

NJË AGJENDË GJITHËPËRFSHIRËSE PËR PUNË TË DINJITETSHME

Qendra Kosovare për Studime Gjinore (QKSGj) (www.kgscenter.net)

QKSGj ka kontribuar në integrimin gjinor që nga viti 2002 dhe vazhdimisht mundohet që të arrijë barazinë gjinore në Kosovë. Ka qenë nismëtare e ndryshimeve ndaj sistemit diskriminues, normave shoqërore dhe standardeve të dyfishta brenda shoqërisë kosovare dhe është shumë aktive në monitorimin e institucioneve publike. Misioni i QKSGj-së është integrimi i analizave, programeve dhe politikave të ndjeshme ndaj gjinisë në të gjithë sektorët e shoqërisë kosovare duke rritur ndërgjegjësimin gjinor dhe duke u përqendruar në çështjet gjinore, zhvillimi i studimeve gjinore dhe sigurimi se ka përfshirje të politikave të ndjeshme gjinore përmes hulumtimit, zhvillimit të politikave, avokimit dhe lobimit.

Përgjegjësia:

Ky dokument i pozicionimit është kryer me mbështetje financiare nga Mbretëria e Holandës. Përmbajtja e këtij dokumenti është vetëm përgjegjësi e QKSGj-së dhe në asnjë mënyrë nuk pasqyron qëndrimin zyrtar të Mbretërisë së Holandës.

Autorësia:

Qendra Kosovare për Studime Gjinore, nëntor 2022. Të gjitha të drejtat janë të rezervuara. Asnjë pjesë e këtij botimi nuk mund të riprodhohet, memorizohet apo përcillet në asnjë formë e me asnjë mjet elektronik, mekanik, me anë të fotokopjes, në disk apo në mënyra të tjera pa miratimin paraprak nga QKSGj.

TABELA E PËRMBAJTJES:

Hyrje.....	3
Një pasqyrë e përgjithshme e tregut të punës në Kosovë.....	4
Dinjiteti në punë: Standardet ndërkombëtare.....	5
Puna e dinjitetshme në Kosovë: Instrumentet dhe mekanizmat.....	7
Puna nga prizmi i grupeve të paprivileguara shoqërore.....	10
Gratë.....	10
Grupet etnike minoritare.....	11
Grupet seksuale dhe gjinore të marginalizuara (LGBTIQ+).....	13
Personat me aftësi të kufizuara.....	14
Politika publike për punë të dinjitetshme dhe gjithëpërfshirje.....	15
Institucionet qendrore.....	16
Qeveritë lokale.....	18
Këshilli Ekonomik Social.....	18
Punëdhënësit.....	19
Shoqëria Civile.....	19
Bibliografia.....	20

HYRJE

Puna është e drejtë dhe nevojë njerëzore. Si e tillë ajo është e garantuar me një sërë konventash ndërkombëtare dhe lokale në Kosovë. Megjithatë, ajo është edhe fushë privimi, shkeljeje e të drejtave të njeriut dhe zgjatim i praktikave diskriminuese shoqërore. Aktualisht organizimi i punës brenda tregut formal të punës është i organizuar në terma gjinor, racor, të aftësive fizike dhe hierarkive tjera shoqërore, gjë që paraqet sfida për respektimin e të drejtave të njeriut dhe zhvillimin e kapaciteteve njerëzore.

Në përgjigje të problemeve që derivojnë nga organizimi i punës i përqendruar tek rritja ekonomike, është intensifikuar rryma avokuese e cila thërret në organizimin e tregut të punës bazuar në një qasje të të drejtave të njeriut. Kjo paradigmë është prezantuar ndërkombëtarisht në kuadër të Agjendës së Punës së Dinjitetshme të shtyerë nga Organizata Ndërkombëtare e Punës. Aktualisht, puna e dinjitetshme është duke fituar çdo herë e më shumë terren në artikullimin e marrëdhënies në punë. Megjithatë, kjo është duke u sfiduar nga ndryshimet e vazhdueshme të natyrës së punës dhe organizimit të tregut. Puna e paguar është duke u bërë çdo herë e më jostabile dhe e pasigurtë, duke u shndërruar kështu në treg ku raportet punëdhënës-vend punë-punëmarrës janë subjekte të transformimit të vazhdueshëm. Me fuqizimin e organizimit neoliberal të tregut të punës, mekanizmat rregullues tradicionalë janë duke u zhvleftësuar nga krijimi i raporteve të reja të punës, ngritja e ndërmarrësisë, vetëpunësimit, kontratave të shkurtëra dhe punës virtuale. Tashmë, puna është duke u organizuar në shtigje të reja, gjë që shtron nevojën për zgjerim të analizave dhe bazës ligjore për mbrojtje të punëtorëve/eve.

Ndryshimet e vazhdueshme në modalitetet e krijimit të marrëdhënies të punës dhe zhvillimin e saj nuk janë duke u përcjellur më ndryshime normative. Përkundrazi, normat ekzistente të cilat janë diskriminuese për një pjesë të konsiderueshme të forcës punëtore, përfshirë këtu gratë, grupet e paprivileguara seksuale, pakicat etnike dhe racore, personat me aftësi të kufizuara, migrantët/et, janë vënë në shërbim të rritjeve ekonomike të tregut.

Ky dokument i pozicionimit identifikon disa nga ngeçjet dhe sfidat aktuale në organizimin e tregut të punës në Kosovë nga prizmi i të drejtave të njeriut për punë të dinjitetshme. Përmes identifikimit të çështjeve më shqetësuese, dokumenti pozicionohet në listimin e politikave publike për akterët kyç për intervenime në tregun e punës me qëllim të përmirësimit normave dhe praktikave aktuale në punë, me theks të veçantë në raport me grupet e paprivileguara shoqërore. Dokumenti shënjestron grupet më të ndjeshme shoqërore në Kosovë, të cilat figurojnë në fund të hierarkisë shoqërore dhe ekonomike dhe jep një qëndrim për përfshirjen dhe respektimin e të drejtave të tyre, si parakusht për jetësimin e dinjitetit në punë. Agjenda për punë të dinjitetshme kërkon një qasje dhe angazhim ndërsektorial, duke përfshirë këtu qeveritë, mekanizmat e specializuar, punëdhënësit, organizatat e punës dhe shoqërinë civile.

NJË PASQYRË E PËRGJITHSHME E TREGUT TË PUNËS NË KOSOVË

Në Kosovë, tregu i punës mbetet në masë të madhe përjashtues dhe diskriminues. Përveç mundësive të dobëta për të absorbuar forcë punëtore që dëmton në masë të madhe të drejtën për punë tek forca punëtore, tregu i punës në Kosovë shënjon një fushë ku shkelen të drejtat e njeriut.

Sipas të dhënave të fundit të Agjencisë të Statistikave të Kosovës, shkalla pjesëmarrjes në fuqinë punëtore është 40.6%. Nga kjo, shkalla e punësimit tek burrat është 49.9%, ndërsa tek gratë 17.1% [1]. Sipas këtyre të dhënave, sektorët e punës mbesin të segreguara në baza gjinore. Të dhënat tregojnë që gratë janë të punësuar kryesisht në sektorët e arsimit, tregtisë dhe kujdesit shëndetësor, me 51.8% të tyre. Në anën tjetër, sektori i ndërtimitarisë, prodhimit dhe tregtisë janë të dominuar nga burrat me 42.3% [2]. Një trend tjetër i dukshëm është rritja e punës së pasigurtë dhe të përkohshme në Kosovë. Sipas ASK-së, 42.8% e personave të punësuar kanë kontratë të përhershme në punën e tyre kryesore, ndërkohë që 57.2% kanë kontratë të përkohshme [3].

