publike kundrejt 862 shkollave fillore dhe të mesme/ulëta

Zbulimi i zonave industriale informale të Kosovës: Një thirrje për reforma

Përmbledhje e hulumtimit "Kushtet e punës në zonat industriale në Kosovë", i realizuar nga IKS.

Rrugëtimi i Kosovës drejt rritjes ekonomike dhe barazisë sociale vazhdon të nënshtrohet nga një çështje e vazhdueshme dhe shpesh e anashkuar: kushtet në zonat e saj joformale industriale. Këto zona janë një kujtesë e fortë se rritja ekonomike pa masa mbrojtëse sociale mund të thellojë pabarazinë dhe të rrënojë padrejtësitë sistematike. Për më tepër, punëtorët në këto zona kanë qenë prej kohësh të padukshëm në diskursin publik apo në adresimin e një ndërhyrjeje të nevojshme. Studimi i fundit nga Iniciativa Kosovare për Stabilitet (IKS), hedh dritë mbi mjedisin e pasigurt të punës në këto zona. Me të dhënat e mbledhura nga 225 punëtorë në 45 kompani, raporti i fundit i IKS tenton të hedh dritë mbi mjedisin e pasigurt të punës në këto zona.

Një nga të gjeturat e këtij raporti është se vetëm 46% e punëtorëve të anketuar kanë kontrata formale pune. Kjo do të thotë se shumica operojnë pa formalizim ligjor, duke qenë të zhveshur nga mbrojtja thelbësore si sigurimi i punës, pagesa tatimore dhe aspekti ligjor. Natyra informale e këtyre punëve i lë punëtorët veçanërisht të cenueshëm ndaj shfrytëzimit – e theksueshme kjo në industritë që kërkojnë punë fizike dhe orë të gjata.

Po aq shqetësuese është gjendja e shëndetit dhe sigurisë në këto vende pune. 62% e të anketuarve raportuan se nuk kishin marrë kurrë ndonjë trajnim formal për shëndetin dhe sigurinë në vendin e punës, dhe mbi gjysma deklaruan se nuk ishin kryer vlerësime të rrezikut në vendin e tyre të punës. Këto gjetje flasin shumë për mungesën e llogaridhënies dhe gatishmërisë në kompanitë që operojnë jashtë kuadrit rregullator formal. Çështje e komplikuar është mungesa e një mbikëqyrjeje efektive shtetërore. Vetëm 28% e punëtorëve thanë se vendi i tyre i punës ishte vizituar nga një inspektor i punës gjatë vitit të kaluar. Pa inspektime dhe zbatim të rregullt, edhe rregulloret me qëllimet më të mira mbeten vetëm letra. Kjo krijon një mjedis ku neglizhenca normalizohet dhe të drejtat më elementare injorohen në mënyrë rutine.

Pabarazitë gjinore mbeten gjithashtu një shqetësim i madh. Gratë, veçanërisht në zonat rurale, janë të përfaqësuara në mënyrë disproporcionale në role joformale me paga të ulëta. Raporti tregon se punëtorët gra kanë më pak gjasa të kenë kontrata të shkruara dhe më shumë të ngjarë të përjetojnë parregullsi në paga. Në një treg pune tashmë të dominuar nga informaliteti, barra e shtuar e pabarazisë gjinore marginalizon më tej gratë dhe kufizon pjesëmarrjen e tyre ekonomike. Kostot ekonomike të këtyre kushteve janë të konsiderueshme. Punësimi joformal zvogëlon të ardhurat nga taksat dhe rrit varësinë nga sistemet e mbështetjes publike, duke minuar përpjekjet më të gjera për qëndrueshmërinë fiskale dhe kohezionin social. Punëtorët që paguhen pak, të pambrojtur dhe të përjashtuar nga institucionet mbikëqyrëse të marrëdhënies së punës janë jo vetëm më të cenueshëm individualisht – ata gjithashtu ngadalësojnë përparimin kolektiv të vendit.

Të gjeturat potencojnë një hendek alarmues midis ligjeve ekzistuese të punës dhe zbatimit të tyre në terren. Raporti rekomandon disa reforma urgjente: forcimi i zbatimit të ligjeve të punës, rritja e kapacitetit dhe autoritetit të inspektimeve të punës dhe krijimi i stimuljeve për bizneset që të formalizojnë operacionet e tyre. Më e rëndësishmja, konkluzionet bëjnë thirrje për iniciativë të synuara për barazinë gjinore për të siguruar që gratë të mos mbeten prapa në shtytjen për standarde më të drejta të punës.

Thyerja e heshtjes: Përballja me diskriminimin me bazë gjinore në vendet e punës në Kosovë

Përmbledhje e hulumtimit "Studim bazë mbi diskriminim gjinor në vendin e punës", i realizuar nga IKS.

Pavarësisht angazhimeve të Kosovës për barazi gjinore dhe harmonizimin e ligjeve të saj të punës me standardet e BE-së, diskriminimi me bazë gjinore mbetet i ngulitur në jetën e përditshme të punës për shumë gra. Raporti "Diskriminimi me bazë gjinore në punësim në Kosovë", ofron një vështrim të thellë të strukturave institucionale dhe kulturore që lejojnë që një diskriminim i tillë të vazhdojë. Mbështetur në të dhëna sasiore dhe të dhëna cilësore, raporti pasqyron të gjetura që mbështesin se vendet e punës në Kosovë janë ende larg nga të qenurit terren i barabartë për burrat dhe gratë.

Përafërsisht 15% e grave të anketuara raportuan përvoja të drejtpërdrejta të diskriminimit në punë, me shumë më tepër paragjykimet të dyshimta në proceset e rekrutimit, pagesës dhe ngritjes në pozitë. Mbi 35% e grave të punësuar thanë se u ishin bërë pyetje personale gjatë intervistave për punë – më së shpeshti për statusin martesor, shtatëzaninë ose planifikimin familjar. Pyetje të tilla, ndonëse ligjërisht të ndaluara, shpesh normalizohen si nga punëdhënësit ashtu edhe nga punonjësit, duke reflektuar injorancë të përhapur ose mospërfillje të ligjeve kundër diskriminimit.

Hendeku i pagave, gjithashtu, mbetet i theksuar: gratë në Kosovë fitojnë mesatarisht 15-20% më pak se burrat në pozita të ngjashme, një hendek që zgjerohet më tej në sektorin privat. Këto shifra tregojnë jo vetëm për raste individuale të diskriminimit, por edhe për një nënvlerësim sistematik të punës dhe potencialit të grave.

Politikat e të drejtave të lehonisë dhe pushimit me rastin e lindjes – gurthemelet e barazisë gjinore në vendin e punës – është ndër fushat më problematike. Edhe pse ligji i punës në Kosovë përcakton të drejtat e lejes së lehonisë, mbi 11% e grave raportuan presion nga punëdhënësit për të dhënë dorëheqje ose për t'u kthyer në punë herët/menjëherë pas lindjes. Disa gra gjithashtu raportuan se u mënjauan pasi mbetën shtatzënë.

Përgjigja institucionale ndaj këtyre çështjeve duket të jetë e dobët. Vetëm 7% e rasteve të diskriminimit të raportuara në Inspektoratin e Punës ndërmjet viteve 2020 dhe 2023 rezultuan në sanksione ose rezoluta formale. Intervistat me inspektorët zbuluan mungesë trajnime si si të trajtohen ankesat specifike gjinore, dhe disa shprehën pasiguri se çfarë madje përbën diskriminim me bazë gjinore. Për më tepër, shumica e inspektimeve të punës nuk përfshijnë një qasje të ndjeshme gjinore dhe të dhënat rrallë ndahen sipas gjinisë – duke e bërë të vështirë gjurmimin e modeleve ose vlerësimin e ndikimit.

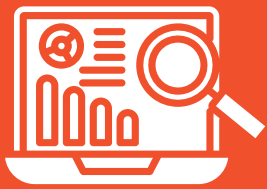
Një nga gjetjet më alarmante të raportit është mungesa e raportimit. Rreth 12% e të anketuarve konfirmuan se kanë raportuar diskriminim por mbi 50% grave kanë pohuar se ndjejnë pasiguri në raportimin e diskriminimit dhe ngacmimit seksual. Arsyet dominuese janë frika nga hakmarrja, mungesa e besimit të institucionet dhe besimi se "asgjë nuk do të ndryshojë". Kjo kulturë e heshtjes është e evidente dhe mbizotëron si mentalitet të shumica e grave të intervistuar.

Të gjeturat e këtij raporti janë koherente me nevojat emergjente për ndërhyrje në tregun e punës. Situata aktuale kërkon harmonizimi dhe reforma ligjore, rritje të kapaciteteve dhe trajnimeve për inspektorët e punës, duke përfshirë një modul të detyrueshëm të diskriminimit gjinor dhe rekrutimin e më shumë inspektoreve gra. Fushata ndërgjegjësuere publike për të edukuar si punëdhënësit ashtu edhe punëmarrësit mbi të drejtat dhe përgjegjësitë e tyre sipas ligjit. Raporti gjithashtu i bën thirrje qeverisë së Kosovës që të krijojë një sistem të centralizuar të të dhënave të punës të ndara sipas gjinisë dhe të përmirësojë koordinimin ndërmjet Inspektoratit të Punës, Agjencisë për Barazi Gjinore dhe gjykatave.

