



Bashkëfinancuar nga  
Bashkimi Evropian

Bashkëfinancuar  
nga Suedia



Sweden  
Sverige

# Nën hije

Analiza gjinore e punës joformale në Kosovë



**Rrjeti i Grave të Kosovës**

Mbështet, mbron dhe promovon të drejtat dhe interesat e grave dhe vajzave në Kosovë





Bashkëfinancuar nga  
Bashkimi Evropian

Bashkëfinancuar  
nga Suedia



Sweden  
Sverige

# Nën hije

**Analiza gjinore e punës joformale në Kosovë**

Rrjeti i Grave të Kosovës,  
2024

**Zbatuar nga:**

**REAC-OR**  
research in action



**KVINNA  
KVINNA**



**PRAVA  
ZASVE**

**WOMEN'S RIGHTS CENTER  
CENTAR ZA ŽENSKA PRAVA**

© Rrjeti i Grave të Kosovës, 2024

Të gjitha të drejtat janë të rezervuara.

Autorë: Nicole Farnsworth, Valmira Rashiti, Eleta Shala, Edita Bllaca dhe Elirjeta Beka për Rrjetin e Grave të Kosovës.

Dizajnuar nga Jeta Dobranja.

Botuar online në Prishtinë, Kosovë.

Ky publikim është prodhuar me mbështetje financiare nga Bashkimi Evropian, me bashkë-financim nga Suedia. Përmbajtja e tij është përgjegjësi vetëm e autorëve dhe nuk pasqyromosdoshmërisht pikëpamjet e Bashkimit Evropian apo Suedisë.

# PËRMBAJTJA

|  |            |
|--|------------|
| PËRMBAJTJA .....   | 5          |
| SHKURTESAT DHE AKRONIMET .....   | 8          |
| FALËNDERIMET .....   | 10         |
| PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE.....  | 11         |
| HYRJE .....  | 14         |
| Metodologjia .....   | 17         |
| Rreth këtij raporti.....   | 34         |
| <br>   |            |
| <b>1. MARRJA PARASYSH E ASPEKTIT GJINOR NË KORNIZËN LIGJORE TË KOSOVËS LIDHUR ME JOFORMALITETIN.....</b> | <b>36</b>  |
| Marrëveshjet dhe Instrumentet Ndërkombëtare.....   | 36         |
| Ligjet .....   | 47         |
| Strategjitë dhe politikat .....  | 62         |
| Konkluzion .....   | 70         |
| <br>   |            |
| <b>2. PJESËMARRJA E GRAVE DHE BURRAVE NË FUQINË PUNËTORE.....</b>  | <b>72</b>  |
| Pjesëmarrja në fuqinë punëtore sipas gjinisë .....   | 72         |
| Kushtet e punës .....  | 84         |
| Hendeku gjinor i pagave.....   | 89         |
| Konkluzion .....   | 70         |
| <br>   |            |
| <b>3. NËN HIJE: JOFORMALITETI NË KOSOVË.....</b>   | <b>92</b>  |
| Literatura ekzistuese dhe masat e joformalitetit .....   | 92         |
| Metodologjia e RrGK-së për matjen e joformalitetit.....  | 98         |
| Variabla individuale që matin joformalitetin .....   | 104        |
| Hedhja dritë mbi joformalitetin.....   | 111        |
| Puna e seksit në hije .....  | 116        |
| Puna e kujdesit: Ekonomia joformale e fshehur .....  | 120        |
| COVID-19 dhe joformaliteti .....   | 126        |
| Përfundimi .....   | 130        |
| <br>   |            |
| <b>4. FAKTORËT QË KONTRIBUOJNË NË PUNËN JOFORMALE .....</b>  | <b>131</b> |
| Shmangia e tatimeve .....  | 132        |
| Mbajtja e ndihmës sociale.....   | 135        |
| Ndarja e Punës, Rolet Gjinore, Koha dhe Hapësira .....   | 139        |
| Qasja në asete, trashëgimi dhe pronësi .....   | 151        |
| Infrastruktura dhe lëvizshmëria e dobët .....  | 153        |
| Përfundimi .....   | 155        |

|   |            |
|---|------------|
| <b>5. PASOJAT E PUNËS JOFORMALE.....</b>  | <b>156</b> |
| Punësimi i pasigurt.....  | 156        |
| Të ardhura të paqëndrueshme dhe të ulëta .....  | 157        |
| Orari i punës i paparashikueshëm dhe i zgjatur .....  | 159        |
| Tatimet dhe pensionet e papaguara .....   | 161        |
| Pasiguria dhe shëndeti i pasigurt në punë .....   | 163        |
| Pjesëmarrja e ulët, Përfaqësimi i të Drejtave të Punës dhe të Drejtat .....                                   | 165        |
| Pasojat pozitive të joformalitetit .....  | 167        |
| Konkluzion .....  | 168        |
| <br>  |            |
| <b>6. PËRGJIGJJA INSTITUCIONALE NDAJ JOFORMALITETIT DHE QASJA NË DREJTËSI.....</b>                            | <b>170</b> |
| Inspektorati i punës.....   | 172        |
| Institucionet e drejtësisë.....   | 174        |
| Komunat .....   | 174        |
| Përfundimi .....  | 176        |
| <br>  |            |
| <b>7. MUNDËSITË PËR ADRESIMIN E JOFORMALITETIT .....</b>  | <b>177</b> |
| Idetë e pjesëmarrësve në hulumtim për adresimin e joformalitetit .....  | 177        |
| Opsionet e politikave .....   | 179        |
| Përfundimet .....   | 189        |
| <br>  |            |
| <b>REKOMANDIMET .....</b>   | <b>191</b> |
| Për bashkëpunimin ndërmjet institucioneve, faktorëve ndërkombëtarë, sektorit privat dhe shoqërisë civile..... | 191        |
| Për Qeverinë e Kosovës, ZKM-në .....  | 191        |
| Për Ministrinë e Financave, Punës dhe Transfereve .....   | 193        |
| Për Ministrinë e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit.....   | 197        |
| Për Ministrinë e Drejtësisë .....   | 197        |
| Për Ministrinë e Shëndetësisë.....  | 198        |
| Për Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë.....   | 198        |
| Për Ministrinë e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural .....   | 198        |
| Për Ministrinë e Mjedisit, Planifikimit Hapësinor dhe Infrastrukturës .....                                   | 198        |
| Për Komunat .....   | 199        |
| Për donatorët .....   | 199        |
| Për shoqërinë civile, duke përfshirë sindikatat.....  | 199        |
| <br>  |            |
| <b>BURIMET E CITUARA .....</b>  | <b>127</b> |
| <br>  |            |
| <b>SHTOJCAT.....</b>  | <b>210</b> |

|   |            |
|---|------------|
| <b>Shtojca 1. ANKETA .....</b>  | <b>210</b> |
| <b>Shtojca 2. Anketa Online: “PUNA PA KONTRATË<br/>TREGO STORIEN TËNDE” .....</b> | <b>233</b> |
| <b>Shtojca 3. Deklarata e hulumtimit dhe forma për dhënien e .....</b>            | <b>239</b> |
| <b>Shtojca 4. Të dhëna shtesë.....</b>  | <b>241</b> |

# SHKURTESAT DHE AKRONIMET

|         |   |
|---------|---|
| ABGj    | Agjencia për Barazi Gjinore   |
| AFP     | Anketa e Fuqisë Punëtore  |
| APRK    | Agjencia e Punësimit e Republikës së Kosovës  |
| ARE     | Agjenda për Reforma Evropiane   |
| ASK     | Agjencia e Statistikave të Kosovës  |
| ATK     | Administrata Tatimore e Kosovës   |
| BE      | Bashkimi Evropian   |
| BP      | Ballkani Perëndimor   |
| CEDAW   | Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave                           |
| CEL     | Qendra për Barazi dhe Liri  |
| EKFH    | Edukimi dhe kujdesi në fëmijërinë e hershme   |
| EQUAPRO | Koalicioni Rajonal për Barazi Gjinore në Procesin e Anëtarësimit në BE                            |
| FAO     | Organizata e Kombeve të Bashkuara për Ushqimin dhe Bujqësinë                                      |
| FES     | Friedrich Ebert Stiftung (Fondacioni Friedrich Ebert)   |
| FMN     | Fondi Monetar Ndërkombëtar  |
| IEBGj   | Instituti Evropian për Barazi Gjinore   |
| IOE     | Organizata Ndërkombëtare e Punëdhënësve   |
| KB      | Kombet e Bashkuara  |
| KE      | Komisioni Evropian  |
| KSM     | Korporata e Sfidës së Mijëvjeçarit  |
| LGBTIQ+ | Personat lesbike, gej, biseksualë, trans*, interseksë, queer si dhe persona të tjerë identifikues |
| MASHTI  | Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit                                       |
| MFPT    | Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve  |
| MPMS    | Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale  |
| MSA     | Marrëveshja e Stabilizim-Asociimit  |
| ND      | Nuk ka datë   |
| NMVM    | Ndërmarrje mikro, e vogël dhe e mesme   |
| OBZHE   | Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik  |
| OJQ     | Organizata joqeveritare   |
| ONP     | Organizata Ndërkombëtare e Punës  |
| OSBE    | Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë   |
| OShC    | Organizata e Shoqërisë Civile   |
| OShCG   | Organizata e shoqërisë civile për të drejtat e grave  |
| OZHQ    | Objektivi i Zhvillimit të Qëndrueshëm   |



|        |   |
|--------|---|
| PBB    | Prodhimi i Brendshëm Bruto  |
| PKBGj  | Programi i Kosovës për Barazi Gjinore                                 |
| PKZMSA | Programi Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim-Asociimit |
| PRE    | Programi për Reforma Ekonomike  |
| PVGj   | Plani i Veprimit Gjinor   |
| RrGK   | Rrjeti i Grave të Kosovës   |
| SELDI  | Lidershipi i Evropës Juglindore për Zhvillim dhe Integritet           |
| TVSH   | Tatimi mbi Vlerën e Shtuar  |
| UNDP   | Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim                          |
| WIEGO  | Gratë në Punësimin Joformal - Globalizimi dhe Organizimi              |
| ZKM    | Zyra e Kryeministrit  |

## FALËNDERIMET

Ky raport është shkruar nga Rrjeti i Grave të Kosovës (RrGK) me mbështetjen e Bashkimit Evropian (BE) dhe Suedisë në kuadër të iniciativës së Koalicionit për Barazi Gjinore në Procesin e Anëtarësimit në BE (EQUAPRO) “*Avancimi i barazisë gjinore përmes procesit të anëtarësimit në BE*”. Mbledhja e të dhënave në zonat rurale u financua nga Organizata e Kombeve të Bashkuara për Ushqimin dhe Bujqësinë (FAO). RrGK falënderon BE-në, Suedinë dhe FAO-n për mbështetjen e këtij hulumtimi të rëndësishëm dhe për pranimin e interesimin e tyre ndaj koordinimit të donatorëve, gjë që ka lehtësuar punën e RrGK-së, mundësuar në përdorimin efikas të burimeve dhe kontribuar në reduktimin e anketimit të tepërt të popullatës së Kosovës.

Bashkautorët e këtij hulumtimi janë: Nicole Farnsworth, Valmira Rashiti, Eleta Shala, Edita Bllaca dhe Elirjeta Beka. Analizën statistikore e kanë bërë Enver Gashi dhe Elirjeta Beka. Në hulumtim kanë kontribuar Aurora Maxharraj, Dita Dobranja, Kaltrina Zhushi dhe Ejona Neziri. Instituti Riinvest ka kryer anketën e ekonomive familjare në mbarë Kosovën në bashkëpunim të ngushtë me ekipin hulumtues të RrGK-së. Ekipi gjithashtu falënderon Igballe Rogovën, Drejtoren Ekzekutive të RrGK-së, dhe Ekipin Menaxhues të RrGK-së (Adelina Berisha, Alba Loxha, Besa Shehu, Donjeta Berisha dhe Zana Rudi) për mbështetjen dhe këshillat e tyre të vazhdueshme gjatë gjithë procesit të hulumtimit.

Metodologjia është zhvilluar në konsultim me Zyrën e BE-së në Kosovë dhe Agjencinë e Statistikave të Kosovës (ASK). Gjithashtu, RrGK vlerëson mendimet e tyre. Ekipi hulumtues gjithashtu falënderon organizatat anëtare të RrGK-së për kontributin e tyre, si dhe më shumë se 1,650 njerëz në Kosovë, zyrtarë qeveritarë, punëdhënës dhe përfaqësues të organizatave të shoqërisë civile (OSHC) që ndanë kohën e tyre, duke marrë pjesë në këtë hulumtim. RrGK vlerëson të gjithë ata që kontribuuan vullnetarisht në procesin e rishikimit nga kolegët dhe kontrollat e pjesëmarrësve, duke përfshirë Arthur Cox LLP, Ada Shima, Nerina Guri, Albulena JahjaLubishtani, UN Women, Julie Frischmann dhe Institutin Riinvest. RrGK shpreh mirënjohjen e saj për Martine Robinson Beachboard për kontributin e saj vullnetar në redaktimin e versionit anglisht të raportit dhe për sugjerimet e hollësishme.

# PËRMBLEDHJA EKZEKUTIVE

Ekonomia joformale cilësohet si “*ekonomi në hije*”. Punëtorët joformalë shpesh punojnë vërtetë në hije, pa kontrata, pa punësim të qëndrueshëm, pa orë të parashikueshme të punës, pa të ardhura të denja dhe në mjedise të pasigurta pune. Meqenëse mungojnë kontratat e qarta të punës dhe përfaqësimi adekuat përmes sindikatave ose OShC-ve të tjera, punëtorët e ekonomisë joformale kanë qasje tejet të kufizuar në informatat që lidhen me të drejtat e tyre të punës, inspektimet adekuate të punës, si dhe në mënyrat për të kërkuar realizimin e të drejtave të tyre. Situata mund të jetë edhe më e rëndë për gratë – puna e kujdesit të papaguar, angazhimi në bizneset familjare dhe puna bujqësore e të cilave shpesh fshihen dhe futen më thellë nën hije. Barrierat e tyre strukturore mbeten të paadresuara mjaftueshëm nga korniza ligjore apo kontratat përkatëse. Duke pasur parasysh rolet dhe marrëdhëniet gjinore, gratë kanë më pak qasje në informata, burime financiare dhe mbështetje sociale për të raportuar shkeljet në punë dhe për të kërkuar të drejtat e tyre, gjë që mund t’i fusë ato edhe më thellë në hije për sa i përket pushtetit, pavarësisë financiare dhe vendimmarrjes brenda familjeve dhe komuniteteve të tyre.

Adresimi i ekonomisë joformale është cilësuar si prioritet për Qeverinë e Kosovës, veçanërisht në kuadër të realizimit të aspiratave të Kosovës për anëtarësim në Bashkimin Evropian (BE). Analiza gjinore është thelbësore për të siguruar që strategjitë e ardhshme të Qeverisë që do të adresojnë joformalitetin janë të përgjegjshme në aspektin gjinor. Përndryshe, Qeveria rrezikon të zhysë punëtorët joformalë, veçanërisht gratë që priren të jenë në pozita më të pasigurta dhe më të pabesueshme, edhe më thellë në hijet e pabarazisë dhe varfërisë. Prandaj, Rrjeti i Grave të Kosovës (RrGK) ka bërë këtë hulumtim për të mbështetur Qeverinë e Kosovës dhe BE-në me analizë gjinore të nevojshme për të hedhur dritë mbi ligjet, politikat dhe programet që adresojnë joformalitetin, duke përdorur qasjen transformuese gjinore, “*mos bëj dëm*” (nga anglishtja: “*do no harm*”).<sup>1</sup> Gjetjet e këtij hulumtimi bazohen në analizën gjinore të ligjeve dhe politikave, anketën përfaqësuese të realizuar në mbarë Kosovën me 1,623 ekonomi familjare dhe intervistat me akterë të ndryshëm, duke përfshirë edhe punëtorët joformalë.

Përmes analizës së bërë kornizës ligjore, hulumtimi gjeti se legjislacioni aktual ka zbrazëtira juridike për sa i përket adresimit të joformalitetit duke ndjekur

<sup>1</sup> Qasja “*mos bëj dëm*” i atribuohet mjekut të lashtë grek, Hipokratit. Fillimisht i referohej ndjekjes së një sistemi, regjimi të krijuar me qëllim që nga ai të kenë përfitime pacientët dhe gjithsesi të mos u bëjë dëm atyre. Kjo filozofi që nga atëherë ishte adoptuar në fusha përtej bioetikës (Shmerling, R.H., “*First, do no harm*” [Së pari, mos bëj dëm], Harvard Health Blog, Harvard Health Publishing, 2020, qasur më 15 shkurt 2024).

një qasje të përgjegjshme gjinore, gjë që rrjedhë nga analiza e pamjaftueshme gjinore për të informuar një qasje të tillë. Treguesve, pikënisjeve dhe objektivave të politikave publike të analizuara u mungojnë të dhënat e ndara sipas gjinisë, gjë që minon përpjekjet për monitorim dhe vlerësim të intervenimeve të deritanishme kundrejt punës joformale. Ligjet nuk ofrojnë udhëzime dhe sanksione të qarta për adresimin e shkeljeve në punë, në përputhje me legjislacionin (*acquis*) të BE-së. Ligjet relevante po ashtu nuk janë harmonizuar ende me direktivën e BE-së për balancimin e punës dhe jetës. Përfitimet që rrjedhin nga kontributet e kujdesit të papaguar dhe punëve shtëpiake në ekonominë familjare nuk janë të përcaktuara qartë me dispozita ligjore.

Zyrtarisht, më pak se dy në dhjetë gra janë të punësuara, krahasuar me pesë në dhjetë burra. Puna e papaguar në familje dhe ajo për përkujdesje mbetet faktor kyç që ndikon në pjesëmarrjen jashtëzakonisht të ulët të grave në fuqinë punëtore. Të dhënat ekzistuese nuk hedhin dritë mbi joformalitetin. Vlerësimet e mëparshme të joformalitetit janë të vjetruara, u mungon analiza gjinore dhe/ose në to është përdorur një konceptualizim i kufizuar i joformalitetit që nuk merr për bazë dallimet gjinore. Prandaj, RrGK ka testuar mënyra alternative për matjen e joformalitetit, duke përdorur pyetje specifike kontekstuale sa i përket statusit të punësimit, kontratave, pensioneve dhe kontributeve tatimore si dhe angazhimit në aktivitete të ndryshme joformale. Rreth 42% e kosovarëve ishin të angazhuar në punë joformale në vitin 2022. Gratë kishin pothuajse dy herë më shumë gjasa se burrat të angazhoheshin në joformalitet, 56% e grave dhe 28% e burrave të anketuar ishin të përfshirë në ndonjë formë të punës joformale. Gratë

**42%**

**e kosovarëve janë të angazhuar në punë joformale**

nga vendet rurale dhe ato të moshës 46-64 kishin më shumë gjasa të ishin të përfshira në punë joformale sesa burrat dhe gratë e tjera.

Njerëzit angazhohen në punë joformale për arsye të ndryshme. Disa përpiqen t'i shmangin tatimet ose e bëjnë atë me qëllim për të vazhduar të marrin ndihmën sociale. Disa prej tyre kanë presion nga familja e tyre ose kanë nevojë për të ardhura, kurse të tjerët e kanë si hobi, duan të ndihmojnë anëtarët e familjes ose të kontribuojnë në komunitetin e tyre. Ndarja e punës brenda familjes dhe rolet gjinore mund të kontribuojnë që gratë të punojnë në

mënyrë joformale, sidomos kur grave u mungon pushteti për të refuzuar punën joformale për bizneset familjare. Infrastruktura e dobët mund të kontribuojë

në punën joformale, duke përfshirë transportin publik të paqasshëm që do t'ua mundësonte grave dhe personave me aftësi të kufizuara të kenë qasje në arsim dhe mundësi pune formale.

Pasojat negative të punës joformale përfshijnë punësimin e pasigurt, të ardhurat e paqëndrueshme, orarin e parregullt të punës, punën jashtë orarit të papaguar, pagat më të ulëta për disa, pensionet më të ulëta në moshën e pleqërisë,, qasjen e kufizuar në asete, pasojat shëndetësore, shkeljet e të drejtave të punës dhe evazionin fiskal që kontribuon në humbjen e të ardhurave për Shtetin. Pasojat pozitive janë rritja e të ardhurave për bizneset e vogla familjare në të cilat mund të mbështeten për mirëqenien e tyre dhe mundësitë për të fituar njohuri dhe aftësi të reja, veçanërisht për të rinjtë.

Njohja e dobët e të drejtave të tyre, frika nga humbja e vendeve të punës dhe normat gjinore kontribuojnë që punëtorët joformalë të mos raportojnë shkelje të të drejtave të punës. Nëse njerëzit nuk raportojnë shkelje, Inspektorati i Punës përballet me sfida në adresimin e rasteve të tilla. Ato mbeten në hije. Inspektorati i Punës nuk ka mjaft inspektorë për të trajtuar shkeljet që ndërliken me joformalitetin, por ka plane të punësojë më shumë. Burrat kanë tendencë të raportojnë më shumë raste sesa gratë, duke përfshirë rastet që prekin gratë e tyre, gjë që sugjeron se normat gjinore mund t'i pengojnë gratë të raportojnë rastet. Komunave u mungon koordinimi me qeverinë qendrore në drejtim të adresimit të shkeljeve të të drejtave të punës dhe ato kanë bërë përpjekje të kufizuara për të investuar në rritjen e disponueshmërisë së shërbimeve të kujdesit, edhe pse kjo do të kishte kontribuar që gratë të angazhoheshin në punësim formal.

Qeveria mund të adresojë joformalitetin, duke siguruar zbatimin e ligjeve ekzistuese, përmirësuar inspektimet e punës, zgjeruar ndërgjegjësimin rreth të drejtave të punës dhe përfitimeve nga regjistrimi i punës, si dhe duke ofruar stimuj financiarë që nxisin formalizimin e punës. Thjeshtëzimi i procedurave administrative për deklarimin e tatimeve për ndërmarrjet e vogla dhe vendosja e sistemit më progresiv tatimor mund të nxisë formalizimin e bizneseve dhe të punës. Fuqizimi i sistemeve të mbrojtjes sociale dhe investimi në kujdes mund të transformojë punën e papaguar dhe atë joformale në punë formale, në përputhje me zotimet e BE-së. Të gjitha këto përpjekje kërkojnë qasje transformuese gjinore që merr parasysh nevojat dhe pozitat e grave dhe burrave, duke siguruar kështu mbrojtjen dhe mirëqenien e tyre si prioritet. Ky raport përmbillet me rekomandime për akterë të ndryshëm me qëllim të adresimit të joformalitetit, duke ndjekur një qasje transformuese gjinore.

# Hyrje

Vlerësohet se më shumë se një e treta e produktivitetit të punës së paguar në Kosovë ndodh në "ekonominë joformale". Kjo situatë sfidon progresin në vend, sa i përket investimit në infrastrukturë, zhvillimit dhe rregullimit të industrive, mbrojtjes së të drejtave të punëtorëve, uljes së varfërisë dhe anëtarësimit në BE.<sup>2</sup>

Kjo analizë gjinore ka për synim të përmirësojë të kuptuarit e ekonomisë joformale në Kosovë nga perspektiva gjinore. Përmes këtij raporti synohet të ofrohet analiza gjinore e nevojshme për të informuar përpjekjet e BE-së dhe Qeverisë në adresimin e ekonomisë joformale dhe strategjive të tjera për zhvillim ekonomik, në kontekstin e procesit të anëtarësimit të Kosovës në BE. Raporti mund të informojë strategjinë e ardhshme të Qeverisë për të adresuar ekonominë joformale. Ky hulumtim gjithashtu kontribuon me të dhëna të përditësuara për Kosovën sa i përket treguesit 5.4.1 të objektivit të Kombeve të Bashkuara (OKB) për Zhvillimin e Qëndrueshëm (OZHQ): “*Proporcioni i kohës së shpenzuar në punët e papaguara të shtëpisë dhe ato të përkujdesjes, sipas seksit, moshës dhe vendndodhjes*”.<sup>3</sup> Për më tepër, me këtë hulumtim bëhen përpjekje për të testuar/planifikuar mënyra të përmirësuara të matjes së joformalitetit, duke përfshirë tregues specifikë në mënyrë kontekstuale për rajonin e Ballkanit Perëndimor (BP).

<sup>2</sup> Cojocaru, A., [Jobs Diagnostic Kosovo](#) [Diagnostika e vendeve të punës në Kosovë], Jobs Series, Banka Botërore, 2017. Shih gjithashtu: Ohnsorge, F. dhe Yu, S., [The long shadow of informality: Challenges and policies, World Bank Publications](#) [Hija e gjatë e joformalitetit: Sfidat dhe politikat, Botimet e Bankës Botërore], 2022, f. 23.

<sup>3</sup> OKB, treguesit e OZHQ, [Global indicator framework for the Sustainable Development Goals and targets of the 2030 Agenda for Sustainable Development](#), [Korniza globale e treguesve për Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm dhe objektivat e Agjendës 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm], 2020.

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP) përkufizon sektorin joformal si sektorin që përfshinë marrëdhëniet e punës të bazuara kryesisht në punësimin rastësor, farefisninë ose marrëdhëniet personale dhe ato sociale se sa në marrëveshje kontraktuese me garanci formale.<sup>4</sup> Në këtë analizë gjinore, ekonomia joformale i referohet të gjitha aktiviteteve ekonomike të kryera nga punëtorët e që nuk mbulohen fare ose mbulohen pamjaftueshëm me marrëveshjet formale. Ky hulumtim u fokusua në punëtorët e angazhuar në punë joformale, duke shqyrtuar dimensionet e joformalitetit që përfshinin punën pa kontrata, pa kompensim dhe me pagesë të pasaktë të të ardhurave, tatimeve dhe kontributeve të sigurimeve sociale. Korrupsioni apo ekonomia “e zezë” nuk janë në fokus të kësaj analize.

Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik (OBZHE), ka vlerësuar se 35% e fuqisë së përgjithshme punëtore në botë është e angazhuar në punësim joformal dhe se pandemia rriti pasigurinë e tyre duke ulur të ardhurat.<sup>5</sup> Aktivitetet ekonomike joformale u rritën pas krizës financiare globale, por janë ulur në shumë vende evropiane. Megjithatë, ato ende përfaqësojnë një pjesë të konsiderueshme të ekonomisë, duke llogaritur se përbëjnë 15-20% të ekonomisë në vendet e zhvilluara dhe 30-35% të ekonomisë në vendet në zhvillim.<sup>6</sup> Prevalenca e aktiviteteve joformale në tregjet dhe ekonomitë në zhvillim, shoqërohet me një sërë sfidash sa i përket zhvillimit.<sup>7</sup> Vendet me ekonomi më të mëdha joformale priren të kenë produktivitet më të ulët të punës, rritje më të ngadaltë në akumulimin e kapitalit fizik dhe atij njerëzor, si dhe burime fiskale të zvogëluara.<sup>8</sup>

<sup>4</sup> ONP, [Measuring informality: A statistical manual on the informal sector and informal employment](#) [Matja e joformalitetit: udhëzim statistikor mbi sektorin joformal dhe punësimin joformal], 2013, f. 14.

<sup>5</sup> Kelmanson, M.B., Kirabaeva, K., Medina, L., Mircheva, M. dhe Weiss, J., *Explaining the shadow economy in Europe: size, causes and policy options* [Shpjegimi i ekonomisë në hije në Evropë: përmasat, shkaqet dhe opsionet e politikave], Fondi Monetar Ndërkombëtar, 2019, f. 4, cituar tek Basaria, N., [Impact of Covid-19 on Poverty in Kosovo](#) [Ndikimi i Covid-19 në varfërinë në Kosovë]. 2023.

<sup>6</sup> Po aty, f. 4.

<sup>7</sup> Ohnsorge, F. dhe Yu, S., [The long shadow of informality: Challenges and policies](#), [World Bank Publications](#) [Hija e gjatë e joformalitetit: Sfidat dhe politikat, Botimet e Bankës Botërore], 2022, f. 23.

<sup>8</sup> Po aty.