Të dhënat institucionale të disagreguara në baza etnike mungojnë. Megjithatë, hulumtime të ndryshme kanë gjetur që komunitetet pakicë janë më pak të punësuar në krahasim më komunitetin shumicë shqiptarë në Kosovë. Megjithatë, të dhënat në dispozicion rreth gjendjes ekonomike dhe sociale të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian në veçanti sugjerojnë një nivel të lartë të papunësisë tek këto komunitete dhe praktika shqetësuese të përjashtimit të tyre nga tregu i punës mbi baza racore. Gjithashtu, punësimi i personave nga këto komunitete në terma cilësor është i paqëndrueshëm dhe shpesh diskriminues, duke qenë se personat nga këto komunitete punësohen në punë të keqpaguara dhe me afate kohore të shkurtëra [4]. Tutje, personat me aftësi të kufizuara janë poashtu të përjashtuar në masë të madhe nga tregu i punës si dhe nga politikat shtetërore që do ta adresonin përfshirjen e tyre në strategjitë shtetërore për punësim [5]. Në rastin e grupeve të marginalizuara seksuale (LGBTIQ+), ndonëse të dhënat për shkallën e punësimit të tyre në Kosovë mungojnë, hulumtimet paraprake sugjerojnë një nivel të lartë të marginalizimit të këtyre individëve në tregun e punës [6].

[1] Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2021, Anketa e Fuqisë Punëtore, TM3 2021, i qasshëm në: <https://ask.rks.gov.net/sq/agjencia-e-statistikave-te-kosoves/add-news/anketa-e-fugise-punetore-afp-tm3-2021>

[2] Po aty

[3] Po aty

[4] Zëri i Romëve, Ashkalive dhe Egjiptasve, 2022, Hulumtimi Kombëtar mbi Antigjipsizmin në Kosovë, i qasshëm në: <https://www.vorae.org/sq/raportet>

[5] Aliu, Y., 2018, Politikat e Punësimit të Personave me aftësi të kufizuara në Kosovë, ResearchGate

[6] CEL, 2021, Përtej ligjeve: Testimi i kapaciteteve të institucioneve të Kosovës për t'i mbrojtur të drejtat socio-ekonomike të personave LGBT, i qasshëm në: https://cel-ks.org/ep-content/uploads/BEYOND_LAËS_ALB.pdf

DINJITETI NË PUNË: STANDARDET NDËRKOMBËTARE

Puna e dinjitetshme është një fushë komplekse e cila synon të organizojë marrëdhëniet në punë nga një perspektivë e të drejtave të njeriut. Si e tillë, ajo përfshin një gamë të gjerë të parimeve mbi të cilat thirret organizimi i tregut të punës. Koncepti i punës së ditnjitetshme ka hyrë në diskutimet mbi punën që nga viti 1999 në Konferencën Ndërkombëtare të Punës së Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ONP) në sesionin e saj të 87 [7].

"Qëllimi kryesor i Organizatës Botërore të Punës sot është të promovojë mundësi për gratë dhe burrat të kenë punë të dinjitetshme dhe produktive nën kushtet e lirisë, barazisë, sigurisë dhe dinjitetit njerëzor."

Udhëheqësi i Përgjithshëm i ONP, 1999 [8]

Në Konferencë, Organizata Ndërkombëtare e Punës ka sanksionuar katër fusha kryesore [9] të cilat hyjnë brenda definimit të punës së dinjitetshme:

- Punësim të plotë dhe produktiv;
- Mbrojtje shoqërore;
- Të drejta në punë dhe
- Promovim i dialogut social.

Të kuptuarit e punës në këtë perspektivë përfshin jo vetëm aspektin e punësimit por edhe cilësinë në punësim, si dhe zgjeron spektrin e kërkesës në mbrojtje edhe tek sektori joformal. Këto të drejta përfshijnë të drejtën për kushte të dinjitetshme të punës, siguri dhe mbrojtje në punë, dialogun social dhe negociimet për punë mes punëtorëve/eve, punëdhënësve dhe autoriteteve tjera relevante. Tutje, në këtë agjendë sanksionohen të drejtat shoqërore të punëtorëve, përfshirë këtu të drejtën mosdiskriminim, për organizim, lirim nga puna e detyruar dhe punës tek fëmijët [10].

Ndër vite, puna e dinjitetshme ka zënë vend qendror në ligjërimin e Organizatës Ndërkombëtare të Punës e cila ka zgjeruar dhe saktësuar indikatorët katër kyç të cilët hyjnë brenda fushave të agjendës për punë të dinjitetshme. Puna e dinjitetshme nuk është definicion i fiksuar në vend dhe kohë, ai është i lidhur ngushtë me kontekstin dhe periudhën në të cilën aplikohet si dhe sfidave ekzistente. Rrjedhimisht, Agjenda për Punë

[7] ONP, 1999a, Raport i Udhëheqësit të Përgjithshëm: Puna e Dinjitetshme, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 87, Gjenevë

[8] Po aty

[9] Po aty

[10] Po aty

të Dinjitetshme aktualisht përfshin një kornizë prej dhjetë elemente përmbajtësore që marrin për bazë një perspektivë me të gjerë të të drejtave të njeriut, e cila lëvizë përtej barazisë dhe trajtimit të barabartë në njohjen e kategorive të paprivileguara shoqërore.

Ato përfshijnë:

- Mundësi në punësim;
- Rroga adekuate dhe punë produktive;
- Orar të dinjitetshëm të punës;
- Balancimi i punës, familjes dhe jetës personale;
- Puna e cila duhet hequr;
- Stabilitet dhe siguri në punë;
- Mundësi dhe trajtim të barabartë në punësim;
- Ambient të sigurtë pune;
- Mbrojtje shoqrore dhe
- Dialogu social, përfaqësimi i punëtorëve/eve dhe punëdhënësve/eve [11]

Përveç kësaj, Organizata Ndërkombëtare e Punës ka miratuar Konventën për Dhunë dhe Ngacmim në vitin 2019. Kjo konventë e njeh dhunën dhe ngacmimin në punë si shkelje të të drejtave të njeriut dhe akt i cili cënon drejtpërdrejt të drejtat në punë dhe synon ta luftojë atë përmes mekanizmave mbrojtës, duke e shpallur atë si të papranueshëm. Konventa shënjestron një gamë të gjerë të çështjeve që hyjnë nën të, duke përfshirë mosdiskriminimin, sigurinë, shëndetin dhe ndalimin e çdo forme të ngacmimit [12].

Organizata Ndërkombëtare e Punës mbetet entiteti kyç i cil artikulon politika dhe paradigama mbi punën, duke vënë theksin çdo herë e më shumë tek një qasje e të drejtave të njeriut në punë. Sidoqoftë, përveç ONP-së, zgjerimi i ligjërimit mbi punën e dinjitetshme dhe garantimin e të drejtave të njeriut vërehet edhe tek trupat e OKB-së dhe instrumentet ligjore që avokojnë për përfshirje më të gjerë në tregun e punës dhe respektimin e të drejtave në punë. Qëllimet e Zhvillimit të Qëndrueshëm të promovuara nga OKB thërresin për rritje ekonomike gjithëpërfshirëse dhe të qëndrueshme, punësim të plotë dhe produktiv dhe punë të dinjitetshme për të gjithë/a [13]. Tutje, BE ka miratuar një sërë politikash dhe direktivash që promovojnë përfshirje më të gjerë në tregun e punës, përfshirë këtu Direktivën për Balancin Punë-Jetë që kërkon ndryshime në dispozitat e lejes prindërore që synon rritjen e numrit të grave në tregun e punës dhe balancimin e kujdesit ndaj fëmijëve tek prindërit [14]. Gjithashtu, në fillim të këtij viti, Komisioni i Bashkimit Evropian ka lansuar një komunikatë e cila vendosë një strategji të re për promovimin e punës së dinjitetshme në të gjithë sektorët dhe politikat brenda

[11] Organizata Ndërkombëtare e Punës, 2015, Agjenda e 2030, e qasshme në: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf

[12] Organizata Ndërkombëtare e Punës, 2019, Violence and Harassment Convention

[13] OKB, Qëllimet e Zhvillimit të Qëndrueshëm, Objektivi nr.8, i qasshëm në: <https://www.globalgoals.org/goals/8-decent-work-and-economic-growth/>

[14] Bashkimi Evropian, 2017, Direktiva për Balancin Punë -Jetë, i qasshëm në: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017PC0253>

dhe jashtë BE-së dhe parasheh krijimin e një instrumenti i cili do t'i ndalojë produktet të cilat vjelen nga puna e detyruar [15].