Lexoni më shumë

raporte këtu:

WWW.IKSWEB.ORG



Pozita dhe siguria e grave në redaksi në Kosovë: Pasqyrimi i pabarazive strukturore

Shkruan: Getoarbë Mulliqi, Asociacioni i Gazetarëve të Kosovës

Në mungesë të një sindikate gjithëpërfshirëse për gazetarë dhe punonjësit e tjerë medialë në Kosovë, Asociacioni i Gazetarëve të Kosovës- AGK ka luajtur një rol të dyfishtë, duke u shërbyer si organizatë profesionale, por gjithashtu edhe si strukturë sindikale që angazhohet për përmirësimin e kushteve të punës dhe mbrojtjen e të drejtave të gazetarëve. Në mënyrë të veçantë, kjo përgjegjësi është thelluar me themelimin e Rrjetit të Grave Gazetare të Kosovës - RrGGK-së, në vitin 2024, një platformë gjithëpërfshirëse për gazetaret dhe punonjëset tjera në media, që ka për qëllim fuqizimin profesional të grave, adresimin e diskriminimit me bazë gjinore, mbrojtjen e sigurisë së tyre në ambientet e punës dhe më gjerë, si dhe portretizimin e përgjegjshëm të grave në përgjithësi në media.

Sipas raportit të fundit të AGK-së mbi pozitën dhe sigurinë e grave në redaksi në Kosovë, sfidat me të cilat përballen gratë në këtë profesion janë të ndërlidhura ngushtë me strukturat ekzistuese të pushtetit dhe narrativat gjinore që vazhdojnë të mbizotërojnë në mjediset e redaksive. Gratë përfaqësohen në mënyrë të konsiderueshme në pozitë e mesme të hierarkisë redaksionale, por janë dukshëm të nënpërfaqësuara në nivelet më të larta të vendimmarrjes. Nga të gjitha mediat e anketuara, vetëm një përqindje e vogël kanë gra kryeredaktore apo drejtuese të redaksive.

Përtej mungesës së avancimit në karrierë, gazetaret përballen me forma të ndryshme të diskriminimit të brendshëm, duke filluar nga trajtimi i pabarabartë në ndarjen e detyrave, e deri te komentet seksiste dhe stigmatizimi i dukjes apo jetës personale të tyre. Shumë gra raportojnë që ende duhet të dëshmojnë dyfishin për t'u vlerësuar profesionalisht në mënyrë të barabartë me kolegët e tyre burra. Kjo situatë rëndohet edhe më shumë për gazetaret e reja, të cilat shpesh përballen me mungesë mentorimi dhe rrallëherë angazhohen në politika të brendshme të mediave.

Përsa i përket sigurisë, gratë në gazetari janë në mënyrë disproporcionale të ekspozuara ndaj sulmeve me natyrë personale dhe seksiste, sidomos në hapësirën digjitale. Në vitin 2024, AGK ka regjistruar 13 raste që përfshinin gra gazetare, nga të cilat pesë përfshinin sulme në grup dhe dy kërkesa për anonimitet të plotë për shkak të kërcënimeve serioze. Sulmet e tilla nuk synojnë vetëm të dëmtojnë profesionalisht gazetaret, por shpesh përfshijnë edhe familjarë të tyre, duke e shndërruar gazetarinë në një profesion me rrezik të shtuar për gratë.

Në këtë kontekst, themelimi i RrGGK-së është pritur si një hap thelbësor drejt ndërtimit të një komuniteti mbështetës, hapësire të sigurt, si dhe si një mjet për të ndërtuar solidaritetin profesional në mesin e grave në media. Falë mbështetjes dhe bashkëpunimit të ngushtë me partnerët vendorë dhe ndërkombëtarë, rrjeti është tashmë aktiv në ofrimin e ndihmës juridike, mbështetjes psikologjike dhe fuqizimit profesional për anëtarët e veta, duke e shndërruar këtë platformë në një mjet të domosdoshëm për avancimin e barazisë gjinore në media.

Një nga shqetësimet më të mëdha të evidentuara nga AGK dhe RrGGK gjatë vitit 2024 mbetet mungesa e respektimit të të drejtave të grave në vendin e punës, veçanërisht gjatë periudhës së pushimit të lehonisë. Gazetarët që punojnë me kontrata afatshkurtra, apo pa kontrata të mirëfillta, janë më të ekspozuara ndaj diskriminimit, duke mos përfituar nga e drejta ligjore për pushim të paguar të lehonisë. Kjo situatë jo vetëm që e vështirëson jetën profesionale të gazetarëve (nëna), por shpesh ndikon edhe në vendimin e tyre për të braktisur profesionin ose për të mos e denoncuar gjendjen për shkak të pasigurisë ekonomike. Edhe pse gratë përbëjnë rreth 65% të anëtarësisë së Asociacionit të Gazetarëve të Kosovës, sipas të dhënave të brendshme të AGK-së mbi strukturën e redaksive, më shumë se 70% e pozicioneve udhëheqëse në media mbahen nga burra - çka reflekton pabarazinë e vazhdueshme në qasjen në vendimmarrje. Megjithatë në pozitë fillestare rrogat ndërmjet grave dhe burrave janë të barabarta, mungesa e grave në pozitë udhëheqëse bën që burrat, për shkak të përfaqësimit më të madh në nivele të larta hierarkike, të kenë më shumë gjasa të përfitojnë paga më të larta.

Sulmet me bazë gjinore dhe ngacmimet në hapësirën online ndaj gazetarëve janë bërë dukuri alarmante, duke përfshirë linçime publike, shpifje, kërcënime ndaj integritetit personal dhe familjar, dhe gjuhë seksiste. Gratë që raportojnë mbi çështje të ndjeshme si korrupsioni, dhuna ndaj grave, apo të drejtat e komuniteteve të marginalizuara, shpesh bëhen shënjestër e fushatave të organizuara online që synojnë t'i delegjitimojnë apo t'i frikësojnë. Në këtë rrafsh dhe duke e vlerësuar situatën, AGK dhe RrGGK kanë forcuar bashkëpunimet me organizata ndërkombëtare si UN women, duke kontribuar në projekte për Buxhetimin e Përgjegjshëm Gjinor dhe duke lansuar çmime për Raportimin e përgjegjshëm për Fuqizimin e Gruas. Këto iniciativa jo vetëm që kanë për mission promovimin e barazisë gjinore në përmbajtje dhe struktura të mediave, por gjithashtu synojnë të ngrënë vetëdijen për nevojën e një qasjeje sistematike për mbrojtjen e gazetarëve në Kosovë.

Përmirësimi i pozitës së grave në gazetari në Kosovë kërkon qasje të shumëanshme, që përfshin reforma strukturore në organizimin e mediave, ndërtimin e mekanizmave të brendshëm për trajtimin e diskriminimit, si dhe avancimin e një kulture redaksionale që e promovon meritokracinë dhe barazinë. AGK dhe RrGGK mbeten partnerët kryesorë në këtë drejtim, por kërkohet edhe përfshirje aktive e institucioneve publike, donatorëve dhe vetë redaksive për të ndërtuar një ambient më të sigurt dhe më të drejtë për gratë gazetare në Kosovë.

Gratë gazetare në Kosovë kanë dëshmuar vazhdimisht se përfaqësojnë një shtyllë të fuqishme dhe të paevitueshme të zhvillimit të vendit. Pavarësisht sfidave strukturore dhe paragjyqimeve gjinore, ato kanë ndërtuar karriera të qëndrueshme, kanë udhëhequr redaksi të suksesshme, kanë raportuar nga terrenet më të vështira e sfiduese dhe kanë trajtuar tema komplekse me profesionalizëm të lartë. Kontributi i tyre në forcimin e gazetarisë së pavarur dhe raportimit të përgjegjshëm është i pakontestueshëm. Për këtë arsye, përfaqësimi i grave në media duhet të bazohet në meritokraci dhe jo nuk ka nevojë për diskriminim pozitiv, pasi që ato kanë dëshmuar vazhdimisht se janë të afta, të përkushtuara dhe se kanë integritet të jashtëzakonshëm në ushtrimin e profesionit. Rritja e përfshirjes së tyre në vendimmarrje është një çështje e drejtësisë dhe e nevojës për të reflektuar diversitetin dhe realitetin e shoqërisë në tërësi.