Ekonomia joformale e Kosovës është rritur gjatë tranzicionit në ekonominë e tregut. Pas luftës së vitit 1999, korniza ligjore, institucionale, fiskale dhe ajo rregullatore nuk ka mundur të mbajë hapin me zhvillimet në sektorin privat.<sup>9</sup> Të dhënat e dobëta, dobësitë institucionale dhe mbikëqyrja minimale e sektorit privat thuhet se kanë kontribuar në joformalitetin.<sup>10</sup> Ekonomia joformale substanciale e Kosovës ndikon negativisht në të hyrat shtetërore dhe kontribuon në konkurrencë të padrejtë, mosekzekutim të kontratave, shkelje të të drejtave dhe pabarazi.<sup>11</sup>

BE-ja inkurajon adresimin e ekonomisë joformale dhe joformalitetit në punë.<sup>12</sup> Duke pasur parasysh aspiratat e saj për t'u anëtarësuar në BE, Kosova duhet të përmbushë kriteret e caktuara ekonomike, duke përfshirë edhe adresimin e joformalitetit.<sup>13</sup> Pra, Kosova ka si prioritet të saj të adresojë joformalitetin në agjendat e njëpasnjëshme për reforma evropiane (ARE),<sup>14</sup> dhe me Programim më të fundit për Reforma Ekonomike (PRE) parashihet kryerja e një analize për të informuar këto përpjekje.

Si pjesë e vlerësimeve të kërkuara të ndikimit rregullator, vlerësimet e ndikimit në barazi gjinore duhet të informojnë të gjitha ligjet dhe politikat e reja.<sup>15</sup> Megjithatë, në Kosovë nuk ka asnjë analizë gjinore të bërë sa i përket ekonomisë joformale. Pra, ligjet dhe strategjitë e kaluara, aktuale dhe të ardhshme në lidhje

<sup>9</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, Ministria e Financave, [Strategjia Kombëtare e Republikës së Kosovës për Parandalimin dhe Luftimin e Ekonomisë Joformale, Pastrimit të Parave, Financimit të Terrorizmit dhe Krimeve Financiare 2019-2023](#), 2019, f. 13, e qasur më 3 janar 2024.

<sup>10</sup> Këshilli i Bashkimit Evropian, [Commission Staff Working Document Economic Reform Programme of Kosovo\\* \(2019-2021\) Commission Assessment](#), 2019.

<sup>11</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, Ministria e Financave, [Strategjia Kombëtare e Republikës së Kosovës për Parandalimin dhe Luftimin e Ekonomisë Joformale, Pastrimit të Parave, Financimit të Terrorizmit dhe Krimeve Financiare 2019-2023](#), 2019, f. 18.

<sup>12</sup> ONP, [Resolution concerning decent work and the informal economy. Conclusions concerning decent work and the informal economy](#) [Rezoluta për punën e denjë dhe ekonominë joformale, konkluzionet në lidhje me punën e denjë dhe ekonominë joformale], 2002; dhe Parlamenti Evropian, Schneider, F. dhe Asllani, A., "[Taxation of the Informal Economy in the EU](#)", ["Vënia e tatimeve në ekonominë joformale në BE"], kërkuar nga Nënkomiteti për Çështjet Tatimore – Nënkomiteti FISC, Departamenti për Politika Ekonomike, Shkencore dhe ato për Cilësinë e Jetës, Drejtoria e Përgjithshme për Politikat e Brendshme], PE 734.007, 2022.

<sup>13</sup> BE, "[Glossary of Summaries](#)" [Fjalori i përmbledhjeve], ND; dhe Komisioni Evropian (KE), [Progress towards Meeting the Economic Criteria for EU Accession: The EU Commission's 2019 Assessments](#), [Progresi drejt plotësimit të kriterëve ekonomike për anëtarësim në BE: Vlerësimet e Komisionit të BE-së], 2019, f. 71.

<sup>14</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, ZKM, [Faza e dytë e Prioriteteve Politike ndërmjet BE - Kosovë: Agjenda për Reforma Evropiane \(ERA\) II](#), 2021.

<sup>15</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, ZKM, [Strategjia për Rregullim më të Mirë 2.0 për Kosovën 2017-2021](#). Agjencia për Barazi Gjinore (ABGJ) ka ofruar udhëzime ([Manuali i Vlerësimit të Ndikimit në Barazinë Gjinore](#), 2019).



me adresimin e joformalitetit mund të mos u përgjigjen në mënyrë adekuate nevojave të ndryshme të grave dhe burrave. Analiza gjinore është thelbësore në hartimin e ligjeve, politikave dhe programeve për të adresuar joformalitetin. Plani i Veprimit Gjinor i BE-së (PVGj) III inkurajon fuqimisht zbatimin e analizës gjinore që është specifike për sektorë për të informuar planifikimin e programeve dhe reformat që mbështeten nga BE-ja.<sup>16</sup> Në konsultim të ngushtë me Qeverinë e Kosovës, BE-ja u zotua se do të mbështesë këtë analizë gjinore si masë në Planin e BE-së për zbatimin në nivel vendi për PVGj III të BE-së, si një nga tre analizat gjinore specifike për sektorë në fushat tematike ku mungon analiza gjinore në Kosovë.<sup>17</sup> Kjo analizë është bashkëfinancuar nga BE-ja dhe Suedia si pjesë e mbështetjes së tyre për Koalicionin Rajonal për Barazi Gjinore në Procesin e Anëtarësimit në BE (EQUAPRO). Organizata e Kombeve të Bashkuara për Ushqimin dhe Bujqësinë (FAO) ka ofruar mbështetje për anketimin e popullsisë rurale.<sup>18</sup>

## Metodologjia

Në këtë seksion janë të përshkruara pyetjet e hulumtimit, konceptet kryesore, kornizat analitike të përdorura, metodat e hulumtimit, analiza e të dhënave, kufizimet, vlefshmëria dhe besueshmëria. Hulumtimi sasior është bërë në muajin mars dhe prill të vitit 2022, kurse hulumtimi cilësor mes muajit tetor 2023 dhe janar të vitit 2024.

## Pyetjet e hulumtimit

Qëllimi i këtij hulumtimi ishte t'u përgjigjej pyetjeve të mëposhtme. Përkufizimet për konceptet kryesore me shkronja të theksuara janë të dhëna në seksionin vijues 'Konceptualizimi':

<sup>16</sup> BE, Komunikim i përbashkët për Parlamentin Evropian dhe Këshillin, [EU Gender Action Plan \(GAP\) III – An ambitious agenda for gender equality and women’s empowerment in EU External Action](#) [Plani i Veprimit Gjinor i BE-së (PVGj) III – Agjenda ambicioze për barazinë gjinore dhe fuqizimin e grave në Veprimin e Jashtëm të BE-së], 2020. Ky hulumtim kontribuon në treguesin PVGj III “numri i analizave gjinore specifike për sektorë- të kryera ose të përditësuara (nëse janë më shumë se 5 vjeç) dhe të transmetuara në SQ [selinë qendrore]”.

<sup>17</sup> Zyra e BE-së në Kosovë, Shef i Zyrës, [Gender Action Plan III – 2021-2025 Country Level Implementation Plan for Kosovo](#) [Plani i Veprimit Gjinor III – 2021-2025 – Plani i Zbatimit në Nivel Vendi për Kosovën]. 2021.

<sup>18</sup> Në frymën e zotimeve të PVGj III të BE-së për koordinim, BE-ja, Suedia dhe FAO kanë rënë dakord t'i kombinojnë dhe bëjnë bashkë burimet për të mbështetur këtë analizë gjinore. BE-ja dhe Suedia mbështetën financiarisht hulumtimin në përgjithësi, duke përfshirë anketën e ekonomive familjare në vendbanimet urbane, kurse FAO mbështeti financiarisht anketën e ekonomive familjare në vendbanimet rurale, në kuadër të “Vlerësimit të bujqësisë digjitale, gjinisë dhe rinisë në Kosovën rurale për gjithëpërfshirjen ekonomike”, të bërë në vitin 2022. Pyetjet u parashtuan në po të njëjtën mënyrë, duke përdorur të njëjtën metodologji, për të mundësuar krahasueshmërinë.

1. Deri në çfarë mase përputhet korniza ligjore dhe ajo e politikave që adreson **ekonominë joformale** me legjislacionin (*Acquis*) e BE-së, dhe a përfshin qasje **transformuese gjinore**, si dhe si mund të përmirësohet?
2. Si dallon përfshirja e grave dhe burrave në ekonominë joformale; cilët faktorë kontribuojnë në pjesëmarrjen e tyre në ekonominë joformale; dhe me çfarë **pasojash** përballen ato/ata si rezultat i punës joformale?
3. Si ka ndikuar COVID-19 tek gratë dhe burrat në kuptim të kushteve të punës dhe të gjenerimit të të ardhurave nga puna joformale brenda familjeve të tyre?
4. Cilat **strategji** mund të ndihmojnë në adresimin e ekonomisë joformale, duke përdorur qasjen transformuese gjinore?

### Konceptualizimi

Në këtë seksion jepen përkufizime për konceptet kryesore të shqyrtuara, duke u mbështetur nga literatura ekzistuese dhe kornizat konceptuale. Në përgjithësi, **ekonomia joformale** i referohet të gjitha aktiviteteve ekonomike nga punëtorët dhe njësitë ekonomike që, sipas ligjit ose në praktikë, nuk mbulohen fare ose mbulohen pamjaftueshëm në marrëveshjet formale.<sup>19</sup> Termi ‘ekonomi joformale’ përfshin diversitet të konsiderueshëm për sa i përket punëtorëve, ndërmarrjeve dhe sipërmarrësve me mangësitë dhe problemet që dallojnë në kontekstin kombëtar, rural dhe urban.<sup>20</sup>

ONP e përkufizon **sektorin joformal** si sektorin që përfshinë numrin e përgjithshëm të punëve joformale, qoftë të kryera në sektorë formalë apo joformalë, ndërmarrje ose familje gjatë një periudhe të caktuar referimi.<sup>21</sup> Sektori joformal përfshin prodhimin dhe punësimin që ndodhë në ndërmarrje të vogla të painkorporuara ose të paregjistruara.<sup>22</sup> Në këtë sektor përfshihet vetëpunësimi joformal, duke shtuar këtu edhe punën nga punonjësit e punësuar tek familjarët

<sup>19</sup> OBZHE dhe ONP, *Tackling Vulnerability in the Informal Economy* [Trajtimi i cenueshmërisë në ekonominë joformale], 2019, f. 26,

<sup>20</sup> ONP, *Resolution concerning decent work and the informal economy, The General Conference of the International Labour Organization*, [Rezoluta në lidhje me punën e denjë dhe ekonominë joformale, Konferenca e Përgjithshme e Organizatës Ndërkombëtare të Punës], takim në sesionin e saj të 90-të, 2002..

<sup>21</sup> Hussmanns, R., “*Statistical definition of informal employment: Guidelines endorsed by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (2003)*”, *International Labour Office, Geneva, Përkufizimi statistikor i punësimit informal: Udhëzime të miratuara nga Konferenca e Shtatëmbëdhjetë Ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës (2003)*, Zyra Ndërkombëtare e Punës, Gjenevë., 2004, f. 6.

<sup>22</sup> ONP, *Women and men in the informal economy: A statistical update* [Gratë dhe burrat në ekonominë joformale: përditësim statistikor], 2023, f. 18.

pa pagesë, punonjësit në ndërmarrjet joformale, të vetëpunësuar pa të punësuar të tjerë në ndërmarrjet joformale dhe anëtarët e prodhuesve joformalë.<sup>23</sup> Ndërkohë, në Rezolutën e ONP-së në lidhje me punën e denjë dhe ekonominë joformale thuhet se “*Termi 'ekonomi joformale' është më i preferueshëm nga 'sektori joformal', sepse punëtorët dhe ndërmarrjet në fjalë nuk bien në asnjërën nga kategoritë e sektorit të aktivitetit ekonomik, por përfshijnë shumë sektorë*”. Në Rezolutë theksohet, megjithatë, se me termin “ekonomi joformale” tentohet të minimizohen lidhjet, zonat gri dhe ndërvarësitë midis aktiviteteve formale dhe atyre joformale.<sup>24</sup> Për shembull, një person mund të jetë i punësuar zyrtarisht, por të mos i paguhet paga e plotë ose në kohë. Personi i punësuar zyrtarisht mund të kryejë punë anësore joformale.

**Punësimi joformal** në këtë kontekst i referohet punës ose punëtorit si njësi vëzhgimi.<sup>25</sup> Figura 1 ofron një kornizë konceptuale për punësimin joformal, sipas ONP-së.<sup>26</sup> Kolonat e errëta tregojnë se punë të tilla nuk ekzistojnë; kolonat me ngjyrë gri të lehtë tregojnë për punë që ekzistojnë por nuk janë joformale; kurse kolonat e bardha tregojnë për vende pune në ekonominë joformale, siç shpjegohet nga Eurostat:

- Kolonat 1 dhe 5: Punonjësit e punësuar tek familjarët pa pagesë, pa kontratë pune dhe asnjë mbrojtje ligjore ose sociale që rrjedh nga puna, në ndërmarrjet formale (kolona 1) ose ndërmarrjet joformale (kolona 5). Punonjësit e punësuar tek familjarët me kontratë pune, pagë, mbrojtje sociale etj. do të konsideroheshin si punonjës në punësimin formal.
- Kolonat 2 dhe 6: Punonjësit që kanë punë joformale, qoftë të punësuar në ndërmarrje formale (kolona 2) apo ndërmarrje joformale (kolona 6);
- Kolonat 3 dhe 4: Të vetëpunësuar pa të punësuar të tjerë (kolona 3) dhe punëdhënësit (kolona 4) që kanë ndërmarrjen e tyre joformale.

<sup>23</sup> Alter Chen, M. për Gratë në Globalizimin dhe Organizimin e Punësimit Joformal (WIEGO), *The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies*, [Ekonomia joformale: Përkufizime, Teori dhe Politika], Dokumenti i Punës i WIEGO-s nr. 1, 2012, f. 8.

<sup>24</sup> Po aty. Përfundime në lidhje me punën e denjë dhe ekonominë joformale, paragrafi 3.

<sup>25</sup> Hussmans, R., *Measuring the Informal Economy: From Employment in the Informal Sector to Informal Employment* [Matja e Ekonomisë Joformale: Nga Punësimi në Sektorin Joformal në atë Punësimin Joformal], 2004, f. 25.

<sup>26</sup> “*Korniza konceptuale për ekonominë joformale - (a) Siç është përcaktuar nga Konferenca e Pesëmbëdhjetë Ndërkombëtare e Statisticientëve të Punës në vitin 1993 - (b) Familjet që prodhojnë mallra për përdorimin e tyre përfundimtar dhe familjet që punësojnë punëtorë shtëpiak*” (ONP, Puna e denjë dhe ekonomia joformale Raporti VI, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 90-të, Gjenevë, 2002, cituar nga Eurostat, “Statistikat e shpjeguara”, *“Building the System of National Accounts - informal sector”* [Ndërtimi i Sistemit të Llogarive Kombëtare – sektori joformal], qasur më 29 janar 2024.

Natyra joformale e punëve të tyre rrjedh drejtpërdrejt nga karakteristikat e ndërmarrjes që ata e kanë në pronësi;

- Kolona 7: Punonjësit që punojnë në ndërmarrjet joformale, por që kanë punë formale (kjo mund të ndodhë, për shembull, kur ndërmarrjet përcaktohen si joformale duke përdorur madhësinë si kriterin e vetëm);
- Kolona 8: Anëtarët e kooperativave joformale të prodhuesve;
- Kolona 9: Prodhuesit e mallrave për përdorim përfundimtar nga familja e tyre (p.sh., bujqësia për konsum familjar); dhe
- Kolona 10: Punëtorët shtëpiakë me pagesë të punësuar nga familjet në punë joformale.

**Figura 1. Korniza konceptuale për punësimin joformal në ekonomi**

| Production units by type        | Jobs by status in employment |        |           |        |                             |           |        |                                    |        |
|---------------------------------|------------------------------|--------|-----------|--------|-----------------------------|-----------|--------|------------------------------------|--------|
|                                 | Own-account workers          |        | Employers |        | Contributing family workers | Employees |        | Members of producers' cooperatives |        |
|                                 | Informal                     | Formal | Informal  | Formal | Informal                    | Informal  | Formal | Informal                           | Formal |
| Formal sector enterprises       |                              |        |           |        | 1                           | 2         |        |                                    |        |
| Informal sector enterprises (a) | 3                            |        | 4         |        | 5                           | 6         | 7      | 8                                  |        |
| Households (b)                  | 9                            |        |           |        |                             | 10        |        |                                    |        |

Burimi: ONP, 2002, cituar nga [Eurostat](#)

Punonjësit joformalë punojnë në ndërmarrjet formale dhe ato joformale, si dhe në familje. Punësimi joformal përfshin pagat joformale, si p.sh. punonjësit e punësuar pa kontribute të mbrojtjes sociale nga ndërmarrjet formale ose joformale ose si punëtorë shtëpiakë me pagesë nga familja, si punëtorët e rastësishëm ose ditorë, punonjësit e ndërmarrjeve joformale, punëtorët e përkohshëm ose me orar të pjesshëm, punëtorët shtëpiakë me pagesë, punëtorët me kontratë, punëtorët e përgjithshme ose të padeklaruar dhe punëtorët industrialë që kryejnë punën e tyre nga shtëpia.<sup>27</sup> Ky raport fokusohet në punën

<sup>27</sup> ONP, [Resolution concerning decent work and the informal economy, The General Conference of the International Labour Organization](#), [Rezoluta në lidhje me punën e denjë dhe ekonominë joformale, Konferenca e Përgjithshme e Organizatës Ndërkombëtare të Punës], takim në sesionin e saj të 90-të, 2002, f.7.

joformale nga individët dhe, në një farë mase, brenda familjeve, si për shembull në bizneset familjare formale dhe ato joformale. Këtu, termat si **joformalitet** dhe **punë joformale** përdoren në mënyrë të ndërsjellë, duke iu referuar dimensioneve të mëposhtme: punë pa kontrata, pa pagesë, me pagesë të parregullt dhe me pagesë të pasaktë të të ardhurave, tatimeve dhe kontributeve të sigurimeve sociale.<sup>28</sup>

Përmes pyetjes së dytë të hulumtimit, qëllimi ishte të hulumtohen **pasoja** e punësimit joformal për individët. ONP i ka përcaktuar këto pasoja për të përfshirë:

- Të ardhura të parregullta, të tilla si shuma e të ardhurave që ndryshon pa arsye të qarta kontraktuese, ose mospagimi në kohë;
- Mungesën e sigurimit shëndetësor;
- Pensione joadekuate ose të papaguara;
- Mbrojtje të pamjaftueshme të shëndetit dhe sigurisë në punë;
- Përfaqësim ose pjesëmarrje joadekuate në sindikata dhe organizata të punëdhënësve; si dhe
- Mundësi të kufizuara për zhvillim profesional.<sup>29</sup>

Qeveria e Kosovës ka identifikuar **pabarazinë** dhe **padrejtësinë** si pasoja të mundshme të joformalitetit, ndonëse Qeveria nuk i ka përkufizuar këto terme në kuptim të joformalitetit.<sup>30</sup> Me këtë hulumtim synohej të identifikoheshin pasoja të tjera të mundshme, si dhe çfarë mund të konsideronin gratë dhe burrat si **“përparësi”** në punën joformale, të tilla si të ardhura të mëdha përmes shmangies së tatimeve, kontributet e sigurimeve sociale, pajtueshmëria me standardet e punës si paga minimale, orët maksimale të punës, shmangia e standardeve të sigurisë dhe detyrimet administrative.<sup>31</sup> Ndonëse Qeveria ka vërejtur zvogëlim në të ardhurat nga tatimet dhe pronë private të paligjshme si diçka që shkakton pasoja në shërbimet publike, shqyrtimi i pasojave të joformalitetit në nivel *makro* ishte përtej qëllimit të këtij hulumtimi.

<sup>28</sup> [Kapitulli](#) mbi joformalitetin jep detaje të mëtejshme për variablat e përdorura.

<sup>29</sup> ONP, [Non-standard Employment Around the World](#) [Punësimi jo standard në mbarë botën], 2016, pf. 41-42.

<sup>30</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, Ministria e Financave, [Strategjia Kombëtare e Republikës së Kosovës për Parandalimin dhe Luftimin e Ekonomisë Joformale, Pastrimit të Parave, Financimit të Terrorizmit dhe Krimeve Financiare 2019-2023](#), 2019, f. 18.

<sup>31</sup> Instituti i Ekonomisë së Punës (IZA), Seria e Punimeve Diskutuese, Friedrich Schneider, [The Shadow Economy and Work in the Shadow: What Do We \(Not\) Know?](#) [Ekonomia në hije dhe puna në hije: Çfarë (nuk) dimë ne?], IZA DP nr. 6423, 2012.

**Seksi** i referohet dallimeve biologjike midis grave dhe burrave dhe përcaktohet gjenetikiisht.<sup>32</sup> Seksi nuk dallon nga aspekti kulturor apo kohor. Shumë pak dallime në rolet shoqërore të grave dhe burrave mund t'i atribuohen dallimeve biologjike ose fizike të bazuara në seks. Shtatzënia, lindja e fëmijës dhe disa ndryshime fiziologjike mund t'i atribuohen karakteristikave të lidhura me seksin.<sup>33</sup> **Gjinia** i referohet roleve shoqërore që lidhen me identifikimin e personit si burrë, grua ose person jobinar, si dhe me marrëdhëniet ndërmjet gjinive. Gjinia ndërlidhet me normat, rolet dhe marrëdhëniet shoqërore, duke përfshirë atë që pritet dhe konsiderohet e përshtatshme për gratë dhe burrat në vend dhe kohë të caktuar.<sup>34</sup> Meqenëse janë të socializuara, normat, rolet dhe marrëdhëniet gjinore mund të ndryshojnë me kalimin e kohës dhe në vendndodhjet e ndryshme gjeografike. Në këtë hulumtim, është ngritur hipoteza se gjinia do të ndikonte në mënyra të ndryshme tek gratë dhe burrat sa i përket angazhimit të tyre në ekonominë joformale dhe pasojat që kjo mund të ketë për mirëqenien e tyre. Kjo hipotezë u testua gjatë hulumtimit duke analizuar korrelacionet midis gjinisë, dimensioneve të ndryshme të joformalitetit, si dhe pasojat.

**Barazia gjinore** përfshin dukshmëri, fuqizim dhe pjesëmarrje të barabartë të grave dhe burrave në të gjitha sferat e jetës publike dhe private.<sup>35</sup> Të kuptuarit e këtyre të barazisë shkon përtej qasjes së thjeshtë të trajtimit të barabartë që i konsideron burrat dhe kushtet e tyre si normë.<sup>36</sup> **Analiza gjinore** është proces për të vlerësuar ndikimin diferencial të ligjeve, politikave dhe programeve të propozuara ose ato ekzistuese mbi burrat dhe gratë. Analiza gjinore njeh se realitetet e jetës së burrave dhe grave janë të ndryshme dhe se mundësitë e barabarta nuk do të thotë domosdoshmërisht rezultate të barabarta.<sup>37</sup> Analiza *ex ante* e ndikimit në barazi gjinore duhet të përdoret për të vlerësuar ndikimin e mundshëm të një ligji, politike ose programi të propozuar para finalizimit të tij.<sup>38</sup> Edhe pse ende nuk ka kërkesa të qarta në Kosovë, vlerësimi i ndikimit gjinor *ex post* duhet të përdoret për të vlerësuar se si një ligj, politikë ose program ka ndikuar tek gratë dhe burrat, drejt informimit të ndryshimeve apo rishikimeve. Ky hulumtim e vuri në zbatim analizën gjinore duke përdorur shkallën e “semaforit” për të vlerësuar se deri në çfarë mase ndonjë ligj, politikë ose program mund të

<sup>32</sup> ABGj, [Manuali i Vlerësimit të Ndikimit në Barazinë Gjinore](#), 2019, f. 7.

<sup>33</sup> Po aty.

<sup>34</sup> Përshtatur nga Instituti Evropian për Barazi Gjinore (IEBGj), “[Gender Mainstreaming Glossary](#)” [Fjalori i integritit të perspektivës gjinore], 2023.

<sup>35</sup> Këshilli i Evropës, [Gender Mainstreaming. Conceptual Framework, Methodology, and Presentation of Good Practices](#), [Integrimi i perspektivës gjinore. korniza konceptuale, metodologjia dhe prezantimi i praktikave të mira], 2004, f. 8.

<sup>36</sup> ABGj, [Manuali i Vlerësimit të Ndikimit në Barazinë Gjinore](#), 2019, f. 7.

<sup>37</sup> Po aty.

<sup>38</sup> Po aty, f. 8.

ketë ndikuar ndryshe tek gratë dhe burrat dhe sa është **transformues gjinor**, siç përshkruhet në seksionin e mëvonshëm.

Në këtë hulumtim përdoret termi **diversitet** për t'iu referuar mënyrave në të cilat gjinia ndërthuret me përkatësinë etnike, moshën, aftësinë e kufizuar, orientimin seksual, identitetin gjinor, vendndodhjen gjeografike dhe nivelin arsimor, ndër faktorët e tjerë, duke kontribuar kështu në rrethana të ndryshme socio-ekonomike për gratë dhe burrat, dhe identifikuar ndryshe personat. Ky hulumtim e trajton termin diversitet si sinonim me ndërthurjen në kryerjen e analizave gjinore ndërthurëse. Diversiteti përdoret në vend të ndërthurjes sepse kuptohet më gjerësisht. Është gjithashtu term që përdoret në PVGj III të BE-së.<sup>39</sup> Diversiteti është vënë në përdorim për të shqyrtuar treguesit socialë dhe demografikë si pjesë e analizës ndërthurëse, duke përfshirë:

- **Përkatësinë etnike**, të përcaktuar nga vetë pjesëmarrësit në hulumtim. Hulumtimi kishte për synim të shqyrtojë përvojat e personave të përkatësisë etnike të ndryshme në Kosovë, duke përfshirë shqiptarët, serbët, romët, ashkallitë, egjiptianët, boshnjakët, turqit dhe goranët.
- **Moshën**, të përcaktuar sipas vitit të lindjes të deklaruar te pjesëmarrësit në hulumtim. Hulumtimi kishte në fokus pjesëmarrësit e moshës së punës, nga 18 deri në 64 vjeç. Me analizën e mëtejshme u shqyrtuan kategoritë e moshave të rinjve (18-29),<sup>40</sup> personat në moshën e tyre riprodhuese dhe të lindjes (30-44) dhe ata përtej kësaj moshe (45-64).
- **Aftësinë e kufizuar**, të vetëpërcaktuar nga pjesëmarrësi në hulumtim. Me këtë hulumtim u shqyrtuan përvojat e personave me aftësi të kufizuara me punë joformale, si dhe deri në çfarë mase personat që i ndihmojnë ata ishin të angazhuar në punë joformale.
- **Orientimin seksual** i cili i referohet preferencave seksuale (d.m.th., homoseksuale, heteroseksuale, aseksuale). Duke pasur parasysh ndjeshmërinë në lidhje me pyetjet e tilla, kjo u shqyrtua përmes diskutimeve me organizata që punojnë me persona lezbike, homoseksuale, biseksuale, trans\*, interseks, queer dhe persona të tjerë identifikues (LGBTIQ+).

<sup>39</sup> PVGj III i BE-së i referohet “grave në tërë diversitetin e tyre”, megjithëse nuk përcakton në mënyrë eksplicite se çfarë nënkuptohet me diversitet.