PUNA E DINJITESHME NË KOSOVË: INSTRUMENTET DHE MEKANIZMAT

Kalimi nga ekonomia e planifikuar në ekonominë e tregut të lirë e ristrukturoi organizimin e punës në Kosovë, përmes rritjes së sektorit privat dhe importimin e rregullave të hijëzuara të neoliberalizmit. Kalimi në neoliberalizëm, përveç që ridizajnoi raportin punëtor/e-punë, krijoi nevojën për krijimin e një baze ligjore të përshtatshme për t'iu përgjigjur mbrojtjes së të drejtave ekonomike të qytetarëve/eve të Kosovës. Nga paslufta, rregullimi i marrëdhënieve ekonomike është bërë në harmoni të plotë me normat ndërkombëtare që i japin përparësi tregut të lirë dhe definimit të të drejtave të njeriut. Fryma e përgjithshme që i ka karakterizuar sanksionimet ligjore është fryma liberale e të drejtave të njeriut në fushën e të drejtave ekonomike, sociale dhe politike, çka është reflektuar edhe në ristrukturimin e marrëdhënieve ekonomike pas luftës në Kosovë.

Në hierarkinë e bazës ligjore që garanton të drejtat në punë dhe mosdiskriminim qëndron Kushtetuta e Republikës së Kosovës e cila parasheh trajtimin e barabartë të të gjithë qytetarëve/eve, të drejtën në punësim dhe ndalimin e punës së detyruar [16]. Gjithashtu, Kushtetuta e Republikës së Kosovës ka të integruar një sërë konventash ndërkombëtare për të drejtat e njeriut të cilat janë drejtpërdrejt të zbatueshme në Republikën e Kosovës dhe kanë prioritet në rast konflikti, ndaj dispozitave e ligjeve dhe akteve të tjera të institucioneve publike:

- (1) Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut;
- (2) Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut dhe Protokollet e saj;
- (3) Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile e Politike dhe Protokollet e saj;
- (4) Konventa Kornizë e Këshillit të Evropës për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare;
- (5) Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit Racor;
- (6) Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas;
- (7) Konventa për të Drejtat e Fëmijës;
- (8) Konventa kundër Torturës dhe Trajtimeve e Ndëshkimeve të tjera Mizore, Jonjerëzore dhe Poshtëruese [17].

[15] Komisioni i BE-së, Commission sets out strategy to promote decent Work Worldwide and prepares instrument for ban on forced labour products, i qasshëm në: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1226&neesId=10172&furtherNees=yes>

[16] Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008, Neni 28; neni 49; Neni 61; Neni 21; Neni 22, e qasshme në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=3702>

[17] Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008, Neni 22, e qasshme në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=3702>

Në nivel ligjesh të brendshme, Kosova ka nxjerrë ligje dhe ka krijuar mekanizma për mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave ekonomike dhe rregullimin e marrëdhënieve të punës me qëllim të avancimi të dinjitetit në punë. Në aspektin ligjor, Ligji i Punës, Mbrojtja nga Diskriminimi, Ligji për Barazi Gjinore dhe Kodi Penal janë aktet ligjore që ndalojnë dhe në disa raste kriminalizojnë shkeljen e të drejtave drejtave të njeriut për dhe në marrëdhënie pune. Në anën tjetër, përveç institucioneve qeveritare dhe gjyqësore që merren me zbatimin dhe mbikëqyrjen e zbatimit të ligjeve në fushën e mosdiskriminimit dhe punës, ekzistojnë edhe entitete tjera siç është Këshilli Ekonomik Social dhe Sindikatat të cilat janë të angazhuara drejtpërdrejt në dialog social i cili në instancë të fundit synon avancimin e dinjitetit në punë.

Ligji i Punës - Është akti më i rëndësishëm në rregullimin e marrëdhënieve të punës në Kosovë. Ligji i Punës, i nxjerrë në vitin 2010 rregullon të drejtat dhe detyrimet që krijohen në tregun e punës në Kosovë në sektorin publik dhe atë privat. I dizajnuar për t'iu përshtatur tregut të lirë, Ligji i Punës në 100 nenet e tij rregullon hyrjen në marrëdhënie pune, të drejtat e punëtorëve/eve, përgjegjësitë dhe obligimet e punëdhënësve/eve, kushtet e punës, organizimin sindikal dhe të drejta specifike siç është e drejta për planifikim familjar për punëtorët/et që vjen me të drejta specifike. Sipas Ligjit të Punës, gratë shtatëzëna dhe ato gjidhënëse gëzojnë mbrojtje të veçantë nga disa punë të cilat konsiderohen të rrezikshme për shëndetin e tyre [18].

Mbikëqyrja e zbatimit të Ligjit të Punës bëhet nga Inspektorati i Punës (IP). IP është është organ i pavarur i cili operon në kuadër të Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfereve. Inspektorati është i mandatuar për të monitoruar zbatimin e legjislacionit në fuqi në rregullimin e marrëdhënieve të punës, sigurisë dhe shëndetit në punë. Inspektorati i Punës funksionon në nivel qendror dhe në zyra rajonale që mbulojnë shtatë rajonet e Kosovës [19].

Ligji për Mbrojtje nga Diskriminimi - Ndalon dhe ofron mbrojtje nga diskriminimi bazë të kombësisë apo lidhjes me ndonjë komunitet, origjinës sociale apo kombëtare, racës, etnisë, ngjyrës, lindjes, origjinës, seksit, gjinisë, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjuhës, shtetësisë, besimit fetar etj [20]. Ligji zbatohet për të gjitha veprimet apo mosveprimet, të të gjitha institucioneve shtetërore dhe lokale, të personave fizik dhe juridik, të sektorit publik dhe privat, të cilët shkelin, kanë shkelur ose mund të shkelin të drejtat e çdo personi apo personave fizik dhe juridik, në të gjitha fushat e jetës, përfshirë këtu diskriminimin në punësim, mundësi aftësimi dhe ngritje profesionale, kushte të punës, anëtarësinë në sindikata dhe mbrojtje sociale.

[18] Gazeta Zyrtare e Kuvendit të Republikës së Kosovës, 2010, Ligji nr. 03/L-212, Ligji i Punës, i qasshëm në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2735>

[19] Gazeta Zyrtare e Kuvendit të Republikës së Kosovës, 2002, Ligji nr. 2002/9 mbi Inspektoratin e Punës në Kosovë, Ligjit Nr. 03/L-017 për Ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit për Inspektoratin e Punës 2002/9, i qasshëm në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=3252>

[20] Gazeta Zyrtare e Kuvendit të Republikës së Kosovës, 2015, Ligji nv. 05/L -021, Ligji për Mbrojtje nga Diskriminimi, i qasshëm në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10924>

Ligji për Barazi Gjinore - Mbron dhe promovon barazinë e gjinive dhe garanton mundësi dhe trajtim të barabartë të grave dhe burrave në të gjitha fushat e jetës, duke përfshirë këtu sferën publike dhe atë private [21].

Kodi Penal i Kosovës - Mbron të drejtat ekonomike të qytetarëve në disa nene duke kriminalizuar kështu forma të ndryshme të diskriminimit që përfshijnë ngacmimin dhe krimet e tjera seksuale në vendin e punës, cenimin i të drejtave në marrëdhëniet e punës, përfshirë këtu të drejtat që lidhen me punësimin, ndërprerjen e marrëdhënies së punës, pagat ose të ardhurat e tjera, kohëzgjatjen e orarit të punës, mungesën nga puna dhe mbrojtjen e grave dhe personave me aftësi të kufizuara të ndryshme; cenimin e të drejtave të punësimit dhe papunësisë; cenimin të drejtës në menaxhim; cenimin e të drejtës në grevë; cenimin e të drejtave nga sigurimi social; si dhe keqpërdorimin e të drejtave nga sigurimi social [22].

Dialogu Social - Është një nga shtyllat kyçe të Agjendës për Punë të Dinjitetshme të artikuluar nga Organizata Ndërkombëtare e Punës. Dialogu Social i referohet të gjitha llojeve të negociimit, konsultimit apo shkëmbimeve të informatave mes përfaqësuesve qeveritarë, punëdhënësve dhe punëmarrësve për çështjet me interes të përbashkët në lidhje me politikën ekonomike dhe sociale [23].

Këshilli Ekonomik Social - Është organ i nivelit kombëtar, i cili udhëheqë konsultimet dhe bënë propozime organeve kompetente për çështjet nga marrëdhënia e punës, mirëqenia sociale dhe çështjet e tjera që kanë të bëjnë me politikën ekonomike në Republikën e Kosovës. Sipas ligjit për KES, ai ka për funksion këshillimin dhe udhëzimin e institucioneve të Kosovës, nxitjen konsultimeve mes palëve, nënshkrimin e marrëveshjeve kolektive, propozimin e pagës minimale etj [24]. Këshilli Ekonomik Social përbëhet nga organizatat e punëtorëve/eve (Sindikatat), Organizatat e Punëdhënësve dhe Qeveria e Kosovës.