Suhareka si qytet ka 2 çerdhe publike, kurse si komunë ka 9 në total, më nga një çerdhe në Mushtit, Sopi, Bukosh, Gjinoc, Duhel, Samadrexhë dhe Studencan. (QEBD, 2025)



MIRËMBAJTËSE HIGJENIKE NË INSTITUCIONE

Pastrimi nën hijen e padrejtësisë – Realiteti i punëtorëve të mirëmbajtjes higjienike në Kosovë

Shkruan: Kaltrinë Rexhepi, Institutit për Hulumtime dhe të Drejtat e Njeriut (IHNDJ)

Në një shoqëri ku barazia gjinore ende nuk është arritur, pozicioni i gruas në tregun e punës mbetet i marginalizuar, i nënvlerësuar dhe shpesh i abuzuar. Në vend të mbështetjes institucionale dhe përfshirjes së drejtë, një pjesë e madhe e grave përballen me kushte pune që çenojnë të drejtat themelore të njeriut. Sektori i mirëmbajtjes higjienike në Kosovë është ndër shembujt më të qartë ku kjo formë abuzimi është bërë pjesë e përditshmërisë. Ky sektor funksionon pothuajse ekskluzivisht falë grave, të cilat mbajnë të pastër ambientet ku zhvillohet jeta institucionale dhe publike, por vetë punojnë në kushte që nuk garantojnë as siguri, as dinjitet dhe as pagesë të drejtë. Ato operojnë në një sistem që ofron pak ose aspak mbrojtje ligjore dhe që u mbyll derën çdo përpjekjeje për përmirësim.

Në ndërtesën e Qeverisë së Kosovës, një punëtorë mbulon katër kate zyrash dhe tetë banjo. Këtë e bën pothuajse çdo ditë. Pajisjet higjienike që duhen për këtë punë nuk janë të mjaftueshme, dhe shpesh janë vetë punonjësit e tjerë që i blejnë dhe i sjellin. Nuk bëhet fjalë për përjashtim, por për një praktikë të zakonshme. "Gjatë ditës më duhet t'i pastroj katër kate vetëm unë, janë zyrat edhe tetë banjo. Kur të shkoj, nuk di nga t'ia filloj më parë. Mos të flasim se s'kemi as pajisje higjienike të mjaftueshme. Vetë punëtorët që punojnë aty na i blejnë e na i sjellin shpeshherë," – këto janë fjalët tronditëse të një punëtores që pastron çdo ditë objektin e Qeverisë së Kosovës. Ajo ka zgjedhur të mbetet anonime sikur shumica e atyre që vuajnë në heshtje, sepse edhe zëri ua është kthyer në luks. Gjatë verës së vitit 2024, punëtorët teknikë të Kuvendit të Kosovës ndërmorën një grevë dy mujore me kërkesën për rritje të pagës mujore nga 275 euro në 500 euro. Kërkesa nuk ishte vetëm ekonomike; ajo përfaqësonte një apel për kushte pune të dinjitetshme dhe respekt institucional. Greva nxiti reagime të shumta nga media, shoqëria civile dhe publiku i gjerë, duke hapur diskutimin për domosdoshmërinë e reformave në sektorin e shërbimeve publike dhe mënyrën se si trajtohen punëtorët e pastrimit që është një kategori esenciale, por e shpërfillur.

Përkundër rolit të tyre të pazëvendësueshëm në ruajtjen e higjienës dhe funksionimit të institucioneve, këta punëtorë vazhdojnë të përballen me kushte që jo vetëm janë të vështira, por edhe të rrezikshme për shëndetin dhe mirëqenien e tyre. Një hulumtim i Institutit për Hulumtime dhe të Drejtat e Njeriut (IHNDJ), me titull "Raporti i të Gjeturave të Hulumtimit në Sektorin e Mirëmbajtjes dhe Higjienës në Prishtinë, Fushë Kosovë dhe Podujevë", i realizuar me rreth 450 të anketuar dhe 100 intervista, ka identifikuar shkelje sistematike të të drejtave të punëtorëve si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat. Në sektorin publik, ku në teori duhet të ketë më shumë garanci, punëtorët zakonisht angazhohen përmes kompanive private që marrin kontratat me çmime minimale. Kjo logjikë tenderuese që trajton pastrimin si kosto e jo si shërbim esencial ka për pasojë reduktimin e numrit të stafit, rritjen e ngarkesës dhe uljen e standardeve të punës. Punonjësit, në shumicën e rasteve gra, mbesin me paga që nuk mbulojnë as nevojat bazike, pa trajnim, pa pajisje adekuate, pa mbështetje shëndetësore dhe me mbikëqyrje minimale.

Pushimet mjekësore nuk përjashtojnë askënd. Shefi i një punonjëseje e kishte thirrur në punë ndërkohë që ajo ishte nën trajtim me infuzion, mezi në gjendje të qëndronte në këmbë. Në një situatë tjetër, një ose dy punonjëse mbajnë mbi supe gjithë ndërtesën shumëkatëshe ku përfshihen zyrat, banjot, korridoret. Këtë e bëjnë pa shpërblim shtesë dhe pa orar të rregullt. Shumë prej tyre detyrohen të zgjedhin mes shëndetit dhe mbijetesës ekonomike të familjes.

"Kam qenë në pushim mjekësor, jam kanë tu marrë infuzion dhe m'thirri shefi, më tha që duhet të dal në punë. Mezi në këmbë jam tu nejt, s'di qysh po muj gjokorin me e mbajt në dorë. Nëse kjo s'është shkelje e të drejtave të punëtorit, çka tjetër është?", janë fjalët e një tjetre gruaje që punon në këtë sektor në një objekt instiucional. Rrëfimi i saj është një dëshmi që nuk ka nevojë për koment, por për përgjegjësi.

Në sektorin privat, punëtorët shpesh punojnë pa kontratë formale, pa mbrojtje ligjore, dhe pa sigurim shëndetësor apo pensional. Pagat janë të ulëta, oraret të gjata dhe shpesh tejkalojnë normat e lejuara. Raste të shfrytëzimit janë të dokumentuara: pastrim mbetjesh ndërtimore, bartje e paletave të rënda, dy ndërrime pa kompensim. Në kushte të tilla, një grua 49-vjeçare bën çdo ditë rrugën nga Podujeva në Prishtinë për një pagë bruto prej vetëm 250 eurosh. Me koston në rritje të jetesës, nuk i mbetet asgjë për të përballuar nevojat e familjes.

Në shumë qendra tregtare, punëtorët e pastrimit përfshihen në punë fizike të rënda gjatë renovimeve që përfshijnë heqje mbeturinash, transport të paletave. Këtë e bëjnë pa pagesë shtesë dhe pa asnjë mbështetje. Disa prej tyre kanë mbajtur edhe dy ndërrime. Punëtorët thonë që ishin detyruar që të mbajnë edhe dy ndërrimet në orarin e punës. "Në fillim, kur na punësuan, pagesa ishte 350 euro, dhe kemi shumë punë për të bërë, me heqjen e paletave dhe largimin e mbeturinave të rënda, 15 persona kanë lënë punën e tyre, dhe tani e kanë rritur në 450 euro. Nuk dimë nëse na paguajnë kontributet e pensionet".

Shtresa më e pambrojtur mbetet ajo e punëtorëve joformalë. Pa kontratë, pa orar, pa mbështetje, pa të drejta. Të angazhuar në disa vende njëkohësisht, me pagesa që vonohen ose nuk vijnë fare, ata mbijetojnë në një sistem të paformë, të pamenaxhuar dhe të pajetueshëm.

Mungesa e një baze të dhënash kombëtare për këta punëtorë e vështirëson çdo përpjekje për përfaqësim e mbrojtje. Pa të dhëna nuk ka transparencë, nuk ka përgjegjësi dhe nuk ka politikë publike. Në mungesë të shtetit, zbatohet vullneti i tregut. Raporti i IHNDJ-së thekson qartazi mungesën e mbikëqyrjes nga Inspektorati i Punës dhe Administrata Tatimore e Kosovës. Kompanitë nuk raportojnë numrin real të punëtorëve, nuk ofrojnë të dhëna mbi kushtet e punës dhe nuk ndihen të detyruara të japin llogari. Këtë e bëjnë sepse askush nuk ua kërkon. Kjo mungesë kontrolli ka prodhuar një sistem ku shkeljet nuk ndëshkohen dhe ku punëtorët përballen me pasojat: lodhje fizike, pasiguri ekonomike, diskriminim, dhe frikë.

Ky realitet kërkon trajtim serioz. Kërkon përkushtim institucional, reformë ligjore dhe një vullnet politik për të garantuar që asnjë punëtor i këtij vendi të mos mbetet i padukshëm, i pambrojtur dhe i lënë në harresë. Kjo nuk është as rastësi, as pasojë e padijes por është pasojë e neglizhencës, mungesës së vullnetit dhe normalizimit të padrejtësisë.

Punëtorët e pastrimit nuk kërkojnë mëshirë. Kërkojnë të drejtën e tyre që nuk është më shumë se kushte të dinjitetshme pune, kontrata të rregullta, mbrojtje ligjore dhe respekt për punën që bëjnë. Institucionet publike nuk mund të kërkojnë respekt nëse ndërtohen mbi padrejtësi. Asnjë reformë nuk ka vlerë nëse fillon mbi shpinën e atyre që mbajnë sistemin gjallë, por që mbesin jashtë vëmendjes së tij. Shteti që nuk mbron punëtorët e tij më të ekspozuar nuk është shtet funksional.