<sup>40</sup> Eurostat, “[Youth - Overview](#)” [Rinia - Vështrim i përgjithshëm]. Meqenëse rinia i referohet tranzicionit nga fëmijëria në moshën madhore, është sfiduese të specifikohet rangi i saktë i moshës mes dallimeve kontekstuale (Singerman, 2007, Navtej dhe Yousef, 2009, cituar tek UN Women, “[Young Women in Peace and Security: At the Intersection of the YPS and WPS Agendas](#)” [Gratë e reja në paqe dhe siguri: mes ndërthurjes së agjendave për RPS dhe GPS], f. 10-11,



- **Identitetin gjinor** i cili i referohet në atë nëse personi identifikohet si grua, burrë ose person jobinar, pavarësisht nga seksi biologjik i personit. Kjo u shqyrtua përmes diskutimeve me organizatat LGBTIQ+. Për shkak të të dhënave të pamjaftueshme, si dhe për të lehtësuar leximin, në këtë raport janë përdorur vetëm gratë dhe burrat si kategori, përveç rasteve kur kishte informata shtesë në lidhje me personat e tjerë identifikues.
- **Zonën gjeografike** e cila përkufizohet si vend (et) ku pjesëmarrësi ka kaluar më shumë kohë duke punuar dhe jetuar, qoftë në mënyrë formale ose joformale. Termi i referohet lokacioneve rurale dhe urbane. Janë marrë në konsideratë; edhe dallimet ndërmjet komunave.
- **Nivelin arsimor** që u përkufizua si niveli më i lartë i arsimimit që pjesëmarrësi kishte përfunduar.
- **Statusin e punësimit** i cili u përcaktua përmes diskutimeve me pjesëmarrësit në hulumtim, duke qenë se ata kanë mundur të japin përkufizime rreth kuptimit të tij në mënyra të ndryshme. Për shembull, një person mund ta konsiderojë veten të papunë, por mund të jetë i/angazhuar në punë të papaguar ose të paregjistruar për biznes familjar. Statuset e ndryshme të punësimit të shqyrtuara ishin: i/e punësuar, punëdhënës (biznes i vet) me të punësuar, i/e vetëpunësuar pa të punësuar, që bën punë familjare pa pagesë, i/e papunë, pensionist, i/e paaftë për të punuar për shkak të problemeve shëndetësore të kahmotshme, student/e dhe i/e paaftë për të punuar për shkak të përgjegjësive familjare dhe ato të shtëpisë. Të gjitha opsionet iu lexuan pjesëmarrësve në hulumtim në mënyrë që ata të mund të zgjidhnin përgjigjen më të saktë.

Në këtë hulumtim u shqyrtuan marrëdhëniet midis këtyre variablave të renditura dhe joformalitetit.

Sa i përket pyetjes së katërt të hulumtimit, **strategjitë** ose stimujt u përcaktuan për të përfshirë masa që mund të reduktonin joformalitetin, të tilla si thjeshtëzimi i procesit të pagesës së tatimeve, përpunimi i niveleve/normave të ndryshme të pagesës së tatimeve, sigurimi i qasjes në financa dhe edukimi financiar, ofrimi i kujdesit shëndetësor bazë, përmirësimi i inspektimeve dhe ngritja e ndërgjegjësimit për përfitimet.



## Korniza analitike

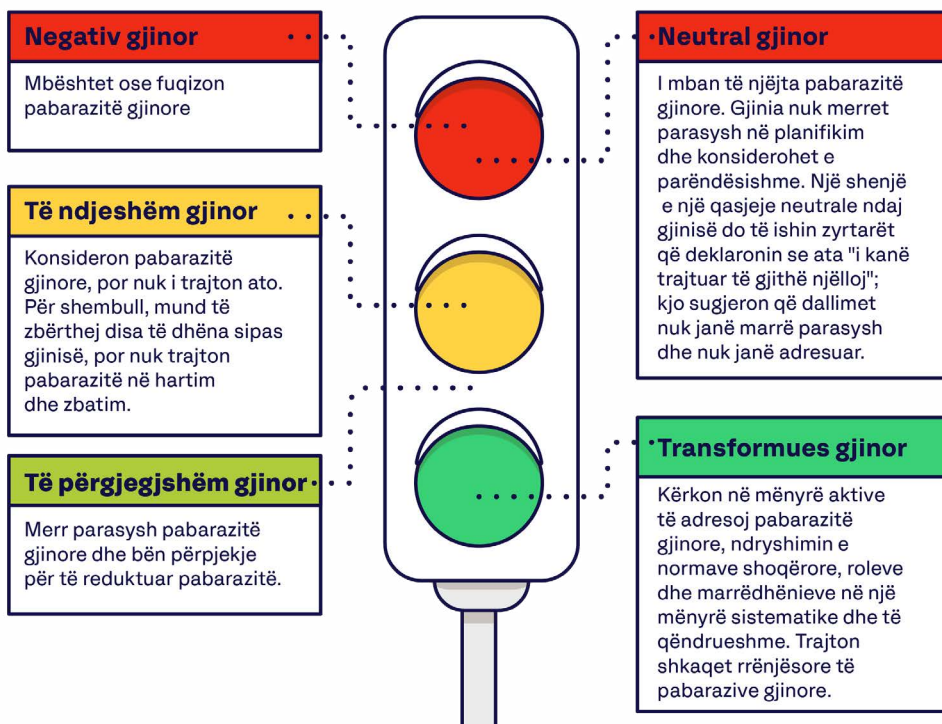
Në këtë raport më vonë diskutohet literatura në dispozicion dhe korniza konceptuale e përdorur për matjen e joformalitetit.<sup>41</sup> RrGK u përpoq të aplikonte “*qasjen gjinore holistike*” që kishte fokus ndaj ndërveprimeve ndërmjet pabarazisë gjinore, trendeve mbizotëruese ekonomike dhe demografike, varfërisë dhe ndërhyrjes historike dhe aktuale të qeverisë.<sup>42</sup> RrGK ka përdorur analizën gjinore për të shqyrtuar dinamikën dhe strukturat e pushtetit që lidhen me joformalitetin. Në vend që të konsiderohen rolet e grave dhe burrave si statike, ato u konsideruan si dinamike në kuptimin që ato mund të ndryshohen nëse vendosen masat e barazisë gjinore. Në lidhje me analizën gjinore, Shkalla e Semaforit e transformimit gjinor është përdorur për të analizuar deri në çfarë mase ligjet, politikat dhe programet që adresojnë joformalitetin, janë transformuese gjinore (shih Figurën 2).<sup>43</sup> Kjo përfshinte vlerësimin e rezultateve të planifikuara dhe ato aktuale aty ku të dhënat ishin në dispozicion.

<sup>41</sup> Shih Kapitullin mbi [Joformalitetin](#).

<sup>42</sup> Chant, S. dhe Pedwall, C. për ONP, [Women, gender and the informal economy: An Assessment of ILO research and suggested ways forward](#) [Gratë, gjinia dhe ekonomia joformale: Vlerësim i hulumtimit të ONP-së dhe mënyra të sugjeruara për të shkuar përpara], 2008, f. 15.

<sup>43</sup> Nikolin, S., [Gender Responsive Budgeting in the Western Balkans](#) [Buxhetime i Përgjegjshëm Gjinor në Ballkanin Perëndimor], 2021, f. 121.

**Figura 2. Shkalla e 'Semaforit' e transformimit gjinor**



Meqenëse të gjithë gratë dhe burrat nuk janë njëjloj, në këtë analizë gjinore është marrë parasysh ndërthurja ose diversiteti. Literatura ekzistuese ka tentuar të fokusohet në gjininë, klasën dhe racën.<sup>44</sup> RrGK ka shqyrtuar përkatësinë etnike, moshën, aftësinë e kufizuar, orientimin seksual, identitetin gjinor, vendndodhjen gjeografike dhe nivelin e arsimit për të kuptuar më mirë pozicionin e grave, burrave dhe personave të tjerë identifikues në lidhje me ekonominë joformale.

Janë disa korniza për analizën gjinore. RrGK-ja ka nxjerrë disa pika nga udhëzuesi i Institutit Evropian për Barazi Gjinore (IEBGJ) për analizën gjinore.<sup>45</sup> RrGK ka përshtatur kornizën konceptuale të Jhpiego-s, degës së Universitetit Johns Hopkins.<sup>46</sup> Figura 3 përmbledh kornizën, duke ilustruar dimensionet e

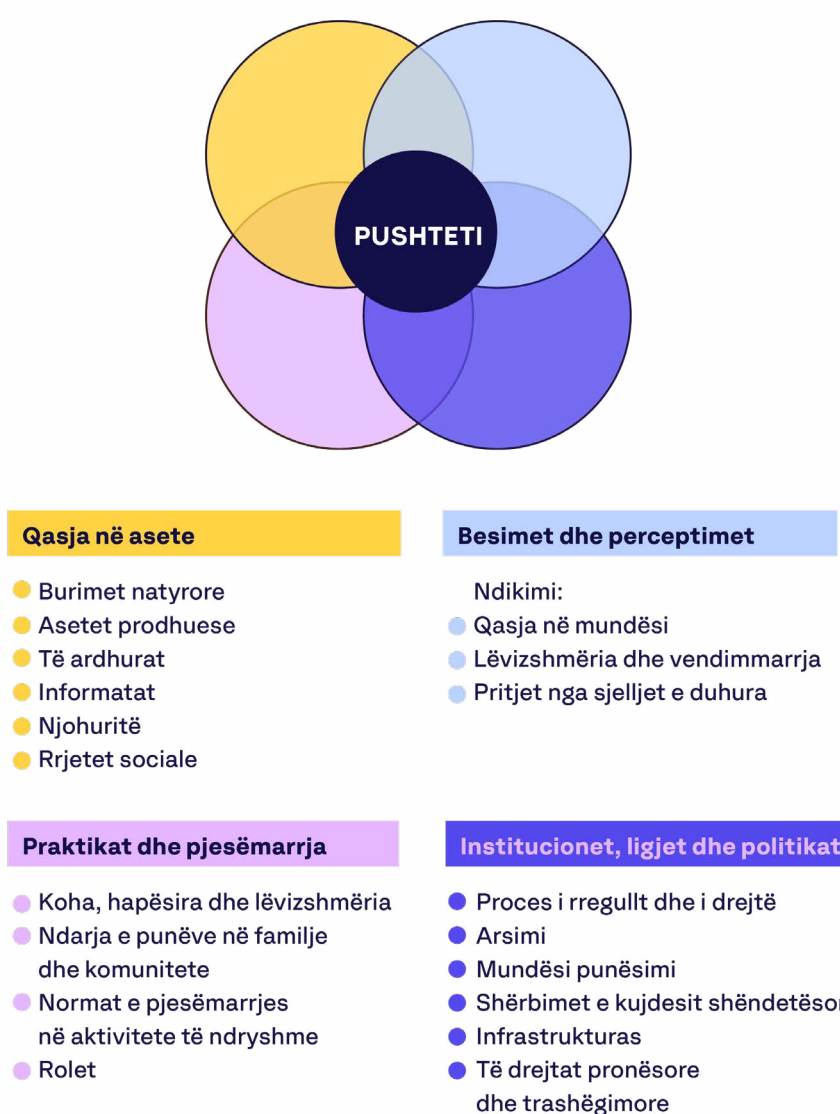
<sup>44</sup> Chant, S. dhe Pedwell, C. për ONP, [Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward](#) Gratë, gjinia dhe ekonomia joformale: Vlerësim i hulumtimit të ONP-së dhe mënyra të sugjeruara për të shkuar përpara], 2008, f. 29.

<sup>45</sup> IEBGj, [Gender Analysis: Method/tool](#), [Analiza gjinore: Metoda/mjeti], 2024, qasur më 3 janar 2024.

<sup>46</sup> Johns Hopkins University, ["Gender Analysis Framework"](#) [Korniza e analizës gjinore], qasur më 12 gusht 2023.

mbivendosura të qasjes në asete; besimeve dhe perceptimeve; praktikave dhe pjesëmarrjes; si dhe institucioneve, ligjeve dhe politikave. Në qendër është e vendosur dinamika e pushtetit: domethënë, marrëdhëniet e pushtetit midis grave dhe burrave që ndikojnë në qasjen, besimet, praktikat dhe punën e institucioneve. Qasja, praktikat, besimet dhe institucionet ndikojnë në pushtetin që kanë gra dhe burra të ndryshëm. Siç ilustron figura 3, këto janë të ndërlidhura.

**Figura 3. Korniza e analizës gjinore**



*Burimi: përshtatur nga RrGK-ja nga Korniza e Analizës Gjinore të Jhpiegos*

Kjo kornizë konceptuale informoi formulimin e nënpyetjeve të mëposhtme të trajtuara përmes kësaj analize gjinore:

### **INSTITUCIONET, LIGJET DHE POLITIKAT:**

- **Proces i rregullt dhe i drejtë:** deri në çfarë mase kanë pasur gratë dhe burrat qasje në drejtësi për shkeljet e të drejtave të tyre të punës e që lidhen me pjesëmarrjen e tyre në ekonominë joformale?
- **Arsimi:** deri në çfarë mase kanë pasur gratë dhe burrat qasje në arsim, a ka ndikuar kjo në punën e tyre në ekonominë joformale dhe si ka ndikuar?
- **Mundësi punësimi:** deri në çfarë mase kanë pasur gratë dhe burrat qasje në mundësi punësimi, duke marrë parasysh që rolet gjinore mund të ndikojnë në pjesëmarrjen e tyre në sektorë të caktuar ku gratë ose burrat janë të mbipërfaqësuar, si dhe puna joformale është më e përhapur?
- **Shërbimet e kujdesit shëndetësor:** deri në çfarë mase ka ndikuar puna joformale në qasjen e grave dhe burrave në shërbimet e kujdesit shëndetësor, duke përfshirë sigurimin shëndetësor dhe kompensimin e punëtorëve?
- **Infrastruktura:** sa ka infrastrukturë për gratë dhe burrat, përfshirë edhe personat me aftësi të kufizuara të ndryshme, për të marrë pjesë në punën formale dhe joformale, dhe si mund të ndikojë kjo në angazhimin e tyre në punën joformale?
- **Të drejtat pronësore dhe trashëgimore:** sa prona, biznese, tokë dhe automjete posedojnë- kanë gratë dhe burrat dhe si mund të ndikojë kjo në angazhimin e tyre në punë joformale?

### **BESIMET DHE PERCEPTIMET:**

- **Ndikimi dhe vendimet:** deri në çfarë mase kanë ndikim ose sa besojnë se kanë ndikim gratë dhe burrat në vendimmarrje në familjet e tyre (p.sh. si kryefamiljar) për të vendosur nëse do të përfshihen ose jo në ekonominë joformale?
- **Qasja në mundësi:** deri në çfarë mase besojnë gratë dhe burrat, si dhe sa kanë qasje në punë të tjera të paguara zyrtarisht?
- **Pritjet për sjelljen e duhur:** cilat janë rolet e perceptuara të përshtatshme për gratë dhe burrat në gjenerimin e të ardhurave për familjen, në atë nëse duhet të paguhen, nëse duhet të punojnë jashtë shtëpisë dhe nëse duhet të angazhohen në role (të papaguara) të kujdesit në shtëpi për fëmijët, personat me aftësi të kufizuara, të sëmurët, të moshuarit dhe/ose personat e tjerë që varen nga ata?

## QASJA NË ASETE:

- Deri në çfarë mase ndikon qasja e grave dhe burrave në asete të ndryshme në aftësinë e tyre për t'u angazhuar në punë formale dhe çfarë pasojash ka puna joformale në qasjen në asete, duke përfshirë këtu edhe: në të ardhurat; njohuritë dhe edukimin; llogarinë bankare; rrjetet sociale për zhvillimin e karrierës, ngritjen e kapaciteteve, shitjet dhe mundësi të tjera biznesi?

## PRAKTIKAT DHE PJESËMARRJA:

- **Koha:** duke pasur parasysh rolet gjinore, deri në çfarë mase ndikon puna e papaguar në kohën që gratë dhe burrat kanë në dispozicion për punë formale? Si ndikon kjo në angazhimin e tyre në punë joformale apo atë pa pagesë?
- **Hapësira** i referohet hapësirës fizike që e kanë gratë dhe burrat për t'u angazhuar në punë, e cila lidhet me asetet dhe pronësinë e tokës. Hapësira gjithashtu i referohet vendit që kanë gratë dhe burrat për t'u angazhuar në punë, duke pasur parasysh perceptimet dhe besimet: deri në çfarë mase anëtarët e familjes i lejojnë ata të angazhohen në punë formale. Po ashtu mund t'i referohet 'tavanit prej xhami' (*nga anglishtja; 'glass ceiling' që i referohet një pengese metaforike të padukshme që pengon individët të promovohen në pozita të nivelit menaxherial brenda një organizate*) si p.sh. tek "hapësira e punës", gjë që mund t'i pengojë gratë të mbajnë pozita drejtuese e që kanë më pak gjasa të përfshijnë punë joformale sesa që do të përfshinin ato me pozita më të ulëta. Hapësira gjithashtu mund t'i referohet sigurisë në vendin e punës. Mund të ndërlihet edhe me orët e punës, si siguria për gratë që kthehen nga puna gjatë natës.
- **Lëvizshmëria:** deri në çfarë mase mund të lëvizin gratë dhe burrat për të pasur një punësim formal dhe si mund të ndikojë kjo në angazhimin e tyre në punën joformale?
- **Familja dhe komuniteti:** si ndikojnë rolet, normat dhe marrëdhëniet e socializuara gjinore brenda familjeve (p.sh. kush merr vendime) dhe komuniteteve (p.sh. presionet sociale) në pjesëmarrjen e grave dhe burrave në punën joformale ose atë formale?
- **Ndarja e punës** nënkupton mënyrën se si ndahet puna brenda familjes dhe praktiket e grave dhe burrave brenda dhe jashtë familjes. Sa ndikon ndarja e punës nëse gratë dhe burrat angazhohen në punë joformale?
- **Pjesëmarrja:** si marrin pjesë gratë dhe burrat në aktivitete të ndryshme në komunitetet e tyre, duke përfshirë ato në vendimmarrje, qeverisje,

jetën politike, rrjetet e biznesit, shoqatat e punonjësve, sindikatat dhe OSHC-të? Si ndikon pjesëmarrja në qasjen në njohuri rreth të drejtave dhe qasjen në shërbimet mbështetëse, atëherë kur ndodhin shkeljet?

- **Rolet:** si ndikojnë rolet e socializuara gjinore për gratë dhe burrat në familje dhe shoqëri se sa ato/ata marrin pjesë në aktivitete të ndryshme dhe punë joformale?

### **Metodat e hulumtimit**

Për t'iu përgjigjur pyetjeve të hulumtimit, RrGK ka përdorur metoda të përziera të hulumtimit, duke përfshirë rishikimin teorik (rishikimin e literaturës, analizën e përmbajtjes, analizën e të dhënave institucionale, intervistat, anketën përfaqësuese të ekonomive familjare dhe anketën online).

Përmes **rishikimit teorik** janë analizuar ligjet, strategjitë, politikat, raportet dhe publikimet përkatëse që ndërlidhen me joformalitetin. Ky rishikim përfshinte rishikimin e literaturës ekzistuese dhe hulumtimin dytësor.

**Analiza e përmbajtjes** përfshinte rishikimin e ligjeve ndërkombëtare dhe kombëtare, traktateve dhe direktivave të BE-së, duke marrë parasysh zotimin e Kosovës për të përafuar legjisllacionin e saj me legjisllacionin (*acquis*) e BE-së me qëllim të anëtarësimit në BE. Kjo konsistonte në analizimin e njohjes dhe marrjes parasysh të aspektit gjinor në kornizën ligjore dhe atë të politikave të Kosovës në lidhje me joformalitetin, duke përdorur shkallën e 'semaforit'. Kjo analizë përfshinte kërkimin e fjalëve kyçe si gjinia, mashkull, femër, grua, gra, burrë dhe burra. RrGK-ja ka analizuar njohjen dhe marrjen parasysh të aspektit gjinor tek secili tregues, pikënisje, objektiv dhe buxhete në këto dokumente. Në mënyrë të ngjashme, raportet janë analizuar për të parë se sa kanë kontribuar strategjitë dhe planet e veprimit në barazinë gjinore.

**Analiza e të dhënave institucionale** përfshinte shqyrtimin e të dhënave në dispozicion nga Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK), institucionet përkatëse dhe burime të tjera që kanë të bëjnë me pozitat e grave dhe burrave në ekonominë joformale. Të dhënat u kërkuan, aty ku ato ishin në dispozicion, të ndara sipas gjinisë, moshës, përkatësisë etnike, aftësisë së kufizuar, nivelit të arsimit, vendndodhjes gjeografike dhe sektorit. Kjo përfshinte kërkimin e të dhënave nga Administrata Tatimore e Kosovës (ATK), regjistri i bizneseve, Agjencia e Punësimit e Republikës së Kosovës (APRK) dhe Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve (MFPT). Të dhënat e kërkuara kanë të bëjnë me bizneset e regjistruara, tatimpaguesit (individë dhe biznese) dhe personat që marrin ndihmë sociale. RrGK-ja u përpoq të bëjë triangulimin e këtyre të dhënave me të dhënat e anketës dhe ato të punësimit për të shqyrtuar dallimet e mundshme,

RrGK ka mbajtur **intervista** me tre lloje të pjesëmarrësve në hulumtim. Së pari, u intervistuan **ekspertë** me njohuri mbi ekonominë joformale dhe barazinë gjinore, duke përfshirë ekonomistë, përfaqësues të organizatave për të drejtat

e grave (OShCG), OShC-të që përfaqësojnë personat me aftësi të kufizuara, persona të përkatësive etnike të ndryshme, persona LGBTIQ+, punëdhënës dhe sindikata. RrGK ka përdorur mostrën e variacionit maksimal për të përzgjedhur OShC-të që përfaqësojnë grupe të ndryshme nëpër komuna të ndryshme. Ekspertë të tjerë u përzgjedhën duke përdorur mostrën më lehtë të qasshme/pa probabilitet bazuar në ekspertizën e tyre. Së dyti, **zyrtarët** kryesisht në nivelin qendror janë intervistuar në lidhje me përgjegjësitë e tyre ligjore, përvojat në trajtimin e joformalitetit si dhe perceptimet e tyre. Zyrtarët u përzgjedhën në bazë të pozitave dhe përgjegjësiave të tyre sipas kornizës ligjore.

Së treti, **gratë dhe burrat që punojnë në ekonominë joformale** u intervistuan lidhur me perceptimet, përvojat, pasojat e kësaj pune dhe për të dhënë ide se si të adresohet joformaliteti. Ata/ato u përzgjedhën duke përdorur mostrën e variacionit bazuar në përkatësinë etnike, moshën, vendndodhjen rurale/urbane, aftësinë e kufizuar dhe sektorin. RrGK-ja u përpoq të intervistonte gra dhe burra të ndryshëm që punojnë në bujqësi, ndërtimtari, prodhim (p.sh., ushqim, produkte qumështi, mjaltë, veshmbathje) dhe sektorë të shërbimeve, duke përfshirë hotelet, restorantet, tregtinë (p.sh., dyqanet ushqimore, dyqanet e veshjeve dhe sallonet e bukuri), si dhe sektorët e transportit (p.sh. taksitë). Pjesëmarrësit në hulumtim u identifikuan përmes OShCG-ve anëtare të RrGK-së, fushatës online në mediat sociale dhe duke shpërndarë me kujdes informacionet e kontaktit të RrGK-së për personat që punojnë në këta sektorë për t'i ftuar ata që të marrin pjesë. Gjithsej, janë kryer 57 intervista cilësore dyzetë e nëntë (49) gra dhe tetë (8) burra, duke përfshirë 19 me institucione dhe OShC gjashtëmbëdhjetë (16) gra dhe tre (3) burra, 30 me punëtorë joformalë pesë (5) burra, njëzet e pesë (25) gra dhe tetë (8) me gra me kontrata ose pronarë të biznesit.<sup>47</sup> Intervistat i zhvilluan dy hulumtuese të RrGK-së.

**Anketa e ekonomive familjare** është përfaqësuese e personave të moshës 18–64 në popullatën e Kosovës, duke përfshirë gjithësej 38 komunat. Zonat e mbajtjes së anketës (rurale dhe urbane), familjet dhe anëtarët e familjes u përzgjedhën duke përdorur mostrën e rastësishme me shumë faza. Mostra e zonave ku janë zhvilluar anketimet është nxjerrë nga të dhënat e regjistrimit të popullsisë dhe vlerësimet e popullsisë nga ASK-së,<sup>48</sup> të plotësuara nga vlerësimet e popullsisë për pakicën serbe në Kosovë. Numri i përgjithshëm i familjeve në komunat me shumicë serbe është vlerësuar të jetë 13,000.<sup>49</sup> Megjithatë,

<sup>47</sup> Në hulumtimin cilësor, sasia e të anketuarve nuk është aq e rëndësishme sa është diversiteti. Teksa RrGK u përpoq të intervistonte më shumë punëtorë joformalë burra, hulumtueset hasën vështirësi për t'u qasur tek personat që dëshironin të flisnin, edhe pse anonimiteti ishte i siguruar. Megjithatë, intervistat përfshinin gra dhe burra nga sektorë të ndryshëm.

<sup>48</sup> ASK, *Vlerësimi i popullsisë së Kosovës*, 2011.

<sup>49</sup> Estimates were based on OSCE Mission in Kosovo, *Municipal Profiles 2018*, 2018..



me një shpërndarje të thjeshtë të mostrës nëpër komuna, për të pasqyruar ekonomitë familjare në secilën komunë, do të kishte një nënpërfaqësim të ekonomive familjare të pakicës serbe. Prandaj, është bërë një llogaritje ndaras për të përfshirë këto ekonomi familjare, duke trajtuar komunat me pakicë serbe si popullsi brenda popullsisë. Për familjet rome, ashkali dhe egjiptiane, si dhe pakicat e tjera etnike është bërë një frekuencë të marrjes së mostrave dukshëm më të larta se norma, duke ndarë numrin më të madh të ekonomive familjare në komunat ku ato janë të përqendruara. Ekonomitë familjare janë përzgjedhur duke përdorur metodën e përcjelljes së rastësishme. Gratë dhe burrat e rritur në moshë pune (18-64 vjeç) u përzgjedhën në çdo familje, duke përdorur teknikën e ditëlindjes më të afërt. Anketa është bërë me 1,623 familje, duke përfshirë 734 gra (45%) dhe 889 burra (55%). Instrumenti i anketës përfshinte formulimin e pyetjeve në përputhje me udhëzimet e Eurostat dhe IEBGj, duke përfshirë atë që lidhet me Indeksën e Barazisë Gjinore, për të mundësuar krahasime në nivel ndërkombëtar. Anketa është përkthyer në gjuhën serbe dhe shqipe dhe është testuar në terren para përdorimit në 20 familje të përzgjedhura rastësisht, e që janë përfaqësuese të mostrës së planifikuar. Testimi është bërë për të siguruar që pyetjet ishin të qarta, se kohëzgjatja e intervistës ishte e pranueshme dhe për të adresuar çështjet teknike, teksa në regjistruarit e të dhënave futeshin përgjigjet e anketës përmes softuerit Kobo (Kobo Toolbox).<sup>50</sup> Pas testimit në terren, gjithashtu u bënë korrigjime në anketë. Regjistruarit e të dhënave, të kontraktuar nga Instituti Riinvest, janë monitoruar si nga Riinvest ashtu edhe nga RrGK-ja sa i përket kontrollit të cilësisë së mostrës, plotësimin të pyetësorit dhe çështjeve tjera. Në shtojcën 1 është paraqitur instrumenti i anketimit.

Përmes **anketës online** synimi ishte të mblidhen të dhëna të mëtejshme cilësore dhe të identifikohen pjesëmarrësit e mundshëm në hulumtim për intervista. Kjo anketë paraqiste një platformë të sigurt përmes së cilës pjesëmarrësit në hulumtim kanë mundur të ndajnë tregimet e tyre në mënyrë konfidenciale. Përvoja e RrGK-së sugjeron që anonimiteti i ofruar përmes formularit online mund të inkurajojë më shumë njerëz të marrin pjesë në hulumtim, të cilët përndryshe nuk do të kishin marrë pjesë, për shkak të pasojave të frikshme. Përmes fushatës online në rrjetet sociale, RrGK ka inkurajuar që personat e angazhuar në punë joformale të marrin pjesë. Anketa ishte e hapur nga 18 tetor 2023 deri më 12 janar 2024. Gjithsej u përgjigjën shtatëmbëdhjetë (17) gra dhe katër (4) burra. Teksa anketa ishte shpërndarë online, ajo përfshinte mostrën më lehtë të qasshme/pa probabilitet. Një kufizim i kësaj metode është

<sup>50</sup> Për qëllime humanitare, [Kobo Toolbox](#) është softuer falas që mund të përdoret në tableta dhe telefona për mbledhjen më të lehtë të të dhënave. Përdorimi i tij redukton ngarkesën e punës dhe gabimet e mundshme njerëzore gjatë futjes/regjistrimit të të dhënave.



se gjetjet nuk janë të përgjithësuara, por anketa e ekonomive familjare kishte mbledhur tashmë të dhëna statistike të përgjithësuara. Prandaj, përmes këtij instrumenti nuk synohej të ofrohen gjetje përfaqësuese, por më tepër njohuri cilësore në lidhje me përvojat e personave me joformalitetin. Mjeti i anketimit është paraqitur në shtojcën 2.