Sindikatat - Ligji për Organizimin Sindikal në Kosovë garanton dhe promovon të drejtën për organizime vullnetare sindikale dhe të bashkohen në federata sindikale për të të gjithë/a të punësuarit/at [25]. Aktualisht në Kosovë Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës është organizimi më i fuqishëm kolektiv i punëtorëve/eve në Kosovë që përfshin 19 sindikata dhe federata brenda saj [26].

[21] Gazeta Zyrtare e Kuvendit të Republikës së Kosovës, 2015, Ligji nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore, i qasshëm në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923>

[22] Gazeta Zyrtare e Kuvendit të Republikës së Kosovës, 2019, Kodi Nr. 06/L-074 Penal i Republikës së Kosovës, i qasshëm në: <https://md.rks-gov.net/desk/inc/media/6A2D4377-6AE1-4530-909F-3FB2680CD1EC.pdf>

[23] Organizata Ndërkombëtare e Punës, Dialogu Social, i qasshëm në: <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-en/index.htm>

[24] Gazeta Zyrtare Kosovë. Ligji nr. 04/L-008 për Këshillin Ekonomiko-Social. Neni 5. 10 Gusht, 2011. I qasshëm në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2747>

[25] Gazeta Zyrtare e Kuvendit të Republikës së Kosovës, 2011, Ligji nr. 04/L-011 për Organizimin Sindikal në Kosovë, i qasshëm në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2754>

[26] Bashkimi i Sindikatave të Pavarura, Për ne, e qasshme në: <http://www.bspk.org/index.php/ct-menu-item-20/ct-menu-item-26>

Marrë në përgjithësi, Kosova ka konsoliduar një bazë ligjore e cila mund t'i përgjigjet sfidave në tregun e punës. Megjithatë, përkundër sanksionimeve ligjore dhe formalizimeve të përfaqësimit të interesave të punëtorëve/eve, ligjet dhe këta mekanizma mbesin të paqasshëm për një masë të gjerë të forcës punëtore në Kosovë, duke privilegjuar kështu grupe të caktuara edhe brenda klasës punëtore.

PUNA NGA PRIZMI I GRUPEVE TË PAPRIVILEGJUARA SHOQËRORE

Kjo pjesë ofron të dhëna fillestare mbi (mos)kënaqjen e të drejtave shoqërore dhe ekonomike të grupeve të shënjestruara në këtë dokument me qëllim të ofrimit të politikave konsistente dhe efektive për përfshirje më të gjerë të tyre në tregun e punës me kushte të dinjitetshme.

Organizimi neoliberal i punës i cili qendëron fitimin dhe rritjen ekonomike ka ndikime të shumëfishta në mirëqenien e punëtorëve/eve. Është argumentuar që puna sot është duke u bërë çdo herë e më e pasigurtë, e shoqëruar me fleksibilitet të lartë dhe kontraktime të shkurtëra, çka është duke i goditur punëtorët/et në mënyrë asimetrike. Grupet e marginalizuara shoqërore kanë tendencë të jenë fuqia punëtore më e ndjeshme, duke qenë që ato konstituojnë forcë më të lirë punëtore [27]. Tjetër, promovimi i akomodimit të grupeve të paprivileguara në ekonominë formale përmes ndërmarrësisë dhe vetëpunësimit i prekë këto grupe më shumë, duke qenë që premtimi i arritjes së punës së dinjitetshme përmes pavarësisë që ofron ky lloj punësimi mbetet i kontestueshëm [28]. Kjo për shkak të pasigurisë që i mbizotëron, mënyrave të rregullimit që shpesh i lënë të vetëpunësuarit/at në treg joformal dhe pa mbrojtje insistenciale.

Gratë

Të dhënat në dispozicion tregojnë për një trend të vazhdueshëm të përjashtimit të grave në tregun e punës. Që nga pas lufta, trajektorja e punësimit të grave është përqendruar rreth 13% të grave të punësuar. Në anketën e tremujorit të fundit të Agjencionit të Statistikave të Kosovës, del se në vitin 2021, rreth 17% e grave kanë qenë të punësuar në tregun e punës në Kosovë [29]. Ky numër është dukshëm më i ulët na krahasim me

[27] Gordon, T., 2019, Capitalism, neoliberalism, and unfree labour. *Critical Sociology*, 45(6), 921–939.;

Wilton, R., & Schuer, S., 2006, Towards socio-spatial inclusion? Disabled people. *Neoliberalism and the contemporary labour market. Area*, 38(2), 186–195.

[28] Tabatabai, A., 2020, Mother of a person: Neoliberalism and narratives of parenting children with disabilities. *Disability & Society*, 35(1), 111–131

[29] Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2021, Anketa e Fuqisë Punëtore, Tremujori i tretë, Agjencioni i Statistikave të Kosovës, i qasshëm në: <https://ask.rks-gov.net/media/7072/afp-tm3-2021.pdf>

punësimin tek burrat i cili është 49.9% [30].

Megjithatë, edhe kur ato hyjnë në tregun e punës, gratë ballafaqohen me një sërë barrierash dhe diskriminimesh të cilat kanë ndërlidhje të ngushtë me identitetin e tyre gjinor. Është diskutuar tashmë që gratë kanë tendencë të akomodohen në pozita më të ulëta dhe paguhen më pak në krahasim me burrat [31]. Gratë janë subjekte të formave të ndryshme të ngacmimit, me theks të veçantë të ngacmimit seksual. Një hulumtim i kryer nga RrGK ka gjetur se 24% e grave të punësuar kanë përjetuar ndonjë formë të ngacmimit seksual në punë [32].

Correll, Benard dhe Paik sugjerojnë që gratë të cilat kanë fëmijë ballafaqohen me dukshëm më shumë diskriminime në vendin e punës për shkak të ideve që ndërlidhen me feminitetin dhe rolin e gruas si nënë dhe mospajtimin e saj me idetë e "punëtorit ideal" [33] Hulumtimi gjenë që gratë nëna kanë më pak mundësi për t'u punësuar dhe puna e tyre zhvleftësohet dukshëm më shumë në krahasim me burrat apo edhe gratë që nuk kanë fëmijë [34]. Në Kosovë, Rrjeti i Grave ka gjetur trende pohuese të diskriminimit të grave mbi bazën e statusit të tyre prindëror duke përfshirë këtu mosrespektimin e lejes së lehonisë, shkëputjes së kontratave, mosrespektimin e të drejtave të punëtoreve shtatëzëna apo lehona [35].

Ndonëse ligjërimi mbi nevojën për inkuadrimitin e grave në tregun e punës për qëllime të zhvillimit ekonomik të vendit është forcuar viteve të fundit, reflektimi në përmirësimin e mirëqenies ekonomike është pak i ndjeshëm. Insistimi në rritjen numerike të pjesëmarrjes së grave në treg, pa politika të qëndrueshme dhe të ndjeshme gjinore nuk ofrojnë punë cilësore dhe mbrojtje ndaj tyre. Tutje, një nga problemet e patejkaluara sillen rreth punës së kujdesit e cila mbetet e panjohur dhe e papaguar si punë në legjislacionin aktual në Kosovë dhe feminizimin e kësaj pune e cila ende vazhdon të rëndojë kryesisht mbi supet e grave.

Grupet etnike minoritare

Komunitetet rom, ashkali dhe egjiptianë mbesin ndër kategoritë më të përjashtuara në Kosovë duke mbetur në margjina të shoqërisë kosovare dhe në fund të hierarkisë socio-ekonomike. Sipas regjistrimit të popullsisë në vitin 2011, llogaritet se në Kosovë jetojnë 8.824 romë, 15.436 ashkali dhe 11.524 egjiptianë. Respektivisht, komuniteti rom

[30] Po aty

[31] Youngjoo. Ch., 2013. "Overwork and the Persistence of Gender Segregation in Occupations." *Gender & Society* 27: 158-184.

