





## ***Studim hulumtues***

*Studimi për pasojat e shkurtimeve të vendeve të punës në shërbimin civil kosovar në jetën e grave*



Qendra Kosovare për Studime Gjinore  
Kosovar Center for Gender Studies

**FRIEDRICH  
EBERT**  
**STIFTUNG**

**Botues:** Qendra Kosovare për Studime Gjinore

**Drejtore e hulumtimit:** Luljeta Vuniqi

**Konsulent:** Artan Muhaxhiri

**Hulumtues:** Artan Krasniqi

**Redaktimi Teknik dhe Dizajni:** Drin Kryeziu

**Shtypi:** Shtypshkronja Grafoprint Prishtinë

© 2009 Qendra Kosovare për Studime Gjinore  
Të gjitha të drejtat e rezervuara  
[www.kgscenter.org](http://www.kgscenter.org)

Ky hulumtim është financuar nga:  
Departamenti për Zhvillim Ndërkombëtar (DFID)

## Përmbajtja

<b>LISTA E SHKURTESAVE</b>	<b>6</b>
<b>1. HYRJE</b>	<b>9</b>
<b>2. OBJEKTIVAT DHE METODOLOGJIA</b>	<b>13</b>
2.1 Arsyeshmëria dhe objektivat	13
2.2 Metodologjia	14
<b>3. KONSTATIMET</b>	<b>17</b>
3.1 Shërbimi Civil i Kosovës para dhe pas shkurtimeve të vendeve të punës	17
3.1.1 Korniza ligjore për rregullimin e shërbimit civil të Kosovës	17
3.1.2 Shërbimi civil i Kosovës	19
<b>Administrata e shërbimit civil dhe procesi i reformave</b>	<b>23</b>
3.1.3 Arsyet prapa shkurtimeve të vendeve të punës	24
3.1.4 Procesi i shkurtimeve	26
3.1.5 Perspektiva gjinore e shkurtimeve	30
3.2 Çështje brengosëse	36
3.2.1 Qeveria e Kosovës	38
3.2.2 Shërbyesit civilë	39
3.2.3 Shoqëria civile dhe bashkëpunimi rajonal	39
3.2.4 Standardet e Komisionit Evropian	41
<b>4. SI TË ECET TUTJE: KONKLuzionET DHE REKOMANDIMET</b>	<b>43</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>47</b>
<b>SHTOJCA 2: LISTA E Pjesëmarrësve në grupin PUNUES</b>	<b>51</b>

## LISTA E SHKURTESAVE

FMN

Fondi Monetar Ndërkombëtar

DFID

Departamenti për Zhvillim Ndërkombëtar

BB

Banka Botërore

UNIFEM

Fondi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim të Grave

OSBE

Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë

UNDP

Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim

IOK

Institucioni i Ombudspersonit i Kosovës

KPMK – Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës i Kosovës

BSPK – Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës

OEK – Oda Ekonomike e Kosovës

AMCHAM – Oda Ekonomike Amerikane në Kosovë

MSHP – Ministria e Shërbimeve Publike

MFE – Ministria e Financave dhe e Ekonomisë

MAPL – Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal

MPMS – Ministria e Punës dhe e Mirëqenies Sociale

DASHC – Departamenti i Administratës së Shërbimit Civil

SSP – Sektori për Sistemin e Pagave

DPP – Departamenti i Punës dhe i Punësimit

ESK – Enti i Statistikave i Kosovës

## PËRMBLEDHJE HYRËSE

Me ndihmën e pranisë ndërkombëtare, në vitin 1999 filloi të formësohet administrata civile në Kosovë. Me bartjen graduale të kompetencave nga UNMIK-u tek institucionet kosovare, administrata u rrit në hap pas hapi për të përfunduar në një administratë jokoherente, të fragmentuar dhe të tejngarkuar me personel. Qëllimi i këtij studimi është që të analizojë shkurtimeve të administratës që filluan të zbatoheshin si rezultat i rekomandimeve të FMN-së. Administrata publike në Kosovë shpesh është karakterizuar si joefikase, jo-profesionale dhe e politizuar. Qëllimi i këtij studimi ishte që të vlerësojë saktë shkurtimeve në administratën publike dhe

*Gjatë zgjerimit të administratës publike në vitin 2005, përfaqësimi i grave ka pësuar dukshëm duke rënë në vlerë relative prej 39.67% në 34.64% të pjesëmarrjes.*

ndikimin e tyre relativ në pozitën e grave në Kosovë.

Hulumtimi ka zbuluar se procesi i shkurtimeve në shpenzimet e administratës është bërë pa planifikim të duhur dhe në mungesë të plotë të transparencës. Si rezultat i kësaj, një numër i madh i shërbyesve civilë e kanë humbur punën, ndërkohë që mund të ketë qenë

e mundur të transferoheshin në ndonjë institucion tjetër që ka pasur mungesë të kapaciteteve.

Konstatimet nga hulumtimi i jonë tregojnë se shkurtimeve kanë filluar të zbatohen pa ndonjë pako kriteresh të qarta përkitazi me atë se cilat vende të punës do të pakësoheshin.

Gratë kanë pësuar në mënyrë joproportionale si nga zgjerimi i hovshëm në punësim në administratën publike, kur ishin punësuar më shumë burra se sa gra, ashtu

*Shkurtimeve të administratës civile kanë pasur efekt negativ tek gratë ashtu që pjesëmarrja e tyre në administratë është pakësuar si për nga aspekti numerik, ashtu edhe në vlerë dhe përqindje relative krahasuar me kolegët e tyre burra.*

edhe në procesin e zvogëlimit të madhësisë së administratës civile, kur gratë kanë pësuar si në pjesëmarrjen numerike në administratë ashtu edhe në përqindjet relative krahasuar me kolegët e tyre meshkuj. Edhe përkundër këtij fakti, numri i ankesave ndaj vendimeve për ndërprerjen e marrëdhënies së punës është shumë më i vogël tek gratë se sa te burrat. Si duket gratë janë më pak të prirura të jenë optimiste se do të mund të kthejnë vendin e tyre të punës.

Një nga konkluzionet më të rëndësishme të këtij studimi është se qeveria ka reaguar ndaj rekomandimeve të FMN-së pa një vizion të qartë se çka do të duhej bërë ose se si janë bërë shkurtimeve të vendeve të punës. Për këtë arsye, rekomandimet e shoqërisë civile duhet të kryejnë rolin e vet të kontrolluesit të qeverisë dhe të reagojnë ndaj situatave të tilla në të ardhmen.



# 1. HYRJE

Gratë në Kosovë kanë qenë gjithnjë në pozitë inferiore në krahasim me burrat. Sa i përket përfaqësimit të barabartë të grave e të meshkujve, gjendja u përmirësua dukshëm pas vitit 1999 duke iu falënderuar punës së aktivistëve dhe grupeve për avokimin e të drejtave të grave, të cilat i shfrytëzuan rrethanat e reja për përmirësimin e gjendjes së grave në shoqëri. Disa nga të arriturat e deritanishme përfshijnë:

- Themelimin e Komisionit për Çështje Gjinore në kuadër të Kuvendit të Kosovës
- Themelimin e Zyrës Këshilldhënëse për Qeverisje të Mirë, të Drejta të Njeriut, Mundësi të Barabarta dhe Çështje Gjinore në kuadër të Zyrës së Kryeministrit
- Pikat e Kontaktit për çështje gjinore janë identifikuar në dhjetë (10) ministri dhe janë punësuar zyrtarët për çështje gjinore në të gjitha 30 komunitat e Kosovës.
- Një Zyrë për Çështje Gjinore është themeluar dhe është duke funksionuar në nivel të qeverisë.
- 14 komisione për çështje gjinore janë themeluar në nivel komunal.
- Hartimi i Planit Kombëtar të Veprimit për Arritjen e Barazisë Gjinore (PKV) dhe hartimi i Ligjit për Çështjet Gjinore.
- Miratimi i Rregullores 2003/13 për dhunën në familje, hartimi i ligjit kundër diskriminimit dhe i rregullores kundër trafikimit, dhe futja e

Konventës për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit kundër Grave (CEDAW) në Kornizën Kushtetuese.

- 28% e Kuvendit të Kosovës përbëhet nga gratë, që paraqet përqindje më të lartë të përfaqësimit të tyre se në cilindo vend në tranzicion.

Edhe përkundër këtyre arritjeve, gratë vazhdojnë të jenë në një pozitë të pabarabartë në shumë sfera të jetës. Sektori i ekonomisë private është një prej këtyre sferave të jetës ku gratë mbesin të përfaqësuara në nivel të pakënaqshëm. Një nga treguesit e këtij përfaqësimi jo të mirë është pjesëmarrja në tregun e punës që vlerësohet të jetë një nga më të ulëtat në Evropë me vetëm rreth 35% të grave që marrin pjesë aktive në këtë treg. Një tregues shtesë i përfaqësimit të pamjaftueshëm është edhe pronësia mbi patundshmëritë dhe ndërmarrjet afariste duke qenë se vetëm 8% e patundshmërive dhe 6% e ndërmarrjeve janë në pronësi të grave.

Një aspekt tjetër i jetës ku gratë janë në pozitë të pabarabartë me burrat është mbajtja e pozitave të larta udhëheqëse si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat. Një shpjegim i mundshëm i kesaj dukurie është se gratë në Kosovë kanë shkallë më të ulët të shkollimit se burrat, gjë që ndodh për shkak të mundësive më të kufizuara për shkollim, mentalitetit tradicional dhe për shkak të rolit që kanë pasur gratë në shoqëri në të kaluarën.

Në një kontekst të këtillë, Zyra e DFID-it në Kosovë ka kërkuar nga QKSGJ që të kryejë një studim të përqendruar në shkurtimet e vendeve të punës në shërbimin civil në periudhën 2006-2008 dhe për implikimet e këtyre shkurtimeve në jetën dhe pozitën e grave. Ky raport është hartuar me qëllim që të përdoret nga grupet kosovare të grave për të nisur dhe zhvilluar një dialogim të informuar të shoqërisë civile dhe për t'i fuqizuar dhe ndihmuar ato që të marrin pjesë në procesin e reformave në administratën publike. Pos kësaj, raporti do të shpërndahet edhe për të informuar partnerët dhe

grupet e tjera të interesuara, përfshirë këtu edhe segmentet e qeverisë për avokimin gjinor, shoqërinë civile dhe organizatat donatore për avansimin e implementimit efektiv të Planit Kombëtar të Veprimit për Çështjet Gjinore të vitit 2005.