Metodat e hulumtimit morën parasysh sfidat e mundshme që lidhen me COVID-19 dhe masat paraprake të sigurisë për hulumtuesit dhe pjesëmarrësit në hulumtim. Hulumtimi është bërë në përputhje me praktikën më të mirë të hulumtimit me subjekte njerëzore dhe standardet etike. Hulumtuesit siguruan që pëlqimi i informuar ishte marrë nga pjesëmarrësit.<sup>51</sup> Pjesëmarrësve në hulumtim iu dhanë gjithashtu informacione kontakti për të parashtruar anketa ose për të marrë këshilla ligjore në lidhje me punën joformale.

### **Analiza e të dhënave**

Analiza e të dhënave kishte për qëllim t'u përgjigjej pyetjeve të hulumtimit. Njësia kryesore e analizës ishte individi. Përmes kësaj analize janë shqyrtuar edhe familjet. Mund të kishte edhe gabime pasi konkluzionet e familjes bazoheshin në perceptimet dhe përvojat individuale të anëtarëve të familjes. Sa i përket analizës sasiore, futja e të dhënave është bërë automatikisht, duke përdorur Kobo Toolbox, dhe pastrimi fillestar i të dhënave është bërë nga Instituti Riinvest. Statisticienët e kontraktuar nga RrGK-ja kanë bërë pastrimin e të dhënave dhe analizën e mëtejshme. Analiza cilësore përfshin kodimin e të dhënave nga përgjigjet e anketës, intervistat dhe anketën online duke iu referuar pyetjeve të hulumtimit. Me qëllim të triangulimit, kodimi është bërë nga të paktën dy hulumtues. Ata u përpoqën të identifikonin trendet e përsëritshme, si dhe përjashtime nga këto trende. Përshkrimet e pasura që rrodhën nga intervistat dhe anketa online u përdorën për të ilustruar gjetjet kryesore.

### **Kufizimet**

Kufizimet kohore në kombinim me sfidat në caktimin e intervistave me institucionet nënkuptonin se janë kryer më pak intervista sesa ishte planifikuar fillimisht. Qasja tek personat e angazhuar në punë joformale rezultoi sfiduese. Kjo çoi në grumbullimin e më pak informatave në lidhje me sektorë dhe burra të caktuar. Edhe pse ekipi hulumtues u përpoq të intervistonte pjesëmarrësit privatisht, disa prej tyre hezituan të takoheshin pas punës dhe hulumtuesit i kryen intervistat në prani të të tjerëve. Pesë gra morën pjesë në prani të menaxherëve të tyre dhe mund të mos kenë folur lirshëm me sinqeritet të plotë;

<sup>51</sup> Deklarata për hulumtimin dhe formulari për dhënien e pëlqimit që ua është dhënë pjesëmarrësve në hulumtim gjendet në Shtojcën 3.

përgjigjet e diskutueshme nuk janë përfshirë në gjetjet cilësore. Sipas vëzhgimit të hulumtueseve, individët që lanë punën e tyre dhe nuk do të përballeshin me pasoja nga ndarja e përvojave të tyre kishin prirje të shfaqnin besim më të madh në përgjigjet e tyre.

Hulumtimi sasior kishte disa kufizime. Disa persona të përzgjedhur rastësisht refuzuan të marrin pjesë. Arsyet më të zakonshme ishin se ata nuk ishin të interesuar ose e konsideronin pjesëmarrjen si humbje kohe. Regjistruerit u përpoqën të bënin intervista vetëm dhe ballë për ballë me pjesëmarrësin në hulumtim. Megjithatë, në disa raste përgjigjet e pjesëmarrësve mund të jenë ndikuar nga anëtarët e familjes. Presioni nga anëtarët e familjes, veçanërisht nga bashkëshortët, mund të ketë ndikuar në sinqeritetin e disa të anketuarave. Anketa e gjatë mund të ketë kontribuar në përgjigje të nxituara, duke rrezikuar kështu potencialisht cilësinë e të dhënave. Kishte edhe barriera gjuhësore për pjesëmarrësit që flisnin gjuhën turke. Për më tepër, mjedisi i papërshtatshëm, si zhurma nga ndërtimet ose prania e fëmijëve të vegjël mund të ketë shkaktuar shpërqendrim, duke kontribuar kështu në pasaktësi të mundshme.

### **Gabimet, vlefshmëria dhe besueshmëria**

Margjina e gabimit në gjetjet sasiorë ishte afërsisht 3.5 pikë përqindjeje me nivelin e besimit prej 95%. Me qëllim të lehtësimit të leximit, të gjitha përqindjet e paraqitura në raport janë të rrumbullakosura në përqindjen më të afërt. Gabime ka në çdo hulumtim dhe ekipi hulumtues u përpoq t'i zvogëlonte ato. Pavarësisht rikujtimeve dhe monitorimeve të vazhdueshme, në disa raste, regjistruerit mund të mos kenë kontrolluar përsëri nëse personi i përzgjedhur rastësisht nuk ishte në shtëpi. Ekipi nga anketat e mostrës për të cilat regjistruerit nuk kishin ndjekur metodologjinë e përcaktuar të marrjes së mostrës. Instituti Riinvest ka kontaktuar afërsisht 20% të pjesëmarrësve për të verifikuar nëse ata ishin anketuar dhe se përgjigjet nga pyetjet kryesore korrespondojnë me ato të paraqitura nga anketuesit. RrGK-ja gjithashtu ka monitoruar regjistruerit e Riinvest përmes vizitave të rastësishme në terren dhe rishikimit të të dhënave. Testet logjike janë bërë për të identifikuar përgjigjet irracionale gjatë pastrimit të të dhënave.

RrGK u përpoq të rrisë vlefshmërinë e gjetjeve përmes triangulimit (p.sh., dy intervistues dhe dy statisticien që analizojnë të dhënat në mënyrë të pavarur), burimeve të të dhënave dhe metodave të përdorura, si dhe përmes kontrolleve të pjesëmarrësve. Me qëllim të rritjes së vlefshmërisë, ekipi hulumtues ka bërë kontrolle të pjesëmarrësve dhe ua ka shpërndarë rishikuesve draftin përfundimtar. Rishikimet janë bërë në bazë të komenteve të marra.

### **Rreth këtij raporti**

Kapitulli i parë i përgjigjet pyetjes së parë hulumtuese, duke analizuar përgjegjshmërinë gjinore dhe plotësinë e kornizës ligjore të Kosovës në lidhje me joformalitetin, sipas legjislacionit (*acquis*) të BE-së. Kapitulli i dytë paraqet një analizë të përgjithshme të situatës në lidhje me pjesëmarrjen e grave dhe burrave në fuqinë punëtore, duke ofruar kontekst për kapitujt vijues. Kapitulli i tretë paraqet gjetjet e hulumtimit në lidhje me joformalitetin në Kosovë, duke përfshirë analizën ndërthurëse të angazhimit të grave dhe burrave në ekonomi joformale. Kapitulli i katërt shqyrton faktorët që kontribuojnë në punën joformale, kurse kapitulli i pestë diskuton pasojat e angazhimit në joformalitet për gra dhe burra të ndryshëm. Kapitulli i gjashtë trajton shkurtimisht reagimin institucional ndaj joformalitetit. Kapitulli i shtatë paraqet mundësitë për adresimin e joformalitetit. Në fund të bisedës, janë të renditura rekomandimet për palët e ndryshme të interesit.

# 1. MARRJA PARASYSH E ASPEKTIT GJINOR NË KORNIZËN LIGJORE TË KOSOVËS LIDHUR ME JOFORMALITETIN

Ky kapitull i përgjigjet pyetjes së parë të hulumtimit: deri në çfarë mase korniza ligjore dhe ajo e politikave që adreson ekonominë joformale përputhet me legjislacionin (*acquis*) e BE-së dhe përfshin qasjen transformuese gjinore dhe si mund të përmirësohet kjo? Së pari, në këtë kapitull shqyrtohen zotimet e Kosovës ndaj marrëveshjeve dhe instrumenteve ndërkombëtare që kanë të bëjnë me ekonominë joformale. Së dyti, në këtë kapitull përdoret analiza gjinore për të vlerësuar njohjen dhe marrjen parasysh e aspektit gjinor në kornizën ligjore të Kosovës sa i përket joformalitetit, duke përfshirë strategjitë dhe planet e veprimit. Sugjerimet se si mund të përmirësohet kjo kornizë ligjore janë ofruar këtu dhe përmbledhur në kapitullin për rekomandimet.

## Marrëveshjet dhe Instrumentet Ndërkombëtare

Në këtë seksion diskutohen marrëveshjet dhe instrumentet e rëndësishme ndërkombëtare për adresimin e joformalitetit nga perspektiva gjinore si dhe deri në çfarë mase i ka përfshirë Kosova ato në kornizën e saj ligjore.

## Legjislacioni (*Acquis*) i BE-së

Legjislacioni i BE-së paraqet një përmbledhje të të drejtave dhe detyrimeve të përbashkëta që është e detyrueshme për të gjitha shtetet anëtare të BE-së.<sup>52</sup> Vendet kandidate që synojnë të anëtarësohen në BE duhet të pranojnë këtë legjislacion (*acquis*) dhe të harmonizojnë legjislacionin e tyre kombëtar me ligjin e BE-së. Aktualisht, 35 kapituj të *acquis* përbëjnë bazën e negociatave të anëtarësimit.<sup>53</sup> Vendet kandidate duhet të përshtatin infrastrukturën e tyre administrative dhe institucionale dhe të harmonizojnë legjislacionin e tyre

<sup>52</sup> KE, [Zgjerimi - \*Acquis\*, 2012.](#)

<sup>53</sup> Po aty.

kombëtar me legjislacionin e Komunitetit.<sup>54</sup> Këto rishikohen gjatë shqyrtimit të *acquis* dhe vlerësohen rregullisht derisa të mbyllet secili kapitull.<sup>55</sup>

Kriteret që duhet të plotësojnë vendet për t'u anëtarësuar në BE janë përcaktuar në kriteret e Kopenhagës. Kriteret e kërkuara ekonomike përfshijnë ekonomi funksionale të tregut dhe kapacitetin për të përballuar presionin konkurrues dhe forcat e tregut brenda Bashkimit Evropian.<sup>56</sup> Disa kapituj të *acquis* ndërlidhen me ekonominë joformale si: liria e lëvizjes për punëtorët (2), politika e konkurrencës (8), shërbimet financiare (9), si dhe bujqësia dhe zhvillimi rural (11). Në raportet e progresit të Kosovës, BE-ja komenton ekonominë joformale nën “*Zhvillimin Ekonomik dhe Konkurrueshmërinë*” dhe “*Ekzistencën e një ekonomie funksionale tregu*”.<sup>57</sup> Sipas Raportit të vitit 2023, Kosova duhet të finalizojë strategjinë e re për luftimin e ekonomisë joformale, pastrimit të parave, financimit të terrorizmit dhe krimit financiar (2023-2026).<sup>58</sup> Kosova duhet të përmbushë kriteret e Kopenhagës,<sup>59</sup> sipas objektivave të përcaktuara në Agjendën e Reformës Evropiane (ARE)<sup>60</sup> dhe sipas Programit Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit (PKZMSA).<sup>61</sup> PKZMSA e Kosovës merr parasysh ekonominë joformale sipas Kapitullit 16: Vënia e tatimeve dhe Kapitullit 29: Bashkimi Doganor<sup>62</sup> të legjislacionit të BE-së. Gjatë zbatimit të kërkesave të MSA-së në lidhje me ekonominë joformale, institucionet e Kosovës duhet të demonstrojnë përkushtim të qëndrueshëm për përmirësimin e kushteve të drejtave të njeriut, fuqizimin e institucioneve demokratike, sigurimin e qasjes më të madhe dhe të garantuar në tregjet evropiane, përmirësimin e cilësisë dhe standardeve të produkteve nga Kosova, në mënyrë që ato të jenë më tërheqëse për konsumatorët në të gjithë tregun e BE-së dhe të mbështesin progresin drejt një ekonomie të orientuar nga tregu.<sup>63</sup> BE-ja përdor përkufizimin

<sup>54</sup> KE, Zgjerimi, [Kapitujt e Acquis – Kapitujt Negocues](#).

<sup>55</sup> Po aty.

<sup>56</sup> Parlamenti Evropian, [Zgjerimi i Unionit](#), historiku, f. 1.

<sup>57</sup> KE, [Raporti i Kosovës 2023](#), f. 59, 64, 65.

<sup>58</sup> Po aty., f. 96.

<sup>59</sup> Parlamenti Evropian, [Zgjerimi i Unionit](#), historiku,

<sup>60</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, ZKM, [Faza e dytë e Prioriteteve Politike BE – Kosovë: Agjenda e Reformës Evropiane \(ARE\)](#), 2021.

<sup>61</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, Integrimet Evropiane, [Programi Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit 2022-2026](#), 2022.

Po aty., f. 275, 287.

<sup>62</sup> Shërbimi Evropian i Veprimt të Jashtëm, [MSA për të gjithë - Udhëzuesi juaj për të kuptuar MSA-në e Kosovës me BE-në](#), Autori: Krenar Gashi, redaktorët: Joanna Hanson, Micaela Thurman, Dardan Velija, Dinka Zivalj, dhe Naim Huruglica.

<sup>63</sup> KE, Jeto, Puno, Udhëto në BE, [Migrimi dhe Çështjet e Brendshme](#), Ekonomia joformale. Për më shumë informacion, shihni seksionin më poshtë mbi [Aktet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës](#).

e ONP-së në rregullimin e punës joformale.<sup>64</sup> Ndërkohë, që ONP merr parasysh çështjet gjinore dhe ekonominë joformale, udhëzimet e legjislacionit të BE-së nuk përfshijnë saktësisht standardet e barazisë gjinore me të cilat shtetet anëtare, kandidatët ose vendet candidate potenciale duhet të pajtohen në lidhje me ekonominë joformale. Megjithatë, nën Kapitullin 19: Politika sociale dhe punësimi, legjislacioni i BE-së përfshin standardet minimale në fushat e ligjit të punës, barazisë, shëndetit dhe sigurisë në punë dhe në fushën e anti-diskriminimit.<sup>65</sup>

### **Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave**

Kushtetuta e Republikës së Kosovës parasheh që Konventa e OKB-së për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW) të jetë drejtpërdrejt e zbatueshme.<sup>66</sup> Në rast konflikti me ligjet kombëtare ose aktet e tjera të institucioneve publike, përparësi kanë marrëveshjet dhe instrumentet ndërkombëtare drejtpërdrejt të zbatueshme e që janë të renditura në Kushtetutë (përfshirë CEDAW). Pjesa III e Konventës diskuton qasjen e barabartë të grave në punësim dhe ekonomi. Neni 11 mbi Punësimin vë në dukje se shtetet palë do të ndërmarrin të gjitha masat e duhura për të eliminuar diskriminimin ndaj grave në punësim me qëllim të arritjes së barazisë ndërmjet burrave dhe grave, duke përfshirë përmes sigurimit të: sigurisë në punë dhe së drejtës për të marrë trajnim dhe rikualifikim profesional; së drejtës për sigurime sociale, veçanërisht në pension, papunësi, sëmundje, invaliditet, pleqëri dhe paaftësi të tjera për punë, si dhe së drejtës për pushim të paguar; së drejtës për mbrojtjen e shëndetit dhe sigurisë në kushtet e punës, duke përfshirë mbrojtjen e riprodhimit; dhe ndalimin e largimit nga puna për shkak të shtatzënisë, pushimit të lehonisë ose statusit martesor, e që do t'i nënshtrohen sanksioneve.<sup>67</sup> Në Nenin 13 mbi Përfitimet Ekonomike dhe Sociale u bëhet thirrje shteteve të:

ndërmarrin të gjitha masat e duhura për të eliminuar diskriminimin ndaj grave në fusha të tjera të jetës ekonomike dhe sociale, në mënyrë që të sigurojnë, mbi bazën e barazisë së burrave dhe grave, të njëjtat të drejta, në veçanti: të drejtën për përfitime familjare; të drejtën për kredi bankare, hipotekë dhe forma të tjera të kredisë financiare; të drejtën për të marrë

<sup>64</sup> KE, Zgjerimi, Kushtet për anëtarësim, [Kapitujt e \*acquis\*](#), Kapitulli 19: Politika Sociale dhe Punësimi.

<sup>65</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Kushtetuta e Republikës së Kosovës](#), 2008, Neni 22.

<sup>66</sup> OKB, Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit kundër Grave, miratuar dhe hapur për nënshkrim, ratifikim dhe aderim me Rezolutën 34/180 të Asamblesë së Përgjithshme të 18 dhjetorit 1979; hyrja në fuqi më 3 shtator 1981 në përputhje me nenin 27(1) ([CEDAW](#)). Për një listë të plotë të detyrimeve që Konventa vendos për shtetet palë, shih nenin 11 mbi Punësimin.

<sup>67</sup> Po aty., Neni 13, Përfitimet ekonomike dhe sociale.

pjesë në aktivitete rekreative, sportive dhe në të gjitha aspektet e jetës kulturore.<sup>68</sup>

CEDAW kërkon që shtetet të marrin në konsideratë problemet e veçanta me të cilat përballen gratë në zonat rurale dhe kontributet e tyre të rëndësishme në ekonominë e familjeve të tyre, duke përfshirë punën e tyre në sektorë të ekonomisë së mbijetesës.<sup>69</sup> Ndërsa CEDAW nuk e përmend në mënyrë eksplicite punën e përkujdesjes, ekziston mundësia që shtetet ta pranojnë dhe ta konsiderojnë këtë tek kontributet e tjera jomonetare për ekonominë familjare. CEDAW u bën thirrje shteteve të marrin “*të gjitha masat e duhura, duke përfshirë legjislacionin*” në “*fushat politike, sociale, ekonomike dhe kulturore*” në mënyrë që “*të sigurojnë zhvillimin dhe përparimin e plotë të grave, me qëllim që t’u garantohet atyre ushtrimi dhe gëzimi i të drejtave të njeriut dhe liritë themelore mbi bazën e barazisë me burrat*”.<sup>70</sup> Duke pasur parasysh statusin e saj politik, Kosova nuk mund të raportojë zyrtarisht në OKB për zbatimin e CEDAW. Qeveria e Kosovës ka hartuar një raport për CEDAW për periudhën 1999-2007, por thuhet se nuk është pranuar nga Komiteti i CEDAW.<sup>71</sup> Monitorimi i vetëm i njohur i zbatimit ishte një raport në vitin 2008 nga Qendra Kosovare për Studime Gjinore, një OSHCGOSHC, gjithashtu ka hartuar një raport për observimet e bëra për shkeljet e të drejtave të punës dhe të kornizës ligjore joadekuate.<sup>72</sup>

### **Konventa e Stambollit**

Në vitin 2020, Kuvendi i Kosovës miratoi një ndryshim në Kushtetutë, duke inkorporuar Konventën e Këshillit të Evropës për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje, e njohur si Konventa e Stambollit. Kjo Konventë e përkufizon dhunën ndaj grave dhe kërkon që shtetet palë të dënojnë ose sanksionojnë të gjitha format e saj.<sup>73</sup> Neni 3 përkufizon dhunën ndaj grave si:

shkelje e të drejtave të njeriut dhe një formë e diskriminimit ndaj grave, që nënkupton të gjitha aktet e dhunës me bazë gjinore që rezultojnë ose ka të ngjarë të rezultojnë në dëm ose vuajtje fizike, seksuale, psikologjike ose ekonomike ndaj grave, përfshirë kërcënimet e veprimeve të tilla,

<sup>68</sup> Po aty., Neni 14.

<sup>69</sup> Po aty., Neni 3.

<sup>70</sup> *Correspondence with the Agency for Gender Equality, 2024.*

<sup>71</sup> Qendra Kosovare për Studime Gjinore, *Monitorimi i Zbatimit të Konventës për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Kundër Grave (CEDAW) në Kosovë, 2008.*

<sup>72</sup> Këshilli i Evropës, [Konventa për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje Stamboll](#), 11.V.2011.

<sup>73</sup> Po aty. Neni 12(6)

detyrimin ose privimin arbitrar të lirisë, pavarësisht nëse kjo ndodh në jetën publike ose atë private.

Puna joformale mund të përfshijë dëm dhe vuajtje ekonomike, të cilat Konventa i konsideron forma të dhunës. Konventa u bën thirrje shteteve të ofrojnë mbrojtje dhe rehabilitim nga të gjitha format e dhunës, përfshirë dhunën ekonomike. Më tej, kërkon që shtetet “*të marrin masat e nevojshme për të promovuar programe dhe aktivitete për fuqizimin e grave*”<sup>74</sup>, duke përfshirë edhe programe drejt fuqizimit ekonomik.

### **Aktet e Organizatës Ndërkombëtare të Punës**

Sipas Kushtetutës së ONP-së, çdo anëtar i OKB-së mund të bëhet anëtar i ONP-së duke informuar Drejtorin e Përgjithshëm të ONP-së për “*pranimin zyrtar*” të detyrimeve të përcaktuara në Kushtetutë.<sup>75</sup> Kosova nuk është anëtare e OKB-së, prandaj nuk mund të bëhet anëtare e ONP-së. Megjithatë, Kosova është përpjekur vullnetarisht që të përfshijë standardet e ONP-së në legjislacionin e saj, siç është Ligji për Punën.

ONP ka të paktën tre akte të rëndësishme për trajtimin e joformalitetit. Së pari, ONP-ja ka miratuar Konventën për Dhunën dhe Ngacmimin në vitin 2019, e cila ka për synim zhdukjen e dhunës dhe ngacmimin ndaj punëtorëve. Kjo Konventë është e zbatueshme në të gjithë sektorët, duke përfshirë edhe në domenet private dhe ato publike, si dhe ekonomitë formale dhe joformale.<sup>76</sup> Disa aspekte të mbuluara nga Konventa, si shëndeti dhe siguria në punë dhe mosdiskriminimi, tashmë bien nën ligjin e BE-së dhe janë përfshirë edhe në kornizën ligjore të Kosovës.<sup>77</sup> Konventa është e përgjegjshme gjinore pasi paraqet elemente që kanë të bëjnë me gjininë dhe punën që mund të përmirësojnë kornizën ligjore të Kosovës, veçanërisht ligjin e ardhshëm të punës. Konventa e përkufizon “*dhunën dhe ngacmimin*” në punë si “*një sërë sjelljesh dhe praktikash të papranueshme, ose kërcënime që rrjedhin nga to, qoftë si dukuri e vetme apo e përsëritur, që synon, rezulton ose mund të rezultojë në dhunë fizike, psikologjike, seksuale ose ekonomike dhe përfshin dhunën dhe ngacmimin me*

<sup>74</sup> [ONP Kushtetuta](#), Kapitulli 1, Organizata, Neni 1 – Anëtarësimi.

<sup>75</sup> ONP, [Konventa për Dhunën dhe Ngacmimin 2019](#) (Nr. 190), II Fushëveprimi, Neni 2: “1. Kjo Konventë mbron punëtorët dhe personat e tjerë në botën e punës, duke përfshirë punonjësit siç përcaktohet nga ligji dhe praktika. kombëtare, si dhe personat që punojnë pavarësisht nga statusi i tyre kontraktual, personat në trajnim, duke përfshirë praktikantët dhe praktikantet, punëtorët të cilëve u është ndërprerë punësimi, vullnetarët, punëkërkuarit dhe aplikantët për punë, dhe individët që ushtrojnë autoritetin, detyrat ose përgjegjësitë e një punëdhënësi”.

<sup>76</sup> RrGK, [Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë](#), 2022, f. 11.

<sup>77</sup> ONP, [Konventa për Dhunën dhe Ngacmimin 2019](#) (Nr. 190), Artikulli 1.1(a).



bazë gjinore.<sup>78</sup> Neni 4 u bën thirrje anëtarëve që: "të miratojnë, në përputhje me ligjin dhe rrethanat kombëtare dhe në konsultim me organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe punëtorëve, një qasje gjithëpërfshirëse, të integruar dhe të përgjegjshme gjinore për parandalimin dhe eliminimin e dhunës dhe ngacmimit në punë".<sup>79</sup> Kjo duhet të përfshijë:

- ndalimin në ligj të dhunës dhe ngacmimit;
- sigurimin që politikat përkatëse po e adresojnë dhunën dhe ngacmimin;
- miratimin e një strategjie gjithëpërfshirëse për zbatimin e masave për parandalimin dhe luftimin e dhunës dhe ngacmimit;
- krijimin ose forcimin e mekanizmave të zbatimit dhe monitorimit;
- sigurimin e qasjes në mjete juridike dhe mbështetje për viktimat;
- sigurimin e sanksioneve;
- zhvillimin e mjeteve, udhëzimeve, edukimit dhe trajnimit, dhe rritjen e ndërgjegjësimit, në format të qasshme sipas rastit; dhe
- sigurimin e mjeteve efektive të inspektimit dhe hetimit të rasteve të dhunës dhe ngacmimeve përmes inspektorateve të punës ose organeve të tjera kompetente.<sup>80</sup>

Edhe pse Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi adreson disa nga këto kritere,<sup>81</sup> Ligji i Punës nuk i plotëson të gjitha kriteret,<sup>82</sup> i mbron vetëm gratë shtatzëna ose gratë gjidhënëse.<sup>83</sup> As Ligji për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë nuk e bën këtë. Hulumtimi dhe monitorimi i RrGK-së ka gjetur se korniza ligjore që ka të bëjë me punën duhet të adresojë qartë kriteret e lartpërmendura.<sup>84</sup> Përndryshe, personat që përjetojnë shkelje të tilla mund të mos kenë njohuri të mjaftueshme se cilin ligj të përdorin dhe mund të përballen me sfida për të kërkuar drejtësi. Për më tepër, përvoja e RrGK-së në monitorimin e zbatimit të ligjeve tregon se është e pamjaftueshme që ligjet të shtrihen vetëm shprehimisht

<sup>78</sup> Po aty., Neni 4.

<sup>79</sup> Po aty.

<sup>80</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi Nr.05/L-021](#), 2015. Ligji shtrihet në të gjitha fushat e jetës, duke përfshirë qasjen në profesione dhe kushtet e punës. Për diskutim të mëtejshëm, shihni seksionin më poshtë.

<sup>81</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Ligji Nr. 03/L-212 për Punën](#). Neni 46 parashikon "Mbrojtja e Punonjësve Gra", por rregullon vetëm mbrojtjen e punonjësve shtatzëna. "1. Grave shtatzëna dhe ato që ushqehen me gji do t'u ndalohet lindja e klasifikuar si e dëmshme për shëndetin e nënës ose fëmijës."

<sup>82</sup> Siç u diskutua në paragrafët e mëposhtëm, ligjet e tjera (p.sh. Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi).

<sup>83</sup> RrGK, [Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë](#), 2022, f. 33.

<sup>84</sup> ONP, [Kushtetuta](#), Neni 19.5.

në “*të gjitha fushat e jetës*”. Nevojiten përcaktime të sakta ligjore për të drejtuar institucionet përgjegjëse.

Në përputhje me Kushtetutën e ONP-së, vendet anëtare duhet t’ia paraqesin Konventën autoriteteve kompetente (zakonisht legjislativit) për të shqyrtuar ratifikimin.<sup>85</sup> Në BP, Shqipëria, Maqedonia e Veriut, Mali i Zi dhe Serbia e kanë ratifikuar Konventën.<sup>86</sup> Pasi që Kosova nuk është anëtare e ONP-së, nuk ka asnjë detyrim zyrtar për ratifikim.