[32] Banjska, I., Ryan, D., Banjska, E., Farnsworth, N., Demiri, L., Sijarina, L., Tërshani, A., Berisha, R., Breznica, B., 2022, Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë, Rrjeti i Grave të Kosovës, i qasshëm në: https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2022/04/RrGK_Diskriminimi-me-Baze-Gjinore-dhe-Punesimi_2022-2.pdf

[33] Correll, Shelley J., Benard, S., Paik, I., 2007, "Getting a Job: Is there a Motherhood Penalty?" *American Journal of Sociology* 112: 1297-1338.

[34] Po aty

[35] Banjska, I., Ryan, D., Banjska, E., Farnsworth, N., Demiri, L., Sijarina, L., Tërshani, A., Berisha, R., Breznica, B., 2022, Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë, Rrjeti i Grave të Kosovës, i qasshëm në: https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2022/04/RrGK_Diskriminimi-me-Baze-Gjinore-dhe-Punesimi_2022-2.pdf

përbënë 0.51% të popullsisë në Kosovë, komuniteti ashkali 0.89% dhe ai egjiptian 0.66% [36]. Sidoqoftë, sipas raportit të OSBE-së, këto shifra nuk janë plotësisht të sakta pasi që në regjistrim nuk përfshihen të gjithë pjesëtarët e komuniteteve dhe regjistrimi i nuk është kryer në katër komunat veriore të Republikës së Kosovës [37].

Kosova parashëh mbrojtje dhe të drejta të veçanta [38] për komunitetet pakicë. Sipas Kushtetutes dhe ligjeve në fuqi komunitetet pakicë rom, ashkali dhe egjiptianë gëzojnë masa afirmative dhe ulëse të rezervuara në kuvend për përfaqësim në institucione përfaqësuese qendrore dhe lokale, punësim dhe edukim të lartë [39]. Deri tani janë zbatuar gjithësej dy strategji kombëtare për riintegrimin e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptianë (2009-2015; 2017-2021) që parasheh përmirësimin e nivelit të edukimit tek këto komunitete, punësimin dhe integrimin e këtyre komuniteteve në shoqëri [40]. Gjithashtu, janë themeluar mekanizma institucionalë të përqendruara në çështjet e komuniteteve, përfshirë këtu Këshilli Konsultativ për Komunitetet në kuadër të Zyrës së Presidencës i ka për mandat mbledhjen dhe artikullimin e pikëpamjeve të komuniteteve, koordinimin dhe konsultimin mes komuniteteve, komunikimin me institucionet shtetërore dhe dhënien e rekomandimeve për alokimin e burimeve për iniciativat përkatëse [41]. Komisioni për të Drejtat dhe Interesat e Komuniteteve dhe Kthimit, Zyra për Qeverisje të Mirë (ZQM), Zyra për Çështjet e Komuniteteve e cila funksionon në kuadër të ZQM-së, Zyra e Komisionarit për Gjuhët, Zyrat Komunale për Komunitete dhe Kthim, Komiteti komunal për komunitete. Në arsimin e lartë, MASHTI ka nxjerrë udhëzimin administrativ për përcaktimin e vendeve të rezervuara për pjesëtarët e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptianë [42].

Megjithatë, përkundër ekzistimit të këtyre masave afirmative në institucionet e Republikës së Kosovës, shfrytëzimi i këtyre të drejtave është i pakënaqshëm për shkak që ato shpesh janë të paqasshme për komuniteteve. Tutje, personat që vijnë nga këto komunitete hasen me diskriminime të shumfishta që çojnë në më pak mundësi për arsim, punësim dhe inkuadrim në jetën publike në Kosovë. Është argumentuar tashmë që rënia e sistemeve socialiste dhe kalimi në sisteme neoliberales ka dërguar në formimin nën-klasës e cila i referohet klasës më të ulët të shoqërisë e cila është sistematikisht e përjashtuar në sferën e edukimit, punësimit dhe janë gjeografikisht të segreguar, duke rënë kështu edhe nën klasën punëtore. Hulumtime krahasuese kanë gjetur që në disa vende të Evropës Lindore, romët konstituojnë nën-klasë, siç është rasti i Bullgarisë ku

[36] OSBE, 2020, Pasqyrë e komunitetit rom, ashkali dhe egjiptian në Kosovë, i qasshëm në: https://www.osce.org/files/f/documents/c/c/443590_2.pdf

[37] Po aty

[38] Brunner, G., Küpper, H., 2002. European Options of Autonomy: A Typology of Autonomy Models of Minority Self-Governance. In Minority Governance in Europe, edited by K. Gál. Budapest: Open Society Institute, pp. 11-36.

[39] Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008, Neni 22, e qasshme në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=3702>

[40] Zyra e Kryeministrit, 2017, Strategjia për Përfshirjen e komuniteteve Rom dhe Ashkali në shoqërinë kosovare 2017-2021, e qasshme në: <https://www.rcc.int/romaintegration2020/files/admin/docs/a8e1293c6955519e788ae28d84fb11a4.pdf>

[41] Zyra e Presidencës, 2017, Statuti i Këshillit Konsultativ për Komunitete, i qasshëm në: https://president-ksgov.net/repository/docs/2017_12_26_154643_STATUTI_I_KESHILLIT_KONSULTATIV_PER_KOMUNITETE.pdf

[42] Miniastria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Informacionit, 2016, UA NR.09. Aplikimi i masave afirmative dhe vendeve të rezervuara për regjistrim të kandidatëve të komunitetet joshumicë në institucionet publike të arsimit të lartë, i qasshëm në: <http://masht.rks-gov.net/uploads/2016/06/ua-masht-09-2016-aplikimi-i-masave-afirmative-dhe-vendeve-te-rez-al.pdf>

romët janë të përjashtuar në masë të madhe në të gjitha sferat e organizimit publik [43]. Arsyet e këtij përjashtimi përveç që gjejnë bazë në praktikat raciste, janë edhe për shkak të patriarkalitetit i cili ndikon në përjetim të gjinizuar të varfërisë, duke i prekur gratë në mënyrë asimetrike në krahasim me burrat [44].

Niveli i lartë i normave dhe praktikave raciste, të shprehura edhe në institucione rezultojnë në nivele të larta të përjashtimit të personave nga këto komunitete. Shkollimi, si e drejtë bazike dhe i detyrueshem në Kosovë në ciklin fillor, mbetet i paqasshëm për një pjesë të konsiderueshme nga këto komunitete, gjë që shënon rënie me avancimin e ciklit të shkollimit. Kjo, reflektohet më pas edhe në mundësitë e ulëta për punësim në tregun e punës. Siç është gjerësisht e diskutuar, personat nga këto komunitete vuajnë diskriminim të shumëfishtë. Ndonëse nuk ka shifra zyrtare mbi punësimin e përgjithshëm të personave që vijnë nga këto tri komunitete, hulumtimet tregojnë që punësimi mbetet në nivele shqetësuese të ulëta. Në vitin 2021, QKSGJ ka gjetur se vetëm 8% e grave nga këto komunitete janë të punësuara në Kosovë [45]. Tutje, punësimi tek personat nga këto komunitete shoqërohet me angazhime afatshkurtëra, pasiguri, segregim dhe joformalitet të lartë [46]. Për shkak të niveleve të ulëta të shkollimit dhe praktikave raciste ekzistente në shoqërinë kosovare, komunitetet rom, ashkali dhe egjiptianë shihen si forcë e lirë punëtore e cila shpesh akomodohet në punë që keqpagohen dhe që janë angazhime afatshkurtera. Si rezultat, në këto komunitete ka nivele të larta të papunësisë që reflektohet edhe në kushtet e jetesës të cilat shoqërohen me nivele të larta të varfërisë.

Grupet seksuale dhe gjinore të marginalizuara (LGBTIQ+)

Grupet seksuale dhe gjinore të marginalizuara (LGBTIQ+: Lezbike, gejë, Biseksualë/e, Transgjjinorë/e, Interseks, Queer+) formojnë një tjetër grupim të kategorive shoqërore të cilat për shkak të identitetit gjinor dhe orientimit seksual mbeten në margjina të shoqërisë kosovare. Hulumtimet globale kanë treguar që personat LGBTIQ+ përjetojnë dhunë, diskriminim dhe përjashtim në të gjitha fushat, përfshirë këtu familjen, edukimin, punësimin dhe zhvillimin e jetës publike.