Ideja dhe nevoja për një studim të këtillë ka dalur nga vendimi i Qeverisë së Kosovës nga viti 2005 për zbatimin e një shkurtime për 10% të personelit të shërbimit civil gjatë një periudhe dyvjeçare (me një shkallë vjetore prej 5 %). Shumë organizata të shoqërisë civile i apostrofuhan këto shkurtime për ndikimin e tyre negativ në pozitën e grave duke e theksuar sidomos ndikimin e këtyre lëvizjeve në sektorin e arsimit. Nëse këto pretendime të këtyre organizatave dëshmohen të kenë qenë të vërteta, atëherë në bazë të Ligjit të Kosovës për Barazinë Gjinore (LBGJ) të dekretuar në vitin 2004, veprimet e këtilla dhe largimet rezultuese nga vendet e punës do të ishin të paligjshme. Këto do të ishin edhe në kundërshtim të drejtëpërdrejtë për Planin Kombëtar të Veprimit për Barazinë Gjinore i miratuar në vitin 2005 nga ana e Qeverisë së Kosovës me përkrahje të konsiderueshme nga ana e organizatave të shoqërisë civile.

Ky studim bëhet edhe më i rëndësishëm pasi që në vitet në vijim mund të priten edhe shkurtime të tjera të vendeve të punës në shërbimin civil. Për këtë arsye, mendohet që studimi do të rrisë vetëdijen e shoqërisë civile e të Qeverisë për pasojat e veprimeve të tyre nga e kaluara dhe, sipas të gjitha gjasave, do të parandalonte skenarë dhe procese të ngjashme në të ardhmen. Pasi që paraqet një analizë kritike të procesit të gjithëmbarshtëm të shkurtimeve të vendeve të punës, ky studim mund të shërbejë edhe për identifikimin e momenteve kyçe kritike në të kaluarën, lëshimet e mundshme dhe të japë një shembull për atë se çka nuk duhet bërë në të ardhmen.



## 2. OBJEKTIVAT DHE METODOLOGJIA

### 2.1 Arsyeshmëria dhe objektivat

Objektivë e këtij hulumtimi ka qenë që të analizojë implikimet dhe pasojat e shkurtimeve të vendeve të punës në shërbimin civil gjatë periudhës së viteve 2006-2008 dhe të mënyrës që këto shkurtime janë shprehur në jetën dhe në pozitën e grave. Qëllimi kryesor është që të konstatohet nëse këto shkurtime janë duke i dëmtuar së tepërmi gratë në përgjithësi dhe në sektorin e arsimit, në veçanti.

Pasi që në Kosovë mungon menaxhimi afatgjatë i çështjeve dhe rregullimeve të punësimit, është krejtësisht reale që në të ardhmen të priten shkurtime të reja të vendeve të punës në shërbimin civil të Kosovës. Rrjedhimisht, konstatimet dhe mësimet e nxjerra nga ky studim mëtojnë të vetëdijesojnë Qeverinë e Kosovës dhe institucionet financiare lidhur me pasojat negative të zbatimit të shkurtimeve të vendeve të punës pa planifikim të duhur. Ky studim ofron një platformë për DFID-in në bashkëpunimin e tyre me Qeverinë dhe me donatorë të tjerë të angazhuar në çështjet gjinore. Ky po ashtu duhet t'i ndihmojë Qeverisë së Kosovës që të jetë plotësisht e gatshme për zbatimin sa më të plotë të kërkesave të institucioneve ndërkombëtare.

## 2.2 Metodologjia

Për të realizuar objektivat e mësim-përme, QKSGJ-ja ka zbatuar përdorur një qasje të kombinuar hulumtimesh primare e sekondare të të dhënave me një sërë instrumentesh hulumtuese të gjitha të kryera në katër faza (kryesisht një instrument për një fazë). Në vijim do t'i përshkruajmë më në hollësi këto instrumente dhe këto faza përkatëse.

1. Komunikimi me ekspertët. Kjo ishte faza e parë implementuese e zbatuar menjëherë në fillim të hulumtimit. QKSGJ-ja ka ndërmarrë një takim me palët e përfshira në procesin e shkurtimeve të vendeve të punës me qëllim të diskutimit si të kontekstit më të gjerë, ashtu edhe të aspekteve specifike të kësaj çështje. Informatat e dorës së parë të fituara nga ky takim, ku morën pjesë përfaqësuesit e Ministrisë së Shërbimeve Publike dhe ekspertët ligjorë, ishin jashtëzakonisht të rëndësishme për planifikimin e fazave të mëpastajme të hulumtimit.
2. Puna studimore. Gjatë fazës së dytë të hulumtimit është bërë rishikimi dhe studimi i themeltë i të gjitha dokumenteve relevante që ishin në dispozicion të ekipit, ndërkaq informatat e mbledhura janë shqyrtuar dhe sistemuar për nga rëndësia për studimin si dhe për nga besueshmëria e burimit të informatës. Në këtë segment të hulumtimit, QKSGJ-ja i ka rishikuar ligjet dhe mekanizmat ekzistues që kanë të bëjnë me çështjen, si për shembull, Kushtetuta e Kosovës, Plani Kombëtar i Veprimit për Arritjen e Barazisë Gjinore, Ligji për Barazinë Gjinore, Ligji i Punës, Kontrata e Përgjithshme Kolektive e Kosovës, Rregullorja për Shërbimin Civil në Kosovë, Kodi Penal, dhe Ligji Kundër Diskriminimit.

3. Intervistat me personat kyç si burime të informatave. Kjo fazë është përdorur për zbatimin e instrumentit të tretë hulamtues që kemi aplikuar në këtë studim. Janë zhvilluar gjithsej 20 intervista me personat kyç për nga rëndësia e tyre për këtë studim. Format i intervistave ndërtohej nga pyetësorë të strukturuar me përgjigje me alternativa (pyetje të mbyllura). Të intervistuarit janë përzgjedhur në bazë të nivelit të postit të tyre në ato institucione dhe rëndësisë së tyre përkitazi me procesin e shkurtimit të vendeve të punës.
4. Diskutimet në grupe fokusi. Për të marrë informata edhe nga personat të cilëve u ishte ndërprerë marrëdhënia e punës si rezultat i këtij shkurtimi të vendeve të punës, QKSGJ-ja ka organizuar një diskutim në grup fokusi me një mostër të përzgjedhur të përfaqësuesve të këtij grupi. Mostra e pjesëmarrësve në DGF ishte nxjerrë nga lista e siguruar nga Ministria e Shërbimeve Publike.





## 3. KONSTATIMET

### 3.1 Shërbimi Civil i Kosovës para dhe pas shkurtimeve të vendeve të punës

#### 3.1.1 Korniza ligjore për rregullimin e shërbimit civil të Kosovës

Shërbimi civil i Kosovës është i rregulluar me disa akte ligjore e nënligjore. Dokumenti i parë ligjor që ka rregulluar shërbimin civil të Kosovës është Rregullorja e UNMIK-ut 2001/36 e shpallur në dhjetor të vitit 2001. Kjo rregullore përcakton të gjitha përkufizimet dhe rregullat për funksionimin e administratës civile të Kosovës. Pas kësaj rregulloreje kanë pasuar disa akte nënligjore, si udhëzime dhe urdhëresa administrative. Në vitin 2005, Kuvendi i Kosovës ka miratuar ligjin për procedurat administrative, i cili përcakton procedurat për zgjidhjen e kontesteve administrative, si dhe të drejtat dhe obligimet a administratës dhe të shërbyesve civil. Ligji megjithatë nuk ishte shpallur zyrtarisht nga ana e Përfaqësuesit Special të Sekretarit të Përgjithshëm (PSSP) deri në maj të vitit 2006. Dokumente të tjera ligjore që rregullojnë sjelljen dhe veprimtarinë e shërbimit civil përfshijnë:

- Udhëzimin Administrativ JIAS/PS/SI/2000/2, për Rrethanat dhe Kushtet e Punësimit të Zyrarëve Publikë;
- Udhëzimin Administrativ Nr. 3, për të Ardhu-

rat e Zyrtarëve të Shërbimit Civil të Kosovës nga Buxheti i Konsoliduar i Kosovës të cilët janë të angazhuar në më shumë se një punë;

- Udhëzimi Administrativ Nr. 2004/7 për pagesat për persona individualë;
- Rregullat Financiare dhe Udhëzimet për Thesarin Nr. 02;
- Udhëzimi Administrativ Nr. 2005/3 që plotëson Udhëzimi Administrativ Nr. 7/2004 për të Ardhurat e Personelit Politik në Komuna;
- Udhëzimi Administrativ Nr. 2005/09 për Pagesat e të Punësuarve me Kontrata;
- Udhëzimi Administrativ Nr. 08/2006 për Masat për Shtimin e Efikasitetit në Administratën Publike;
- Udhëzimi Administrativ Nr. 05/2007 që rregullon dhe përcakton Procedurat për Kompensim Financiar për Pushimin e Lehonisë në Shërbimin Civil të Kosovës;
- Udhëzimi Administrativ Nr. 2006/07 për Pagesat për Personat Individualë;
- Udhëzimi Administrativ Nr. MSHP 2006/12 për Masat për Ngrirjen e Punësimit të Shërbyesve Civilë në Administratën Publike;
- Udhëzimi Administrativ Nr. 12/2007 për Unifikimin e të Ardhurave/Përfitimeve të Kryetarëve dhe Anëtarëve të Këshillave ose Komisioneve Këshilldhënëse të thmeluara nga IPVQ-të e Kosovës;
- Udhëzimi Administrativ Nr. 02/2008 për Përcaktimin e Pagesave për të Emëruarit Politikë; dhe

- Të gjitha vendimet e Qeverisë së Kosovës lidhur me përfitimet dhe kompensimet e të punësuarve në administratën publike.

Hulumtimi jonë ka treguar se të gjitha këto akte ligjore dhe nënligjore janë shkelur në së paku një rast gjatë procesit të pakësimit të numrit të administratës civile. Dëshmitë që e mbështesin këtë pretendim përfshijnë raportet e Institucionit të Ombudspersonit, dëshmitë e shërbyesve civilë që kanë humbur punën gjatë këtij procesi, e madje edhe intervistat e kryera me personat kyç si burim i informatave. Përderisa shkeljet e ligjit mund të mos kenë qenë të qëllimshme dhe mund të jenë shkaktuar nga mosnjohja e ligjit ose nga mungesa e udhëzimeve nga ana e udhëheqësve të lartë përkitazi me mënyrën e administrimit të shkurtimeve, megjithatë mbetet e vërtetë e pamohueshme se procesi është përshkruar nga shumë lëshime. I tërë procesi është përcjellur me mungesë të dukshme të transparencës nga ana e qeverisë. Po të kishte pasur një proces më transparent, mbase mund të ishin shmangur shkeljet e akteve ligjore e nënligjore që e kanë karakterizuar këtë proces.