Legjislacioni ekzistues i punës në Kosovë i konsideron konventat e ONP-së vetëm shprehimisht.<sup>87</sup> Nuk i plotëson kriteret e ONP-së në Konventën e ONP-së për dhunën dhe ngacmimin, të tilla si: ndalimi i qartë i dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës, duke përfshirë ngacmimin seksual; sigurimin e sanksioneve të qarta për dhunën me bazë gjinore dhe diskriminimin në tregun e punës; rregullimin e qartë se si Inspektorati i Punës duhet të trajtojë rastet e dhunës dhe ngacmimeve; inkurajimin e/i një qasjeje të përgjegjshme gjinore; dhe deklarimin e qartë për të drejtën e viktimave për të pasur qasje në mjete juridike dhe mbështetje, duke shmangur keqinterpretimet dhe kontradiktat me ligjet e tjera. Më tej, Ligji aktual i Punës nuk ofron pushime për ushqyerjen me gji, sipas Konventës së ONP-së për Mbrojtjen e Maternitetit.<sup>88</sup> As nuk deklaron se do të merren masa për të siguruar që nevojat e veçanta të grave punëtore në bujqësi konsiderohen të lidhura me shtatzëninë, ushqyerjen me gji dhe shëndetin riprodhues, sipas Konventës për Sigurinë dhe Shëndetin në Bujqësi.<sup>89</sup>

Në vitin 2002, Konferenca e Përgjithshme e ONP-së miratoi Rezolutën në lidhje me punën e denjë dhe ekonominë joformale.<sup>90</sup> Konferenca synon “*të adresojë një numër të madh të punëtorëve dhe ndërmarrjeve që shpesh nuk njihen dhe mbrohen nga korniza ligjore dhe ajo rregullatore dhe që karakterizohen nga një shkallë e lartë cenueshmërie dhe varfërie, dhe të korrigjojë këto deficite të punës së denjë*”.<sup>91</sup> Rezoluta promovon punën e denjë për të gjithë punëtorët, gratë dhe burrat.<sup>92</sup> Rezoluta paraqet pozitën e ndjeshme të grave në ekonominë joformale, duke pranuar nevojën e tyre për të balancuar përgjegjësitë e trefishta të familjes, punët e shtëpisë dhe kujdesin për të moshuarit dhe kujdesin ndaj

<sup>85</sup> Po aty. Ratifikimi i Konventës C190 - Dhuna dhe Ngacmimi, 2019 (Nr. 190).

<sup>86</sup> Shih, për shembull, preambulën e Ligjit Nr. 03/L-212 për Punën.

<sup>87</sup> ONP, [C183 - Konventa për Mbrojtjen e Maternitetit](#), 2000 (Nr. 183), Neni 10, Nënata gjidhënëse.

<sup>88</sup> ONP, C184 - Konventa e Sigurisë dhe Shëndetit në Bujqësi, 2001 (Nr. 184), Neni 18, Gratë Punëtore.

<sup>89</sup> ONP, [Rezoluta në lidhje me punën e denjë dhe ekonominë joformale, konkluzione në lidhje me punën e denjë dhe ekonominë joformale](#), 2002.

<sup>90</sup> Po aty., paragrafi 1.

<sup>91</sup> Po aty., paragrafi 2.

<sup>92</sup> Po aty., paragrafi 20.

fëmijëve, si dhe diskriminimin me bazë gjinore me të cilin përballen gratë në qasjen në arsim, trajnim dhe burime të tjera ekonomike.<sup>93</sup> Pra, kjo Rezolutë vëren se gratë kanë më shumë gjasa se burrat të përfshihen në ekonominë joformale dhe kërkon vëmendje të veçantë ndaj përgjegjësive të kujdesit të grave për të lehtësuar kalimin e tyre nga punësimi joformal në atë formal. Rezoluta thekson nevojën që ONP të kuptojë më mirë se si janë të ndërlidhura ekonomia joformale dhe “feminizimi i punës”, duke identifikuar dhe zbatuar strategji në mënyrë që “*gratë të kenë mundësi të barabarta për qasje dhe për të gëzuar një punë të denjë*”.<sup>94</sup> Zotime të tilla e bëjnë Rezolutën të **përgjegjshme gjinore**. ONP duhet të ndihmojë shtetet anëtare në adresimin e qeverisjes, gjenerimit të punësimit dhe reduktimit të varfërisë.

Duke riafirmuar këto zotime, në vitin 2015 ONP miratoi: “*Rekomandimin e Tranzicionit nga Ekonomia Joformale në Ekonominë Formale*”. ONP bën thirrje për promovimin e barazisë dhe eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit dhe dhunës, duke përfshirë dhunën me bazë gjinore në punë; masat për të nxitur kalimin nga papunësia ose pasiviteti në punë, veçanërisht për personat të papunë në periudhë afatgjatë, gratë dhe grupet e tjera të pafavorizuara; sistemet përkatëse, të qasshme dhe të përditësuara të informacionit të tregut të punës; dhe qasje në kujdesin e përballueshëm, cilësor për fëmijët dhe shërbime të tjera të kujdesit për të promovuar barazinë gjinore në sipërmarrje dhe punësim, si dhe duke mundësuar kalimin në ekonominë formale.<sup>95</sup>

Në përgjithësi, rekomandimi dhe Rezoluta për ekonominë joformale janë instrumente jodetyruese edhe për shtetet anëtare të ONP-së. Edhe pse nuk ka asnjë kërkesë të rreptë ligjore për t’i respektuar ato, ato mbeten instrumente të vlefshme në hartimin e politikave. Kosova duhet të përpiqet drejt zbatimit të këtyre zotimeve në përputhje me praktikën e rekomanduar ndërkombëtare.

### **Direktiva e BE-së mbi balancën punë-jetë**

Në vitin 2019, BE-ja miratoi Direktivën mbi Balancën të Punës dhe Jetës. Direktiva përcakton kërkesat minimale për pushimin e atësisë, atij prindëror dhe të kujdestarëve, si dhe rregullime fleksibile pune për prindërit dhe kujdestarët.<sup>96</sup> Direktiva zbatohet për të gjithë punëtorët që kanë kontrata pune ose marrëdhënie

<sup>93</sup> Po aty., 37 (m).

<sup>94</sup> ONP, [R204 - Tranzicioni nga rekomandimi i ekonomisë joformale në atë formale, 2015 \(Nr. 204\)](#), 2015.

<sup>95</sup> BE, Gazeta Zyrtare e Bashkimit Evropian, L 188/79, [Direktiva \(BE\) 2019/1158 e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 20 qershor 2019 mbi balancën punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 2010/18/BE](#), 2019, Parathënie, paragraf (16).

<sup>96</sup> Po aty., paragrafi (17).

të tjera pune, duke përfshirë punëtorët me orar të pjesshëm, punëtorët me kontratë me afat të caktuar dhe ata që punojnë për agjencitë e përkohshme.<sup>97</sup> Shtetet anëtare përcaktojnë kontratat e punës dhe marrëdhëniet e punës që rregullojnë statusin e një punonjësi, duke marrë parasysh praktikën gjyqësore të Gjykatës së Drejtësisë së BE-së.<sup>98</sup> Direktiva u jep prindërve të drejtën për të paktën katër muaj pushim pas lindjes së fëmijës.<sup>99</sup> Për të siguruar që puna e kujdesit të mos transferohet midis prindërve, veçanërisht nga baballarët tek nëna, në Direktivë thuhet se të paktën dy nga katër muajt duhet të jenë të patransferueshme te prindi tjetër.<sup>100</sup> Direktiva u siguron prindërve të drejtën për të kërkuar pushim prindëror, duke përfshirë punën me orar të pjesshëm dhe ditët e alternuara të punës, duke inkurajuar prindërit, veçanërisht baballarët, të marrin pushimin prindëror.

Kosova duhet të harmonizojë më tej legjislacionin e saj për punën dhe shëndetin dhe sigurinë në punë me legjislacionin e BE-së, duke përfshirë Direktivën e BE-së për Balancimin e Punës dhe Jetës, por ajo e ka shtyrë bërjen e këtyre ndryshimeve.<sup>101</sup> Ndryshimi i dispozitave aktuale të lehonisë, atësisë dhe pushimit prindëror në Ligjin e Punës dhe sigurimi i harmonizimit me Direktivën e BE-së për Balancimin e Punës dhe Jetës, si dhe zbatimin nga punëdhënësit, Qeveria dhe punonjësit, mund të lehtësojë formalizimin e punës për gratë dhe burrat. Zëvendësimi i kompensimeve aktuale të paguara nga punëdhënësi për pushimin e lehonisë, atësisë dhe atij prindëror me pushime të financuara nga Qeveria mund të inkurajojë formalizimin e punësimit. Duke pasur parasysh se kualifikueshmëria për pushimin e lehonisë, atësisë dhe atij prindëror të paguar nga Qeveria do të kushtëzohej nga punësimi formal kur aplikohet për kompensim pushimi, do të ishte në interes të punonjësve dhe punëdhënësve që të zyrtarizojnë marrëveshjet kontraktuale, duke reduktuar kështu barrën financiare të punëdhënësve dhe duke siguruar kompensimin për punonjësit.<sup>102</sup>

<sup>97</sup> Po aty.

<sup>98</sup> Po aty.

<sup>99</sup> Po aty.

<sup>100</sup> KE, [Raporti i Kosovës 2023](#), 2023, f. 100. Republika e Kosovës, Qeveria, ZKM, [PKZMSA 2022-2026](#), Matrica e Masave Afatshkurtra, 3.19. *Acquis* Kapitulli 19: Politika Sociale dhe Punësimi, f. 256. Në këtë PKZMSA, Qeveria liston Direktivën e BE-së për Balancimin e Punës dhe Jetës si një akt që ende nuk është transpozuar në legjislacionin kombëtar.

<sup>101</sup> RrGK, Përmbledhje e Politikave, "[Zgjerimi i zgjedhjeve përmes politikave miqësore ndaj familjes, dispozitave të kostos së lehonisë, atësisë dhe pushimit prindëror në Ligjin e Punës](#)", 2022, f. 19.

<sup>102</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, ZKM, [Strategjia Kombëtare e Zhvillimit 2016 – 2021 \(SKZH\)](#), 2016.

## Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm

Kosova është zotuar të mbështesë progresin drejt OZHQ-ve përmes Strategjisë së saj Kombëtare për Zhvillim 2016-2020,<sup>103</sup> Planit për Zhvillim të Qëndrueshëm (nën rishikim në 2022), ARE,<sup>104</sup> dhe Rezolutës së Kuvendit që miraton zyrtarisht OZHQ-të.<sup>105</sup> Rezoluta synon të lehtësojë partneritetet me akterë të ndryshëm për zbatimin dhe monitorimin e progresit në OZHQ-të dhe Agjendën 2030. Kosova ka përqafuar vullnetarisht Agjendën 2030 dhe nuk është e obliguar të ofrojë raporte të progresit. Megjithatë, Kuvendi është zotuar të ndërmarrë hapa drejt arritjes së Agjendës 2030.<sup>106</sup> Agjenda e vitit 2030 luan një rol vendimtar në përpjekjet e Kosovës për anëtarësim në BE, duke përfshirë përkushtimin e saj ndaj OZHQ-ve të ndryshme që lidhen me gjininë dhe joformalitetin. OZHQ 1 “Pa varfëri” bën thirrje për mbështetjen e grave të cenushme:

Deri në vitin 2030, të sigurohet që të gjithë burrat dhe gratë, veçanërisht të varfrit dhe të pambrojturit, të kenë të drejta të barabarta për burimet ekonomike, si dhe qasje në shërbimet bazë, pronësinë dhe kontrollin mbi tokën dhe format e tjera të pronës, trashëgiminë, burimet natyrore të përshtatshme, teknologjitë e reja dhe shërbimet financiare, përfshirë edhe mikrofinancat.<sup>107</sup>

Sigurimi i qasjes në burime mund të lehtësojë përfshirjen në punë formale. Ndërkohë, puna formale mund të sigurojë qasje të përmirësuar në burime dhe të përmirësojë jetesën, duke luftuar varfërinë, veçanërisht në pleqëri.<sup>108</sup>

Agjenda 2030 thekson gjithashtu rëndësinë e rritjes së produktivitetit për grupet e marginalizuara në bujqësi në OZHQ 2 “Zero uri”:

<sup>103</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, ZKM, [Faza e dytë e Prioriteteve Politike BE – Kosovë: Agjenda e Reformave Evropiane \(ARE\) II](#), 2021.

<sup>104</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Angazhimi i Kosovës për zbatimin e OZHQ-ve](#), 2021.

<sup>105</sup> Kalludra, H., dhe Ejupi, B., “Kosova dhe Agjenda 2030: Nga retorika politike në veprime konkrete”, 2019, f. 6.

<sup>106</sup> UNDP, [Qëllimet e Zhvillimit të Qëndrueshëm | Kombet e Bashkuara në Kosovë](#), 2022.

<sup>107</sup> Për diskutim të mëtejshëm mbi marrëdhëniet ndërmjet joformalitetit dhe qasjes në burime, shihni kapitujt që vijojnë.

<sup>108</sup> UNDP, [Qëllimet e Zhvillimit të Qëndrueshëm | Kombet e Bashkuara në Kosovë](#), 2022.

Deri në vitin 2030, të dyfishohet produktiviteti bujqësor dhe i të ardhurave të prodhuesve të ushqimit në shkallë të vogël, në veçanti grave, popujve indigjenë, fermerëve familjarë, blegtorëve dhe peshkatarëve, duke përfshirë përmes qasjes së sigurt dhe të barabartë në tokë, burime dhe të hyra të tjera prodhuese, njohuri, shërbime financiare, tregjet dhe mundësitë për shtim të vlerës dhe punësim.<sup>109</sup>

OZHQ 5 “Barazia Gjinore” thekson rëndësinë e pjesëmarrjes aktive politike të grave, pronësinë e pronës dhe përdorimin e teknologjisë, duke përfshirë: *“Të sigurohet pjesëmarrja e plotë dhe efektive të grave dhe mundësive të barabarta për udhëheqje në të gjitha nivelet e vendimmarrjes në politikë, ekonomi dhe jetë publike”*. OZHQ përfshin pronësinë e grave dhe qasjen e barabartë në burimet ekonomike: *“Të ndërmirren reforma për t’u dhënë grave të drejta të barabarta për burimet ekonomike, si dhe qasje në pronësi dhe kontroll mbi tokën dhe format e tjera të pronës, shërbimet financiare, trashëgiminë dhe burimet natyrore”*.

OZHQ 8 bën thirrje për promovimin e politikave të orientuara drejt zhvillimit që mbështesin aktivitetet produktive; të krijohen vende pune të denja; nxitja e sipërmarrjes, kreativitetit dhe inovacionit; dhe të inkurajohet formalizimi dhe rritja e mikro-ndërmarrjeve, të vogla dhe të mesme, duke përfshirë qasjen në shërbimet financiare.<sup>110</sup> Me këtë objektiv synohet të arrihet punësim i plotë dhe produktiv dhe punë e denjë për të gjitha gratë dhe burrat, përfshirë të rinjtë dhe personat me aftësi të kufizuara, dhe pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë deri në vitin 2030.<sup>111</sup> Gjithashtu, synohet të zvogëlohet ndjeshëm përqindja e të rinjve që nuk janë në punësim, arsim ose trajnim dhe të mbrohen të drejtat e punës deri në vitin 2030. Për më tepër, OZHQ synon të promovojë mjedise të sigurt pune për të gjithë punëtorët, përfshirë gratë migrante dhe ato në punësim të pasigurt.<sup>112</sup>

Kosova duhet të punojë drejt arritjes së OZHQ-ve gjatë hartimit të politikave, veçanërisht drejt fuqizimit ekonomik të grave dhe përmirësimit të jetesës, të cilat mund të lidhen me adresimin e joformalitetit me një qasje të përgjegjshme gjinore.

<sup>109</sup> OZHQ 8, 8.3.

<sup>110</sup> OZHQ 8, 8.5.

<sup>111</sup> OZHQ 8, 8.6 dhe 8.8.

<sup>112</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Kushtetuta e Republikës së Kosovës](#), 2008, Neni 7, paragrafi 2.

## Ligjet

Në këtë seksion analizohet se sa është marrë parasysh aspekti gjinor tek ligjet që kanë të bëjnë me joformalitetin në Kosovë, nëse është bërë ndonjë vlerësim i ndikimit në barazinë gjinore për t'i informuar ato dhe ndonjë vlerësim i zbatimit të tyre nga perspektiva gjinore.

### Kushtetuta e Republikës së Kosovës

Kushtetuta është autoriteti më i lartë juridik i Republikës së Kosovës. Ligjet dhe aktet e tjera juridike duhet të jenë në përputhje me të. Sipas Kushtetutës, Kosova duhet të sigurojë *“barazinë gjinore si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë, duke ofruar mundësi të barabarta për pjesëmarrjen e grave dhe burrave në fushat politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe në fusha të tjera të jetës shoqërore”*.<sup>113</sup> Në të thuhet se Kosova ka një ekonomi tregu me konkurrencë të lirë.<sup>114</sup> E drejta e punës është e garantuar.<sup>115</sup> Askujt nuk i kërkohet të kryej punë të detyrueshme.<sup>116</sup> Çdo person duhet të paguaj tatime dhe kontribute të tjera siç kërkohet me ligj.<sup>117</sup> Kjo e bën punën joformale të paligjshme duke qenë se përbën shkelje të kërkesave ligjore për të paguar tatime dhe kontributet e tjera. Ndërkohë, Kushtetuta thotë se të gjithë personat janë të barabartë para ligjit. Të gjithë gëzojnë të drejtën e barabartë për mbrojtje ligjore pa diskriminim.

### Kodi Penal i Kosovës dhe Kodi i Procedurës Penale të Kosovës

Kodi Penal trajton çështjet penale që lidhen me punën.<sup>118</sup> Veprat penale që lidhen me mjediset e punës përfshijnë shkeljen e të drejtave në marrëdhëniet e punës, duke përfshirë lidhjen me punësimin ose ndërprerjen e punës, pagat ose të ardhurat e tjera, kohëzgjatjen e orarit të punës, mungesën nga puna dhe mbrojtjen e grave dhe personave me aftësi të ndryshme; të drejtat e punësimit ose të papunësisë (mohimi ose kufizimi i punësimit në kushte të barabarta); të drejtat për menaxhim, grevë dhe sigurime shoqërore; dhe keqpërdorimi i të drejtave të sigurimeve shoqërore.<sup>119</sup> Neni 218 përcakton se personat që me vetëdije nuk respektojnë këto të drejta ligjore dhe që mohojnë ose kufizojnë të

<sup>113</sup> Po aty, Neni 10.

<sup>114</sup> Po aty, Neni 49.

<sup>115</sup> Po aty, Neni 28.

<sup>116</sup> Po aty, Neni 119, paragrafi 8.

<sup>117</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Kodi Nr. 06/L-074 Kodi Penal i Republikës së Kosovës](#), 2019.

<sup>118</sup> Po aty., Kapitulli XIX.

<sup>119</sup> Po aty, Neni 218.



drejtat e punonjësve, “*dënohen me gjobë ose me burgim deri në një vit*”.<sup>120</sup> Asnjë analizë e publikuar nuk ka shqyrtuar nëse ndonjë gjobë apo një vit burgim mjafton për të parandaluar këto shkelje. Asnjë monitorim nuk ka evidentuar shkallën në të cilën punëdhënësit e sektorit publik apo privat kanë marrë sanksione për këto shkelje. Gjithashtu, neni 358 parasheh se:

*“Kushdo që është përgjegjës për sigurinë dhe shëndetin në vendin e punës në çdo vend pune dhe që dështon të instalojë pajisjet e sigurisë, nuk i mbanë ato pajisje në gjendje të mirë, nuk siguron përdorimin e tyre kur është e nevojshme ose nuk respekton dispozitat ose rregullat teknike për masat e sigurisë në vendin e punës dhe në këtë mënyrë rrezikon jetën e njeriut ose i shkakton dëm të konsiderueshëm pasuror, dënohet me burgim prej gjashtë (6) muaj deri në pesë (5) vjet.”*<sup>121</sup>

Në vitin 2019, Kodi i ri Penal i Kosovës shtoi një nen mbi ngacmimin seksual, i cili përkufizohet si: “*çdo formë e sjelljes së padëshiruar verbale, joverbale ose fizike e natyrës seksuale që synon ose përbën në mënyrë efektive shkeljen e dinjitetit të një personi, e cila krijon një mjedis frikësues, armiqësor, degradues ose fytes*”.<sup>122</sup> Ky përkufizim është në përputhje me Direktivën e rishikuar të BE-së dhe Konventën e Stambollit.<sup>123</sup> Autorët e ngacmimeve seksuale, veçanërisht ndaj personave që janë “*të pambrojtur për shkak të moshës, sëmundjes, paaftësisë, varësisë [ose] shtatzënisë*”, mund të dënohen me gjobë ose deri në tre (3) vjet burgim.<sup>124</sup> Ngacmimi seksual nga një person në “një pozicion autoriteti” sjellë një dënim më të lartë nga gjashtë (6) muaj deri në tre (3) vjet.<sup>125</sup> Dëshmitë e ofruara nga OShCG mbi përhapjen e ngacmimeve seksuale në punë, veçanërisht që

<sup>120</sup> Po aty, Neni 358.

<sup>121</sup> Po aty, Neni 183 Ngacmimi Seksual.

<sup>122</sup> BE, Gazeta ZyrtARE e Bashkimit Evropian, [Direktiva 2006/54/KE e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 5 korrik 2006 mbi zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit \(riformular\)](#), 2006; Këshilli i Evropës, [Konventa për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje](#) (“Konventa e Stambollit”), 2011, neni 40. Duke pasur parasysh statusin e saj politik, Kosova nuk mund të bëhet palë në Konventën e Stambollit, por Konventa është inkorporuar si drejtpërdrejt e zbatueshme në Kushtetutën e Republikës së Kosovës, neni 22.

<sup>123</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Kodi Nr. 06/L-074 Kodi Penal i Republikës së Kosovës](#), Neni 183.

<sup>124</sup> Po aty.

<sup>125</sup> RrGK, [Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë](#), 2019, f. 5.



prekin gratë në sektorin privat dhe ato pa kontrata, kontribuan në këtë shtesë.<sup>126</sup> Ka mospërputhje ndërmjet Kodit Penal dhe Kodit të Procedurës Penale në lidhje me sanksionet.<sup>127</sup> Paqartësia në përkufizimin e ngacmimit seksual dhe kontraktat në sanksione në Kodin Penal dhe Kodin e Procedurës Penale, mund të kontribuojnë në konfuzion gjatë zbatimit nga institucionet përgjegjëse.

## Ligji për Punën

Ky ligj rregullon të drejtat dhe detyrimet në marrëdhëniet e punës.<sup>128</sup> Ligji u jep punonjësve të drejtën për *“sigurinë në punë, mbrojtjen e shëndetit dhe mjedisin e përshtatshëm të punës”*.<sup>129</sup> Ligji ndalon të gjitha format e diskriminimit në *“punësim dhe profesion në lidhje me rekrutimin, trajnimin, ngritjen në pozitë, termat dhe kushtet e punësimit, masat disiplinore dhe anulimin e kontratës së punës ose çështje të tjera që lindin nga punësimi”*.<sup>130</sup> Më tej, thuhet se kontratat e punës *“do të lidhen me shkrim dhe të nënshkruhen nga punëdhënësi dhe punëmarrësi”*.<sup>131</sup> Ky ligj kërkon kompensim të barabartë për punën në vlerë të barabartë për burrat dhe gratë.

Ligji rregullon orarin e zgjatur të punës dhe punën jashtë orarit. Ky ligj thekson se *“Në raste të jashtëzakonshme, me rritjen e vëllimit të punëve dhe në rastet e tjera të nevojshme, me kërkesë të punëdhënësit, punëmarrësi duhet të punojë me orar të zgjatur (jashtë orarit) maksimumi tetë orë në javë.”*<sup>132</sup> Orari i zgjatur i punës mund të zgjasë vetëm për aq kohë sa është e nevojshme. Punëdhënësi është i detyruar të mbajë një regjistër të plotë të orëve jashtë orarit të kryer dhe ta paraqesë atë me kërkesë të Inspektoratit të Punës.<sup>133</sup> Inspektorati i Punës është përgjegjës për ndalimin e punës jashtë orarit nëse konsideron

<sup>126</sup> Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, [Kodi i Procedurës Penale të Kosovës](#), Kodi Nr. 08/L-032, 2022, Neni 89 - Veprat që justifikojnë urdhrat sipas nenit 88, paragrafi 1.2.21 ngacmimi seksual. Kodi i Procedurës Penale thekson se ngacmimi seksual si vepër penale mund të marrë më shumë se pesë vjet burgim. Kjo ndryshon nga Kodi Penal, i cili përmend tre vjet burgim ose gjashtë muaj deri në tre vjet. Është e paqartë se cilat rrethana lehtësuese mund të marrë në konsideratë një gjyqtar në caktimin e dënimit, gjë që lë hapësirë që gjyqtarët të japin dënime të ulëta për shkak të rrethanave të ndryshme të përcaktuara në mënyrë të paqartë.

<sup>127</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Ligji Nr. 03/L-212 për Punën](#), 2010, Neni 42, paragrafi 1.

<sup>128</sup> Po aty, Neni 5, paragrafi 1.

<sup>129</sup> Po aty, Neni 5.

<sup>130</sup> Po aty, Neni 10, paragrafi 1.

<sup>131</sup> Po aty, Neni 23.

<sup>132</sup> Po aty, Neni 23, paragrafi 7.

<sup>133</sup> Po aty., paragrafi 8.

se ka efekte të dëmshme në shëndetin dhe kompetencën e punonjësve.<sup>134</sup> Për më tepër, një punonjës ka të drejtë për “*pushim vjetor të paguar për të paktën katër javë gjatë një viti kalendarik*”, pavarësisht nëse ai/ajo punon me orar të plotë apo me orar të pjesshëm. Për orarin e zgjatur të punës, punën në festat kombëtare dhe ndërrimin e natës, punonjësit kanë të drejtë për kompensim financiar shtesë ose pushim.<sup>135</sup>

Ligji përfshin dispozita që synojnë të rregullojnë pushimin e lehonisë dhe ushqyerjen me gji. Në nenin 48, përcaktohet se “*Një grua e punësuar gjatë shtatzënisë, nënë me fëmijë nën tre (3) vjeç, nuk duhet të detyrohet të punojë më shumë se orari i plotë i punës dhe ndërrimi i natës*” e as nuk mund të detyrohet ashtu ndonjë prind i vetëm me një fëmijë nën moshën tre (3) vjeç ose një fëmijë me aftësi të kufizuara të rënda.

Hulumtimet kanë treguar disa mangësi me këtë ligj. Së pari, ligji përshkruan kërkesat për kontratat e punës dhe përcakton afatet kohore për kontrata të tilla. Kërkesa e ligjit për një periudhë fikse 10-vjeçare për të marrë statusin e punonjësit të përhershëm është tepër e gjatë dhe i mungon mbrojtja e duhur prindërore.<sup>136</sup> Punëdhënësit kanë përdorur kontrata të përkohshme për të anashkaluar detyrimet, veçanërisht lidhur me pushimin e lehonisë.<sup>137</sup> RrGK ka rekomanduar reduktimin e kësaj periudhe trevjeçare dhe shtimin e dispozitave të qarta në situata të caktuara, si paaftësia e përkohshme, rreziqet e lidhura me shtatzëninë, lehonja, birësimi, kujdestaria e birësimit, rreziqet e ushqyerjes me gji dhe atësia, nuk duhet të prishin llogaritjen e kohëzgjatjes së kontratës. Për më tepër, çdo periudhë prove e lidhur me shtatzëninë duhet të trajtohet si diskriminim i drejtpërdrejtë. Ligji aktual thotë se pushimi i lehonisë nuk e ndërpret

<sup>134</sup> Po aty, Neni 56: “1. Për punën e kryer në orar të zgjatur dhe gjatë ditëve të festave kombëtare si dhe ndërrimeve të natës, punëmarrësi ka të drejtë në shtesa në përputhje me këtë ligj, kontratën kolektive dhe kontratën e punës. 2. Punëtori ka të drejtë në shtesa të llogaritura në përqindjen vijuese të pagës bazë: 2.1. njëzet për qind (20 %) në orë për ndërrim shtesë; 2.2. tridhjetë për qind (30 %) në orë për turnin e natës;

2.3. tridhjetë për qind (30 %) në orë për orar të zgjatur të punës; 2.4. pesëdhjetë për qind (50 %) në orë për punë në festat kombëtare; dhe 2.5. pesëdhjetë për qind (50 %) në orë për punë në fundjavë. 3. Shtesat për punë gjatë fundjavave, festave dhe ditëve të tjera të pushimit në bazë të Ligjit e përjashtojnë njëra-tjetrën; 4. Punëmarrësi mund të kërkojë nga punëdhënësi kompensimin në ditë të pushimit në vend të shtesave nga paragrafi 2. i këtij neni”.