GRUA E RE NË TREG TË PUNËS

Përtej barrierave: Tregu i punës si sfidë dhe mundësi për gratë e reja në Kosovë

Shkruan: Alba Ajdarevikj, Qendra Kosovare për Studime Gjinore

Të dhënat ndër vite tregojnë se, ndonëse pjesëmarrja e grave në tregun e punës ka shënuar rritje të vogël, përfshirja e tyre mbetet ende e ulët. Kjo është veçanërisht shqetësuese duke pasur parasysh se gratë shpesh kanë rezultate më të mira akademike sesa burrat. Edhe pse Kosova ka popullsinë më të re në Europë, ajo ka gjithashtu nivelin më të ulët të pjesëmarrjes së grave në tregun e punës. Më pak se 20% e grave në Kosovë janë aktive në tregun e punës, duke e renditur vendin në fundin e listës për pjesëmarrjen e grave në tregun e punës në Europë. Ky realitet bëhet edhe më i dukshëm kur konsiderojmë se më shumë se 100,000 gra në Kosovë janë në grupmoshën 18-30 vjeç, një grup që ka potencial të madh për të kontribuar në zhvillimin e vendit.

Organizata të shumta të shoqërisë civile, duke përfshirë Qendrën Kosovare për Studime Gjinore, kanë ndërmarrë vazhdimisht iniciativa për të krijuar mundësi të reja punësimi dhe trajnime të avancuara për vajzat e reja, veçanërisht për ato që vijnë nga komunitete të marginalizuara. Megjithatë, këto vajza vazhdojnë të përballen me seksizëm, racizëm, diskriminim në bazë të moshës, homofobi, transfobi dhe paragjykitje të tjera diskriminuese që nga faza e parë e përzgjedhjes në procesin e punësimit.

Edhe pse vajzat e reja mbeten të nënpërfaqësuar në tregun e punës, përpjekjet për të luftuar diskriminimin janë shtuar, me synimin për të ndërtuar një treg pune më gjithëpërfshirës dhe të drejtë. Përfshirja e vajzave të reja në tregun e punës ka rëndësi thelbësore për shoqërinë kosovare për disa arsye. Para së gjithash, qasja e barabartë në punësim është një e drejtë themelore e garantuar nga instrumentet ligjore kombëtare dhe ndërkombëtare. Pjesëmarrja e grave është gjithashtu tregues i drejtësisë sociale, barazisë gjinore dhe gjithëpërfshirjes në shoqëri. Punësimi i grave të reja ndihmon në uljen e pabarazive ekonomike dhe varfërisë ndërbrezore. Ai gjithashtu ndikon në fuqizimin personal dhe ekonomik të gruas, duke ndikuar pozitivisht edhe në stabilitetin financiar të familjes së saj. Vajzat e reja sjellin në vendin e punës perspektiva të reja, kreativitet dhe aftësi në zgjidhjen e problemeve. Përfshirja e të rinjve dhe e grave është thelbësore për zhvillimin e qëndrueshëm të vendit.

Siç u theksua më parë, gratë dominojnë në përfundimin e studimeve të larta. Vetëm gjatë vitit akademik 2023/2024, 6,824 gra kanë përfunduar studimet Bachelor, krahasuar me 2,903 burra, që është rreth 57% më shumë gra se burra. Po ashtu, në të njëjtin vit akademik, 1,453 gra përfunduan studimet Master, krahasuar me 872 burra. Megjithatë, gratë përballen me barriera të shumta në qasjen dhe qëndrimin në tregun e punës, të cilat nuk lidhen domosdoshmërisht me mungesën e përgatitjes profesionale. E një ndër faktorët është edhe mungesa e hulumtimeve dhe të dhënave për nevojat reale të tregut të punës në Kosovë, të cilat duhet të harmonizohen me programet e ofruara në institucionet publike dhe private të arsimit të lartë dhe profilizimit.

Por cilat janë pengesat që iu pamundësojnë shumë grave të reja fuqizimin ekonomik?

Një ndër sfidat më të mëdha mbetet prania e normave patriarkale që historikisht e kanë pozicionuar gruan si kujdestaren kryesore të familjes dhe shtëpisë. Këto pritshmëri shoqërore vazhdojnë të ndikojnë tek vajzat e reja dhe shpesh i pengojnë ato të ndjekin profesionet që dëshirojnë, veçanërisht në fusha të dominuara nga burrat. Megjithatë, në fushën e STEM (shkencë, teknologji, inxhinieri dhe matematikë) është vërejtur progres, falë fushatave sensibilizuese dhe bursave të ofruara për vajzat e reja. Edhe kur ato sfidojnë këto norma dhe ndjekin arsimin dhe karrierën e tyre, shpeshherë mbeten të mbingarkuara me punë të papaguar në shtëpi, si kujdesi për familjarët dhe detyrat e tjera lidhur me jetën private. Kjo nuk vlen vetëm për gratë e martuara ose ato me fëmijë – shumë vajza të reja, që nga moshën e hershme, trajtohen si përgjegjëse për kujdesin ndaj familjarëve dhe të cilët jetojnë. E edhe ato që jetojnë të pavarura shpesh përballen me pritshmëri të padrejta, duke u konsideruar si persona pa përgjegjësi familjare apo ekonomike.

Diskriminimi nis që në hapin e parë të procesit të punësimit. Një studim i Institutit GAP tregon se shumica e vendeve të punës më pak të paguara, të publikuara në kanalet kryesore të informimit për vende të punës, janë të stereotipuara dhe i targetojnë gratë. Kjo ul mundësitë për zhvillim profesional dhe përfshirje të re në tregun e punës. Për më tepër, diskriminimi ndodh edhe në shqyrtimin e CV-ve. Me avancimin e inteligjencës artificiale, shumë kompani përdorin softuerë për të përshpejtuar procesin e përzgjedhjes së kandidatëve. Për shembull, kompania Amazon zhvilloi një mjet të rekrutimit me AI, i cili u tregua diskriminues ndaj grave, pasi algoritmi ishte trajnuar me CV-të e burrave të punësuar gjatë dhjetë viteve të fundit. Kështu, sistemi favorizoi automatikisht aplikimet që ngjasonin me ato të burrave, duke përjashtuar ato të grave. Edhe pse nuk ka të dhëna nëse softuerë të ngjashëm përdoren në Kosovë, përdorimi i tij është i mundshëm në të ardhmen e afërt.

Diskriminimi ndaj grave, e sidomos vajzave të reja, vazhdon edhe gjatë intervistës për punë. Shumë gra në Kosovë kanë raportuar sjellje të papërshtatshme nga rekrutuesit, përfshirë pyetje të panevojshme dhe private rreth statusit martesor dhe planeve për fëmijë. Për shkak të boshllëqeve në Ligjin e Punës, veçanërisht përsa i përket pushimit të lehonisë, shumë punëdhënës shmangin punësimin e grave që potencialisht mund të kërkojnë pushim të lehonisë. Kjo ndikon veçanërisht në sektorin privat, ku punëdhënësi detyrohet të mbulojë një pjesë të pagesës dhe të angazhojë punonjës zëvendësues. Megjithëse shoqëria civile ka lobuar për më shumë se tetë vite për ndryshimin e këtij ligji, dhe vetëm së fundmi ai është futur në agjendën legjislative të Qeverisë në largim.

Edhe pasi vajzat e reja ia dalin të punësohen, diskriminimi nuk përfundon. Ngacmimi seksual në vendin e punës është një nga sfidat më të mëdha me të cilat përballen gratë, dhe për shkak të stigmës së thellë në shoqëri, ai shpesh nuk raportohet. Arsyet për këtë janë të shumta: mungesa e vetëdijes se çfarë përbën ngacmim seksual; mungesa e kanaleve të raportimit; mungesa e departamenteve të burimeve njerëzore në sektorin privat apo në organizata jofitimprurëse; besnikëria ndaj punëdhënësit; dhe mbi të gjitha, frika nga humbja e vendit të punës apo pamundësia për të gjetur një të ri. Edhe pse janë bërë përpjekje për të trajtuar këtë problem dhe janë realizuar hulumtime të ndryshme, vajzat e reja mbeten më të ekspozuara ndaj ngacmimeve seksuale dhe më pak të gatshme për t'i denoncuar ato.

Ndonëse disa gra janë të punësuar, pozitat më të paguara dhe ato menaxheriale në shumicën e sektorëve vazhdojnë të dominohen nga burrat. Një nga arsyet kryesore është qasja e pabarabartë në mundësitë për zhvillim profesional – trajnime, punëtori, vizita studimore, etj. të siguruara nga vendet e punës. Këto mundësi më shpesh i ofrohen kolegëve burra, duke u dhënë atyre avantazh për ngritje në karrierë, ndërsa gratë mund të mbesin në të njëjtin pozicion për një kohë të pacaktuar.

Për t'i adresuar këto sfida në mënyrë të qëndrueshme, është thelbësore që politikat për fuqizimin ekonomik të grave të fokusohen jo vetëm në përmirësimin e kushteve për gratë që tashmë janë të punësuar, por edhe në krijimin e mundësive për ato që sapo po hyjnë në tregun e punës, veçanërisht për vajzat e reja nga komunitete të ndryshme.