### 3.1.2 Shërbimi civil i Kosovës

Administrata civile e Kosovës është ndërtuar gradualisht pas vendosjes së administratës së UNMIK-ut në vitin 1999 dhe pas bartjes graduale të kompetencave tek autoritetet vendore, të cilat edhe ishin përkrahur nga bashkësia ndërkombëtare në Kosovë. Që nga viti 2003 Fondi Monetar Ndërkombëtar në vazhdimësi i ka rekomanduar institucioneve të Kosovës që me vëmendje të përcjellin shpenzimet për paga e të ardhura, pasi që rritja e tepërt e administratës e pakëson aftësinë e qeverisë që të financojë investimet më së të nevojshme kapitale. Nëse analizohen me kujdes raportet periodike të FMN-së, mund të shohim se vërejtja kryesore e FMN-së përkitazi me shpenzimet e qeverisë në pagat e të ardhurat e administratës publike kishte të bënte me adminis-

tratën joefikase, me të “punësuarit fantazma” ose inekzistent, si dhe ndikimin e tyre në redukimin e aftësisë së qeverisë për të stimuluar zhvillimin ekonomik nëpërmjet të investimeve kapitale.

Kjo pjesë e raportit thirret gjerësisht në mendimet dhe sugjerimet e FMN-së pikërisht për arsye se FMN-ja ka pasur vazhdimisht ndikimin më të madh në formësimin e vendimeve të qeverisë, si dhe për shkak se vendimet e qeverisë janë arsyetuar duke iu referuar deklaratave dhe rekomandimeve të FMN-së.

Megjithëse nuk ka shifra të sakta për personelin e administratës para vitit 2004, shpesh mediat dhe raportet e tjera të publikuara lidhur me këtë çështje kanë bërë të kuptohet shpesh se shërbimi civil i Kosovës është i politizuar, joefikas dhe joprofesional. Nëse u kthehemi edhe një herë rekomandimeve të FMN-së do të shohim se me kalimin e viteve një vlerësim i këtillë mund të jetë modifikuar paksa, porse, në thelb, nuk ka ndryshuar shumë. Në rportin e qershorit të vitit 2003 FMN-ja deklaroi se “Autoritetet duhet të merren edhe me çështjen e madhësisë optimale të shërbimit civil, si dhe me sektorët në të cilët duhet bërë punësime shtesë ose zhvendosjen/rivendosjen e të punësuarve të tanishëm. Kjo duhet të dalë nga një përkufizim i qartë i rolit të qeverisë, që duhet të rrijë largë nga të kuptuarit e qeverisë si punëdhënësi i rasteve sociale”. Për më tepër, po ky dokument rekomandon se “duhet zvogëluar planin fillestar të buxhetit për rritjen e madhësisë së shërbimit civil për rreth 11,000 veta në vitin 2003; dhe (ii) të kufizohen rritjet e pagave vetëm për ato kategori që janë proporcionalisht tejet të ulëta dhe në sektorë kyç si në arsim e në shëndetësi, dhe duke e trajtuar problemin e numrit tejet të madh të personelit administrativ dhe të personelit ndihmës në po këto sektore. Rritjet e pagave duhet të jenë modeste, në mënyrë që të mbetet hapësirë për rritje të tjera të mëtejme, gjithnjë në dritë të konstatimeve të rishikimit të pagave e gradave”.

Duhet vërejtur këtu se ky rekomandim konkret i FMN-së për të pakësuar personelin administrativ në sektorët

e arsimit e të shëndetësisë nuk është zbatuar si duhet, pasi që nuk janë larguar vetëm personeli administrativ. Në këtë kontekst, duhet vërejtur po ashtu se largimi i edukatorëve të institucioneve parashkollore nga lista e pagave në disa komuna të Kosovës nuk është bërë mirë dhe nuk ka qenë në pajtim me këtë rekomandim.

Raportet pasuese të FMN-së (Aide Memoir-et) sillen rreth po këtyre pikave kritike që kanë të bëjnë me shpenzimet për pagat dhe të ardhurat. Megjithëkëtë, madhësia e administratës publike nuk është zvogëluar dukshëm. Tabela e mëposhtme tregon përbërjen e shërbimit civil në Kosovë (sipas raportimit të Departamentit të Administratës së Shërbimit Civil) në vitin 2005.

Shërbimi civil i Kosovës në vitin 2005					
Ministritë – Institucionet qendrore					
	Numri i të punësuarve	Struktura e kualifikimit			
		Arsimi i lartë	Universiteti	Shkolla e mesme	Personeli ndihmës
Gjithsej	29,915	6,388	1,059	17,907	4,561
Përqindja	100%	21.35%	3.54%	59.86%	15.25%
Komonat (shëndetësia, arsimit dhe administrata)					
Gjithsej	41,957	10,003	12,600	12,395	5,389
Përqindja	100%	23.84%	30%	29.54%	12.84%
Numri i përgjithshëm në SHCK	71,872	16,391	13,659	30,302	9,950
Përqindja e përgjithshme e të punësuarve në SHCK	100%	22.80%	19%	42.16%	13.84%

Burimi: Ministria e Shërbimeve Publike, Departamenti i Administratës së Shërbimit Civil

- Një rast tjetër i qëndrimit kritik të FMN-së përkitazi me politikat e qeverisë për shërbimin civil deklarata e shkurtit të vitit 2007 ku FMN-ja kërkon që qeveria do të duhej ta kufizonte rreptësisht punësimin në sektorin publik vetëm deri në masën që i duhet për të kryer me efektshmëri funksionet e veta. Raporti po ashtu deklaroi se “të punësuarit fantazma” duhet të hiqen nga lista e pagave; ngrirja e punësimeve të reja duhet të rivendoset dhe të zbatohet pensionimi i detyruar i atyre që kanë kaluar moshën 65 vjeçare. Megjithatë,

Raporti përfundimtar i studimit për ndikimin e shkurtimeve në shërbimin civil në jetën e femrave në Kosovë

duhet vërejtur se FMN-ja asnjëherë nuk ka sugjeruar se si do të duhej kryer ky proces, por në vend të kësaj, gjithnjë ka rekomanduar se qeveria duhet të ketë një plan për mënyrat e pakësimit të administratës.

Evoluimi dhe rritja e administratës publike të cilës iu referuam në pjesën e mësipërme dhe e cila ka qenë në qendër të të gjitha rekomandimeve të bëra nga ana e FMN-së mund të shihet edhe në tabelën vijuese, e cila tregon një një pasqyrë statistike të ofruar nga Departamenti i Administratës së Shërbimit Civil. Shifrat në këtë tabelë paraqesin një pasqyrë të inflacionit të administratës publike në periudhën 2004-2006 të ndarë sipas përkatësisë etnike dhe gjinisë.

Të dhënat për punësimin në nivelin qendror dhe vendor		2004		2005		2006	
		Numri	%	Numri	%	Numri	%
Gjithsej numri i të punësuarve		<b>56,545</b>		<b>69,395</b>		<b>69,796</b>	
<b>Struktura Etnike</b>	Shqiptarë	47,203	83.48 %	60,943	87.80 %	61,086	87.52 %
	Serbë	4,711	8.33 %	5,678	8.18 %	5,678	8.13 %
	Turq	578	1.02 %	680	1 %	725	1.04 %
	Të tjerë	1,241	2.19 %	2,177	3.13 %	2,040	2.92 %
<b>Struktura gjinore</b>	Meshkuj	34,625	61.23 %	44,700	64.41 %	43,700	62.61 %
	Femra	22,431	39.67 %	24,737	35.64 %	25,875	37.07 %

Siç mund të shihet nga tabela e mësipërme, pika kthesë ishte në vitin 2005 kur administrata u rrit për 12,845 shërbues civilë. Kur i shikojmë më me vëmendje këto të dhëna, shohim se shumica e shërbyesve të rinj civil janë meshkuj shqiptarë. Në aspektin gjinor, në vitin 2005 përfaqësimi i femrave pësoi rënie prej 39% në 35%. Megjithatë, po të vështrojmë ndryshimin në kuptimin e numrave absolut, vërejmë se në këtë kohë ka pasur një rritje të numrit të femrave në administratë, edhe pse kjo rritje nuk ka qenë proporcionale me rritjen e numrit të meshkujve.

## Administrata e shërbimit civil dhe procesi i reformave

Në përpjekjet e veta për të ndërtuar një shërbim civil profesional, Qeveria e Kosovës ka ndërmarrë një sërë aktivitete dhe disa vendime të rëndësishme. Pas vendimeve strategjike dhe hartimit të planeve të veprimit për reformimin e administratës civile, qeveria ka premtuar edhe mjete financiare për të përkrahur këtë politikë. Strategjia dhe Plani i Veprimit për Reformimin e Administratës Publike 2006-2011 ishin miratuar nga Qeveria e Kosovës në mars të vitit 2007. Në qershor të po këtij viti ishte themeluar një grup punues ndërministror dhe një mekanizëm qendror koordinues për monitorimin e implementimit të këtyre dy dokumenteve. Qeveria kishte ndarë një fond prej 6 milionë € për implementimin e planit të veprimit 2007-2009 dhe kishte themeluar grupe punuese në disa sektorë. Këto grupe punuese ende vazhdojnë të jenë funksionale.

Në nëntor të vitit 2006, ishte miratuar një udhëzim administrativ për ngritjen e efikasitetit të administratës publike. Ky udhëzim administrativ përcakton procedurat për vlerësim, transfer dhe avansim të shërbyesve civil. Në shkurt 2007, përgjegjësia për implementimin e strategjisë për ndërtimin e kapaciteteve në institucionet e përkohëshme të vetë-qeverisjes ishte bartur prej Zyrës së Kryeministrit në Ministrinë e Shërbimeve Publike. Deri në qershor 2007, MSHP-ja kishte mbaruar rishikimin e listës së pagave të të gjithë shërbyesve civilë në Kosovë.

Një nga organet më të rëndësishme për të siguruar profesionalizëm në administratën publike është Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës. Këshilli Mbikëqyrës është një trup i pavarur që këshillonte PSSP-në dhe ishte një nga mekanizmat kryesorë për sigurimin e një shërbimi civil profesional, të paanshëm dhe të përgjegjshëm. Në shkurt 2008, Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës u shndërrua në një organ autonom që i raporton

drejtëpërsëdrejti Kuvendit të Kosovës. Duhet përmendur se vetëm në vitin 2007, Këshilli Mbikëqyrës ka vendosur për 386 raste të ankesave të të punësuarve të mëparshëm të minis-trive, komunave dhe agjencive ekzekutive.