<sup>135</sup> RrGK, “[Progresi i Kosovës në përafrimin e ligjeve të saj me Acquis të Bashkimit Evropian për Barazinë Gjinore](#)”, RrGK, 2017, f. 19.

<sup>136</sup> RrGK, [Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë](#), 2019, f. 12. Kjo ishte një temë e përsëritur mes inspektorëve të punës të intervistuar nga RrGK në vitin 2018.

<sup>137</sup> RrGK, [Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë](#), 2022, f. 17. Ndërsa neni 12 parasheh që pushimi i lehonisë “ose çdo pushim tjetër” i marrë në përputhje me ligjin nuk do të ndërpresë marrëdhënien e punës, Dokumenti Politik sugjeron që pushimi i atësisë dhe pushimi prindëror duhet të përfshihen në mënyrë eksplicite.

marrëdhënien e punës, por kjo duhet të zgjerohet për të përfshirë lejen e atësisë, lejen prindërore dhe rreziqe të tjera.<sup>138</sup>

Së dyti, ligji nuk përfshin ende dispozita për pushimin e atësisë dhe atij prindëror, duke përforcuar normat dhe rolet gjinore sipas të cilave gratë konsiderohen kujdestare kryesore. Fakti që punëdhënësit duhet të paguajnë për gjashtë muajt e parë të pushimit të lehonisë ka kontribuar drejtpërdrejt në diskriminimin me bazë gjinore ndaj grave gjatë punësimit, pasi punëdhënësit përpiqen të shmangin implikimet financiare të lidhura me pushimin e lehonisë.<sup>139</sup> OShC-të kanë paraqitur disa propozime drejt ndryshimit të ligjit për të parandaluar diskriminimin me bazë gjinore ndaj grave si dhe për të nxitur role më të balancuara gjinore në shtëpi dhe në punë.<sup>140</sup> Ky propozim do të mundësonte rritjen e pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore, duke përfshirë edhe në punën formale e jo atë joformale.

Së treti, Ligji rregullon mbrojtjen dhe sigurinë në punë. Gratë, punonjëset nën moshën 18 vjeç dhe punonjëset me aftësi të kufizuara duhet të gëzojnë “mbrojtje të veçantë”. Kjo përfshin ndalimin e grave shtatzëna dhe ato që ushqejnë me gjë që të punojnë në punë të klasifikuara të dëmshme për shëndetin e nënës ose fëmijës.<sup>141</sup> Gratë kanë thënë se disa punëdhënës e përdorin këtë dispozitë për të ndryshuar profesionet e tyre pas pushimit të lehonisë ose për t’i përjashtuar ato nga profesionet e tyre.<sup>142</sup> Për të parandaluar këtë, RrGK ka sugjeruar ndryshimin e dispozitës për të siguruar që punëdhënësi t’i japë punëtorit një detyrë tjetër. Dispozita mund të përmirësohet duke futur një dispozitë vlerësimi si nenet 4 dhe 5 të Direktivës së shtatzënisë,<sup>143</sup> në drejtim të sigurimit që punëdhënësi ka marrë parasysht mjaftueshëm natyrën, shkallën dhe ekspozimin e rrezikut përpara se të ndërmerret masa përjashtimore. Ligji për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë ka një dispozitë për vlerësimin e rrezikut, por

<sup>138</sup> RrGK, [Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë](#), Edicioni i dytë, 2022; RrGK, [Arritja e një ekuilibri: Opsionet e politikave për ndryshimin e Ligjit të Punës të Kosovës](#), 2016.

<sup>139</sup> RrGK, [“Forumi Ekonomik i Grave u drejtohet deputetëve me rekomandime për Ligjin e Punës”](#), 2019.

<sup>140</sup> Neni 46. Kjo përfshin ndalimin e punës së vështirë fizike, duke përfshirë ekspozimin ndaj faktorëve biologjik, kimik ose fizik që mund të rrezikojnë shëndetin riprodhues. Udhëzimi Administrativ Nr. 11/2011 për klasifikimin e formave të rënda dhe të rrezikshme të punës që mund të dëmtojnë shëndetin e grave shtatzëna dhe gjidhënëse [siç] liston ZONAT specifike ku gratë shtatzëna dhe gjidhënëse ndalohen të punojnë (Nenet4-5). Ligji parasheh që çdo ndalim i punës së nëndheshme “nuk do të zbatohet për gratë që nuk janë shtatzënë në poste drejtuese, për punonjësit e shëndetësisë dhe studentët praktikant” (Neni 46.4).

<sup>141</sup> RrGK, [Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Ballkanin Perëndimor](#), 2019, f. 35.

<sup>142</sup> BE, Këshilli [Direktiva 92/85/EEC mbi futjen e masave për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtoreve shtatzëna dhe punëtoreve që kanë lindur së fundmi ose janë gjidhënëse](#), 1992.

<sup>143</sup> Shih seksionin e poshtëm.

është e formuluar gjerësisht dhe jo në mënyrë specifike për punëtorët shtatzëna dhe gjidhënëset.<sup>144</sup>

Së katërtri, ligji nuk e rregullon vetëpunësimin dhe nuk mbron në mënyrë adekuate personat e vetëpunësuar.<sup>145</sup> Pra, gratë dhe burrat që kanë bizneset e tyre nuk kanë të drejta të qarta për të përfituar nga pushimet vjetore, të lehonisë dhe të atësisë, si dhe dispozita të tjera që mund t'i lejojnë ato të krijojnë një balancë ndërmjet punës dhe jetës private. Kjo mund të prekë individët që punojnë joformalisht - pa regjistruar bizneset apo punën e tyre. Më tej, koncepti i kapacitetit të vetëpunësuar në ligjin e BE-së nuk është transpozuar saktë në ligjin e Kosovës.<sup>146</sup> Statusi i prindërve të vetëpunësuar në lidhje me të drejtat e lehonisë dhe prindërve duhet të jetë i barabartë me atë të prindërve të punësuar dhe grave të vetëpunësuar, të cilat duhet të regjistrohen zyrtarisht si të tilla. Nëse ato punojnë për burrat e tyre ose anëtarët e tjerë të familjes, ato duhet të jenë në gjendje të përfitojnë nga mbrojtja sociale dhe përfitimet e lehonisë bazuar në këtë marrëdhënie familjare.<sup>147</sup>

Së pesti, Ligji nuk e rregullon punën në distancë. Disa gra dhe burrat në Kosovë punojnë në kompani ndërkombëtare.<sup>148</sup> Ligji nuk i rregullon të drejtat e tyre; ato mund të punojnë sipas ligjeve të vendeve të punëdhënësve të tyre. Kosova ende duhet të transpozojë Direktivën e BE-së për trajtimin e barabartë ndërmjet burrave dhe grave të vetëpunësuar.<sup>149</sup> Kjo ka krijuar pengesa për ata që merren me punë në distancë<sup>150</sup> dhe mund të kontribuojë në punën joformale ose shkelje të të drejtave sipas ligjit të Kosovës.

Në përgjithësi, ligji është **negativ në aspektin gjinor**, veçanërisht pasi kontribuon në diskriminimin e grave gjatë punësimit. Edhe pse disa qeveri përkatëse të Kosovës kanë iniciuar përpjekje për ndryshimin e Ligjit, dispozitat mbetën të njëjta në vitin 2023.

<sup>144</sup> RrGK, [Barazia Gjinore: Në qendër të TI-së dhe më gjerë: Analiza gjinore e digjitalizimit në Kosovë](#), 2024, f. 198.

<sup>145</sup> RrGK, [Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë](#), Edicioni i dytë, 2022; RrGK, [Arritja e një ekuilibri: Opsionet e politikave për ndryshimin e Ligjit të Punës të Kosovës](#), 2016.

<sup>146</sup> Po aty.

<sup>147</sup> Po aty.

<sup>148</sup> BE, Direktiva 2010/41/BE e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 7 korrik 2010 mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave të angazhuar në një veprimtari në cilësinë e të vetëpunësuarit dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 86/613 /EEC, OJ L 180, 2010, f. 1.

<sup>149</sup> Po aty.

<sup>150</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Ligji Nr. 04/L-161 për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë](#), 2013, Neni 3.

## Ligji për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë

Ky ligj e përcakton sigurinë dhe shëndetin në punë si “integral” të procesit të punës dhe synon të përmirësojë kushtet e punës, mjedisin dhe shëndetin fizik dhe psikologjik të punonjësve dhe të tjerëve në procesin e punës.<sup>151</sup> Sipas ligjit, punëdhënësit duhet të marrin masa për shëndetin dhe sigurinë në punë, duke përfshirë parandalimin e rreziqeve profesionale; informimin e punonjësve për kushtet e sigurta të punës; ofrimin e udhëzimeve për përdorimin dhe mirëmbajtjen e makinerive, veglave dhe pajisjeve; përmirësimin e vazhdueshëm të kushteve të punës sipas nevojave; dhe trajtimin e çdo dëmi të shkaktuar nga lëndimi në punë, sëmundjet profesionale ose sëmundjet e lidhura me punën.<sup>152</sup>

Përveç këtyre detyrave të përgjithshme, ka shumë më tepër në Ligj dhe në udhëzimet administrative shoqëruese. Ligji gjithashtu kërkon që punëdhënësit të marrin masat e duhura për të informuar punonjësit për vlerësimet e rrezikut dhe masat e marra për të mbrojtur sigurinë dhe shëndetin e punonjësve, të rinjve, grave shtatzëna, grave gjdhënëse dhe personave me aftësi të kufizuara. Megjithatë, vlerësimi i rrezikut në Ligj është i formuluar gjerësisht dhe jo në mënyrë specifike për punëtorët shtatzëna dhe ato gjdhënëse. Teksa ligji mbulon të gjithë sektorët, ai është **neutral në aspektin gjinor** pasi fokusohet kryesisht në rreziqet që lidhen me makineritë, veglat dhe pajisjet e rënda. Burrat priren të punojnë në profesione të tilla.<sup>153</sup> Gratë mund të përballen me rreziqe të tjera, si politikatat e dobëta të balancës punë-familje që kontribuojnë në shëndet të dobët fizik dhe mendor, shqetësime psikologjike dhe pakënaqësi me jetën,<sup>154</sup> si dhe pasiguria e punës për shkak të kontratave afatshkurtra.<sup>155</sup> Ligji merr parasysh rreziqet psikologjike të lidhura me punën, të cilat mund të kenë pasoja afatgjata për shëndetin mendor të punëtorëve dhe mund të rrisin mundësinë e lëndimeve dhe sëmundjeve të lidhura me punën (p.sh., aksidentet në punë për shkak të lodhjes ose stresit).<sup>156</sup> Rreziqet psikologjike mund të çojnë në rritje të kostove për punëdhënësit për shkak të depresionit të lidhur me punën, djegies profesionale dhe rreziqeve të tjera.<sup>157</sup> BE-ja nuk ka një mekanizëm që rregullon

<sup>151</sup> Po aty., Neni 6, paragrafët 1-3.

<sup>152</sup> RrGK, [Analiza Gjimore e Kosovës](#), 2018, f. 2.

<sup>153</sup> Yarmolyuk-Kröck, K., “[Rasti për direktivën e BE-së e cila adreson rreziqet psikologjike të lidhura me punën: një perspektivë e Evropës Lindore](#)”, Përmbledhje e politikave, Instituti i Sindikatave Evropiane, 2022.

<sup>154</sup> RrGK, [Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë](#), 2019, f. 12.

<sup>155</sup> Yarmolyuk-Kröck, K., “[Rasti për direktivën e BE-së e cila adreson rreziqet psikologjike të lidhura me punën: një perspektivë e Evropës Lindore](#)”, Përmbledhje e politikave, Instituti i Sindikatave Evropiane, 2022.

<sup>156</sup> Po aty.

<sup>157</sup> Po aty.

rreziqet psikologjike të lidhura me punën.<sup>158</sup> Direktiva e BE-së për Balancimin e Punës dhe Jetës ofron mbrojtje, por ajo nuk trajton rreziqet psikologjike ndaj të cilave gratë dhe burrat janë të ekspozuar/a në punë.

Në Kosovë, punëdhënësit duhet të kryejnë vlerësime të rrezikut për të parandaluar ekspozimin ndaj elementeve të dëmshëm ose të rrezikshëm për sigurinë dhe shëndetin e punonjësve në punë.<sup>159</sup> Kjo dispozitë është formuluar gjerësisht dhe nuk i referohet në mënyrë specifike punëtoreve shtatzëna ose gjdhënëse. Me sa duket një vlerësim i tillë duhet të kryhet për të përcaktuar nivelin e rrezikut për shëndetin e tyre. Direktiva e BE-së për shtatzëninë 92/85%, kërkon në mënyrë specifike vlerësimin e rrezikut për punëtorët shtatzëna dhe gjdhënëse, gjë që aktualisht nuk është në ligjin e Kosovës.<sup>160</sup>

Ligji më tej përcakton se punëdhënësit duhet të konsultohen me punonjësit dhe përfaqësuesit e tyre në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në punë lidhur me vlerësimin e rrezikut, mbrojtjen dhe masat parandaluese; aksidentet në punë; masat e rekomanduara nga Inspektorati i Punës për përmirësimin e sigurisë dhe shëndetit në punë; personat ose shërbimet e kontraktuara për të kryer shërbime; dhe trajnimin e punonjësve për sigurinë dhe shëndetin në punë.<sup>161</sup> Ligjërisht, përfaqësuesit e punonjësve duhet të kenë mundësi t'i shprehin mendimet e tyre inspektorëve të punës në lidhje me çështjet me sigurinë dhe shëndetin në punë.

Ligji i referohet “marrëdhënieve të punës” në përcaktimin e punonjësve dhe mbrojtja e tyre nuk mund të kushtëzohet nga punësimi “formal”.<sup>162</sup> Në përkufizimin e “marrëdhënieve të punës” në Ligjin e Punës përmendet si marrëveshja kontraktuale ashtu edhe “marrëveshja” ndërmjet punëdhënësit

<sup>158</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Ligji Nr. 04/L-161 për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë](#), 2013, Neni 16.

<sup>159</sup> EUR Lex, [Direktiva e Këshillit 92/85/EEC](#) e datës 19 tetor 1992 mbi futjen e masave për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtoreve shtatzëna dhe punëtoreve që kanë lindur kohët e fundit ose janë gjdhënëse (Direktiva e dhjetë individuale në kuptimin e Nenit 16 (1) të Direktivës 89/391 /EEC) Neni 4 dhe 5. Sipas Nenit 4, “Vlerësimi dhe informacioni 1. Për të gjitha aktivitetet që mund të përfshijnë një rrezik specifik të ekspozimit ndaj agjentëve, proceseve ose kushteve të punës, një listë jo shteruese e cila jepet në Aneksin I, punëdhënësi vlerëson natyrën, shkallën dhe kohëzgjatjen e ekspozimit, në ndërmarrjen dhe/ose ndërmarrjen në fjalë, të punëtorëve sipas kuptimit të Nenit 2, qoftë drejtpërdrejt ose nëpërmjet shërbimeve mbrojtëse dhe parandaluese të përmendura në Nenin 7 të Direktivës. 89/391/EEC”.

<sup>160</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Ligji Nr. 04/L-161 për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë](#), 2013, Neni 19.

<sup>161</sup> Po aty., Neni 1.1 and 1.2.

<sup>162</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Ligji Nr. 03/L-212 për Punën](#), 2010, Neni 1.10.

dhe punëmarrësit.<sup>163</sup> Megjithatë, Ligji për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë nuk kërkon në mënyrë eksplicite që Inspektorati i Punës të merr parasysh kushtet e punës së punëtorëve joformal, duke përfshirë kërcënimet e sigurisë lidhur me gjininë si ngacmimi dhe dhuna seksuale në punë.<sup>164</sup> Për më tepër, duke pasur parasysh mungesën e marrëveshjeve formale të punës, punëtorët joformal mund të mos kenë qasje në mbrojtje dhe inspektime adekuate.

### **Ligji për Inspektoratin e Punës**

Inspektorati i Punës ka nxjerrë masa disiplinore që dalin nga shkeljet e Ligjit të Punës,<sup>165</sup> si dhe sigurimin e zbatimit të këtij ligji, kushteve adekuate të punës dhe mbrojtjes në punë.<sup>166</sup> Masat disiplinore supozohet se i referohen gjobave të përcaktuara në Ligjin e Punës. Inspektorati gjithashtu ka kompetencën të njoftojë me shkrim për parregullsitë e identifikuar dhe të caktojë një afat kohor brenda të cilit punëdhënësit duhet t'i adresojnë këto çështje.<sup>167</sup> Inspektorati ka kompetenca të gjera për hetim. Këto përfshijnë hyrjen e lirë në çdo vend pune pa njoftim paraprak, si dhe inspektimin e dokumenteve që punëdhënësit duhet t'i mbajnë në bazë të Ligjit të Punës.<sup>168</sup> IshMinistria e Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS) themeloi Inspektoratin e Punës, i cili tani funksionon në kuadër të MFPT-së. Inspektoriati i Punës raporton në Ministri për aktivitetet e tij.<sup>169</sup> Ligji nuk i referohet ekonomisë joformale apo punës pa kontrata. Edhe pse një projektligj për Inspektoratin e Punës u nda për konsultim publik në vitin 2018,<sup>170</sup> ligji ende nuk është ndryshuar.

Ligji aktual nuk i kushton vëmendje barazisë gjinore dhe është **neutral në aspektin gjinor** që nga hartimi në vitin 2002. Çdo dispozitë e re duhet të përfshijë vëmendjen ndaj inspektimeve në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore në punë, masat afirmative në punësimin e më shumë inspektorateve të punës së grave dhe përgjegjësi të qarta. Inspektorati i Punës duhet të mbledhë, gjurmojë dhe përdorë të dhëna të ndara sipas gjinisë në sistemin e tij elektronik të menaxhimit të rasteve.

<sup>163</sup> UN Women gjithashtu ka dhënë rekomandime (Vllasaliu, D. dhe Jusufi, N. për UN Women, [Siguria dhe shëndeti në punë: Studim mbi ngacmimet seksuale në vendin e punës në Kosovë për sektorin publik dhe privat](#), 2023).

<sup>164</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Ligji Nr. 03/L-212 për Punën](#), 2010, Neni 83.

<sup>165</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Ligji Nr. 2002/09 për Inspektoratin e Punës](#), 2002, Seksioni 2.

<sup>166</sup> Po aty., Neni 5.5(b).

<sup>167</sup> Po aty., 5.2(c).

<sup>168</sup> Po aty., Seksioni 3, Autoriteti i Inspektimit të Punës.

<sup>169</sup> Republika e Kosovës, ZKM, Zyra për Qeverisje të Mirë, Platforma e Konsultimeve Publike, [Projektligji \(MPMS\) Nr. XX/2018 për Inspektoratin e Punës](#), 2018

<sup>170</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Ligji Nr. 05/L-020 për Barazinë Gjinore](#), 2015.



## Ligji për Barazinë Gjinore

Ligji garanton, mbron dhe promovon barazinë ndërmjet gjinive.<sup>171</sup> Ky ligj përkufizon gjininë për të përfshirë burrat, gratë dhe “*personat që kanë një karakteristikë të mbrojtur të identitetit gjinor ose përcaktimit të seksit*”. Ligji garanton mundësi dhe trajtim të barabartë në jetën publike dhe private, duke përfshirë punësimin, ekonominë dhe përfitimet sociale. Ky ligj vë në dukje se punëdhënësi duhet të sigurojë një mjedis pune ku asnjë punëtor nuk i nënshtrohet “*trajtimit të padëshiruar të një punëdhënësi, eprori ose kolegu*” të një natyre seksuale, duke përfshirë “*trajtim fizik, verbal ose joverbal ose sjellje të tjera të bazuara seksualisht që krijojnë frikë, marrëdhënie armiqësore ose poshtëruese në mjedis pune*”.<sup>172</sup>

Ligji përcakton përgjegjësitë e institucioneve për avancimin e barazisë gjinore, duke përfshirë ABGj brenda Zyrës së Kryeministrit (ZKM) në nivelin më të lartë vendimmarrës, si dhe zyrtarët e barazisë gjinore në organet e qeverisjes qendrore dhe lokale. Ligji bën thirrje për integrimin e perspektivës gjinore në të të gjitha politikat qeveritare, duke përfshirë edhe në buxhetet.<sup>173</sup> Autoritetet publike duhet të mbledhin, regjistrojnë, përpunojnë dhe dorëzojnë në ASK të dhëna të ndara sipas gjinisë.

Pavarësisht zotimeve për buxhetim të përgjegjshëm gjinor, Ligji nuk është harmonizuar me Ligjin për Financat Publike apo sistemet financiare për planifikimin, zbatimin, monitorimin dhe vlerësimin e shpenzimeve buxhetore. Kosova përdor buxhetimin sipas zërave dhe jo atë programatik, gjë që e bën të vështirë buxhetimin e përgjegjshëm gjinor. Pra, Kosovës i mungojnë sistemet e menaxhimit financiar për analizimin e të hyrave apo shpenzimeve që kanë të bëjnë me gratë, burrat apo barazinë gjinore. Kjo kontribuon në mungesën e të dhënave në lidhje me përfituesit e planifikuar dhe aktual të ligjeve, politikave dhe programeve, duke përfshirë edhe ato që ndërlidhen me joformalitetin.

Ligji e konsideron punën pa pagesë “*një kontribut në zhvillimin e familjes dhe shoqërisë*”, duke përfshirë kujdesin për mirëqenien e familjes, fëmijëve dhe anëtarëve të tjerë të familjes, si dhe punën në bujqësi dhe për ekonominë familjare.<sup>174</sup> Ligji parasheh se personat e angazhuar në punë të papaguar “*do të përfitojnë nga shërbimet komunitare, politikat e punës dhe punësimi dhe*

<sup>171</sup> Po aty., Neni 17, paragrafi 1.13.

<sup>172</sup> Po aty., Neni 5.

<sup>173</sup> Po aty., Neni 18.1.4.

<sup>174</sup> Po aty., Neni 18.2.



*trajnimi profesional*".<sup>175</sup> Ky ligj nuk parashikon kontribute pensionale në lidhje me punën e papaguar.

Duke parë punën e papaguar si "kontribut", kjo mund të përforcojë normat dhe rolet gjinore që i çojnë gratë të punojnë në ekonominë joformale gjë që vë në supozohet se gratë duhet të japin kontribute të tilla të papaguara. Sipas statistikave, "punonjësit e punësuar tek familjarët janë klasifikuar gjithmonë si joformalë sipas parazgjedhjes", sipas ONP-së.<sup>176</sup> Gati dy të tretat (63%) e punonjësve të familjes janë gra; ato ofrojnë punë jetike, por nuk marrin një rrogë të rregullt ose nuk angazhohen në vendimmarrje për bizneset familjare.<sup>177</sup> Është e pamjaftueshme që thjeshtë të përmenden kontributet e grave pa përcaktuar qartë përfitimet që ato kanë të drejtë si rezultat i këtyre kontributeve. Ligji për Barazinë Gjinore duhet të njohë dhe të përcaktojë qartë punën e papaguar, "kontributin" për familjen dhe shoqërinë dhe përfitimet e prekshme që duhet të marrin me ligj punëtorët e papaguar.<sup>178</sup> Njohja e punës së grave si "kontribut" duhet të shërbejë gjithashtu si një masë afirmative, duke siguruar që ky kontribut të merret parasysh mjaftueshëm në mosmarrëveshjet civile (p.sh., në rastet e divorcit dhe ndarjes së pasurisë).

Në vitin 2022, një grup punues i ONP-së, krijoi një listë rekomandimesh për të ripërcaktuar përkufizimet standarde të përdorura për të udhëhequr prodhimin e statistikave joformale, drejt përcaktimit të kriterëve për formalizimin e punësimit të punonjësve të familjes.<sup>179</sup> Kosova mund të marrë në konsideratë këtë rekomandim të ONP-së, duke e zgjeruar përkufizimin e Ligjit të Punës të punësimit për të përfshirë punëtorët e familjes.<sup>180</sup> Opsionet e tjera të politikave që aplikohen në vendet evropiane përfshijnë: kërkesa për regjistrim të detyrueshëm në skemat e mbrojtjes sociale; krijimin e një skeme të punëtorëve të vetëpunësuar (Portugali); asistimin e bashkëshortëve dhe të afërmve në sektorin e bujqësisë

<sup>175</sup> Frosch, M. dhe Gardner, J. për ONP, [Përcaktimi i joformalitetit për kontributin e punonjësve të familjes](#), Dokument për të mbështetur diskutimet në Takimin e Ekspertëve për Statistikat e Punës në Përgatitje për Konferencën e 21-të Ndërkombëtare të Statisticienëve të Punës (Gjenevë, 7-10 shkurt 2022), f. 2.

<sup>176</sup> Po aty.

<sup>177</sup> Po aty. Gazeta vë në dukje se në versionin e fundit të Klasifikimit Ndërkombëtar të Statusit në Punësim, të miratuar në Konferencën e 20-të Ndërkombëtare të Statisticienëve të Punës në 2018, punonjësit e punësuar tek familjarët pa pagesë përcaktohen si njerëz që ndihmojnë një familje ose një anëtar të familjes për të drejtuar një biznes familjar ose fermë, ose që ndihmon me një punë në të cilën familja e asistuar ose anëtari i familjes është një punonjës ose kontraktues në ngarkim. Ata nuk marrin pagesa të rregullta për punën e tyre, por mund të përfitojnë në natyrë ose të marrin pagesa të parregullta.

<sup>178</sup> Po aty., f. 19. Për shembull, në bizneset familjare, puna duhet të jetë formale.

<sup>179</sup> Po aty., f. 2. Krijohet rasti për "rishikimin e përkufizimit të punësimit formal për të përfshirë punonjësit kontribues të familjes në disa rrethana."

<sup>180</sup> Po aty.

për të qasur sigurimin e detyrueshëm (Luksemburg); dhe “bashkëshortët ndihmës”, duke u dhënë atyre statusin e bashkëpronarëve të bizneseve apo fermave, dhe në këtë mënyrë të drejtën të marrin përfitime të lidhura me statusin e punëtorëve të vetëpunësuar (Gjermani).<sup>181</sup> Këto opsione të politikave, nëse kontekstualizohen në mënyrë adekuate për Kosovën, mund të kontribuojnë në formalizimin e punësimit dhe përmirësimin e qasjes në mbrojtjen e të drejtave të punës për punëtorët e familjes.

Ligji ndalon diskriminimin me bazë gjinore në skemat e sigurimeve shoqërore në punë.<sup>182</sup> Ky ligj thekson nevojën për pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë.<sup>183</sup> Në këtë ligj bëhet thirrje për analizimin e “*statusit të grave dhe burrave në fushat përkatëse*”, drejt parandalimit të diskriminimit me bazë gjinore dhe garantimit të barazisë gjinore.<sup>184</sup> Pra, politikat, ligjet dhe strategjitë, përfshirë ato që lidhen me ekonominë joformale, duhet të informohen nga analiza gjinore dhe në këtë mënyrë të zbatohet ky nen.

### **Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi**

Ky ligj përcakton se parimi i trajtimit të barabartë nuk kërkon diskriminim të drejtpërdrejtë ose të tërthortë në lidhje me ndonjë bazë të mbrojtur.<sup>185</sup> Ligji parashikon gjithashtu lloje ose nivele të tjera trajtimi të pabarabartë. Neni 1, përcakton bazat e mbrojtura për të përfshirë:

kombësinë, origjinën sociale, racën, etninë, ngjyrën, lindjen, origjinën, seksin, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, gjuhën, shtetësinë, fenë dhe besimi fetar, përkatësinë politike, opinionin politik, statusin social ose personal, moshën, familjen ose statusin martesor, shtatzëninë, amësinë, pasurinë, statusin shëndetësor, paaftësinë, trashëgëminë gjenetike ose ndonjë bazë tjetër.