Në Kosovë, një sërë ligjesh përfshirë këtu Ligjin për Mbrojtje nga Diskriminimi, Ligjin e Punës dhe Ligjin për Barazi Gjinore mbrojnë të drejtën për trajtim të barabartë

[43] Szelényi, I., Ladányi, J., 2006. "A Cross-National Comparative Study of Ethnicity and Poverty", *Patterns of Exclusion: Constructing Gypsy Ethnicity and the Making of an Underclass in Transitional Societies of Europe*. New York: Columbia University Press, pp. 123-185

[44] Rebecca, E., Fodor, E., and Szelényi, I., 2000. *The Racialization and Feminization of Poverty? In Poverty, Ethnicity, and Gender in Eastern Europe During the Market Transition* edited by J. R. Emigh and I. Szelényi: Greenwood, pp. 1-32.

[45] Qendra Kosovare për Studime Gjinore, 2021, Gjendja ekonomike e grave rome, ashkallike dhe egjiptiane në Kosovë, Qendra Kosovare për Studime Gjinore, e qasshme në: https://kgscenter.net/site/assets/files/1790/gjendja_ekonomike_e_grave_rome_ashkallike_dhe_egjiptiane.pdf

[46] Fondacioni i Kosovës për Shoqëri të Hapur, 2010. Gjendja e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian në Kosovë, i qasshëm në: <https://kfos.org/al/publikime/11/position-roma-ashkali-and-egyptian-communities-kosovo>

pavarësisht gjinisë apo orientimit seksual. Këto ligje sigurojnë jetësimin dhe mbrojtjen e të drejtave ekonomike dhe sociale të personave LGBTIQ+. Megjithatë, normat e larta gjinore dhe homofobia ndikojnë që personat LGBTIQ+ të përjetojnë dhunë ekonomike të institucionalizuar. Ndonëse nuk ka një hulumtim i cili tregon shtrirjen apo përjetimet e diskriminimit në punësim apo vend pune, një hulumtim i CEL i zhvilluar vitin e kaluar sugjeron që personat LGBTIQ+ vazhdojnë të mbesin një nga grupet më të diskriminuara në shoqërinë kosovare, të drejtat ekonomike dhe sociale të të cilëve/ave shkelen në të gjitha instancat [47].

Megjithatë, përjetimet e diskriminimit tek personat LGBTIQ+ janë më komplekse krahasuar me praktikën e diskriminimit tek grupet tjera identitare të shqyrtuara në këtë dokument për shkak të faktit që një pjesë e konsiderueshme e personave LGBTIQ+ nuk e performojnë haptazi identitetin gjinor apo tregojnë orientimin e tyre seksual. Praktikën shtypëse të institucionalizuar dhe dhuna e dukshme ndaj personave LGBTIQ+ bënë që ata/o shpesh të mos dalin hapur, çka i bënë matjet për frekuencën e diskriminimeve më vështirë të evidentueshme në institucione publike.

Personat me aftësi të kufizuara

Agjencia e Statistikave së Kosovës nuk ka ndonjë të dhënë zyrtare për numrin e personave me aftësi të kufizuara në Kosovë. Megjithatë, supozohet se në Kosovë jetojnë gjithësej 150,000 persona me aftësi të kufizuar [48].

Personat me aftësi të kufizuara trajtohen si kategori e ndjeshme në Republikën e Kosovës, çka i futë një pjesë të konsiderueshme të tyre si përfitues të shërbimeve sociale. Megjithatë, përkundër garantimit të mbrojtjes sociale, Kosova ka një sërë ligjesh në fuqi të cilat mbrojnë të drejtat ekonomike dhe sociale të personave me aftësi të kufizuara, përfshirë këtu edhe të drejtën për të punuar. Kushtetuta e Republikës, Ligji i Punës dhe Ligji për Mbrojtje nga Diskriminimi ndalojnë shprehimisht çdo praktikë diskriminuese ndaj personave me aftësi të kufizuara. Ligji i Punës sanksionon se “Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë ose i tërthortë i personave me aftësi të kufizuara gjatë punësimit, avancimit në punë dhe avancimit profesional, nëse për atë vend pune është i aftë ta kryejë punën në mënyrë adekuate” [49]. Sidoqoftë, përtej ligjeve, inkudrimi i personave me aftësi të kufizuara në tregun e punës mbetet i ulët.

[47] CEL, 2021, Përtej ligjeve: Testimi i kapaciteteve të institucioneve të Kosovës për t'i mbrojtur të drejtat socio-ekonomike të personave LGBT, i qasshëm në: https://cel-ks.org/wp-content/uploads/BEYOND_LAWS_ALB.pdf

[48] Aliu, Y., 2018, Politikat e Punësimit të personave me aftësi të kufizuara në Kosovë, ResearchGate

[49] Gazeta Zyrtare e Kuvendit të Republikës së Kosovës, 2010, Ligji nr. 03/L-212, Ligji i Punës, i qasshëm në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2735>

POLITIKA PUBLIKE PËR PUNË TË DINJITETSHME DHE GJITHËPËRFSHIRJE

Agjenda për punë të dinjitetshme kërkon një sërë politikash koherente të cilat angazhohen në nxitjen dhe krijimin e mundësive për punësim, mbrojtjen e të drejtave në punë, arritjen e pagave të dinjitetshme, nën kushtet e barazisë dhe gjithëpërfshirjes. Ajo kërkon lëvizjen nga qendërimi i rritjes ekonomike në politikat publike drejt përfshirjes së një qasje të të drejtave të njeriut mbi punën. Agjenda për punë të dinjitetshme kërkon përpjekje ndërsektoriale dhe bashkëpunim më të gjerë të institucioneve publike, mekanizmave të specializuar, punëdhënësve dhe shoqërisë civile me qëllim të jetësimit më të plotë të të drejtave socio-ekonomike të qytetarëve/eve. Kjo qasje bazohet mbi nevojën për përafrimin e të drejtave të njeriut dhe parimeve të organizimit të tregut të punës, si parakushte për zhvillimin e kapaciteteve njerëzore.

Një qasje gjithëpërfshirëse për punë të dinjitetshme nisët nga premisa se puna nuk është mall i cili mund të blihet mbi kurrizin e mirëqenies së punëtorëve/eve. Ajo e njeh punën si aspekt të rëndësishëm të dinjitetit njerëzor i cili duhet të ruhet në çdo raport privat a publik. Për rrjedhojë, institucionet të cilat ndërliken me punën duhet të nisen nga këto parime për të artikuluar kërkesa dhe politika të cilat para së gjithash e vendosin punëtorin/en në qendër dhe kërkojnë avancim të dinjitetit njerëzor.

Gjithëpërfshirja si pikënisje synon aplikimin e një qasje e cila njeh pabarazitë shoqërore dhe i adreson ato në mënyrë që të mos reflektohen në mirëmbajtjen e raporteve shtypëse në tregun e punës. Kjo agjendë synon ta transformojë në të mirë publike organizimin tregut të punës dhe ta sheshojë asimistrinë e krijuar mes kapitalit dhe punës, duke garantuar marrëdhnie të balancuara dhe të drejta të punës. Këto transformime thërrasin për mobilizim ndërsektorial, lokalizim të ngecjeve kyçe në zbatimin e ligjeve në fuqi si dhe hendeqeve të mundshme, rikthimin e dinjitetit të punëtorëve/eve përmes fuqizimit të përfaqësimit sindikal dhe luftimin e normave diskriminuese të cilat i disfavorizojnë grupet e paprivileguara edhe brenda klasës punëtore.

Qasja e bazuar në të drejta të njeriut ndërton mundësi për formalizimin e punës, reduktimin e pabarazisë dhe rritjen e sigurisë si parakushte të dinjitetit në punë, të cilat aktualisht paraqesin disa nga sfidat kyçe në tregun e punës në Kosovë dhe zbatimin më të gjerë të parimeve për punë të dinjitetshme. Duke insistuar që dinjiteti në punë është qëndror që ekonomia të jetë në shërbim të zhvillimit të kapaciteteve njerëzore të shëndetshme dhe të pa diktuar nga presioni i punës, më poshtë janë të listuara një sërë intervenimesh të cilat nstitucionet qendrore dhe lokale, punëdhënësit, organizatat

e punës dhe shoqëria civile thirren t'i konsiderojnë. Këto rekomandime synojnë t'i ndihmojnë akterëve të përpilojnë politika publike dhe intervenime të fokusuara në grupet e paprivileguara, me qëllim që agjenda për punë të dinjitetshme të fillojë nga poshtë, nga grupet më të ndjeshme në ekonominë e vendit.