Përkitazi me institucionet e ngarkuara me zbatimin e masave dhe procedurave antidiskriminuese, Raporti i Pro-gresit i Komisionit Evropian për vitin 2007, tregon se duhet bërë më shumë për të avansuar kapacitetet e tyre adminis-trative. Në këtë kuptim, Raporti thekson në mënyrë specifike se: "Kapacitetet administrative të institucioneve kyçe për zba-timin e ligjit antidiskriminim si Zyra për Qeverisje të Mirë, gjy-qet, dhe njësitë për të drejtat e njeriut nëpër ministri, mbesin shumë të vogla".

### **3.1.3 Arsyet prapa shkurtimit të vendeve të punës**

Kah fundi i vitit 2005, një delegacion i ekspertëve të Fondit Monetar Ndërkombëtar (FMN) e vizitoi Kosovën dhe bëri një matje të shpenzimeve për shërbimin civil krahasuar me BPK, me shpenzimet për kokë banori etj. Gjatë vlerësimit të tyre ata erdhën në përfundim se numri i shërbyesve civilë krahasuar me treguesit për amtje ishte jashtë proporcionit, ose thënë ndryshe, se administrata kosovare kishte më shumë shërbyes civilë se që do të duhej të kishte. Pikërisht për këtë arsye, rekomandimi i tyre theksonte se shpenzimet për ad-ministratën publike do të duhej të pakësoheshin për 10%. Duhet vërejtur këtu se FMN-ja nuk ishte alarmuar gjithaq nga numri i shërbyesve civil, por ata brengoseshin nga shuma e buxhetit që shpenzohej për administratën publike (asokohe përafërsisht 200 milionë Euro).

Nga aspekti i veprimit praktik, rekomandimi i FMN-së për uljen e shpenzimeve të qeverisë për paga u kuptua nga Qeveria e Kosovës si rekomandim për zvogëlimin e numrit të shërbyesve civilë. Kjo shënën edhe fillimin e një sërë ve-



primesh të qeverisë për zvogëlimin e administratës civile, e cila nuk ishte një proces i detyrueshëm sipas rekomandimit të FMN-së. Mendimet e ekspertëve që u intervistuan për këtë studim ndryshojnë shumë sa i përket domosdoshmërisë për shkirtimin e vendeve të punës. Përderisa disa prej tyre konsiderojnë se rekomandimet e FMN-së nuk kanë kërkuar në mënyrë specifike që të bëheshin shkurtime të vendeve të punës në administratën publike (si për shembull Z. Shpend Ahmeti), të tjerët konsiderojnë se Udhëzimi Administrativ 2006/12 i Ministrisë së Shërbimeve Publike ishte i bazuar në rekomandimet e FMN-së.

Një aspekt tjetër që vlenë të analizohet është pyetja nëse numri i shërbyesve civilë në administratën publike ishte aso kohe më i lartë se që duhej të ishte. Lidhur me këtë, shumica e respondentëve besojnë se ka pasur nevojë për rishturimin e administratës, por jo domosdoshmërisht edhe të pakësohej edhe numri i të punësuarve. Një shembull nga Ministria e Administratës së Pushtetit Lokal mund të shërbejë për të ilustruar këtë situatë më mirë. Sipas Z. Besnik Osmani, Sekretar i Përhershëm i kësaj ministrie, në vitin 2005 kjo ministri kishte mungesë personeli, ose më konkretisht, në vend të 124 zyrtarëve të planifikuar për këtë ministri aty punonin vetëm 63 veta. Madje edhe në vitin 2008 në këtë ministri mbretëron situatë e ngjashme: përderisa organogrami i tyre parasheh 107 anëtarë të personelit, këtu për momentin punojnë vetëm 93 zyrtarë. Me fjalë të tjera, një rivendosje e shërbyesve civilë duket të ketë qenë zgjidhje më e mirë dhe e domosdoshme si reagim ndaj rekomandimit të FMN-së.

Në praktikë, me qindra shërbyes civilë i vuajtën pasojat e shkurtimeve në administratën publike, të cilat për habi mohohen nga përfaqësuesit qeveritarë. Drejtori i Departamentit të Administratës së Shërbimit Civil, Z. Shefqet Berisha, deklaroi se asnjë zyrtar nuk ka humbur vendin e punës si rezultat i rekomandimeve të FMS-së apo në bazë Udhëzimit Administrativ 2006/12. Megjithatë, diskutimet në grupin e fokusit zbuluan se kontratat e shërbyesve civilë ishin ndërprerë duke u bazuar në shkurtime buxhetore. Lidhur me këtë duhet kujtuar se, në bazë të dispozitave të tanishme ligjore,

kontratat e shërbyesve civilë mund të ndërpriten për dy arsye: nëse nuk ka buxhet për një vend të caktuar pune, ose në rast se një vend pune pushon së ekzistuari. Z. Besim Kajtazi nga Departamenti Ligjor i Ministrisë së Shërbimeve Publike shpjegon se dispozitat e këtilla ligjore kërkojnë efikasitet më të madh të administratës, pasi që i shtyjnë institucionet që të rishikojnë strukturat e veta organizative, të heqin vendet e panevojshme të punës, të shkrijnë vende të ndryshme të punës aty ku ka mundësi, e të tjera, në përputhje me objektivat e përgjithshme për rritjen e efikasitetit të administratës. Megjithatë, fitohet përshtypja se në shumë raste ky proces është shoqëruar me motive politike dhe/ose me ndikime të partive politike. Pretendimet e këtilla vërtetohen edhe në diskutimet e zhvilluara në grupet e fokusit me shërbyesit e mëparshëm civilë. Pjesëmarrësit në këto diskutime e konfirmojnë mundësinë që qeveritë e ndryshme gjatë zbatimit të ndryshimeve në strukturat administrative të ministrive të caktuara i kanë përdorur këto procese për të punësuar militantët partiakë në vendet e punës të cilat ishin liruar si rezultat i shkurtimeve të mëparshme. Këto pretendime që dalin nga disa burime (pjesëmarrësit në diskutimet në grupet e fokusit, zyrtarët e intervistuar etj) vërtetohen shumë lehtë edhe nga shifrat dhe të dhënat që kemi marrë nga burimet zyrtare.

Në përfundim, mund të thuhet me siguri se reko-mandimet e bëra nga FMN-ja mund të ishin trajtuar si duhet edhe pa pakësimin e numrit të shërbyesve civilë në nivel qendror dhe vendor, por për shkak të arsyeve të përmendura më lartë, Qeveria e Kosovës ka konstatuar se shkurtimeve të vendeve të punës janë masa më adekuate politike.

### 3.1.4 Procesi i shkurtimeve

Në vitin 2006 MPSH-ja nxori Udhëzimin Administrativ 2006/12, i cili kishte për qëllim ndërprerjen e punësimeve të reja në administratën publike. Edhe pse ky udhëzim nuk mbështetej konkretisht dhe përfundimisht në kushtet e reko-

mandimeve të FMN-së, ky prapëseprapë i respektonte po ato rekomandime. Përderisa udhëzimi administrativ nuk kishte për qëllim zvogëlimin e numrit të administratës, ai megjithatë e ngrinte punësimin e personave pas datës 19. 9. 2006 dhe obligonte Departamentin e Administratës së Shërbimit Civil që të mos përfshinte në listën e pagave njerëzit që punësoheshin pas kësaj date. I njëjti dokument, sikur edhe raporti i FMN-së, thekson se policia e Kosovës, gjyqësori, doganat dhe mësimdhënësit, së bashku me dy ministritë e themeluara në atë kohë (Ministria e Drejtësisë dhe Ministria e Punëve të Brendshme) nuk do të duhej përfshirë në masat e reja administrative.

Udhëzimi Administrativ i nxjerrë nga MSHP-ja ka dalur nga rekomandimet e FMN-së. Kjo bëhet e qartë nga fakti se vendimi ishte marrë katër muaj para mbarimit të vitit fiskal. Arsyeja e nxjerrjes së udhëzimit administrativ për shkurtimeve qëndronte në faktin se njësitë buxhetore në Kosovë më herët e kishin shkelur tashmë planin e punësimeve. Z. Hajdin Ramadani sqaron se udhëzimi administrativ kishte qenë i vlefshëm vetëm për katër muaj derisa ishte miratuar ligji që rregullonte numrin e të punësuarve në secilin institucion.

Sipas disa intervistave të kryera me personat kryesorë për informim lidhur me këtë çështje, mund të përfundojmë se qëllim kryesor i qeverisë nuk ishte ulja e shpenzimeve buxhetore për pagat, por realizimi në parim i kërkesave të përfshira në rekomandimet e FMN-së. Ka shumë raste kur numri i personelit është pakësuar dhe kur shërbimet janë dhënë për implementim organizatave jashtë njërive buxhetore, e që në të vërtetë i kanë shkaktuar buxhetit të Kosovës shpenzime më të mëdha për të njëjtat punë se sa para shkurtimeve. Rojet e sigurimit dhe sigurimi fizik i ndërtesave janë shembuj që përmenden nga Ushtruesi i Detyrës së Ombudspersonit të Kosovës, Z. Hilmi Jashari. Ai thotëse vërejtjet e veta i ka paraqitur në Kuvendin e Kosovës, për të shtuar se ato nuk ishin marrë parasysh.

Z. Shpend Ameti nga Instituti GAP konsideron se rekomandimet e FMN-së nuk ishin të sakta pasi që ishin bazuar

në tregues të gabueshëm dhe, rrjedhimisht, edhe nuk duhej të ishin respektuar pa një analizë të mirëfilltë të gjendjes. Z. Ahmeti thotë se shifrat për të cilat FMN-ja besonte se janë të sakta, si për shembull BPK dhe parametra të tjerë ekonomikë, ishin vërtetuar më vonë të kishin qenë të gabueshme. Rrjedhimisht, edhe supozimi se kostoja prej 200 milionë eurosh kishte qenë tepër e lartë në krahasim me BPK-në kishte qenë po ashtu e gabuar. Kjo është edhe arsyeja pse Z. Ahmeti insiston që qeveria duhej të kishte kryer një analizë të veten para se të ndërmerre çfarëdo veprimi.

Në kundërshtim me pretendimet e shumicës së respondentëve të intervistuar, Z. Shefqet Berisha, Drejtor i Departamentit të Administratës së Shërbimit Civil insiston se asnjë shërbyes civil nuk e ka humbur punën e vet/saj si rezultat i rekomandimeve të FMN-së apo i udhëzimit administrativ 2006/12. Kjo pikëpamje mund të mohohet lehtë nga realiteti në institucione, kur dihet se shumica e kontratave janë ndërprerë për shak të ndërprerjes së financave për ato vende të punës. Kjo informatë konfirmohet edhe nga pjesëmarrësit në diskutimet në grupet e fokusit.