<sup>181</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Ligji Nr. 05/L-020 për Barazinë Gjinore](#), 2015, Neni 16. Aty thuhet: “1. Nuk do të ketë diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë në bazë të gjinisë në të gjitha skemat profesionale të sigurimeve shoqërore, veçanërisht për sa i përket: 1.1. shtrirja e skemave të tilla dhe kushtet e qasjes në to; 1.2. detyrimin për të kontribuar dhe llogaritjen e kontributeve; 1.3. llogaritja e përfitimeve, duke përfshirë përfitimet suplementare në lidhje me bashkëshortin ose personat në ngarkim, dhe kushtet që rregullojnë kohëzgjatjen dhe mbajtjen e së drejtës për përfitime”.

<sup>182</sup> Po aty., Neni 17.

<sup>183</sup> Po aty., Neni 5.

<sup>184</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi Nr. 05/L-021](#), 2015, Neni 2, Fushëveprimi.

<sup>185</sup> Po aty., Koncepti i Diskriminimit.

“Diskriminimi” përkufizohet si “çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë e bazuar në baza të mbrojtura që ka për qëllim ose ndikim të zhvlerësimit ose shkeljes së njohjes, gëzimit ose ushtrimit të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut të garantuara me Kushtetutë”.<sup>186</sup> Sa i përket punësimit, në fushëveprimin e Ligjit përfshihen:

- Kushtet për qasje në punësim, vetëpunësim dhe profesion, duke përfshirë kushtet e punësimit dhe kriteret e përzgjedhjes, pavarësisht nga aktiviteti dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, përfshirë edhe ngritjet në detyrë;
- Qasjen në të gjitha llojet dhe nivelet e orientimit profesional, trajnimin profesional, aftësimin të avancuar profesional dhe rikualifikimeve, duke përfshirë përvojën e praktikës;
- Kushtet e punësimit dhe kushtet e punës, duke përfshirë edhe shkarkimin ose përfundimin e kontratës dhe pagën;
- Anëtarësimin dhe përfshirjen në organizata të punëtorëve ose punëdhënësve apo në çdo organizatë tjetër anëtarët e së cilës ushtrorjnë një profesion të caktuar, duke përfshirë përfitimet e parashikuara nga organizata të tilla;
- Mbrojtjen sociale, duke përfshirë skemat e ndihmës sociale, sigurimin social dhe mbrojtjen shëndetësore.<sup>187</sup>

Ligji përcakton disa lloje të trajtimit të pabarabartë, duke përfshirë: “Diskriminimin e drejtpërdrejtë”; “Diskriminimi indirekt”; “Ngacmimin”; “Viktimizimin”; “Ndarjen”; “Nxitjet për diskriminim” që përbën nxitje të urrejtjes; “Diskriminimin e bazuar në shoqëri”; “Diskriminimin e bazuar në perceptim”; dhe “Diskriminimin e shumëfishtë”.<sup>188</sup> Ligji merr parasysh diskriminimin e shumëfishtë (p.sh. diskriminimin me bazë të gjinisë dhe aftësisë së kufizuar).

Megjithatë, diskriminimi “i rëndë” nuk është dënuar me gjoba më të larta se llojet e tjera të diskriminimit.<sup>189</sup> Me sa duket, efekti i vetëm i konstatimit të diskriminimit “të rëndë” është se një gjyqtar mund të zgjedhë aspektin më të lartë të shkallës së dënimit.<sup>190</sup> Për shembull, ligji parashikon që një person fizik që kryen një akt diskriminimi mund të gjobitet nga 400 deri në 600 euro.<sup>191</sup> Nëse ky

<sup>186</sup> Po aty., Neni 2.

<sup>187</sup> Po aty.

<sup>188</sup> RrGK, [Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë](#), 2022, f. 23.

<sup>189</sup> Po aty.

<sup>190</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi Nr. 05/-L-021](#), Neni 23, Dispozitat kundërvajtëse.

<sup>191</sup> RrGK, [Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë](#), 2022, f. 23.

akt diskriminimi konstatohet se është i rëndë, personi me sa duket do të gjobitet me një shumë afërsisht 600€. <sup>192</sup> Megjithatë, në llogaritjen e kompensimit për një viktimë, ligji parashikon që një gjykatë “*duhet të marrë parasysh nëse rasti përfshin forma të rënda të diskriminimit*”. <sup>193</sup> Prandaj, është në pushtetin e një gjyqtari që të marrë parasysh diskriminimin e shumëfishtë. Shkalla në të cilën gjyqtarët vlerësojnë siç duhet dhunën dhe ashpërsinë e diskriminimit mund të jetë e pamjaftueshme, për shkak të mungesës së praktikës së tyre gjyqësore me rastet e diskriminimit, veçanërisht ato që përfshijnë diskriminim me bazë gjinore; gjykatat kanë pak praktikë gjyqësore dhe pak gjyqtarë duket se kanë njohuri sa i përket kornizës ligjore përkatëse. <sup>194</sup>

Trajtimi i rasteve të diskriminimit me bazë gjinore që prek gratë dhe burrat në ekonominë joformale mund të jetë edhe më i ndërlikuar, pasi diskriminimi në këtë sektor shpesh prek gratë dhe burrat që nuk kanë kontrata ose kontratat e të cilëve janë afatshkurtra. Kjo mund ta bëjë të vështirë mbajtjen e punëdhënësit përgjegjës. Në përgjithësi, duke pasur parasysh se ligji trajton forma të ndryshme të diskriminimit që prekin gratë dhe vajzat, ligji mund të konsiderohet i përgjegjshëm gjinor.

## **E Drejta Familjare e Kosovës**

Me rastin e vendosjes për kontestet mbi pronën e përbashkët, ky ligj thotë se gjykatat duhet t’i njohin të gjitha kontributet e grave dhe burrave që kanë të bëjnë me përlllogaritjen e pasurisë së përbashkët. Ligji kërkon që të merren parasysh:

të ardhurat personale dhe të ardhurat e tjera të secilës palë; ndihma e partnerit që i jepet palës tjetër, gjegjësisht kujdesi për fëmijët, kryerja e punëve të shtëpisë, kujdesi dhe mirëmbajtja e pasurisë, si dhe çdo formë tjetër pune dhe bashkëpunimi që ka të bëjë me administrimin, mirëmbajtjen dhe rritjen e pasurisë së përbashkët. <sup>195</sup>

<sup>192</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi Nr. 05/-L-021](#), Neni 16.7.

<sup>193</sup> RrGK, [Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë](#), 2022, f. 5.

<sup>194</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi i Kosovës, [Ligji Nr. 06/L-077 për plotësimin dhe ndryshimin për të Drejtën Familjare në Kosovë Nr. 2004/32](#), 2019, Neni 47.

<sup>195</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi i Kosovës, [Ligji Nr. 2004/32 Ligji për të Drejtën Familjare në Kosovë](#), Neni 14. Martesa.

Veçanërisht, Ligji njih vetëm punën e kujdesit në lidhje me kontestet pronësore të përbashkëta. Një punë e tillë nuk është as e paracaktuar dhe as e rregulluar ligjërisht. As ndonjë përfitim nga këto kontribute nuk rregullohet qartë përtej të drejtave pronësore. Edhe pse ligji përpiqet të adresojë disa pabarazi gjinore, ai diskriminon në bazë të seksit, kur e përkufizon martesën si “një bashkësi e regjistruar ligjërisht e dy personave të sekseve të ndryshme”.<sup>196</sup> Pra, RrGK e vlerëson Ligjin si **negativ** në aspektin **gjinor**.

### **Ligji për Edukimin në Fëmijërinë e Hershme**

Ky ligj i vitit 2023 synon të sigurojë edukim dhe kujdes cilësor për fëmijët nga lindja deri në moshën gjashtë vjeçare. Ligji përcakton organizimin, funksionimin, mbikëqyrjen, përgjegjësitë institucionale dhe profesionale të të gjitha palëve të interesuara në lidhje me edukimin në fëmijërinë e hershme.<sup>197</sup> Ai e përkufizon edukimin në fëmijërinë e hershme si: “*edukimin, kujdesin dhe zhvillimin e fëmijëve në mjedisin familjar që bëhet nga prindërit/kujdestarët ligjorë me ose pa mbështetjen e ofruar nga institucionet përgjegjëse për zhvillimin e fëmijëve në moshë të hershme.*”<sup>198</sup> Në këtë ligj janë të renditur ofruesit e një kujdesi të tillë që përfshijnë: institucionet arsimore, dadot dhe prindërit ose kujdestarët ligjorë që ofrojnë arsimim. Prandaj, ai është relevant për punën e kujdesit në institucione private që mund të jetë joformale, si dhe punë joformale e kujdesit në shtëpi. Mbështetja për edukimin në fëmijërinë e hershme brenda familjes pritet të rregullohet me akt nënligjor deri në shkurt të vitit 2024.<sup>199</sup> Nuk ekziston ende asnjë akt nënligjor. Ai mund të përdorë gjuhën për të transformuar rolet dhe normat gjinore. Për shembull, në vend që të përdoret termi “prindër” që është neutral në aspektin gjinor, ai mund të theksojë nevojën që nënat dhe baballarët, gratë dhe burrat të marrin përgjegjësinë për t’u angazhuar në edukimin dhe kujdesin në fëmijërinë e hershme në shtëpi. Çdo vizitë apo monitorim i planifikuar i ndërmarre nga zyrtarët e Ministrisë së Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit (MASHT) mund të përfshijë udhëzime për të diskutuar me prindërit rëndësinë e angazhimit të dy prindërve, zhbërjen e roleve gjinore dhe metodat që prindërit mund të përdorin për të transformuar rolet gjinore. Ligji është **neutral** në aspektin **gjinor** dhe nuk përfshin dispozita që mund të dekonstruktojnë rolet

<sup>196</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Ligji Nr. 08/L-153 për Arsimin e Fëmijërisë së Hershme](#), Neni 1.

<sup>197</sup> Po aty., Neni 4.

<sup>198</sup> Po aty., Neni 17, paragrafi 1.3, dhe Neni 38.

<sup>199</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, Ministria e Financave, [Strategjia Kombëtare e Republikës së Kosovës për Parandalimin dhe Luftimin e Ekonomisë Joformale, Pastrimit të Parave, Financimit të Terrorizmit dhe Krimeve Financiare 2019-2023](#), 2019, f. 4.

dhe stereotipat gjinorë, të tilla si përcaktimi dhe inkurajimi i grave dhe burrave për të marrë pjesë në punën e kujdesit.

## Strategjitë dhe politikat

Kosova ka pasur disa strategji dhe politika të rëndësishme për adresimin e joformalitetit. Ky seksion analizon njohjen dhe marrjen parasysh të aspektit gjinor, si dhe deri në çfarë mase janë zbatuar ato duke përdorur qasjen e përgjegjshme gjinore, bazuar në informacionin në dispozicion për publikun.

Strategjia Kombëtare e Republikës së Kosovës për Parandalimin dhe Luftimin e Ekonomisë Joformale, Pastrimit të Parave, Financimit të Terrorizmit dhe Krimeve Financiare 2019-2023

Pas përditësimeve në faqet e internetit të Qeverisë, Strategjia e mëparshme Kombëtare e Republikës së Kosovës për Parandalimin dhe Luftën kundër Ekonomisë Joformale, Pastrimit të Parave, Financimit të Terrorizmit dhe Krimeve Financiare 2014-2018 nuk është më në dispozicion për publikun. Nuk janë në dispozicion as raportet vjetore për vitin 2014 dhe 2015 mbi zbatimin e ligjit; hiperlidhjet nuk janë më të qasshme. Nuk mund të gjendej asnjë vlerësim apo analizë *ex post* e ndikimit gjinor të zbatimit të saj, edhe pse një informacion i tillë mund të kishte informuar hartimin e Strategjisë së ardhshme.

Strategjia e ardhshme, për vitin 2019-2023, synonte të trajtonte ekonominë joformale, duke kontribuar në përpjekjet rajonale dhe globale për stabilitet social, prosperitet, barazi dhe zhvillim ekonomik.<sup>200</sup> Qeveria vendosi dy synime kryesore:

1. Të sigurohet që ekonomia po menaxhohet më mirë duke u përballur me probleme si ekonomia joformale, pastrimi i parave dhe financimi i terrorizmit;
2. Të sigurohen më shumë para për shërbimet publike, duke mbledhur më shumë tatime dhe duke hequr pasuritë e fituara në mënyrë të paligjshme.<sup>201</sup>

### Strategjia e përkufizonte ekonominë joformale si veprimtari:

të lidhura me fenomene të tilla si evazioni fiskal dhe puna në tregun e zi, të cilat përfshijnë veprimtari ekonomike që synojnë shmangien e detyrimeve ligjore për të paguar tatime dhe mosrespektimin e detyrimeve ligjore në

<sup>200</sup> Po aty.

<sup>201</sup> Po aty., f. 13.

përpjekje për të siguruar përfitime të paligjshme në dëm të Shtetit, po ashtu edhe individit.<sup>202</sup>

Aty thuhet se ekonomia joformale njihet edhe si ekonomia nën hije, ekonomia e parave të gatshme, ekonomia e fshehur, ekonomia e paligjshme dhe sektori joformal. Në Strategji nuk janë të përkufizuara qartë këto terma ose nuk bëhen dallime ndërmjet tyre. Strategjia përmend disa palë të interesuara si partnerë zbatues: ATK-në, Inspektoratin e Punës, Ministrinë, ONP-në, UN Women dhe organizatat joqeveritare (OJQ) që “*promovojnë dhe avokojnë për të drejtat e punës*”.<sup>203</sup>

Strategjia dhe Plani i Veprimit ishin **neutrale** në aspektin **gjinor**, dhe potencialisht **negative** në aspektin **gjinor**, në atë që nuk merrnin parasysh gjininë apo faktorë të tjerë social. Në lidhje me adresimin e ekonomisë joformale, ata nuk përcaktuan objektiva, tregues, pikënisje apo ndarje buxhetore të qarta për barazinë gjinore. Kjo mund të kontribuojë në përforcimin e pabarazive ekzistuese gjinore në lidhje me joformalitetin, duke mos marrë parasysh përvojat dhe shkeljet e ndryshme me të cilat mund të përballen gratë dhe burrat. Përvojat e grave mund të ndryshojnë duke pasur parasysh situatën e tyre më të cenueshme në tregun e punës.<sup>204</sup> Strategjia mund të kishte parashikuar vlerësimin se si ekonomia joformale ndikon tek gratë dhe burrat e ndryshëm, duke identifikuar mënyra më të përgjegjshme ndaj gjinisë për të adresuar joformalitetin. Që nga viti 2019, RrGK ka rekomanduar vazhdimisht kryerjen e një analize gjinore për të informuar përpjekjet e Qeverisë për të adresuar ekonominë joformale, duke përfshirë edhe gjatë konsultimeve me shoqërinë civile mbi PRE-të dhe zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit (MSA).<sup>205</sup>

Deri në fund të vitit 2022, 44 nga 71 aktivitete të planifikuara (62%) ishin përfunduar, ndërsa 27 (38%) mbetën të papërfunduara.<sup>206</sup> Objektivi specifik I.4

<sup>202</sup> Po aty., f. 30.

<sup>203</sup> KE, [Raporti i Kosovës 2021](#), 2021 f. 53: “Pabarazitë mbeten të përhapura për shkak të një sektori të madh joformal dhe shkallës së lartë të pasivitetit, veçanërisht në mesin e grave.”

<sup>204</sup> PRE 2022-2024, Shtojca 3: [Kontributi i Jashtëm në PRE 2022-2024](#), Komenti i RrGK-së për Masën e Reformës #10: Reduktimi i ekonomisë joformale, Valmira Rashiti, Rrjeti i Grave të Kosovës: Aktiviteti i propozuar: “*Analiza gjinore për të kuptuar më mirë nivelin e përfshirjes së grave dhe burrave në ekonominë joformale, e cila do të informojë më tej të gjitha ndërhyrjet. për të reduktuar joformalitetin, bazuar në pasojat e ndryshme për gratë dhe burrat e përfshirë*”, f. 188. Raportet e Kosovës 2021 dhe 2022 vëzhgojnë pabarazitë e ndryshme me të cilat përballen gratë dhe burrat në ekonominë joformale.

<sup>205</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, MFPT, [Raporti Vjetor 2021-2022 për Zbatimin e Strategjisë Nacionale të Republikës së Kosovës për Parandalimin dhe Luftimin e Ekonomisë Joformale, Shpëlarjes së Parave, Financimit të Terrorizmit dhe Krimeve Financiare 2019-2023](#), 2023, f. 5.

<sup>206</sup> Po aty., f. 23.



fokusohehet në uljen e punësimit joformal. Sfidat kryesore për arritjen e këtij qëllimi ishin përmirësimi i efektivitetit të përpjekjeve për të luftuar punën joformale dhe rritja e bashkëpunimit ndërmjet institucioneve.<sup>207</sup> Veprimet e planifikuara për të adresuar punësimin joformal përfshinin kontaktin me punëtorët joformal; angazhimin e palëve të interesuara; rritjen e ndërgjegjësimit të publikut përmes fushatave informuese që synojnë publikun dhe punëdhënësit; dhe një analizë e situatës, duke përfshirë vlerësimin e praktikave të mira për reduktimin e punës joformale.<sup>208</sup> RrGK nuk mund të gjente analizën e situatës në internet ose informacione të tjera për të vlerësuar llojet e përfituesve ose marrjen parasysh e aspektit gjinor tek masat e zbatuara.

Raporti nuk përmend nëse është marrë parasysh gjinia në ndonjë nga këto veprime, si p.sh. nëse punëtorët joformalë janë kontaktuar apo konsultuar. As nuk është e qartë nëse vlerësimi i praktikave të mira për reduktimin e punës joformale përfshin konsultimin e ekspertizës gjinore për të identifikuar qasjet e përgjegjshme gjinore për adresimin e ekonomisë joformale. Duke qenë se vlerësimi nuk është në dispozicion për publikun, gjetjet nuk mund të analizoheshin nga perspektiva gjinore.

Lidhur me këtë Strategji, në vitin 2021 është zbatuar një projekt për identifikimin e punëtorëve të pargjistruar ku në 405 vizita janë identifikuar 3817 punonjës. Në vitin 2022 në 584 vizita të kryera dhe 4130 punonjës janë identifikuar si punëtorë të padeklaruar.<sup>209</sup> Nuk u dhanë të dhëna të ndara sipas gjinisë. Ndërkohë, aktivitetet e pazbatuara përfshinin zhvillimin e një sistemi monitorimi dhe vlerësimi të performancës për inspektorët; vlerësimi i ndikimit të masave për adresimin e ekonomisë joformale; dhe kryerja e një sondazhi apo vlerësimi për ekonominë joformale sipas standardeve ndërkombëtare për hendekun tatimor.<sup>210</sup> Pasi që këto aktivitete nuk janë zbatuar, Kosovës i mungojnë të dhënat dhe analizat për politikën informuese për adresimin e ekonomisë joformale dhe për të vlerësuar ndikimin e Strategjisë. Nuk ekziston asnjë analizë ndërthurëse gjinore.

Një fushatë e vitit 2023 me sloganin "*Punë e denjë për një jetë të denjë*" e fokusuar në formalizimin e punës përfshinte informacione për të drejtat dhe shkeljet që rezultojnë nga puna e padeklaruar dhe joformale. Ndërgjegjësimi u zhvillua kryesisht në rrjetet sociale, përmes faqes së Inspektoratit të Punës. Infografika përfshinte një qasje të përgjegjshme gjinore për të përfaqësuar

<sup>207</sup> Po aty., ff. 10-12.

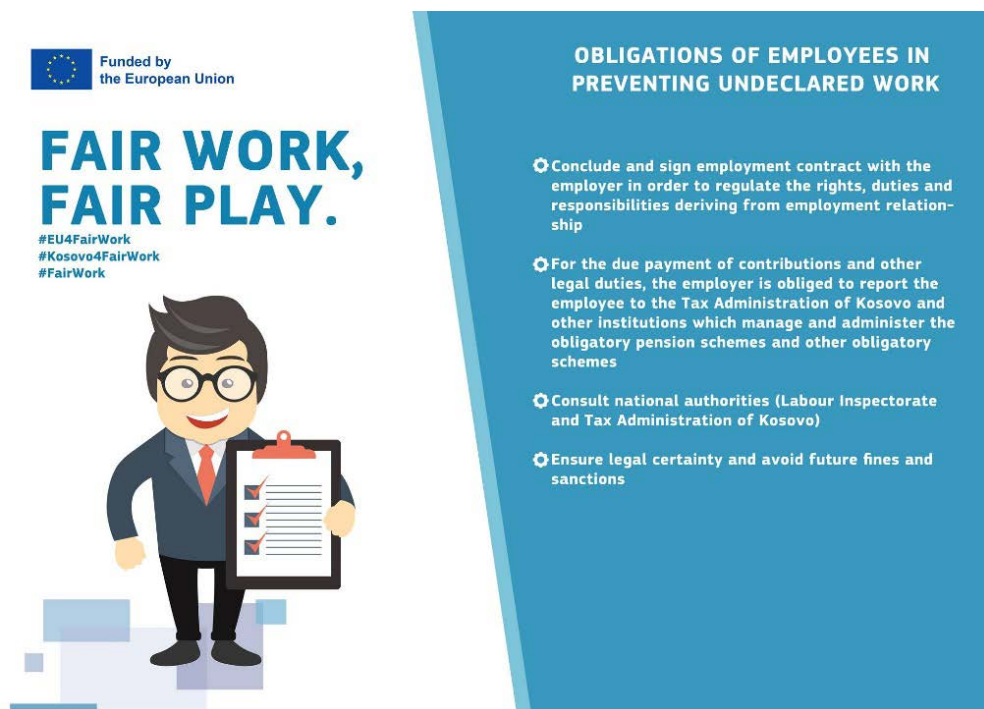
<sup>208</sup> Po aty., f. 28.

<sup>209</sup> Po aty., ff. 14-15.

<sup>210</sup> Instituti PVGJ, [Diskriminimi me bazë gjinore në vendet e lira të punës](#), 2023.



punëtorët e grave dhe burrave. Sidoqoftë, kur i referohemi punëdhënësit, për infografikë është përdorur një burrë (Figura 4).



Burimi: [Mbështetje për Inspektoratin e Punës, 2021](#)

#### Figura 4. Fushatë ndërgjegjësimi për të drejtat e punës

Edhe pse është një detaj i vogël, kjo mund të përforcojë rolet ekzistuese gjinore, pasi ka tendenca që burrat të shihen si punëdhënës dhe gratë si punonjëse.<sup>211</sup>

Në dhjetor 2022, Iniciativa e ATK-së dhe OJQ Kosova për Stabilitet organizuan një aktivitet njëjavor për formalizimin e vendeve të punës dhe dialogun social, i cili kishte në shënjestër gratë dhe punëtorët e rinj të angazhuar në sektorin e prodhimit në pesë rajone të Kosovës.<sup>212</sup> Përndryshe, raporti për zbatimin e Strategjisë nuk ka marrë parasysh gjininë apo treguesit tjerë socialë,

<sup>211</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, MFPT, [Raporti Vjetor 2021-2022 për Zbatimin e Strategjisë Nacionale të Republikës së Kosovës për Parandalimin dhe Luftimin e Ekonomisë Joformale, Shpëlarjes së Parave, Financimit të Terrorizmit dhe Krimeve Financiare 2019-2023](#), 2023, f. 30.

<sup>212</sup> Po aty.

kryesisht për shkak se këta nuk ishin përfshirë në Strategjinë dhe Planin fillestar të Veprimit.

Sipas Qeverisë, sfidat kryesore për zbatimin e Strategjisë përfshinin pandeminë COVID-19, qarkullimin e lartë të stafit dhe mungesat e lidhura me të, si dhe koordinimin e dobët ndërmjet institucioneve përgjegjëse. Për të adresuar këto çështje, institucionet përgjegjëse duhet të rrisin bashkëpunimin, të prioritojnë aktivitetet e Strategjisë, t'i përmbahen afateve, të marrin në konsideratë rregullimet në afatet kohore të zbatimit, të përgatisin infrastrukturën e nevojshme ligjore, të dokumentojnë proceset e punës në departamentet me qarkullim të lartë dhe të rrisin kapacitetet e stafit për zbatimin e Strategjisë.<sup>213</sup>

Strategjia ka skaduar në vitin 2023 dhe nuk ka pasur asnjë raport mbi zbatimin e saj të përgjithshëm që nga ky shkrim. Qeveria kishte filluar punën për një Strategji të re në vitin 2023.

### **Programi Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit 2022-2026**

PKZMSA 2022-2026 është programi i gjashtë që përshkruan prioritetet politike ndërmjet BE-së dhe Kosovës drejt zbatimit të MSA-së.<sup>214</sup> Programi është dokumenti kryesor kombëtar i politikës dhe planifikimit për zbatimin e reformave për miratimin e *acquis* të BE-së në legjislacionin kombëtar.<sup>215</sup> Ky program zbatohet së bashku me Planin e Veprimit ARE II, Programin e Qeverisë 2021-2025 dhe Planet Strategjike dhe Operative të ZKM-së.<sup>216</sup> Në PKZMSA 2022-2026 theksohet se Kosova duhet të luftojë ekonominë joformale.<sup>217</sup> Programi vëren mangësi në të dhënat statistikore si dhe Anketës së Fuqisë Punëtore të ASK-së (Agjencia Statistikore e Kosovës), i mungojnë të dhënat për hendekun gjinor të pagave dhe ekonominë joformale të ndara sipas gjinisë, përkatësisë etnike dhe sektorit.<sup>218</sup> Megjithatë, PKZMSA nuk tenton t'i zgjidhë këto çështje dhe nuk përfshin ndonjë tregues specifik në lidhje me këto barriera.

Kapitulli i tatimeve të Planit të Veprimit përfshin objektiva që lidhen me ekonominë joformale, por nuk specifikon se si këto lidhen me barazinë gjinore. Këtu përfshihen: "*Lufta kundër ekonomisë joformale, evazionit fiskal dhe shmangies*", matur me dy tregues: "*Numri i veprimeve të ndërmarra për të përmirësuar pajtueshmërinë tatimore*" dhe "*Të paktën tre projekte të zbatuara*

<sup>213</sup> Këshilli i Bashkimit Evropian, [Marrëveshja e Stabilizim Asociimit](#), Bruksel, 2 tetor 2015.

<sup>214</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, ZKM, [Programi Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit \(PKZMSA\) 2022-2026](#), 2022.

<sup>215</sup> Po aty., Parathënie, f. 13.

<sup>216</sup> Po aty., f. 43.

<sup>217</sup> Po aty.

<sup>218</sup> Po aty., Plani i Veprimit, Unioni Doganor, f. 276.

*në sektorët e punësimit joformal, akomodimit/restoranteve dhe inventarizimit. të mallrave*".<sup>219</sup> Një objektiv sipas kapitullit 29 të *acquis* për doganat është "Lufta kundër ekonomisë joformale", e matur me treguesin se "Numri i aktiviteteve (inspektime, ndalim dhe kërkim dhe patrullim) kundër kontrabandës bazuar në analizën e rrezikut është rritur në krahasim me periudhën e mëparshme".<sup>220</sup> Megjithatë, asnjë bazë nuk ofrohet për krahasim. As nuk kërkohen të dhëna të ndara sipas gjinisë për inspektimet.

MFPT është përgjegjëse për zbatimin e të gjitha këtyre objektivave. Meqenëse asnjë raport i fundit i monitorimit të PKZMSA 2022-2026 nuk është publikuar, RrGK nuk ka mundur të vlerësojë shkallën në të cilën këto masa janë zbatuar nga Qeveria. Megjithatë, duke qenë se të dhënat e ndara sipas gjinisë nuk kërkohen në mënyrë eksplicite, nuk ka gjasa që ato të sigurohen. Edhe pse në analizën e problemit diskutohen çështje të ndryshme me të cilat përballen gratë dhe burrat në ekonominë joformale, këto çështje nuk synohen përmes qëllimeve, treguesve apo objektivave specifike. Kështu, Strategjia dhe Plani i Veprimit janë të **ndjeshme**, por jo të përgjegjshme në aspektin **gjikor**.