Institucionet qëndrore:

- Qeveria e Republikës të harmonizojë politikat publike në pajtim me standardet ndërkombëtare dhe ligjet vendore për mos-diskriminim dhe punë të dinjitetshme;
- Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve të inicojë ndryshimin e ligjit të punës dhe të fusë një model tjetër të lejes së lehonisë në periudhë 12 mujore. Ky model të përcaktojë pagesën për gjashtë muajt e parë të lehonisë nga shteti, tre muaj nga punëdhënësi dhe tre të jenë pa pagesë;
- Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve të favorizojë punën e sigurtë duke propozuar uljen e periudhës llogaritjes së kontratës si të përhershme nga 10 sa është aktualisht e rregulluar deri në 5 vite;
- Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve të rrisë kapacitetet e Inspektoratit të Punës në nivel vendi në trajtimin e rasteve të diskriminimit në punë përmes shtimit të numrit të inspektorëve/eve, trajnimeve, disagregimin e të dhënave me baza identitare në databaza; përditësimin e pyetësorëve monitorues dhe futjen e indikatorëve që detektojnë diskriminimin në vendin e punës;
- Përfshirje më e gjerë e komuniteteve në diskutime publike. Qeveria e Republikës së Kosovës të përfshijë komunitetet e paprivileguara në hartim të politikave publike të cilat prekin sektorin e ekonomisë;
- Luftimin e stereotipeve ndaj grave, komuniteteve pakicë, personave LGBTIQ+ dhe personave me aftësi të kufizuara duke i promovuar të drejtat, aftësitë e tyre për punë;
- Qeveria e Kosovës, përmes Zyrës së Kryeministrit, Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfereve dhe zyrave të punësimit të promovojnë masat afirmative sipas legjislacionit në fuqi për grupet e paprivileguara;
- Plane strategjike të profilizuara për avancimin e punësimit dhe mbrojtjes në punë për:
 - a. Gratë;
 - b. Komunitetet rom, ashkali dhe egjiptianë;
 - c. Grupet seksuale dhe gjinore të paprivileguara;
 - d. Personat me aftësi të kufizuara

- Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve të promovojë dhe nxisë futjen dhe aplikimin e politikave që promovojnë mosdiskriminim në vendin e punës për sektorin publik dhe privat. Politikat përfshijnë por nuk kufizohen në: politika për parandalimin dhe mbrojtjen nga ngacmimi seksual në vendin e punës, kodin e etikës dhe politikave tjera relevante për mbrojtjen nga diskriminimi në punë që përfshin por nuk kufizohet në mosdiskriminim në baza etnike, gjinore, orientimi seksual dhe aftësitë e personit;
- Qeveria e Kosovës përmes Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbyesit civil të shtyejë përpara futjen parimeve e gjithëpërfshirjes dhe mosdiskriminimit sipas legjislacionit në fuqi si indikatorë të performancës së punëdhënësve publikë;
- Rivitalizimi i përfaqësimit kolektiv. Qeveria e Republikës së Kosovës përmes Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfereve të angazhohet në promovimin e dialogut social dhe rëndësinë e sindikatave në organizimin më të drejtë të tregut të punës në Kosovë dhe mirëmbajtjen e demokracisë;
- Përfshirja e akterëve kyç publik dhe nga shoqëria civile. Qeveria e Kosovës dhe akterët relevantë qeveritarë të angazhohen në përfshirje përmbajtësore dhe holistike të akterëve kyç dhe grupeve të interesit në artikullimin e politikave publike mbi çështjet e punës;
- Eliminimi i punës (së detyruar) tek fëmijët. Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve dhe Inspektorati i Punës të angazhohen sistematikisht në eliminimin e punës tek fëmijët, me theks të veçantë tek komunitetet pakicë rom, ashkali dhe egjiptianë;
- Të promovojë në nivel kombëtar të drejtat për punë dhe në punë për të gjithë qytetarët/et si dhe instrumentet dhe mekanizmat në fuqi që i mbrojnë ata/o nga çdo formë e diskriminimit në punë përmes fushatave vetëdijësimi;
- Të luftojë stigmatizimin dhe përjashtimin e personave me aftësi të kufizuara nga tregu i punës përmes fushatave vetëdijësuese dhe inkurajuese për punësim të personave me aftësi të kufizuara
- Luftimi i segregimit racor dhe gjinor të punës përmes luftimit të stereotipeve gjinore dhe normave raciste. Qeveria e Kosovës, ministrinë dhe agjensitë relevante të angazhohen në luftimin e segregimit racor dhe gjinor në punë në sektorin publik dhe atë privat;
- Politika konkrete për formalizimin e tregut të punës në Kosovë me anë të promovimit të mbrojtjes sociale dhe përfitimeve për punëtorët/et brenda ekonomisë së formalizuar;
- Të lehtësojë dhe sigurojë shërbimet e regjistruara si "vetëpunësim" e që përfshijnë kryesisht shërbime të kujdesit me qëllim të garantimit të mbrojtjes sociale për punëtorët/et në këtë sektor.

Qeveritë lokale:

- Inkurajimin e punësimit të personave nga grupe të paprivileguara përmes mbështetjes financiare për punëmarrësit me bazë lokale;
- Miratimin e politikave për mbrojtje nga diskriminimi dhe Politikën për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Ngacmimi Seksual për të gjithë stafin civil në komunën gjegjëse;
- Të promovojnë masat afirmative sipas legjislacionit në fuqi për grupet e paprivileguara në pozita zyrtare tek grupet e targetuara me qëllim që masat afirmative të jenë të aplikueshme dhe të qasshme për qytetarët/et;
- Luftimin e stereotipeve ndaj grave, komuniteteve pakicë, personave LGBTIQ+ dhe personave me aftësi të kufizuara duke i promovuar të drejtat, aftësitë e tyre për punë;
- Të promovojë në nivel komune të drejtat për punë dhe në punë për të gjithë qytetarët/et si dhe instrumentet dhe mekanizmat në fuqi që i mbrojnë ata/o nga çdo formë e diskriminimit në punë përmes fushatave vetëdijësimi;

Këshilli Ekonomik Social:

- Të zgjerohet koncepti i punës së dinjitetshme nga prizmi i gjithëpërfshirjes së grupeve të paprivileguara socio-ekonomike;
- Rritje e numrit të përfaqësuesve/eve në Këshill nga organizatat e punës dhe akterë tjerë relevantë që përfaqësojnë interesat dhe perspektivat e grupeve të paprivileguara në Këshill.

Punëdhënësit:

- Të hartojnë dhe aplikojnë Kodin e Mirësjelljes, Politikën për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Ngacmimi Seksual si dhe politika tjera relevante për diversitet dhe mosdiskriminim në vendin e punës;
- Të ofrojnë ambiente të sigurta pune, me paga të dinjitetshme për të gjithë/a punëtorët/et;

- Ta promovojnë dhe nxisin diversitetin dhe gjithëpërfshirjen si kulturë të punës dhe parim bazik i cili do të kontribuojë në ofrimin e një ambienti të sigurtë për të gjithë/a, duke promovuar mosdiskriminimin ndaj personave LGBTQ+, grave, komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptianë si dhe personave me aftësi të kufizuara;
- T'iu japin mundësi avancimi në pozita udhëheqëse personave nga grupe të marginalizuara shoqërore;
- Bashkëpunim më të gjerë me shoqërinë civile dhe entitetet e profilizuara në të drejtat e njeriut dhe mosdiskriminim për përditësimin e praktikave qeverisëse të organizatës së punës;
- Inkurajimin e organizimit të pavarur sindikal. Punëdhënësit duhet t'i respektojnë dhe inkurajojnë të drejtat e punëtorëve/eve për organizim dhe përfaqësim të të drejtave të tyre në vendin e punës me qëllim të mbajtjes së një ambienti të shëndoshë punë.