Një dimension tjetër në këtë çështje dhe në procesin e shkurtimeve të vendeve të punës trajtohet edhe nga Raporti i Progresit i Komisionit Evropian për Kosovën, në të cilin theksohet se shërbyesit civilë vazhdojnë të vuajnë pasojat e ndërhyrjeve nga partitë politike, korrupsioni dhe nepotizmi. Pos çështjeve të tjera ky raport tërheq vëmendjen se Këshilli për Emërime të Larta Publike nuk funksionon si duhet.

Kur të gjitha këto të bashkohen me mungesën e transparencës që e shoqëroi tërë këtë proces, atëherë mund të konkludohet se procesi vërtetë është përcjellur me lëshime të rëndësishme dhe se shumica e problemeve kanë ndodhur në nivelin operacional ose, thënë ndryshe, gjatë procesit të implementimit. Përkritazi me ankesat zyrtare që kishin bërë ish-shërbyesit civilë, Znj. Mimoza Kusari-Lila, Drejtoreshë e Odës Ekonomike Amerikane, konsideron se sistemi gjyqësor në Kosovë është një nga pikat më të dobëta të tërë sektorëve në Kosovë. Për këtë arsye, Znj. Kusari-Lila beson se shumica

e shërbyesve civilë që kishin humbur vendet e veta të punës kishin përdorur metoda alternative për anulimin e këtyre vendimeve (si për shembull, lidhjet me njerëz me ndikim, zgjidhjen jozyrtare të rasteve etj), duke parë gjyqet në Kosovë vetëm si mjet i fundit për zgjidhje të kontesteve.

Kur të analizohet çështje nga perspektiva gjinore, shohim se ankesat e dorëzuara nga femrat përbënin rreth 25% ndërsa 75% të ankesave të tjera ishin dorëzuar nga meshkujt. Kjo megjithatë nuk do të thotë se ndaj meshkujve është bërë më shumë padrejtësi. Në të vërtetë, kjo do të thotë se femrat janë dorëzuar më lehtë. Për të ilustruar më mirë këtë gjendje, më poshtë po paraqesim statistikën e shkurtimit të vendeve të punës në MPMS.

**Gjithsej: 97**

**Femra: 25**

**Meshkuj: 72**

Vendi i punës	Qendra	Gjinia	
		M	F
Roje	DAP/QAP	16	
Menaxher	Qendrat për aftësim profesional		1
Asistent	Qendrat për aftësim profesional		2
Roje	Dept. i administratës pensionale	5	
Asistent	Spektori i shërbimeve sociale	1	
Asistent	Qendra për punë sociale	16	11
Punëtor administrativ	Department i Punës QRP	7	11
Koordinator	QRP	4	
Roje	QRP	23	
<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>25</b>

Numri i ankesave në Komisionin për Ankesa në MPMS:

Gjithsej: 40, M – 19, F – 21

Përderisa këta numra tregojnë se punën e kanë humbur më shumë meshkuj se sa femra në MPMS, megjithatë, po t'i analizojmë në krahasim me numrin e përgjithshëm të femrave në këtë ministri, e kuptojmë lehtë se femrat dhe meshkujt i kanë humbur vendet e punës në mënyrë proporcionale dhe pa dallim në bazë gjinore.

### 3.1.5 Perspektiva gjinore e shkurtimeve

Përfaqësimi gjinor ka qenë një nga brengat kryesore të aktivisteve për të drejtat e grave dhe të organizatave të tjera që kanë tërhequr vëmendjen lidhur me pasojat e shkurtimeve administrative ndaj kësaj kategorie të qytetarëve. Përderisa ende nuk ka dëshmi të qarta përkitazi me ndikimin e shkurtimeve në pozitën e femrave, megjithatë ka tregues të shumtë që na bëjnë të besojmë që ky proces të ketë lënë pasojat të mëdha në përfaqësimin e femrave në administratën publike. Pikë fillestare për të analizuar këtë çështje nga perspektiva gjinore duhet të jetë përfaqësimi relativ dhe absolut (për nga numri dhe përqindja) e femrave në administratën civile. Tabelat e mëposhtme paraqesin numrin e femrave në administratë në vitet 2005-2008, si dhe përqindjen e tyre në numrin e përgjithshëm të të punësuarve në administratën civile të Kosovës.

2005	Numri i të punësuarve	Struktura gjinore	
		M	F
<b>Ministritë - Institucionet qendrore</b>			
Gjithsej	29915	21897	8018
Përqindja	100%	73%	26.80%
<b>Komunat (administrata, arsimit dhe shëndetësia)</b>			
Gjithsej	41957	22917	18885
Përqindja	100%	54.62%	45%
<b>Gjithsje të punësuar në SHCK</b>	71872	44814	26903
<b>Përqindjet në SHCK</b>	100%	62.35%	37.43%

**Shënim:** Komuna e Mitrovicës nuk i ka dorëzuar informatat për strukturën gjinore për 156 shërbyesit civilë të etnisë serbe.

Ministritë - Institucionet qendrore					
2006	Numri i të punësuarve	Struktura gjinore 2006			
		M	F	% F	
Gjithsej	29308	19470	9838	33.57%	
%		66.43%	33.57%		
Niveli vendor					
2006	Gjithsjet të punësuar	Struktura gjinore 2006			Pa të dhëna gjinore
		M	F	% F	
Administratë	6096	4635	1461	23.96%	
Arsim	28547	18146	10096	35.36%	
Shëndetësi	6254	2583	3681	58.85%	300
<b>GJITHSEJ</b>	<b>40897</b>	25364	15238		
(%)		62.01%	37.25%		
Institucionet e SHCK					
	Numri i përgjithshëm	Struktura gjinore 2006			
		M	F	% F	
Niveli qendror	29308	19470	9838	33.57%	
Niveli vendor	40897	25364	15238	37.25%	
<b>GJITHSEJ</b>	<b>70205</b>	44834	25076		
(%)		63.86%	35.71%		

Niveli qendror – ministritë					
2007	Numri i përgjithshëm	Struktura gjinore 2007			
		M	F	% F	
<b>GJITHSEJ</b>	31475	22820	8655	27.49%	
(%)		72.50%	27.49%		
Niveli vendor					
	Numri i përgjithshëm	Struktura gjinore 2007			Pa të dhëna gjinore
		M	F	% F	
Administrata	5731	4231	1261	22.00%	239
Arsim	29360	17573	10943	37.27%	844
Shëndetësi	5791	2091	3700	63.89%	0
<b>GJITHSEJ</b>	<b>40882</b>	23895	15904		1083
(%)		58.44%	38.90%		2.64%

Raporti përfundimtar i studimit për ndikimin e shkurtimeve në shërbimin civil në jetën e femrave në Kosovë

Institucionet e SHCK-së				
	Numri i përgjithshëm	Struktura gjinore 2007		
		M	F	% F
				Pa të dhëna gjinore
<b>Niveli qendror</b>	31475	22820	8655	27.49%
<b>Niveli vendor</b>	40882	23895	15904	38.90%
<b>GJITHSEJ</b>	72357	46715	24559	
(%)		64.56%	33.94%	1.49%

Niveli qendror — ministritë				
2008	Numri i përgjithshëm	Struktura gjinore		
		M	F	Pa të dhëna gjinore
<b>GJITHSEJ</b>	31815	22836	8979	0
(%)		71.77%	28.22%	0.00%

Komunat				
	Numri i përgjithshëm	Struktura gjinore		
		M	F	Pa të dhëna gjinore
<b>Administrata</b>	5264	3886	1168	210
<b>Arsimi</b>	29955	17950	11008	997
<b>Shëndetësia</b>	5703	2110	3593	0
<b>GJITHSEJ</b>	40922	23946	15769	1207
(%)		58.51%	38.53%	2.94%

Institucione t e SHCK				
	Numri i përgjithshëm	Struktura gjinore		
		M	F	Pa të dhëna gjinore
<b>Niveli qendror</b>	31815	22836	8979	0
<b>Komunat</b>	40922	23946	15769	1207
<b>GJITHSEJ</b>	72737	46782	24748	1207
(%)		64.31%	34.02%	1.64%

Tabelat e mësipërme tregojnë qartë se numri i femrave në administratë publike nuk ka qenë proporcional me atë të meshkujve. Shkurtime të vendeve të punës janë përqendruar në nivelin e administratës lokale, ku ka qenë edhe numri më i madh i femrave dhe, rrjedhimisht, vetëm gjatë periudhës 2005-2006, numri i femrave të punësuar në komuna ka rënë prej 18,885 në 15,238 femra shërbyese civile. Kjo rënie kaq e madhe nuk do të thotë të jetë shkak-



tuar vetëm nga shkurtimet e vendeve të punës, sepse disa prej tyre mund të kenë humbur punën si pasojë e mbylljes së disa qendrave parashkollore, ndërsa një numër tjetër mund të kenë qenë të detyruara të lënë punën për t'u kujdesur për fëmijët e vet. Nga pikëvështrimi gjinor, ky veprim mund të ketë kufizuar aftësinë e nënave të punësuar, ose e ka rritur edhe më tej presionin mbi to duke i sjellur në situatë që ose ta lënë punën, ose i ka rritur shpenzimet e përkujdesjes për fëmijët duke qenë të detyruara që të dërgojnë fëmijët në institucione private parashkollore.

Si duket, në vitin 2007 kjo çështje është trajtuar më seriozisht kur ishte rritur ndjeshëm numri i femrave në administratën vendore. Megjithëkëtë, numri i femrave të punësuar në nivelin e administratës civile (në minsitri) përjetuan një rënie prej 9,838 ose 33% në vitin 2006, në 8,655 ose 27% në vitin 2007. Kjo rënie e dukshme e punësimit të femrave në administratën publike me siguri i ka kontribuar shumë përkeqësimit të situatës të gjithëmbarshme të grave në Kosovë, pasi që administrata publike është një nga punëdhënësit më të mëdhenj të grave. Pasi që pjesëmarrja e grave në sektorin privat është dukshëm më i ulët se sa në administratën publike, çdo shkurtim në administratë pashmangshëm sjellë në përkeqësimin e pozitës së grave përkitazi me pozitën e tyre socialekonomike.

Në vitin 2008, situata e grave në nivel të administratës vendore vazhdoi të përkeqësohej, edhe pse me një ritëm më të ngadalshëm. Përqindja e grave të punësuar në vitin 2008 ka rënë prej 38.90% në 38.54% të numrit të përgjithshëm të të punësuarve në nivel vendor. Përkundër administratës vendore, pjesëmarrja e femrave në administratën qendrore është rritur. Edhe pse kjo rritje është një shumë modeste si për nga vlera relative, ashtu edhe sipas asaj absolute, preapëseprapë mund të shihet si zhvillim pozitiv përkitazi me përfaqësimin e barabartë gjinor.