Prandaj, duhet të vazhdojmë angazhimin për një treg pune më gjithëpërfshirës dhe të drejtë. Kjo nënkupton përmirësimin e arsimit, informimin e të rinjve për mënyrat e raportimit të diskriminimit, dhe edukimin e punëdhënësve e punëkërkuesve mbi përfitimet e përfshirjes në tregun e punës – qoftë përmes praktikave, punëve me orar të pjesshëm apo pozicioneve fillestare. Sigurimi i një përvojë të parë pune për vajzat e reja është thelbësor për kapërcimin e barrierave drejt punësimit afatgjatë dhe zhvillimit të karrierës. Ajo ndërton vetëbesim, zhvillon aftësi dhe hap rrugën drejt pavarësisë ekonomike – duke ndihmuar në thyerjen e cikleve të pabarazisë dhe duke u dhënë vajzave mundësinë për të shfrytëzuar potencialin e tyre të plotë në tregun e punës.



NË MONITORIM?

Gratë: Mungesa që rëndon Inspektoratin e Punës në Kosovë

Shkruan: Gersi Gashi, Qendra për Politika dhe Avokim

Hajde të flasim për diçka që rrallë përmendet: ata që supozohet të na mbrojnë në vendin e punës. Inspektorati i Punës – institucioni që duhet të sigurojë që nuk po të shfrytëzojnë, që nuk po diskriminohesh për shkak të gjinisë a moshës, që nuk je viktimë e ngacmimeve dhe që trajtohesh me dinjitet. Tani, kuptoni këtë: më pak se 15% e inspektorëve të punës në Kosovë janë gra. Në një sistem ku shumica janë burra, sa të dukshme bëhen përjetimet e të tjerave e tjerëve? Vetëm një ndër shtatë inspektorë është grua. Në një shoqëri ku diskriminimi gjinor është normë, kjo nuk është statistikë. Është një sinjal alarmi që nuk duhet neglizhuar.

Në Kosovë, inspektoratet e punës veprojnë në shtatë rajone kryesore. Vetëm njëra prej tyre ka një koordinatore grua. Në tri rajone, nuk ka asnjë grua inspektore. Asnjë. Tani pyesni veten: çfarë mbikëqyrjeje mund të ketë, kur gjysma e popullsisë nuk përfaqësohet fare në ekipin që supozohet të mbikëqyrë e të mbrojë të drejtat e të gjithëve?

Kjo mungesë përfaqësimi nuk është çështje simbolike. Pabarazia gjinore ka pasoja reale. Merrni ngacmimin seksual – një nga shkeljet më të nënraportuara dhe më të shpërfillura në vendin e punës. Tani mendoni: a do ta kishte guximin një grua që është ngacmuar nga eprori për t'a raportuar rastin te një inspektor burrë? Sidomos kur ai ndoshta nuk është trajnuar për të trajtuar situata të tilla. Që ndoshta nuk e kupton ndjeshmërinë e situatës? Është e vështirë. Dhe kështu, heshtja e saj kthehet në mburojë – por për ngacmuesin, jo për viktimën. Tani shihni këto statistika: në vitin 2024 janë kryer rreth 12,000 inspektime të punës. Nga to, vetëm dy kanë trajtuar raste të diskriminimit gjinor. Dy. Kjo përfaqëson 0.016% të rasteve. Ndërkohë, sipas një hulumtimi nga Qendra për Politika dhe Avokim, 22% e qytetarëve në Kosovë besojnë se gratë diskriminohen në punë. A po e ndjeni tashmë hendekun?

Kjo është ajo që ndodh kur mungon një qasje gjinore në inspektimet e punës. Krijohet boshllëk kritik në mbikëqyrje efektive. Dhe kjo do të thotë që diskriminimi mbetet i padukshëm, i paadresuar dhe i paprekur nga drejtësia.

Po, disa inspektorë kanë marrë trajnime për çështje gjinore. Por këto janë organizuar nga shoqëria civile, jo si pjesë e një programi zyrtar institucional. Mungesa e një standardi, sistemi dhe angazhimi të qëndrueshëm nënkupton që përballë një problemi serioz, po veprohet në mënyrë të rastësishme dhe pa një drejtim të qartë.

Para se dikush të ngutet me shpjegimin klasik se “ndoshta gratë nuk aplikojnë për këto pozita”, po ju tregoj menjëherë këtu: këtë ne nuk e dimë. Realisht jo. Nuk ka të dhëna, nuk ka analiza, nuk ka asnjë përpjekje të strukturuar për ta kuptuar apo ndryshuar këtë realitet. Por ajo që dimë është se nga shtatë koordinatorë rajonalë, gjashtë janë burra. Kaq mjafton për të kuptuar pabarazinë.

Kjo nuk është thjesht një çështje e politikave të brendshme të punësimit. Është një dobësi sistematike. Gratë mungojnë në inspektorat, dhe bashkë me to mungojnë denoncimet, mbrojtja dhe reagimi. Nëse vërtet duam vende pune të sigurta dhe të barabarta, duhet të fillojmë me përfshirjen e grave në inspektorat. Kjo nuk është as utopi, as radikalizëm. Është standardi minimal i arsyes. Mjafton të shohim vendet që e marrin seriozisht barazinë. Në Suedi, inspektorët nuk matin vetëm temperatura dhe orë pune. Ata matin edhe pabarazinë. Sepse aty ku ka pushtet, ka edhe mundësi për abuzim. Raportet e tyre nuk janë thjesht tabela me shifra, por aty dokumentohet edhe realiteti shoqëror e kushtet reale

të punës përtej minimumit ligjor. Kjo mungon shumë në Kosovë. Po shumë.

Kosova nuk vuan për ligje. Ato ekzistojnë me bollëk. Ajo që mungon është zbatimi që sheh të gjithë/a, pa përjashtim. Derisa ta rregullojmë se kush po inspekton, nuk do ta kuptojmë asnjëherë plotësisht se çfarë po shkon keq. Prania e grave në punë nuk është luks, por domosdoshmëri. Gratë duhet të jenë aty ku duhet, jo vetëm në vendin e punës, por edhe në radhët e atyre që mbrojnë të drejtat në punë.

Një kontratë të madhe pa shkumë: Krijimi i pabarazisë prapa banakut

Përmbledhje e hulumtimit "Një kontratë të madhe pa shkumë", i realizuar nga IKS.

Në Kosovë, kafeneja është më shumë se një vend për të pirë kafe. Makiatjoja është emblematike e përditshmërisë, shumë herë edhe si një ndër arsye për të vizituar Kosovën. Megjithatë, pas makinave të espressos dhe buzëqeshjeve miqësore pas shërbimit të pjatës së ushqimit, qëndron një realitet shumë më pak i këndshëm. Sipas raportit të vitit 2024 të Iniciativës Kosovare për Stabilitet, kushtet e punës në sektorin e gastronomisë janë jashtëzakonisht të pasigurta, joformale dhe të parregulluara.

Studimi bazuar në 80 biznese private në sektorin e gastronomisë në të gjithë Kosovën i bërë midis shtatorit dhe tetorit të vitit 2024, konstaton se 61% e të punësuarve punonin pa kontrata formale. Kjo mungesë e mbrojtjes kontraktuale e lë shumicën e punëtorëve të gastronomisë pa qasje edhe në të drejtat më elementare të punës, duke përfshirë orët e rregulluara, sigurinë e punës dhe mbrojtjen ligjore në rast shkeljeje ose largimi të padrejtë nga puna.

Në mënyrë alarmante, mbi 70% e të punësuarve joformalisht janë nën moshën 30 vjeçare, duke sugjeruar se pjesëtarët më të rinj të fuqisë punëtore të Kosovës janë më të cenurit ndaj eksploatimit. Ndoshta më shqetësuesja është se vetëm 19% e bizneseve të anketuara raportuan se bënin kontribute të rregullta të trustit pensional për punëtorët e tyre. Kjo do të thotë se një shumicë dërrmuese e punëtorëve jo vetëm që operojnë jashtë mbrojtjes ligjore, por janë gjithashtu të përjashtuar nga sistemi kontribues i pensioneve.

Standardet e shëndetit dhe sigurisë janë një tjetër fushë shqetësuese. Raporti vë në dukje se dy të tretat e bizneseve (66%) nuk kanë ofruar asnjë trajnim për shëndetin dhe sigurinë për stafin e tyre. Për më tepër, shumica e punonjësve të gastronomisë të intervistuar raportuan mungesë të pajisjeve mbrojtëse personale, veçanërisht stafit të kuzhinës, i cili shpesh është i ekspozuar ndaj djegieve apo prerjeve. Mungesa edhe e mbrojtjeve më elementare jo vetëm që rrezikon shëndetin fizik, por nxjerr në pah mospërfilljen sistematike të të drejtave të punëtorëve. Për më tepër, në rast sëmundjeje apo lëndime, këta punëtorë shpesh lihen të kujdesen për veten e tyre pa garancë apo mbulim nga punëdhënësit.

Gratë, në veçanti, përballen me sfida joproporcionale. Raporti thekson se punonjëset gra kanë më shumë gjasa të punësohen në mënyrë joformale dhe shpesh janë subjekt i praktikave diskriminuese në punësim dhe avancim në karrierë. Shumë prej tyre pritet të punojnë me orë të gjata dhe jo fleksibil, pavarësisht detyrimeve familjare. Në disa raste, grave u kërkua të kryenin detyra shtesë pastrimi pa pagesë, ose u përballën me ngacmime nga klientët dhe kolegët me pak ose aspak mbështetje nga menaxhmenti.