Shoqëria Civile:

- Organizatat e Shoqërisë Civile si punëdhënëse të aplikojnë politika gjithëpërfshirëse dhe respektim të të drejtave në punë të punëtorëve/eve duke përfshirë por duke mos u kufizuar në Kodin e Etikës, Politikën e Mosdiskriminimit, Politikën për Parandalimin dhe Mbrojtjen e Ngacimit Seksual;
- Të shtyejnë përpara agjendën e punës së dinjitetshme në diskutime publike nga një perspektivë gjithëpërfshirëse e të drejtave të njeriut, duke vënë theksin tek pabarazitë strukturore që prekin grupe të caktuara identitare;
- Të ofrojnë trajnime për akterët publikë dhe privat në çështjet e të drejtave të njeriut, diversitetit dhe mosdiskriminimit me një qasje të ndjeshme ndaj grupeve të ndjeshme shoqërore;
- Të promovojnë të drejtat për punë dhe në punë për të gjithë qytetarët/et si dhe instrumentet dhe mekanizmat në fuqi që i mbrojnë ata/o nga çdo formë e diskriminimit në punë përmes fushatave vetëdijësimi.

BIBLIOGRAFIA

Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2021, Anketa e Fuqisë Punëtore, TM3 2021, i qashtëm në: <https://ask.rks-gov.net/sq/agjencia-e-statistikave-te-kosoves/add-news/anketa-e-fugise-punetore-afp-tm3-2021>

Aliu, Y., 2018, Politikat e Punësimit të personave me aftësi të kufizuara në Kosovë, ResearchGate

Bashkimi i Sindikatave të Pavaruara, Për ne, e qashtëm në: <http://www.bspk.org/index.php/ct-menu-item-20/ct-menu-item-26>

Banjska, I., Ryan, D., Banjska, E., Farnsworth, N., Demiri, L., Sijarina, L., Tërshani, A., Berisha, R., Breznica, B., 2022, Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë, Rrjeti i Grave të Kosovës, i qashtëm në: https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2022/04/RrGK_Diskriminimi-me-Baze-Gjinore-dhe-Punesimi_2022-2.pdf

Bashkimi Evropian, 2017, Direktiva për Balancin Punë -Jetë, i qashtëm në: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017PC0253>

Brunner, G., Küpper, H., 2002. European Options of Autonomy: A Typology of Autonomy Models of Minority Self-Governance. In *Minority Governance in Europe*, edited by K. Gál. Budapest: Open Society Institute, pp. 11-36.

Correll, Shelley J., Benard, S., Paik, I., 2007, "Getting a Job: Is there a Motherhood Penalty?" *American Journal of Sociology* 112: 1297-1338.

CEL, 2021, Përtej ligjeve: Testimi i kapaciteteve të institucioneve të Kosovës për t'i mbrojtur të drejtat socio-ekonomike të personave LGBT, i qashtëm në: https://cel-ks.org/wp-content/uploads/BEYOND_LAWS_ALB.pdf

Fondacioni i Kosovës për Shoqëri të Hapur, 2010. Gjendja e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian në Kosovë, i qashtëm në: <https://kfos.org/al/publikime/11/position-roma-ashkali-and-egyptian-communities-kosovo>

Gazeta Zyrtare e Kuvendit të Republikës së Kosovës, 2010, Ligji nr. 03/L-212, Ligji i Punës, i qashtëm në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2735>

Gazeta Zyrtare e Kuvendit të Republikës së Kosovës, 2002, Ligji nr. 2002/9 mbi Inspektoratin e Punës në Kosovë, Ligji Nr. 03/L-017 për Ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit për Inspektoratin e Punës 2002/9, i qashtëm në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=3252>

Gazeta Zyrtare e Kuvendit të Republikës së Kosovës, 2015, Ligji nv. 05/L -021, Ligji për Mbrojtje nga Diskriminimi, i qasshëm në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10924>

Gazeta Zyrtare e Kuvendit të Republikës së Kosovës, 2015, Ligji nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore, i qasshëm në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923>

Gazeta Zyrtare e Kuvendit të Republikës së Kosovës, 2019, Kodi Nr. 06/L-074 Penal i Republikës së Kosovës, i qasshëm në: <https://md.rks-gov.net/desk/inc/media/6A2D4377-6AE1-4530-909F-3FB2680CD1EC.pdf>

Komisioni i BE-së, Commission sets out strategy to promote decent Work Worldwide and prepares instrument for ban on forced labour products, i qasshëm në: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1226&neesId=10172&furtherNees=yes>

Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008, Neni 28; neni 49; Neni 61; Neni 21; Neni 22, e qasshme në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=3702>

Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008, Neni 22, e qasshme në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=3702>

Organizata Ndërkombëtare e Punës, Dialogu Socia, i qasshëm në: [https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm\)%20%20a](https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm)%20%20a)

Gazeta Zyrtare Kosovë. Ligji nr. 04/L-008 për Këshillin Ekonomiko-Social. Neni 5. 10 Gusht, 2011. I qasshëm në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2747>

Gazeta Zyrtare e Kuvendit të Republikës së Kosovës, 2011, Ligji nr. 04/L-011 për Organizimin Sindikal në Kosovë, i qasshëm në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2754>

Gordon, T., 2019, Capitalism, neoliberalism, and unfree labour. Critical Sociology, 45(6), 921–939.;

Wilton, R., & Schuer, S.,2006, Towards socio-spatial inclusion? Disabled people. Neoliberalism and the contemporary labour market. Area, 38(2), 186–195.

Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Informacionit, 2016, UA NR.09. Aplikimi i masave afirmative dhe vendeve të rezervuara për regjistrim të kandidateve nga komunitetet joshumicë në institucionet publike të arsimit të lartë, i qasshëm në: <http://masht.rks-gov.net/uploads/2016/06/ua-masht-09-2016-aplikimi-i-masave-afirmative-dhe-vendeve-te-rez-al.pdf>

OSBE, 2020, Pasqyrë e komunitetit rom, ashkali dhe egjiptian në Kosovë, i qasshëm në: https://www.osce.org/files/f/documents/c/c/443590_2.pdf

Organizata Ndërkombëtare e Punës, 1999a, Raport i Udhëheqësit të Përgjithshëm: Puna e Dinjitetshme, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 87, Gjenevë

Organizata Ndërkombëtare e Punës, 2015, Agjenda e 2030, e qasshme në: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf

Organizata Ndërkombëtare e Punës, 2019, Violence and Harassment Convention, i qasshëm në: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

OKB, Qëllimet e Zhvillimit të Qëndrueshëm, Objektivi nr.8, i qasshëm në: <https://www.globalgoals.org/goals/8-decent-work-and-economic-growth/>

Qendra Kosovare për Studime Gjinore, 2021, Gjendja ekonomike e grave rome, ashkallike dhe egjiptiane në Kosovë, Qendra Kosovare për Studime Gjinore, e qasshme në: https://kgscenter.net/site/assets/files/1790/gjendja_ekonomike_e_grave_rome_ashkallike_dhe_egjiptiane.pdf

Rebecca, E., Fodor, E., and Szelényi. I., 2000. The Racialization and Feminization of Poverty? In Poverty, Ethnicity, and Gender in Eastern Europe During the Market Transition edited by J. R. Emigh and I. Szelényi: Greenwood, pp. 1-32.

Szelényi, I., Ladányi. J., 2006. "A Cross-National Comparative Study of Ethnicity and Poverty", Patterns of Exclusion: Constructing Gypsy Ethnicity and the Making of an Underclass in Transitional Societies of Europe. New York: Columbia University Press, pp. 123-185

Tabatabai, A., 2020, Mother of a person: Neoliberalism and narratives of parenting children with disabilities. Disability & Society, 35(1), 111-131

Youngjoo. Ch., 2013. "Overwork and the Persistence of Gender Segregation in Occupations." Gender & Society 27: 158-184.

Zëri i Romëve, Ashkalive dhe Egjiptasve, 2022, Hulumtimi Kombëtar mbi Antigjipsizmin në Kosovë, i qasshëm në: <https://www.vorae.org/sq/raportet>

Zyra e Kryeministrit, 2017, Strategjia për Përfshirjen e komuniteteve Rom dhe Ashkali në shoqërinë kosovare 2017-2021, e qasshme në: <https://www.rcc.int/romaintegration2020/files/admin/docs/a8e1293c6955519e788ae28d84fb11a4.pdf>

Zyra e Presidencës, 2017, Statuti i Këshillit Konsultativ për Komunitete, i qasshëm në:
https://president-ks.gov.net/repository/docs/2017_12_26_154643_STATUTI_I_KESHILLIT_KONSULTATIV_PER_KOMUNITETE.pdf