Po të analizohet sipas nivelit të administratës ku punojnë gratë, mund të vërehet se gratë janë më mirë të përfaqësuar në nivelet e ulëta të qeverisjes, ndërsa postet e lar-

ta menaxhuese janë të rezervuara për meshkujt. Kjo çështje shkakton brengosje sepse mungesa e grave në pozitat e larta udhëheqëse në nivel qendror dhe vendor mund të kuptohet si paaftësi e tyre për të kryer detyra më të paguara. Tabela në vijim na ndihmon për të fituar një pasqyrë më të qartë për këtë përfaqësim të ulët të femrave në nivelet e larta të administratës në nivelin qendror dhe vendor për periudhën 2006-2007.

Komunat 2006, pozitat menaxheriale.			
	Gjithsej	Struktura gjinore	
		M	F
Kryeshef	28	27	1
Zv.kryeshef	0	0	0
Drejtor i drejtorisë	280	258	22
Zëvendësdrejtor i drejtorisë	24	21	3
Shef sektori	346	306	40
Shef shërbimi	80	70	10
Shef i zyrës	26	23	3
Menaxher	18	15	3

Ministritë 2006, pozitat menaxheriale			
	Gjithsej	Struktura gjinore	
		M	F
Sekretar i përhershëm	16	15	1
Kryeshef	11	10	1
Drejtor departamenti	106	92	14
Zv.dr.departamenti	39	32	7
Udhëheqës sektori	220	165	55
Shef i njësisë	323	260	63
Menaxher	15	10	5

**Shënim:** Komunat e Zubin Potokut dhe Zvecanit nuk i kanë dorëzuar pasqyrën gjinore për postet menaxheriale të shërbimit civil në vitin 2006.

Komunat 2007, postet menaxheriale:			
	Gjithsej	Struktura gjinore	
		M	F
Kryeshef	27	25	2
Zv.kryeshef	2		2
Drejtor i drejtorisë	296	262	34
Zv.dr. i drejtorisë	19	15	4
Shef sektori	342	306	36
Shef shërbimi	93	79	14
Shef i zyrës	97	76	21
Menaxher	27	23	4

Ministritë 2007, postet menaxheriale			
	Gjithsej	Struktura gjinore	
		M	F
Sekretar i përhershëm	18	16	2
Kryeshef	23	22	1
Drejtor departamenti	150	133	17
Zv.dr.departamenti	47	35	12
Udhëheqës sektori	299	235	64
Shef i njësisë	410	292	118
Menaxher	16	9	7

Shënim: Komunat e Zubin Potokut dhe Zvecanit nuk i kanë dorëzuar pasqyrën gjinore për postet menaxheriale të shërbimit civil në vitin 2007.

Siç mund të shihet nga tabelat e mësipërme, gratë janë dukshëm më pak të përfaqësuara në postet menaxheriale të administratës si në nivel qendror ashtu edhe në nivel vendor. Përderisa në nivelin vendor në vitin 2007 femrat kishin 117 pozita në administratën më të lartë, në nivelin qendror ato mbanin 221 poste të këtilla. Në të njëjtën kohë, kolegët e tyre meshkuj për të njëjtën periudhë mbanin 786 poste në nivelin vendor dhe 742 poste në nivelin qendror. Kjo informatë tregon se meshkujt përfaqësoheshin gjashtë herë më shumë se femrat në postet më të larta të administratës. Barazia gjinore në Kosovë ka qenë dhe mbetet edhe sot një çështje brengosëse në Kosovë. Prania e femrave në nivelin vendor dhe qendror është rezultat i kuotës së detyrueshme dhe jo rezultat i praktikave në punë. Sipas Mimoza Kusari Lilës

nga Oda Ekonomike Amerikane, teorikisht femrat inkurajohen të konkurrojnë për të gjitha vendet e shpallura të punës, mirëpo një gjë e tillë rrallë ka efekt në praktikë. Për fat të keq, është bërë pothuajse e zakonshme që shumica e vendeve të shpallura të punës të përcaktojnë paraprakisht gjininë e konkurruesit, duke iu referuar punëve administrative si punë femrash, ndërsa atyre të nivelit menaxherial si punë meshkujsh. Rrjedhimisht, shkurtime të qeverisë janë reflektuar më shumë ndaj femrave se sa ndaj meshkujve, në rend të parë për shkak të pranisë së femrave në sektorët administrativë.

### 3.2 Çështje brengosëse

Nga diskutimet e mësipërme dhe nga konstatimet e hulumtimit dalin disa aspekte brengosëse që vlejnjë të përmenden përkitazi me përfaqësimin e barabartë të meshkujve e të femrave në administratën civile të Kosovës. Së pari, përfaqësimi i femrave në poste vendim-marrëse mbetet i vogël përkundër niveleve të ndryshme të infrastrukturës qeveritare, mekanizmave ligjorë dhe masave konkrete si Komisioni për Çështje Gjinore në Kuvendin e Kosovës, Zyra Këshilldhënëse për Qeverisje të Mirë, të Drejtat e Njeriut, Mundësitë e Barabarta dhe Çështjet Gjinore brenda Zyrës së Kryeministrit, miratimit të Rregullores 2003/13 për dhunën në familje, hartimit të ligjit antidiskriminim dhe rregullores kundër trafikimit, integritetit të Konventës për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit kundër Grave (CEDAW) në Kornizën Kushtetuese etj.; vendime kyçe, si për shembull shkurtime të vendeve të punës, të cilat sado qëllimmira që të jenë, merren pa asnjë strategji të qartë për të ardhmen. Mimoza Kusari Lila, nga Oda Ekonomike Amerikane, beson se sikur të ekzistonte qoftë edhe gatishmëria më e vogël për bashkëpunim ndërmjet qeverisë dhe sektorit privat, atëherë personat që janë dëmtuar nga procesi i shkurtimeve, me pak trajnime, do të mund të ishin angazhuar për të shërbyer në sektorin privat. Deri në një masë të madhe, këtë mendim e përkrahin shumica e të intervistuarve, duke shtuar se shkurtime duhet të shoqërohen me programe plotësuese sociale, varësisht nga grup-

mosha që ka pësuar më së shumti. Për më tepër, kishte një brengosje të përgjithshme se shkurtime të tilla mund të mos kenë ndihmuar që të zvogëlohen shpenzimet; Hilmi Jashari, Ushtrues Detyre i Ombudspersonit deklaroi se shpenzimet e sigurisë në institucionin e tij janë rritur si rezultat i shkurtimeve, pasi që atyre u është dashur që të zëvendësojnë personelin e sigurimit me një kompani private të kontraktuar për këtë qëllim. Lë përshtypje e dhëna se shumica e personave që janë goditur nga shkurtime nuk janë ankuar fare ndaj një vendimi të tillë, që do të thotë se ose ata nuk i posedojnë informatat e duhura për të bërë një gjë të tillë ose sipas të gjitha gjasave, siç sugjerojnë të intervistuarit, ata nuk kanë besim në sistemin gjyqësor.

### 3.2.1 DFID-i

DFID-i duhet të angazhohet edhe më tutje në promovimin e përfaqësimit e barabartë të femrave dhe të meshkujve në administratën civile të Kosovës dhe të marrë masa konkrete që të sigurohen që rishikimi funksional, i cili po zhvillohet momentalisht nëpër institucionet e nivelit qendror, të mos prodhojë efekte negative për femrat. Për më tepër, DFID duhet të monitorojë dhe të këshillojë qeverinë lidhur me çështjet që kanë të bëjnë me gjinitë dhe t'ua rikujtojë autoriteteve lëshimet dhe gabimet e bëra (e që janë konstatuar edhe në këtë raport) lidhur me formatimin dhe riformatimin e administratës civile.

Do të duhej që të gjithë faktorët dhe agjencitë relevante të angazhohen në tërë procesin e përfaqësimit të barabartë, në implementimin e duhur të infrastrukturës ligjore, në harmonizimin e qëndrimeve lidhur me këtë çështje, si dhe të bashkëpunojnë me FMN-në përkitazi me efektet e shkurtimeve administrative ndaj pozitës së femrave dhe ndaj balancit gjinor në administratën publike.

### 3.2.2 Qeveria e Kosovës

Me veprimet dhe shkurtime të fundit në administratën civile, Qeveria e Kosovës, në më shumë se një rast, i ka shkelur ligjet dhe aktet e veta nënligjore dhe, rrjedhimisht, ka shkaktuar përkeqësim të pozitës së femrave në shoqëri. Nëse Kosova synon të bëhet vend i mundësive të barabarta për meshkuj dhe femra, atëherë duhet të ndërmerren masa konkrete për të lehtësuar punësimin e femrave në administratën publike në përgjithësi dhe në poste të larta udhëheqëse, në veçanti. Për më tepër, qeveria duhet të promovojë e ta zbatojë më mirë Ligjin për Barazinë Gjinore dhe konventen CEDAW, si dhe të ndërmarrë masa konkrete për përmirësimin e pozitës së femrave në shoqëri.

Qeveria e Kosovës e ka shpallur vitin 2007 si vit të shanseve të barabarta në administratën publike. Për këtë qëllim, Ministria e Shërbimeve Publike, e ka miratuar Udhëzimin Administrativ për Masat për Arritjen e Barazisë Gjinore në Institucionet e Administratës Publike. Ky udhëzim parasheh që në kushte të barabarta konkurruese, femrat do të duhej të gëzonin përparësi për punësimin në përgjithësi dhe për marrjen e posteve udhëheqëse. Për më tepër, Qeveria ka vendosur që gjatë zbatimit të rekomandimeve të Fondit Monetar Ndërkombëtar të jenë veçanërisht të kujdesshëm që mos të goditen vendet e punës që kryhen nga femrat. Megjithatë, të gjitha këto deklarata dhe akte provizore të qeverisë dhe të ministrive e institucioneve specifike në kuadër të qeverisë janë vërtetuar të kenë qenë retorikë e thjeshtë, pasi që në praktikë gratë kanë pësuar shumë nga shkurtime në administratën publike. Qeveria e Kosovës duhet të kuptojë se është mëse e rëndësishme që të përmbushen premtimet dhe të zbatohen vendimet dhe ligjet përkatëse, sepse përndryshe do të bjerë besimi i opinionit ndaj saj.