**Një pije më e mirë
fillon me praktika më
të mira të punës.**



EKONOMI E KUJDESIT NË SHTËPI

Profesioni i panjohur

Shkruan: Tirana Bytyqi, PrePortr

Shkalla e lartë e papunësisë në Kosovë ka bërë që një numër i madh i grave sidomos në zonat urbane të ofrojnë shërbime të përkujdesjes për fëmijët, të moshuarit dhe mirëmbajtjes së shtëpive. Kjo formë e punës është jo formale në Kosovë. Ndonëse kjo kategori e punëtorëve është në rritje, puna e tyre nuk është e rregulluar me ligj

Shumë familje, sidomos në vendet urbane, në Kosovë punësojnë persona për pastrim të shtëpisë, përkujdesjes për fëmijët e të moshuarit. Viteve të fundit është zhvilluar shumë ky lloj i punës, edhe për shkak të punësimit të të dy prindërve, mungesës së besimit në institucionet arsimore për të dërguar fëmijët e tyre, mungesës së institucioneve të cilat ofrojnë shërbime adekuate të përkujdesjes ndaj të moshuarve, e ndër të tjera nevojës për mirëmbajtje dhe pastrim të shtëpive.

Pavarësisht se sa i rëndësishëm është ky shërbim, pa të cilin shumë familje nuk kanë mundësi as të funksionojnë si duhet, për shkak të nevojës që kanë për persona të cilët e ofrojnë këtë shërbim, po mbetet një profesion i cili jo vetëm që nuk paguhet si duhet, por që nuk njihet as nga institucionet shtetërore, as me Ligjin e Punës.

Për faktin se shumica që e bëjnë këtë punë janë gra, dhe ky lloj i punës kërkon të punohet në hapësira siç janë banesat apo shtëpitë e personave të cilët kërkojnë shërbimet e përkujdesjes dhe mirëmbajtjes, atyre u duhet të punojnë në hapësira private të cilat janë krejtësisht të panjohura për to, e që në një formë nuk janë aspak të sigurta si vende të punës.

Gratë duhet të krijojnë siguri për vete në vendin e punës, por përveç sigurisë për veten, atyre u duhet të krijojnë dhe të ofrojnë siguri edhe për anëtarët e asaj familjeje për të cilët kujdesen apo për mjedisin ku punojnë.

“Kur kam hy ne fillim në punë me kanë thënë se orari i punës është deri në ora një e ditës dhe më ka konvencuar sepse kisha nevojë për punë, por edhe me u kujdes edhe për fëmijët e mi edhe me pas kohë për ta. Mirëpo kohë pas kohe filloi me ndryshu orari, njëherë deri në dy pastaj deri në tre, duke e shtyrë deri në dhjetë orë pune”, thotë Drita nga Prishtina. Ajo përkujdeset për dy fëmijë në familjen ku punon.

Njëjtë sikurse Drita, edhe Shpresa dhe Afërdita me të cilat biseduam, i shprehen shqetësimet e njejta. Ato, na treguan se përveç mirëmbajtjes së shtëpive, punëdhënësit u kërkojnë të bëjnë edhe punë tjera, por që nuk i paguajnë për to.

“Kam pasur raste kur përveç që kam pastruar banesën, pronarët e banesës më kanë thënë edhe me hekurosë, mirëpo jam paguar vetëm për pastrim e jo shtesë edhe për punët tjera të cilat i kam kryer”, thotë Afërdita.

Në kushtet e papunësisë së madhe në Kosovë, shumë gra përkujdesjen për fëmijët, të moshuarit dhe mirëmbajtjen e shtëpive e kanë parë si mundësi që të gjenerojnë të ardhura për familjet e tyre.

Shifrat e papunësisë që i prezanton Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK), ndër vite tregojnë se ka një numër të madh të grave të papuna.

Përderisa ndër vite papunësia ka shkuar duke u ulur, ende ka vazhduar te jetë problem predispozita e papunësisë mes grave dhe burrave. Sipas ASK-së, nga viti 2001 ku ishin 51.8% e burrave të papunësuar, në vitin 2021 përqindja ishte në 19.0%, ndërsa nga 69.9% e grave, tani numri i papunësisë është 25.0%.

Diferenca e papunësisë mes grave dhe burrave, gjatë viteve të ndryshme, ka vazhduar të ketë një hendek të madh. Në vitin 2012 janë regjistruar 40% e grave si të papunësuar, ndërsa burrat ishin me 28.1%. Ky hendek ka shkuar duke rënë në dhjetëvjeçarin e fundit, por ende mbetet një diferencë e lartë në numrin e papunësisë tek gratë.

Në këtë situatë, shkalla e lartë e papunësisë te gratë, e ka për pasojë direkte varfërinë. Në vitin 2012, 24.1% e grave jetonin në varfëri, ndërsa në vitin 2017 shifrat kishin rënë në 18.9%. Ndërsa te burrat në vitin 2012 varfëria ishte 23.3%, ndërsa në vitin 2017 është ulur në 17.2%.

Institucionet e Kosovës nuk kanë strategji, as ide se si ti qasen kësaj kategorie të të punësuarve. Sfidë një gjë e tillë mbetet edhe për vendet më të zhvilluara të botës.

Megjithatë organizata për të drejta të grave në Kosovë, duke e parë që kjo kategori e të punësuarve është gjithnjë në rritje kanë kërkuar të ketë një monitorim dhe formalizim të këtij lloj punësimi, por edhe lehtësime të tjera për familjet që i punësojnë këta punëtorë.

Njohësja e çështjeve gjinore Mirishahe Sylja, thotë se ky lloj i shërbimit ka krijuar në shoqëri një ndarje klasore të familjeve të cilat punësojnë persona të cilët ofrojnë këto shërbime.

Ajo tregon se më herët vetëm klasat e larta socio-ekonomike në zonat më urbane kanë punësuar persona të cilët i ofrojnë këto shërbime si pastrimi dhe përkujdesja, ndërsa zonat në rurale kanë jetuar në familje tradicionale, ku secili prej anëtarëve të familjes ka pasur rolin e vet brenda familjes për të kryer punët e shtëpisë.

Sipas saj, edhe familjet të cilat nuk kanë të ardhura shumë të larta, punësojnë persona për pastrim ose mirëmbajtje shkaku që nuk kanë kohë për mirëmbajtjen e shtëpisë apo kujdesin për personat e tjerë.

Mirëpo në anën tjetër sipas saj, ka familje të cilat punësojnë njerëz për këtë shërbim me qëllimin për të krijuar një status social në shoqëri. Edhe pse punët e pastrimit ose kujdesit për disa persona mund t'i kryejnë vet anëtarët e familjes, e ndonëse u kushton më pak ekonomikisht, ata punësojnë persona që ofrojnë shërbime të tilla.

“Po krijohen disa klasa që kush ka dikë që pastron për to e kush nuk ka, e ndërsa po i paguajnë pak për atë luks. Ma shumë se sa për të pastruar shtëpinë ti po e paguan pak statusin tënd social”, shtoi ajo.

Në organizatat për të drejtat e grave mendojnë se shteti duhet të ndërtojë më shumë çerdhe dhe shtëpi të përkujdesjes ndaj të moshuarve, si mundësi për familjet që t'i zhvillojnë aktivitetet e tyre pa e pasur në barrë se ku mund t'i lënë fëmijët apo të moshuarit.



ASISTENTE PERSONALE E PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZAR

Asistentët e personave me aftësi të kufizuara - të padukshëm në Kosovë

Shkruan: Elirjeta Beka, Rrjeti i Grave të Kosovës

Në Ditën Ndërkombëtare të Punëtorëve, është koha të ndalemi dhe të reflektojmë mbi të gjithë ata punëtorë që, ndonëse kryejnë punë thelbësore për mirëqenien dhe përfshirjen sociale, vazhdojnë të mbeten nën hije të sistemit. Sipas ILO, një prej këtyre grupeve janë asistentët personalë – apo siç quhen ndryshe, shoqëruesit – të cilët ofrojnë përkujdesje të drejtpërdrejtë për personat me aftësi të kufizuara, duke u mundësuar atyre të jetojnë në mënyrë të pavarur dhe të marrin pjesë në mënyrë të barabartë në shoqëri përmes mbështetjes në aktivitetet e përditshme. Sipas ILO, Zhvillimi i këtyre shërbimeve nxitet nga objektivat për përfshirje, reformat në sistemin e mirëqenies dhe përfitimet ekonomike. Ato mund të promovojnë barazinë gjinore duke lehtësuar barrën e kujdesit që rëndon mbi gratë dhe fuqizojnë gratë me aftësi të kufizuara që të kenë qasje në arsim dhe punësim.

Sipas RrGK, në Kosovë mbi 200,000 persona jetojnë me aftësi të kufizuara, shumë prej të cilëve kanë nevojë për mbështetje të përditshme nga shoqëruet. Sipas Agjencisë së Statistikave në Kosovë janë 3,270 persona Paraplegjike dhe Tetraplegjike (PTTP) dhe 1,795 persona të verbër, të cilët kanë të drejtë për asistent personal. Aktualisht, mbështetja financiare për këta asistentë është shumë e ulët: PTTP marrin 150 € në muaj, ndërsa të verbrit 125 €, shumë më pak se paga minimale (350 €) dhe mesatarja (521 €) në Kosovë. Po ashtu, nuk merr parasysh orët punës shtesë që kryhen rregullisht për ofrimin e shërbimeve të kujdesit dhe nuk përfitojnë pension. Të dyja këto përbëjnë shkelje të të drejtave të punës dhe dinjitetit njerëzor. (RrGK).

Qeveria e Kosovës duhet të ndajë 31.6 milionë euro në vit për të siguruar kushte dinjitoze si për asistentët personalë ashtu edhe për përfituesit e këtij shërbimi – një shumë që pasqyron nivelin mesatar të pagës; edhe sigurimi i vetëm pagës minimale do të kërkonte 19.4 milionë euro në vit. Padyshim që këto buxhete janë të pamjaftueshme për të plotësuar nevojën për të paguar pagat minimale. Megjithatë, mbetet e paqartë nëse ata përfshihen në buxhetet ekzistuese prej 15€ milion për PTTP dhe 5.9€ milion për të verbërit (Ligji për Buxhet, 2025), dhe padyshim që këto buxhete janë të pamjaftueshme për të plotësuar nevojën për të paguar pagat minimale.

Më tej, ligjet ekzistuese nuk ofrojnë përkufizime gjithëpërfshirëse për aftësinë e kufizuar, duke lënë jashtë kategori të rëndësishme si personat me aftësi mendore apo të shurdhër, gjë që do të kërkonte ndarje buxhetore shtesë. Po ashtu, gratë me aftësi të kufizuara dhe ato që kujdesen për ta përballen me diskriminim të shumfishtë, që rrallë adresohet nga kadri ligjor.

RrGK ka rekomanduar krijimin e një linje të veçantë buxhetore për shërbimet e asistencës personale, rritje të pagesës së shoqëruesve të paktën në nivelin e pagës minimale, adresimi i punës jashtë orarit dhe njohjen formale të punës së tyre me përfitime pensionale. Po ashtu, kërkohet që legjislacioni i ri t'i përgjigjet nevojave të ndryshme të grave dhe burrave me aftësi të kufizuara dhe të hartohet në konsultim me organizatat e të drejtave të personave me aftësi të kufizuara dhe organizatat e grave.

ÇERDHET PUBLIKE



- Prizreni ka dy çerdhe publike funksionale. Asnjë nga fshatrat e Prizrenit nuk ka çerdhe.
- Prishtina si kryeqytet ka vetëm 8 çerdhe publike.
- As Dragashi dhe as Mamusha nuk kanë çerdhe publike.
- Juniku dhe Deçani nuk kanë asnjë çerdhe publike.



Të jesh grua në kulturë: në mes të pasionit dhe të pabarazisë

Shkruan: Besa Luzha, ChopinPiano Fest

Që nga viti 2000, kur organizova festivalin e parë të muzikës klasike, pasluftës në Kosovë – Kamerfest, rrugëtimi im si muzikante, pedagoge dhe organizatore e ngjarjeve kulturore ka qenë i mbushur me pasion, përkushtim dhe shumë përballje. Që nga viti 2010, bashkë organizoj edhe festivalin ChopinPianoFEST Prishtina, një nga ngjarjet më të qëndrueshme kulturore në vend, e cila ka sjellë pianistë nga e gjithë bota dhe ka ofruar skenë për talentët vendas.

Gjatë këtyre dekadave, kam pasur rolin si punëtore arti dhe si organizatore – pra, edhe si kontraktuese e artistëve, edhe si e kontraktuar për shërbime artistike. Kjo më ka mundësuar ta shoh situatën nga të dyja anët e medaljes – atë të një gruaje në kulturë që kërkon mundësi, dhe njëkohësisht përpiqet t'i krijojë ato për të tjerët.

Megjithatë, ky rrugëtim nuk ka qenë i lehtë. Gratë në sektorin e kulturës përballen me një varg sfidash strukturore. Mungesa e financimit të qëndrueshëm, mbështetja institucionale e fragmentuar dhe pasiguria e vazhdueshme në punësim, janë vetëm disa nga sfidat e përditshme. Sipas një studimi të Unescos (2017), në shumicën e vendeve të botës, më shumë gra se burra janë të punësuar në sektorin e kulturës, por ato gjithmonë kanë nevojë të kenë më shumë se një punë [1]. Kjo situatë përndryshon arritjen e SDG 8.5 që synon:

“Deri në vitin 2030, të arrihet punësim produktiv dhe punë të denjë për të gjitha gratë dhe burrat, duke përfshirë të rinjtë dhe personat me aftësi të kufizuara, dhe pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë”.

Për më tepër, mungesa e një statusi të mbrojtur për punëtorët e kulturës, i lë veçanërisht gratë të pambrojtura. Artistët e pavarur në Kosovë janë të vetëpunësuar – nuk kanë kontrata të rregullta pune, nuk kanë sigurim shëndetësor, nuk përfitojnë nga skemat pensionale apo ndonjë përkrahje institucionale të qëndrueshme. Shpeshherë, paguhen vetëm për një shërbim të caktuar, pa asnjë garanci për të ardhmen. Kjo pasiguri ekonomike bie ndesh me parimet e përcaktuara në Direktivën e BE-së për kushte transparente dhe të parashikueshme të punës (EU 2019/1152), e cila synon të garantojë transparencë dhe siguri në marrëdhëniet e punës – përfshirë edhe punëtorët e vetëpunësuar. Po ashtu, edhe Ligji i Punës në Kosovë (Nr. 03/L-212), ndonëse rregullon të drejtat themelore të punëtorëve, nuk përfshin në mënyrë të plotë kategorinë e artistëve të pavarur, duke i lënë jashtë skemave të mbrojtjes sociale dhe përkrahjes institucionale.

Ligji i ri për Art dhe Kulturë në Kosovë, Ligji Nr. 08/L-245, miratuar në vitin 2023, ka sjellë disa risi të rëndësishme. Ky ligj njeh për herë të parë statusin e artistit të pavarur dhe të artistit meritator, duke ofruar një bazë ligjore për njohjen dhe mbështetjen e tyre. Parashihen edhe mekanizma si Këshilli i Skenës së Pavarur Kulturore, që synon të propozojë prioritetet dhe kriteret për skemat mbështetëse të Ministrisë së Kulturës. Megjithatë, zbatimi i këtyre dispozitave mbetet sfida. Mungojnë mekanizmat konkretë për të siguruar mbështetje financiare dhe sociale të qëndrueshme për artistët e pavarur, përpos thirrjeve për subvencione/mbështetje ku mund të aplikojnë edhe individualisht.

Sindikalizmi në sektorin e kulturës dhe dialogu social

Në Kosovë, sipas Ligjit aktual, shoqata sindikale mund të themelohet nëse brenda një subjekti juridik (kompani, institucion) 10 punëtorë të atij subjekti juridik vendosin për themelimin e saj. Fakti që artistët punojnë shpesh individualisht dhe si artistë të pavarur, të vetëpunësuar mund të pengojë bashkimin e tyre në organizata sindikale dhe pamundësinë për të dialoguar me „punëdhënësin“ konkret.

Sindikata e punëtorëve të Filharmonisë, Sindikata e punëtorëve të Teatrit Kombëtar janë dy sindikata të pavarura të krijuara më vonë, kurse SBASHK, ndonëse në emërtim përfshin edhe punëtorët e kulturës, dominojnë punëtorët e arsimit të anëtarësuar në këtë Sindikatë.

Për disa kohë, në 2025, punëtorët e Teatrit Kombëtar kanë qenë në grevë, për kushte të dinjitetshme dhe paga dhe kanë dialoguar direkt me Ministrinë e Kulturës për problemet e trajtuara.

Në kontekste të tjera, p.sh. në Angli, ndonëse ekziston Sindikata e Muzikantëve, një analizë aktuale ka gjetur se muzikantët preferojnë më tepër organizatat profesionale që merren me çështje më specifike përtej sigurimeve shëndetësore dhe orarit të punës e pagës minimale, duke trajtuar jetën e artistit të pavarur më fleksibël dhe me përshtatje edhe ndaj kushteve të punës që ofrohen në ngjarje të ndryshme.

Për të ndryshuar këtë realitet, është thelbësore që institucionet e Kosovës të angazhohen seriozisht në zbatimin e këtij ligji, të krijojnë fonde të dedikuara për artistët e pavarur, dhe të ndërtojnë politika të qëndrueshme për barazi gjinore në sektorin e kulturës. Vetëm atëherë mund të kemi një mjedis kulturor që ofron dinjitet dhe mundësi të barabarta për të gjitha gratë – qoftë si artiste, menaxhere apo pedagoge.