Pos kësaj, procesi i rishikimit të numrit të personelit të administratës ka qenë jotransparent dhe nga shumë është parë si një çështje kryekëput e qeverisë. Një gjë e tillë nuk duhet të shndërrohet në shprehi, pasi që procese të tilla më pak a më shumë drejtëpërsëdrejti i godasin qytetarët e

shumtë dhe grupet e interesit dhe, rrjedhimisht, para se të merret çfarëdo vendimi, qeveria duhet të bëjë konsultime të gjera dhe gjithëpërfshirëse me palët relevante. Pos kësaj, para çfarëdo vendimi për ristrukturim, rishikim të madhësisë ose për rifORMATIM të administratës, duhet të analizojë me kujdes implikimet e vendimeve të veta dhe t'i rreket planifikimit intensiv me qëllim të zvogëlimit të efekteve negative të politikave të veta.

### 3.2.3 Shërbyesit civilë

Prej statistikave zyrtare të mbledhura nga burime të ndryshme mund të mësohet se një numër i madh i shërbyesve civilë nuk janë ankuar fare ndaj vendimeve të cilat i kanë lënë ata pa punë. Kjo nënkupton se ata nuk i kanë ushtruar të drejtat e veta të parapara në Ligjin për Procedurën Civile dhe e kanë lëshuar rastin që të kthehen në vendet e veta të punës. Për hirë të të drejtës, të gjithë shërbyesit civilë të cilëve u janë ndërprerë kontratat ose nuk u janë vazhduar ato pa ndonjë arsye duhet të ankohen tek autoritetet kompetente për të kthyer vendin e vet të punës.

### 3.2.4 Shoqëria civile dhe bashkëpunimi rajonal

Megjithëse i tërë procesi i shkurtimeve të vendeve të punës karakterizohet nga lëshime të shumta e të rënda dhe se, siç thuhet nga shumica e të intervistuarve, qeveria është përgjegjëse për një proces të tillë të paplanifikuar, jotransparent dhe të implementuar në mënyrë joadekuate, megjithatë nuk mund të mos vërehet edhe prania e vogël dhe roli tejet i parëndësishëm i shoqërisë civile në tërë këtë proces. Kësisoj, i tërë procesi i shkurtimeve të vendeve të punës në administratë ka kaluar pothuajse në heshtje dhe pa asnjë reagim nga

ana e shoqërisë civile. Në këtë kuptim, shoqëria civile nuk e ka kryer detyrën e vet kryesore - rolin e kujdestarit ndaj veprimeve të qeverisë. Rrjedhimisht, në njërën anë, gratë aktiviste dhe organizatat që veprojnë në fushën e të drejtave të njeriut duhet të jenë shumë më aktive në të ardhmen përkitazi me procese të tilla (pasi që është e drejtë e tyre që të kërkojnë më shumë transparencë dhe përgjegjshmëri nga ana e qeverisë) dhe, në anën tjetër, zhvillimet e ardhshme në procesin e shkurtimeve të vendeve të punës duhet të ngriten mbi bashkëpunimin dhe përfshirjen e përbashkët të qeverisë, të sektorit privat dhe të shoqërisë civile. Një angazhim i tillë do të ndihmonte në ngritjen e vetëdijes dhe shtimin e mundësive për projekte të përbashkëta për ndërtimin e kapaciteteve ose rikualifikimin e atyre që pësojnë nga shkurtime, në mënyrë që eventualisht t'u lehtësohet integrimi në sektorë të tjerë pos sektorit të administratës publike. Pos kësaj, për shkak të përvojave të ngjashme, mbase do të ishte e dobishme të organizoheshin ngjarje për shkëmbimin e përvojave në nivel rajonal. Vendet si, Maqedonia, Bosnja, Serbia dhe Shqipëria kanë qenë të goditura prej faktorëve të ngjashëm si varfëria, dhuna familjare, papunësia, dhe tranzicioni social dhe me përvoja të dobishme për trajtimin e këtyre problemeve. Megjithëse është e qartë se instrumentet ekzistuese ligjore dhe masat e tjera nuk mjaftojnë për të promovuar barazinë gjinore, një bashkëpunim i tillë prapëseprapë do të ofronte një mundësi për të promovuar barazinë gjinore në nivel rajonal. Duke ditur se të gjitha këto vende synojnë integrimin në strukturat ndërkombëtare, siç është BE-ja, atëherë lidhjet rajonale mund të lehtësojnë mundësinë për avansimin e lo-bizimit për çështje të përbashkëta në Këshillin e Evropës dhe Komisionin Evropian. Donatorë të ndryshëm janë aktivë në promovimin e aktiviteteve rajonale dhe nënrajonale, ndërsa projektet e UNIFEM-it në fushën e çështjeve gjinore mund të shërbejnë si shembuj që do të duheshin ndjekur:

- Shkëmbimi ndërkufitar dhe nënrajonale për ndërtimin e kapaciteteve të mekanizmave vendorë për barazinë gjinore: UNIFEM-i ka mbështetur Mekanizmat Institucionalë për Prioritetimin e Çështjeve Gjinore vendore të



gjashtë komunave në Kosovë për të marrë pjesë në një vizitë studimore në Kroaci për të mësuar dhe për të shkëmbyer përvoja me autoritetet qeveritare në nivel vendor dhe qendror.

- Hartimi i planeve kombëtare të veprimit për barazinë gjinore të lidhura me Planet dhe proceset Kombëtare Zhvillimore në Shqipëri, Serbi, Kosovë dhe Mal të Zi (dhe më pak në Maqedoni). Përderisa kjo përkrahje ishte specifike për secilin vend të veçantë, dimensionin nënrajonale dhe lehtësoi shkëmbimin e informatave e të përvojave dhe përkrahu replikimin e praktikave të mira (për shembull, zbatimin e qasjes pjesëmarrëse me kyçjen e palëve të interesuara të nivelit vendor dhe kombëtar në hartimin e planit).
- • Reformat legjislative. Pas miratimit të ligjit për barazi gjinore, Kosova përfitoi nga përvojat e vendeve të tjera për të vendosur se çfarë strukture gjinore do të vendoste në bazë të ligjit për barazi gjinore, duke organizuar shkëmbime të ngjashme në fushën e legjislacionit për mbrojtjen e grave nga dhuna kundër grave.
- “Përgjegjshmëria për mbrojtjen e të drejtave njerëzore të grave” në bashkëpunim me CI-DA-n kanadeze.

### 3.2.5 Standardet e Komisionit Evropian

Deklarata Rajonale për Çështjet Gjinore, e nënshkruar në Sarajevë në vitin 2005, mund të konsiderohet si hapi i parë drejt avansimit të kapaciteteve kombëtare dhe rajonale për prioritizimin gjinor. Ky dokument i obligon Udhëheqsëit Gjinorë Kombëtarë të Ballkanit Perëndimor që të bashkëpunojnë me Mekanizmat Institucionalë për Prioritetizimin e Çështjeve Gjinore (MIGM) lidhur me pozitën e grave dhe për përmirësimin e përfaqësimit të tyre të barabartë në shoqëri. Këto vende janë bashkuar për të bashkëpunuar rreth një numri të prioriteteve të cilat parë si të rëndësishme për çështjet e barazisë gjinore: politikat dhe strategjitë zhvillimore; arsimi; shëndetësia; dhe barazia gjinore në vendim-marrje. Deri më sot, vendet nga rajoni kanë bërë disa përpjekje të vogla në drejtim të barazisë gjinore kryesisht kur një gjë e tillë është lidhur me procesin e anëtarësimit. Komisioni Evropian ka programe për të ndihmuar nismat për anëtarësim dhe vendet kandidate turren për t'i plotësuar kriteret e vëna pa pasur fare qëllim që t'a shndërrojnë barazinë gjinore në mënyrë të vazhdueshme të funksionimit e të punës. Në bazë të Drejtorisë së Përgjithshme të Komisionit Evropian për Zgjerim, projektet me perspektivë rajonale që përdorin fondet e KE-së për Nisma Gjinore janë të pakta, pothuajse inekzistente. Në Kosovë AER-i ka financuar Projektin CBEI i cili e përkrahë ndërtimin e kapaciteteve të Agjencisë për Barazinë Gjinore. Ky ofron shërbime këshilldhënëse për hartimin dhe bërjen e politikave, si dhe aftësimin e personelit të Agjencisë në çështjet e lidhura me forcimin e institucioneve. Zyra Ndërlidhëse e KE-së për Kosovë do të përqendrohet në mbështetjen financiare të barazisë gjinore, përmes aftësimin të mediave dhe përmes Instrumentit Evropian për Demokraci dhe të Drejta të Njeriut (IEDDNJ).

## 4. SI TË ECET TUTJE: KONKLuzionet dhe REKOMANDIMET

Konstatimet e paraqitura më lartë tregojnë qartë se procesi i shkurtimeve administrative nuk është kryer si duhet. Procesit i ka munguar planifikimi i duhur, ishte implementuar pa udhëheqje të qartë nga niveli qendror dhe karakterizohej nga mungesa e plotë e transparencës. Një nga arsyt kryesore që procesi ishte formësuar në këtë mënyrë ishte mungesa e një sistemi qendror të të dhënave me informata të qarta për administratën civile. Një arsye tjetër që procesi ishte zhvilluar në këtë mënyrë ishte se qeveria ende nuk e sheh përfaqësimin e barabartë të meshkujve e të femrave si një nga prioritetet e veta. Përkundër faktit se në shumë raste kanë deklaruar se do të punojnë për arritjen e standardeve për meshkuj e femra, përfaqësuesit qeveritarë dhe politikbërësit e tjerë në vazhdimësi e kanë trajtuar çështjen e barazisë si çështje sekondare në agjendën e vet. Këto pretendime bazohen në analizën e shifrave dhe ndryshimet e këtyre shifrave si rezultat i politikave dhe vendimeve të qeverisë, në perceptimet e aktivistëve të shoqërisë civile, të ekspertëve të çështjeve gjinore, si dhe nga statistikat e institucionit të Ombudspersonit. Si të tilla, këto konkluzione paraqesin një sërë informatash gjithëpërfshirëse që janë mbledhur nga një numër i burimeve të ndryshme dhe që të gjitha çojnë në drejtim të njëjtë. Bazuar në këto informata, Qendra e Kosovës për Studime Gjinore është e vendosur që të rekomandojë veprimet në vijim:

- DFID-i dhe faktorët e tjerë të rëndësishëm duhet të monitorojnë përparimin përkritazi me secilin prej akteve ligjore dhe nënligjore dhe kornizave normative, si janë Kushtetuta e Kosovës, Ligji Kundër Diskriminimit, Ligji për Barazinë Gjinore, Strategjia dhe Plani Kom-bëtar i Veprimit për Barazinë Gjinore, CEDAW-i

---

Raport përfundimtar i studimit për ndikimin e shkurtimeve në shërbimin civil në jetën e femrave në Kosovë

etj;