Referenca:

- . Ligji Nr. 03/L-212 për Punë në Kosovë: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2550>
- . Direktiva e BE-së për kushte transparente dhe të parashikueshme të punës (EU 2019/1152): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>
- . Ligji Nr. 08/L-245 për Art dhe Kulturë: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=5862>

Vushtrria ka 3 çerdhe publike, kurse Mitrovica dhe Skënderaj kanë vetëm nga një çerdhe publike (RDA North, 2025)



PA KONTRATË

Nën hije dhe pa pagesë: Gratë që punojnë në mënyrë joformale

Shkruan: Edita Bllaca, Rrjeti i Grave të Kosovës

Zhvillimi ekonomik i Kosovës nuk mund të arrihet duke përfshirur gratë nga tregu i punës. Me vetëm dy në dhjetë gra që marrin pjesë në fuqinë punëtore, vendi po neglizhon një potencial të madh ekonomik dhe shoqëror. Gratë janë të pranishme në punë por të padukshme, të pambrojtura dhe pa njohje formale – nën hije. Ky realitet dëmton jo vetëm ato, por edhe të ardhmen e zhvillimit të vendit.

Kjo situatë ilustruhet qartë në raportin e fundit të Rrjetit të Grave të Kosovës (RrGK), **“Nën Hijë”**, i cili shqyrton në thellësi se si punësimi joformal ndikon në mënyrë disproporcionale tek gratë. Gjetjet e këtij hulumtimi janë të bazuara në një analizë gjinore të kuadrit ligjor dhe politik, të kombinuara me një anketë përfaqësuese në nivel vendi me 1,623 ekonomi familjare, si dhe intervista me akterë të ndryshëm, përfshirë punëtorë të angazhuar në punë joformale.

Të dhënat janë shqetësuese: 42% e popullsisë së Kosovës ishte e angazhuar në punë joformale në vitin 2022. Ajo që bie më shumë në sy është se 65% e punëtorëve joformalë janë gra, që do të thotë që gratë janë gati dyfish më të rrezikuara se burrat të punojnë pa të drejta dhe pa mbrojtje ligjore. Kjo pabarazi është veçanërisht e theksuar te gratë nga zonat rurale dhe ato të moshës 46-64 vjeç, të cilat përballen me mungesë të mundësive, barrë të lartë kujdesi dhe pengesa infrastrukturore.

Arsyet që shtyjnë gratë drejt punës joformale janë të ndërthurura ngushtë me kontekstin social dhe ekonomik: role tradicionale gjinore, mungesa e shërbimeve publike, infrastruktura e pamjaftueshme dhe frika nga humbja e asistencës sociale. Për disa gra, shmangia e punësimit formal është një strategji mbijetese – për të ruajtur ndihmat që familja merr nga shteti, ose për të shmangur koston e lartë të formalizimit. Mungesa e çerdheve, kopshteve dhe shërbimeve të kujdesit për të moshuarit vazhdon të jetë një nga pengesat më të mëdha për përfshirjen e grave në tregun e punës. Këtë sfidë e kanë ilustruar edhe pjesëmarrëset në hulumtim: “Doja shumë të punoja por nuk mundem për shkak të fëmijëve pasi nuk kemi çerdhe...” Ky realitet shndërrohet në një pengesë strukturore ndaj pavarësisht ekonomik të grave dhe zhvillimit të barabartë të shoqërisë.

Këto kushte jo vetëm që i drejtojnë gratë drejt sektorit joformal, por edhe i bëjnë më të cenueshme ndaj një sërë pasojash sociale dhe ekonomike. Mungesa e sigurisë, oraret e parregullta, pagat e ulëta ose mungesa e tyre, dhe pamundësia për të kontribuar në skemat pensionale apo sigurimet shëndetësore janë realitet për shumë gra. Në fakt, më shumë se një e katërta e të punësuarve në Kosovë nuk kanë kontrata, dhe 43% nuk kompensohen për punën jashtë orarit. Kjo ndikon drejtpërdrejt në fuqinë e tyre për të kërkuar të drejta dhe në ndjesinë e pasigurisë që i shoqëron në përditshmëri.

Këto sfida nuk janë vetëm ekonomike, por thellohen edhe nga normat gjinore të rrënjësura. Perceptimi se gratë janë të destinuara për role kujdestare dhe ndihmëse, e jo për të qenë bartëse të të drejtave të plota ekonomike, ndikon negativisht në vetëbesimin e tyre. Një pjesëmarrëse tha: “Ka punë për burra dhe ka punë për gra... Gratë nuk janë aq të mira sa burrat.” Ndërkohë, një tjetër theksonte: “Më vjen keq ta them këtë për gratë, por ndoshta ato nuk kanë vetëbesim të mjaftueshëm për të regjistruar [bizneset e tyre]. Ne nuk e kemi guximin. Nuk ka mbështetje, para së gjithash nga familja.” Këto rrëfime përfaqësojnë pengesa të brendshme dhe të jashtme që kufizojnë pjesëmarrjen aktive të grave në tregun e punës.

Në vijim, raporti thekson se gratë kishin dukshëm më shumë gjasa se burrat të përmendnin përgjegjësitë shtëpiake dhe kujdesin për fëmijët si arsye për të mos qenë aktive në tregun e punës. Përgjegjësitë shtëpiake mbeten një

pengesë madhore për përfshirjen e barabartë të grave në punësim. Kjo nxjerr në pah përgjegjësinë e shtetit për të siguruar shërbime publike të kujdesit, si dhe nevojën për të adresuar normat sociale që i mbajnë gratë jashtë punësimit formal.

Personat me aftësi të kufizuara dhe komuniteti LGBTQ+ gjithashtu përballen me barriera të mëdha për punësim, veçanërisht gratë brenda këtyre grupeve, të cilat shpesh përballen me forma të shumfishta të diskriminimit. Diskriminimi i drejtpërdrejtë, stigmatizimi, mungesa e aksesit fizik në vende pune dhe frika për të shprehur identitetin e tyre ndikon në përjashtimin e tyre nga tregu i punës. Këto realitete tregojnë se joformaliteti nuk është vetëm pasojë e varfërisë apo papunësisë, por shpesh reflektim i marrëdhënieve të padrejta të pushtetit dhe përjashtimit shoqëror.

Në këto kushte, raportimi i shkeljeve mbetet minimal. Frika nga humbja e punës, mungesa e informimit, dhe normat që dekurajojnë gratë të flasin publikisht, bëjnë që shumë të zgjedhin heshtjen. Edhe kur shkeljet ndodhin, gratë ndihen të pafuqishme për të reaguar. Kjo heshtje kolektive sjell mungesë raportimesh, e cila nga ana tjetër përkthehet në mungesë hetimesh, përvojash institucionale dhe përgjegjshmëri të ulët.

Megjithatë, raporti njeh edhe disa dimensione pozitive të punës joformale. Ai ofron fleksibilitet, mundësi për të rritur të ardhurat, për të zhvilluar aftësi të reja dhe për të hyrë në treg përmes punëve sezonale apo vetëpunësimit. Për disa gra dhe të rinjë, puna joformale është mënyra e vetme për të filluar një iniciativë ekonomike. Por këto përfitime janë të përkohshme – dhe pa mbështetje për formalizim, ato nuk çojnë drejt sigurisë afatgjatë.

Për ta trajtuar këtë situatë, RrGK ka propozuar një sërë rekomandimesh konkrete që synojnë fuqizimin e grave dhe formalizimin e punës së tyre, si njohja ligjore e punës së papaguar, sidomos në sektorin e kujdesit dhe në biznese familjare, zgjerimi i shërbimeve publike të kujdesit për fëmijë dhe të moshuar, trajnime dhe burime shtesë për Inspektoratin e Punës, për të kuptuar dhe adresuar realitetet gjinore të punës joformale, thjeshtimi i procedurave të regjistrimit të punës dhe bizneseve, fushata të informimit dhe ndërgjegjësimit që synojnë gratë, të rinjtë dhe komunitetet e marginalizuara si dhe mbështetje përmes përjashtimeve nga tatimi dhe subvencioneve, si nxitje për gratë dhe bizneset që formalizojnë aktivitetin e tyre.

Të luftosh joformalitetin nuk është vetëm çështje fiskale apo ligjore. Është çështje drejtësie, barazie dhe dinjiteti. Përveç ndikimeve individuale, punësimi joformal i grave ka pasojat më të thella afatgjata për familjet dhe shoqërinë. Fëmijët që rriten në familje ku puna e grave nuk kompensohet, mësohen me pabarazi. Gratë që plaken pa përfitime pensionale, mbesin të varura nga të tjerët. Kjo krijon një cikël të varësisë dhe cenueshmërisë për brezat e ardhshëm.

E gjithë kjo zhvillohet në një kontekst ekonomik të vështirë, ku papunësia, veçanërisht për të rinjtë dhe gratë, është e lartë. Kështu, për shumë familje, joformaliteti nuk është zgjedhje – por domosdoshmëri. Gratë nuk janë të papunësuar, por aktive në një ekonomi që nuk shihet, nuk matet dhe nuk mbështetet. Për këtë arsye, çdo strategji për zhvillim të qëndrueshëm, dhe veçanërisht strategjitë drejt punësimit dhe adresimit të joformalitetit, duhet të njohin dhe të adresojnë këtë ekonomi të padukshme, duke vendosur në qendër barazinë dhe dinjitetin. Kjo mund të bëhet përmes një qasjeje që parandalon dëmtimin e mëtejshëm të grave dhe grupeve më të cenueshme.



PËRKRAHUR NGA:



**Funded by
the European Union**



**Embassy of Sweden
Pristina**