- Donatorët relevantë që janë aktivë në fushën e çështjeve gjinore do të duhej të bashkëpunojnë ngushtë ndërmjet veti dhe me qeverinë për të hartuar një strategji të përshtatshme për përfshirjen e perspektivës gjinore në të gjitha politikat qeveritare;
- Donatorët ndërkombëtarë dhe organizatat vendore duhet të përqendrohen në inkurajimin e Qeverisë së Kosovës dhe të autoriteve komunale që të punojnë me zyrtarët në nivel qendror dhe vendor për arritjen e kuotave gjinore në postet udhëheqëse të shërbimit civil.
- Qeveria e Kosovës duhet të angazhohet për përmbushjen e premtimit të vet për arritjen e mundësive të barabarta për femrat në administratën publike, para së gjithash duke emëruar zyrtarët koordinues për çështje gjinore në të gjitha institucionet ku një gjë e tillë parashihet në legjisllacionin në fuqi, përfshirë edhe udhëheqësin e Agjencisë për Barazi Gjinore, që ka mbetur bosh prej qershorit të vitit 2007.
- Qeveria e Kosovës duhet t'i marrë më seriozisht rekomandimet që vijnë nga Institucioni i Ombudspersonit dhe të mos i injorojë ato siç ka qenë praktikë në të kaluarën.
- FMN-ja duhet të konfirmojë nëse shkurtime të kanë arritur efektin e duhur duke ndikuar në zvogëlimin e shpenzimeve; FMN-ja po ashtu do të duhej të kërkonte nga qeveria që të ofrojë të dhëna të matshme për efektin e masave dhe për ndikimin që kanë pasur ato në ndonjë profesion, grupmoshë apo gjini të caktuar.

- Udhëheqja e MSHP-së dhe udhëheqjet e ministrive të tjera duhet të jenë transparente dhe t'i respektojnë kërkesat ligjore lidhur me procesin e vendimmarrjes dhe të publikojë raportet e hollësishme financiare.
- MSHP-ja duhet të hartojë procedurat e reja për raportim dhe për personelin e të gjitha institucioneve; këto procedura do të mundësonin vlerësim më të saktë të shkrutimeve eventuale në të ardhmen.
- Organizatat e shoqërisë civile dhe aktivistet e grave duhet të përqendrohen në metodat e ndërtimit të kapaciteteve dhe në aftësimin e personelit që humb vendin e punës për të konkurruar për vende të tjera pune. Njëkohësisht, ata duhet të jenë më aktiv në procesin e vendimmarrjes, duke u ofruar strukturave të qeverisë qendrore dhe vendore informata relevante përkitazi me barazinë gjinore. Ata po ashtu duhet të kërkojnë procese transparente të shkrutimeve, duke përfshirë edhe insistimin për publikimin e raporteve me të dhëna relevante. Pos kësaj, gjithnjë ka vend për programe të ndryshme të organizuara nga shoqëria civile për edukimin e opinionit publik dhe rritjen e vetëdijes përmes fushatave për të drejtat e të punësuarve dhe për mjetet dhe hapat ligjorë që mund të ndërmerren në rast nevojë.



## BIBLIOGRAFIA

DFID, "Desk Review of Social Exclusion in the Western Balkans" (Studim i dokumenteve për mospërfshirjen sociale në Ballkanin Perëndimor), 28.07.2006, Dr. Leslie Groves

DFID, "Kosova Factsheet" (Fakte për Kosovën), Shtator 2008

Banka Botërore, "Kosovo Economic Memorandum" (Memorandumi Ekonomik për Kosovën), Raporti Nr. 28023-KOS, 27 prill, 2004

Banka Botërore, "Poverty Assessment" (Vlerësimi i varfërisë), Raporti Nr. 32378-XK, 15 qershor, 2005

UNDP, "Kosovo Early Warning Report" (Raporti i paralajmërimit të hershëm për Kosovën), Raporti Nr. 20/21, janar – qershor, 2008

Komisioni Evropian, Kosovo Progress Report (Under UNSCR 1244) – Raporti i Progresit për Kosovën (nën Rezolutën 1244 e KS të KB-ve), Bruksel, 06.11.2007

Komisioni Evropian, Kosovo Progress Report (Under UNSCR 1244) – Raporti i Progresit për Kosovën (nën Rezolutën 1244 e KS të KB-ve), Bruksel, 05.11.2008

Ministria e Shërbimeve Publike, "Reforma e Administratës Publike në Kosovë: Përfshirja dhe roli i grave", "Përmbledhje e kumtesave të Konferencës së organizuar më 23 tetor 2007"

Enti i Statistikave i Kosovës, "Femrat dhe meshkujt në Kosovë" 2008

Qeveria e Kosovës, Ministria e Shërbimeve Publike, Departamenti për Administratën e Shërbimeve Civile, "Të dhënat për të punësuarit e shërbimit civil në Kosovë për vitet: 2005, 2006, 2007, 2008"

Qeveria e Kosovës, Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës i Kosovës, "Raporti Vjetor 2005", Prishtina, janar 2006

Qeveria e Kosovës, Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës i Kosovës, "Raporti Vjetor 2006", Prishtina, janar 2007

Qeveria e Kosovës, Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës i Kosovës, "Raporti Vjetor 2007", Prishtina, janar 2008

Institucioni i Ombudspersonit i Kosovës, "Raporti Vjetor Nr. 6, 2005 – 2006, drejtuar Kuvendit të Kosovës", 11 korrik 2006

Institucioni i Ombudspersonit i Kosovës, "Raporti Vjetor Nr. 7, 2006 – 2007, drejtuar Kuvendit të Kosovës", 11 korrik 2007

Institucioni i Ombudspersonit i Kosovës, "Raporti Vjetor Nr. 8, 2007 – 2008, drejtuar Kuvendit të Kosovës", 21 korrik 2008

Institucioni i Ombudspersonit i Kosovës, "Rastet e ankesave", të pranuar nga institucioni në nëntor 2008

Republika e Kosovës. Zyra e Auditorit Gjeneral. "Raporti i auditimit për deklaratat financiare të Ministrisë së Shërbimeve Publike për vitin e përfunduar më 31 dhjetor 2007", Prishtinë, maj 2008

Misioni i FMN-së në Kosovë, AIDE MEMOIRE, qershor 04 – 16, 2003

Misioni i FMN-së në Kosovë, AIDE MEMOIRE, nëntor 05 – 14, 2003

Misioni i FMN-së në Kosovë, AIDE MEMOIRE, mars 10 – 19, 2004

Misioni i FMN-së në Kosovë, AIDE MEMOIRE, prill 20 – May 4, 2005

Misioni i FMN-së në Kosovë, AIDE MEMOIRE, qershor 14 – 25, 2005

Misioni i FMN-së në Kosovë, AIDE MEMOIRE, maj 22 – 31, 2006

Misioni i FMN-së në Kosovë, AIDE MEMOIRE, shkurt 19 – 27, 2007

Misioni i FMN-së në Kosovë, AIDE MEMOIRE, tetor 03 – 10, 2007

Qeveria e Kosovës, Ministria e Shërbimeve Publike, Udhëzimi Administrativ Nr. MSHP 2006/12, "Masat për ngrirjen e punësimit të shërbyesve civilë në administratën civile".



## LISTA E TË INTERVISTUARVE (sipas alfabetit)

1. Ariana Qosja Mustafa  
Këshilltar Kombëtar për Gra dhe Fëmijë  
Pikë Fokusi për Gjini për Njësinë e Anti-trafikimit në OSBE  
Departamenti i Monitorimit  
OSBE Kosovë
2. Bashkim Isufi  
U.D. Sekretar i Përhershëm  
Ministria e Ekonomisë dhe Financave
3. Besim Kajtazi  
Drejtor Departamenti Ligjor  
Ministria e Shërbimeve Publike
4. Besnik Osmani  
Sekretar i Përhershëm  
Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal
5. Dëfrim Rifaj  
Drejtor  
Departamenti i Punës dhe Punësimit  
Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
6. Fitim Krasniqi  
Sekretar i Përhershëm  
Qeveria e Kosovë
7. Flora Macula  
Drejtoreshë Programi për Kosovë  
UNIFEM
8. Hajdin Ramadani  
Sekretar i Përhershëm  
Ministria e Shërbimeve Civile

9. Hatmane Lufi  
Drejtoreshë  
Departamenti i Administratës së Shrëbimit  
Civil MShP
10. Haxhi Arifi  
Kryetar  
Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës
11. Hilmi Jashari  
U.D. Ombudsperson  
Ombudspersoni i Kosovës
12. Ibrahim Rexhepi  
Redaktor për Ekonomi  
Gazeta Express
13. Mimoza Kusari Lila  
Drejtoreshë  
Oda Ekonomike Amerikane në Kosovë
14. Muhamet Mustafa  
Drejtor Instituti RIINVEST
15. Nazmije Krasniqi  
Kordinatore e Njesisë për të Drehta  
të Njeriut  
Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
16. Shefqet Berisha  
Drejtor  
Departamenti i Administratës së Shërbimeve  
Civ / MShP
17. Shpend Ahmeti  
Drejtor  
Instituti GAP
18. Shpresa Dushi  
Udhëheqës i Sektorit për Sistemin e Pagave  
Ministria e Shërbimeve Publike

19. Virgjina Dumnica  
Analiste e programit (Sektori i Shtetit Ligjor)  
Pikë fokusi për gjinitë në UNDP  
UNDP Kosovë
20. Zineta Daci  
Nënkryetare  
Oda Ekonomike e Kosovës

\* Të gjitha intervistat janë zhvilluar gjatë nëntorit 2008.

## **SHTOJCA 2:**

### **LISTA E PJESËMARRËSVE NË GRUPIN PUNUES**

1. Behxhet Shala  
Këshilli për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive  
të Njeriut
2. Besim Kajtazi  
Ministria e Shërbimeve Publike
3. Flora Macula  
UNIFEM-i
4. Luljeta Domaniku  
IOK
5. Milva Ekonomi  
SIDA / Enti i Statistikave i Kosovës
6. Naim Abazi  
KPMK
7. Naim Berisha  
Ministria e Ekonomisë dhe Financave

8. Nait Vrenezi  
Universiteti i Prishtinës / Fakulteti i Filozofisë
9. Nazmije Krasniqi  
Ministria e Punës dhe e Mirëqenies Sociale
10. Sanije Uka  
Enti i Statistikave i Kosovës
11. Shfqet Berisha  
Ministria e Shërbimeve Publike
12. Shpresa Dushi  
Ministria e Shërbimeve Publike
13. Shyqyri Hyseni  
Ministria e Ekonomisë dhe Financave