## Agjenda e Reformës Evropiane

E nisur nga BE-ja dhe Kosova në nëntor 2016, ARE udhëzon zbatimin e reformave të lidhura me BE-në në kontekstin e MSA-së.<sup>221</sup> Në vitin 2021, Qeveria miratoi Planin e Veprimit për zbatimin e fazës së dytë të prioriteteve politike për të cilat është rënë dakord mes BE-së dhe Kosovës.<sup>222</sup> Plani i Veprimit synon "Vazhdimin e përpjekjeve për të trajtuar ekonominë joformale". Sipas nën-prioritetit 2.6.b, ARE II vendosi nevojën për:

Vazhdimin e luftës kundër punës së padeklaruar, e cila ka prekur gratë në përqindje më të lartë, duke u fokusuar në punësimin formal, kushtet e punës dhe masat parandaluese; si dhe përmirësimin e koordinimit ndërmjet institucioneve përgjegjëse për parandalimin dhe ndalimin e punës së padeklaruar. [Theksimi i shtuar nga RrGK.]

Asnjë nga nënprioritetet që kanë të bëjnë me adresimin e ekonomisë joformale nuk përfshin veprime, tregues, pikënisje ose objektiva të përgjegjshme gjinore. Pra, ARE është e **ndjeshme**, por jo e përgjegjshme në aspektin **gjikor**.

<sup>219</sup> Po aty., Plani i Veprimit, Unioni Doganor, f. 287.

<sup>220</sup> KE, [Instrumenti për Asistencën e Para-Aderimit \(IPA II\) 2014-2020](#), Lehtësia e Përafrimit të Acquis të BE-së, f. 4.

<sup>221</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, ZKM, [Faza e dytë e Prioriteteve Politike BE – Kosovë: Agjenda e Reformës Evropiane \(ARE\) II](#), 2021.

<sup>222</sup> Po aty., f. 11.

Ndërkohë, Veprimi 2.6. b.1. parashikoi: “Kryerjen e një analize dhe vlerësimin e praktikave më të mira që janë të realizueshme për Kosovën për të reduktuar punësimin joformal”.<sup>223</sup> RrGK nuk ka gjetur ndonjë dëshmi të publikuar të një analize të përgjithshme nga Qeveria dhe si rrjedhim nuk ka mundur të vlerësoj reagimin e saj gjinor. Analiza gjinore e RrGK-së ka kërkuar të informojë këtë analizë dhe strategjinë e Qeverisë për adresimin e joformalitetit.

### **Strategjia Kombëtare e Zhvillimit 2016-2021**

Kjo strategji përfshinte qëllimin afatgjatë për të forcuar “rolin e partnerëve social në zhvillimin e politikave socio-ekonomike të vendit me qëllim të përmirësimit të kushteve të punës dhe uljen e punësimit joformal”, me qëllim të përmirësimit të së drejtave të punëtorëve dhe garantimit të standardeve minimale të sigurisë si dhe shëndetit në punë sipas standardeve ndërkombëtare.<sup>224</sup> Masa 7 synonte të adresonte punësimin joformal dhe të krijonte kushte të përshtatshme pune. Ndër katër aktivitetet nën këtë masë, vetëm një kishte perspektivë gjinore: forcimi i veprimeve të mekanizmave koordinues institucional për të ulur “punësimin joformal të burrave dhe grave, duke krijuar platforma dhe organe të përbashkëta për inspektim”.<sup>225</sup> Është e paqartë se si do të përshtateshin inspektimet e planifikuara për nevojat e grave dhe burrave në ekonominë joformale. Nuk ishte parashikuar asnjë ndërhyrje e përgjegjshme gjinore. Masa 7 parashikonte gjithashtu krijimin e një sistemi të menaxhimit të informacionit për Inspektoratin e Punës, duke lehtësuar mbikëqyrjen e menaxherëve të inspektorëve në terren. Asnjë sistem i tillë nuk ishte funksional që nga dhjetori 2023.<sup>226</sup> Në drejtim të rritjes së të hyrave, Masa 15 parashikoi luftimin e joformalitetit duke krijuar “një agjenci të vetme për mbledhjen e të hyrave”, duke bashkuar Doganën e Kosovës dhe ATK-në në një njësi të vetme administrative për mbledhjen e tatimeve dhe doganave.<sup>227</sup> Kjo masë nuk përfshin asnjë aktivitet të përgjegjshëm gjinor. Në lidhje me administratën publike, ajo mund të kishte vënë në dukje nevojën për t’u konsultuar me mekanizmat e barazisë gjinore gjatë gjithë procesit. Për sa i përket adresimit të joformalitetit, Strategjia ishte e **ndjeshme gjinore** sepse u referohej grave dhe burrave, por nuk u përgjigjej nevojave të tyre.

<sup>223</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, ZKM, [Strategjia Kombëtare e Zhvillimit 2016 – 2021 \(SKZH\)](#), 2016, f. 17.

<sup>224</sup> Po aty., Masa 7, Aktiviteti 3.

<sup>225</sup> Intervistë e RrGK me Inspektoratin e Punës, Dhjetor 2023.

<sup>226</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, ZKM, [Strategjia Kombëtare e Zhvillimit 2016 – 2021 \(SKZH\)](#), 2016, Masa 15.

<sup>227</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, ZKM, ABGJ, [Programi i Kosovës për Barazi Gjinore 2020-2024](#), 2020, f. 12. Kjo është referuar edhe në [Plani i Zbatimit në nivel të vendit për PBB III në Kosovë](#), 2021, p. 1.

Strategjia ka skaduar dhe një strategji e re ende nuk është miratuar. RrGK nuk gjeti asnjë dëshmi të një raporti zyrtar të zbatimit të Strategjisë 2016-2021 apo ndonjë analize të ndikimit gjinor, që mund të kishte informuar strategjinë e re.

### **Programi i Kosovës për Barazi Gjinore 2020-2024**

PKBGJ ripohon se Qeveria i nënshtrohet CEDAW, Konventës së Stambollit dhe Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së për gratë, paqen dhe sigurinë.<sup>228</sup> Programi synon të reduktojë joformalitetin dhe të përmirësojë kushtet e punës duke rritur qasjen e barabartë në të drejta, liri, vendimmarrje, burime dhe shërbime, përmes Objektivit Strategjik 1: *"Krijimi i mundësive të barabarta për të kontribuar dhe për të përfituar nga zhvillimi ekonomik, rritja e përfshirjes dhe përmirësimit të mirëqenies sociale"*.<sup>229</sup> Një tregues për matjen e kësaj është *"Norma e punësimit joformal, jashtë sektorit bujqësor"*, dhe rezultati i parashikuar është *"Reduktimi i punësimit joformal"*.<sup>230</sup> Shumica e veprimeve të ndërlidhura janë të ndërlidhura me Strategjinë Sektoriale të MPMS-së 2018-2022, apo me strategji të tjera sektoriale, duke shmangur mbivendosjet në përgjegjësi dhe kosto shtesë. ABGJ nuk renditet në mesin e akterëve përgjegjës për zbatimin e këtyre veprimeve. Përderisa angazhimi i institucioneve të tjera si MPMS, tani MFPT, njeh përgjegjësitë e tyre për avancimin e barazisë gjinore, angazhimi i ABGJ-së në planifikimin, monitorimin dhe vlerësimin e masave është gjithashtu i rëndësishëm për të siguruar që ato të jenë të përgjegjshme adekuate gjinore.

ABGJ përdori të dhënat nga raportet e monitorimit të strategjive relevante sektoriale, siç është Strategjia Sektoriale e MPMS 2018-2022, për të informuar raportimin mbi zbatimin e PKBGJ.<sup>231</sup> Disa nga veprimet e parashikuara përfshinin: *"Angazhimin e palëve të interesuara dhe publikut të gjerë në adresimin e punësimit joformal"*; *"Forcimin e kapaciteteve të inspektoratit të punës për trajtimin e punësimit joformal"*; dhe *"Shkëmbimin e të dhënave me institucionet përkatëse dhe partnerët social për të adresuar punësimin joformal"*. Institucionet përgjegjëse ishin MPMS, Inspektorati i Punës, Ministria e Financave (tani MFPT), Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, ATK, Fondi Pensional i Kosovës (Trusti), Ministria e Administratës Publike dhe Instituti i Kosovës për Administratë Publike. Megjithatë, meqenëse në raportin e monitorimit të PKBGJ-së nuk ishte raportuar asgjë për këto veprime, ndoshta koordinimi ndër-institucional në raportim mund

<sup>228</sup> Po aty., Objektiva Specifike 1.2.

<sup>229</sup> Po aty., f. 74.

<sup>230</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, ZKM, ABGJ, [Raporti i monitorimit dhe vlerësimit për arritjen e objektivave për treguesit dhe zbatimin e aktiviteteve të Planit të Veprimit të PKBGJ 2020-2022](#), Periudha raportuese: 2020 dhe 2021, 2023.

<sup>231</sup> Po aty., f. 124.

të ishte më i fortë. Raporti monitorues i Programit 2020-2021 gjithashtu vuri në dukje se nuk kishte përparim në adresimin e punësimit joformal.<sup>232</sup>

### Programi i Statistikave Zyrtare 2018-2022

Në këtë program, ASK-ja u angazhua për mbledhjen e të dhënave dhe vlerësimin e shtrirjes së ekonomisë së pavëzhguar (ekonomisë joformale), e mbështetur nga Banka Botërore.<sup>233</sup> Objektivi është që ASK do të bëjë “*Matjen e ekonomisë joformale*” në bashkëpunim me Ministrinë e Financave, ATK, Doganat, Ministrinë e Punëve të Brendshme dhe agjencitë publike me treguesin: “*Shkalla e pjesëmarrjes së ekonomisë joformale në PBB*”.<sup>234</sup> Ky objektivi nuk është shtjelluar në Program për të mundësuar kuptimin e metodologjisë së planifikuar apo nëse do të merret parasysh gjinia në matjen e joformalitetit. Veçanërisht, Prodhimi i Brendshëm Bruto (PBB) u krijua si një masë e kapacitetit prodhues dhe rritjes ekonomike e cila nuk mund të përdoret për të matur zhvillimin ose mirëqenien e përgjithshme, megjithëse politikëbërësit shpesh e përdorin gabimisht në këtë mënyrë.<sup>235</sup> PBB fsheh dallimet që ekzistojnë midis njerëzve të ndryshëm, veçanërisht grave dhe burrave. Për më tepër, angazhimi i grave dhe i burrave në joformalitete ndryshojnë, kështu që pyetjet e përgjegjshme gjinore që kanë të bëjnë me role të ndryshme gjinore do të nevojiteshin për të arritur në një kuptim të saktë të joformalitetit.<sup>236</sup> Kështu, ky program ishte **neutral në aspektin gjinor** lidhur me joformalitetin. Derisa ASK-ja ishte në proces të përgatitjes së këtij raporti që nga vjeshta 2023, publikimi u vonua pjesërisht për shkak të vështirësive në sigurimin e të dhënave të sakta.<sup>237</sup>

## Konkluzion

Qeveria ka miratuar politika për adresimin e joformalitetit, por atyre u mungojnë hapat praktik, nuk janë informuar nga analiza gjinore dhe nuk kanë një qasje të përgjegjshme gjinore. Mungesa e analizës gjinore ka penguar shkallën në të cilën ligjet dhe politikat mund të trajtojnë joformalitetin në një mënyrë të përgjegjshme gjinore, si dhe monitorimin dhe vlerësimin e përpjekjeve për të adresuar joformalitetin. Ligjet nuk pasqyrojnë në mënyrë adekuate nevojat e ndryshme të grave dhe burrave ose nuk ofrojnë udhëzime dhe sanksione të

<sup>232</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, ZKM, ASK, [Programi i Statistikave Zyrtare 2018-2022](#), 2017, f. 12.

<sup>233</sup> Po aty., f. 40.

<sup>234</sup> Kapoor, A. dhe Debroy, B., “*PPB-ja nuk është matës i mirëqenies njerëzore*”, *Rishikimi i Biznesit në Harvard, Ekonomia*, 2019.

<sup>235</sup> Kjo analizë gjinore ka kërkuar këtë, siç përshkruhet në [Kapitullin 3](#). Joformaliteti në Kosovë.

<sup>236</sup> Biseda e RrGK me ASK-në, 2023.

<sup>237</sup> Republika e Kosovës, ASK, ASKdata, “*Treguesit kryesorë të tregut të punës sipas variablave, vitit dhe gjinisë*”, 2023, qasur më 27 dhjetor 2023.

mjaftueshme për adresimin e shkeljeve të të drejtave të punës në përputhje me *acquis* të BE-së. Ligjet nuk janë harmonizuar me Direktivën e BE-së për Balancimin e Punës dhe Jetës, e cila mund të kontribuojë në transformimin e normave gjinore brenda familjes. Kontributet e përkujdesjes dhe punëve shtëpiake në ekonominë familjare dhe përfitimet prej tyre nuk janë të përcaktuara qartë me ligj. Kapitulli i rekomandimeve shtjellon përmirësimet e mundshme të kornizës ligjore drejt adresimit të joformalitetit.

## 2. PJESËMARRJA E GRAVE DHE BURRAVE NË FUQINË PUNËTORE

Ky kapitull përshkruan kontekstin e përgjithshëm në lidhje me angazhimin e ndryshëm të grave dhe burrave në fuqinë punëtore. Gjithashtu, diskuton kushtet e punës dhe hendekun gjinor të pagave.

### Pjesëmarrja në fuqinë punëtore sipas gjinisë

Pjesëmarrja e grave në fuqinë punëtore ka mbetur jashtëzakonisht e ulët (Grafiku 1),<sup>238</sup> përkundër rritjes së përgjithshme ekonomike të qëndrueshme në Kosovë. Në vitin 2022, sipas ASK-së, 49% e burrave në moshë pune (18-64) ishin të punësuar krahasuar me vetëm 18% të grave.<sup>239</sup> Ndërkohë, 11% e burrave dhe 17% e grave ishin të papunë. Këto të dhëna ilustronë vetëm normat e raportuara të punësimit; nuk pasqyrojnë punën joformale. Veçanërisht, personat e kategorizuar si të papunë duhet të kërkojnë punë aktive.<sup>240</sup> Asnjëra nga kategoritë në grafikun 1 nuk përfshin pasivitetin: personat që janë të papunë, por që nuk kërkojnë punë. Gratë janë shumë të mbipërfaqësuar në mesin e popullsisë joaktive në moshë pune; 78% e grave janë joaktive krahasuar me 45% të burrave.<sup>241</sup>

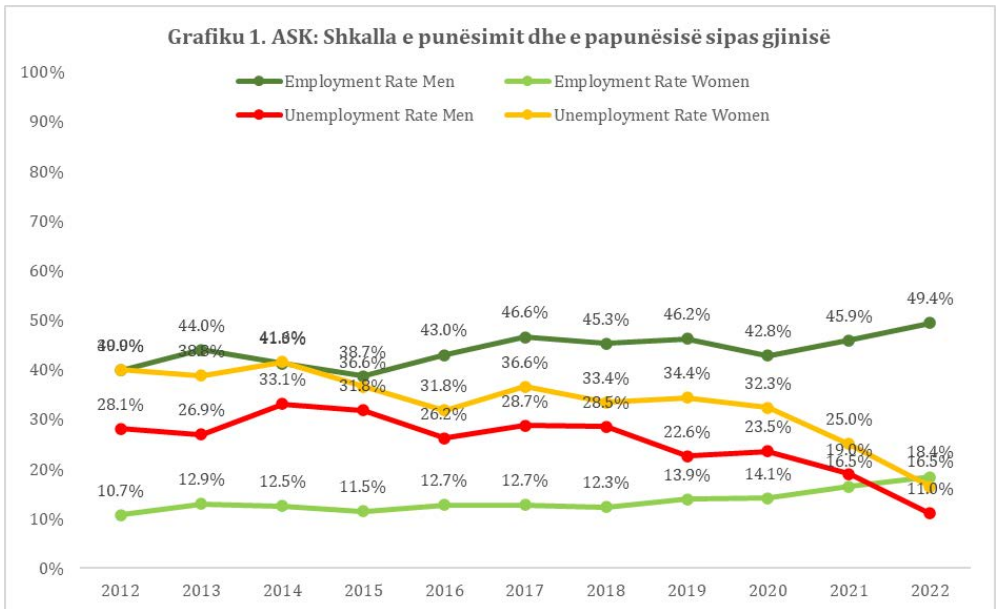
<sup>238</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, ZKM, ASK, [Anketa e Fuqisë Punëtore 2022](#), 2023, f. 13.

<sup>239</sup> Eurostat i përkufizon të papunët si: “Personat e papunë janë të gjithë personat e moshës 15 deri në 74 vjeç, të cilët nuk ishin të punësuar gjatë javës së referencës, kishin kërkuar në mënyrë aktive punë gjatë katër javëve të fundit dhe ishin gati të fillonin punën menjëherë ose brenda dy javësh” (BE, Eurostat, “[Papunësia sipas gjinisë dhe moshës – të dhëna mujore \(une\\_rt\\_m\)](#)”, Meta të dhënat e referencës në strukturën e meta të dhënave Euro SDMX (ESMS), qasur më 15 shkurt 2024.

<sup>240</sup> Republika e Kosovës, ASK, ASKdata, “[Treguesit kryesorë të tregut të punës 2012 – 2022](#)”, 2023, qasur më 15 shkurt 2024.

<sup>241</sup> N = 1600. Pjesëmarrësit e mbetur u identifikuan si të tjerë (3%).





*Burimi: ASK, përshtatur nga RrGK*

Gjetjet e RrGK-së lidhur me statusin e punësimit ndryshonin në thelb nga ato të ASK-së. Në anketën e RrGK-së 2022, 42% e grave dhe 67% e burrave pjesëmarrës në hulumtim u identifikuan si të punësuar ose të vetëpunësuar,<sup>242</sup> ndërsa ASK raportoi 18% të grave dhe 47% të burrave të punësuar gjatë të njëjtës periudhë.<sup>243</sup> Dallimi mund të jetë pjesërisht për shkak të formulimit të pyetjeve.<sup>244</sup> RrGK ofroi disa opsione (shih Tabelën 1). Ndërsa vetëpunësimi mund të përfshijë ose jo joformalitetin, tri kolonat e para u përmblodhën për të arritur në një vlerësim total të punësimit. Nëse punësimi ishte formal apo jo, është matur përmes pyetjeve të mëvonshme në lidhje me kontratat dhe pagesat e tatimeve. RrGK gjithashtu ofroi mundësinë që pjesëmarrësit të deklarorin se ata punonin për bizneset e familjeve të tyre, por ishin të papaguar. Kategoria e papunësisë në RrGK është më e lartë se ajo e ASK-së pasi RrGK përfshinte personat joaktiv dhe aktiv për këtë analizë, ndërsa ASK përfshinte vetëm ata që kërkojnë punë në mënyrë aktive.

<sup>242</sup> ASK, [Të punësuarit dhe raporti i punësimit ndaj popullsisë - shkalla e punësimit, sipas gjinisë dhe grupmoshës sipas punësimit, grupmoshës, vitit, tremujorit dhe gjinisë](#), 2023.

<sup>243</sup> Një shpjegim shtesë mund të jetë se gabimet mund të ekzistojnë në të dhënat e RrGK-së ose ASK-së; veçanërisht, të dhënat administrative të ATK-së në vitin 2021 zbuluan shkallë më të lartë të punësimit sesa të dhënat e ASK-së (shih [Kapitulli 3. Joformaliteti në Kosovë](#) për diskutim të mëtejshëm).

<sup>244</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = -.170, p < 0.000$ ).

**Tabela 1. Anketa e RrGK: Statusi i Punësimit sipas Gjinisë**

|               | Të vetëpunësuar | Të vetëpunësuar pa punonjës | Të punësuar |
|---------------|-----------------|-----------------------------|-------------|
| <b>Gratë</b>  | 4%              | 1%                          | 37%         |
| <b>Burrat</b> | 13%             | 1%                          | 53%         |
| <b>Totali</b> | 9%              | 1%                          | 45%         |

| Gjithsej të punësuar (shuma e të gjithë të punësuarve) | Punonjës të familjes (pa pagesë) | Të pa punësuar | Të tjerë / pa përgjigje |
|--|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| 42%  | 6%                               | 49%            | 3%                      |
| 67%  | 4%                               | 25%            | 4%                      |
| 55%  | 5%                               | 37%            | 3%                      |

Gratë (4%) kishin më pak gjasa të ishin të vetëpunësuar (13%) ose të punësuar sesa burrat (37%, 53%).<sup>245</sup> Ndërkohë, gratë kishin dukshëm më shumë gjasa të ishin të papuna (49%) sesa burrat (25%).<sup>246</sup> Megjithëse vetëm 5% e pjesëmarrësve në anketë u identifikuan si punonjës të familjes pa pagesë, gratë (6%) kishin më shumë gjasa se burrat (4%) të angazhoheshin në një punë të tillë të papaguar.<sup>247</sup>

### Sipas moshës dhe gjinisë

Sipas ASK-së, individët e moshës 35-44 vjeç kishin shkallën më të lartë të punësimit në vitin 2022 (44%) (Tabela 2), megjithëse ekzistojnë dallime thelbësore midis grave (24%) dhe burrave (64%).<sup>248</sup> Normat më të ulëta të punësimit ishin tek të rinjtë e moshës 15-24 vjeç me 20% tek të rinjtë dhe vetëm 9% tek gratë e reja. Anketa e RrGK-së nuk përfshiu pjesëmarrës më të rinj se 18 vjeç, gjë që mund të arsyetonte gjetjet e saj të ndryshme midis grupmoshave më të reja. Në mesin e pjesëmarrësve në anketën e RrGK-së, shkalla më e lartë e punësimit ishte te gratë (47%) dhe burrat (64%) të moshave 25-34 (Tabela 3).

<sup>245</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .259, p < 0.000$ ).

<sup>246</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .080, p = 0.001$ ).

<sup>247</sup> ASK, [Të punësuarit dhe raporti i punësimit ndaj popullsisë - shkalla e punësimit, sipas gjinisë dhe grupmoshës sipas punësimit, grupmoshës, vitit, tremujorit dhe gjinisë, 2023](#). ASK përdor seksin (mashkull dhe femër) i cili ndryshon nga gjinia. RrGK e ka përshtatur këtë terminologji për t'iu referuar gjinisë gjatë gjithë raportit për konsistencë, megjithëse gjinia mund të ndryshojë nga seksi midis pjesëmarrësve.

<sup>248</sup> Pearson Chi-Square  $X^2 (2, N = 722) = 18.3, p < 0.001$ .

| <b>Tabela 3. Anketa e RrGK 2022: Punësimi sipas moshës dhe gjinisë</b>                             |              |               |                 |
|--|--------------|---------------|-----------------|
| <b>Mosha</b>   | <b>Gratë</b> | <b>Burrat</b> | <b>Gjithsej</b> |
| 18-24  | 39%          | 37%           | 38%             |
| 25-34  | 47%          | 64%           | 55%             |
| 35-44  | 32%          | 62%           | 48%             |
| 45-54  | 38%          | 51%           | 44%             |
| 55-64  | 13%          | 41%           | 30%             |
| 18-64  | 37%          | 54%           | 45%             |
| <i>Burimi: Anketa e RrGK, 2022</i>   |              |               |                 |
| <b>Tabela 2. Të dhënat e ASK-së për punësimin sipas moshës dhe gjinisë, 2022, tremujori i parë</b> |              |               |                 |
| <b>Mosha</b>   | <b>Gratë</b> | <b>Burrat</b> | <b>Gjithsej</b> |
| 15-24  | 9%           | 20%           | 15%             |
| 25-34  | 25%          | 52%           | 39%             |
| 35-44  | 24%          | 64%           | 44%             |
| 45-54  | 19%          | 59%           | 38%             |
| 55-64  | 14%          | 49%           | 31%             |
| 15-64  | 18%          | 47%           | 32%             |
| <i>Burimi: Llogaritja e RrGK bazuar në të dhënat e ASK-së</i>                                      |              |               |                 |

Për analizë të mëtejshme, RrGK krijoi tre kategori moshe në lidhje me të rinjtë (18-29), personat në vitet e tyre riprodhuese (30-45), të cilët kishin më shumë gjasa të angazhoheshin në rritjen e fëmijëve dhe personat me më pak gjasa të kishin fëmijë të vegjël (46-64). Gratë në grupmoshën 18-29 vjeç kishin më shumë gjasa të punësoheshin (50%) sesa gratë e grupeve të tjera, ndërsa dallimet domethënëse ekzistonin midis burrave të moshave të ndryshme (Tabela 4).<sup>249</sup> Papunësia ishte më e larta tek gratë e moshës 46-64 vjeç (57%) dhe gratë e të gjitha moshave kishin shumë më shumë gjasa të ishin të papuna sesa burrat.<sup>250</sup>

<sup>249</sup> Pearson Chi-Square  $X^2(2, N = 1,600) = 14.6, p = 0.001$ .

<sup>250</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (pjesësh2-pjesësh) ( $r = -.172, p < 0.000$ ).

**Tabela 4. Anketa e RrGK: Statusi i punësimit sipas moshës dhe gjinisë**

| Gjinia | Mosha | Të vetë-punësuar | Të vetë-punësuar – pa punonjës | Të punësuar | Gjithsej të punësuar | Punonjës të familjes (pa pagesë) | Të pa punësuar |
|--------|-------|------------------|--------------------------------|-------------|----------------------|----------------------------------|----------------|
| Gratë  | 18-29 | 3%               | 1%                             | 45%         | 50%                  | 2%                               | 44%            |
|        | 30-45 | 6%               | 1%                             | 34%         | 41%                  | 7%                               | 50%            |
|        | 46-64 | 3%               | 0%                             | 28%         | 30%                  | 11%                              | 57%            |
| Burrat | 18-29 | 14%              | 0%                             | 49%         | 63%                  | 5%                               | 28%            |
|        | 30-45 | 10%              | 2%                             | 65%         | 77%                  | 1%                               | 19%            |
|        | 46-64 | 15%              | 1%                             | 46%         | 62%                  | 5%                               | 27%            |

*Burimi: Anketa e RrGK-së, 2022*

### Sipas përkatësisë etnike dhe gjinisë

Burrat shqiptarë kishin më shumë gjasa të punësoheshin se gratë shqiptare<sup>251</sup> dhe po ashtu të vetëpunësohen.<sup>252</sup> Ndërkohë, gratë shqiptare kishin më shumë gjasa se burrat të deklarorin se ishin punëtore të papaguara të familjes<sup>253</sup> apo të papunësuar.<sup>254</sup> Nuk dukej se kishte dallime të rëndësishme mes grave dhe burrave nga grupet e tjera etnike. ASK nuk publikon të dhëna për statusin e punësimit të ndara sipas etnive dhe gjinive të kosovarëve.

### Sipas vendndodhjes gjeografike dhe gjinisë

Njerëzit që jetonin në zonat rurale kishin më shumë gjasa të raportorin se ishin të papunë sesa ata në zonat urbane.<sup>255</sup> Burrat në zonat rurale (54%) kishin më shumë gjasa të punësoheshin sesa gratë në zonat rurale (24%) (Tabela 5).<sup>256</sup> Një përqindje më e lartë e burrave në zonat urbane (81%) kanë raportuar se janë të punësuar krahas me gratë në zonat urbane (58%).<sup>257</sup> Përqindjen më të lartë të personave të papunë e kishin gratë në zonat rurale (61%). Më shumë gra të zonave rurale deklaruan se punonin si punonjëse të papaguara të familjes (12%) sesa grupet e tjera.

<sup>251</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (pjesësh2-pjesësh) ( $r = -.144, p < 0.000$ ).

<sup>252</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (pjesësh2-pjesësh) ( $r = .083, p = 0.001$ ).

<sup>253</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (pjesësh2-pjesësh) ( $r = .263, p < 0.000$ ).

<sup>254</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (pjesësh2-pjesësh) ( $r = .227, p < 0.000$ ).

<sup>255</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (pjesësh2-pjesësh) ( $r = -.120, p = 0.001$ ).

Numrat në tabelë nuk janë gjithsej 100% sepse disa persona zgjedhën të tjerë ose nuk u përgjigjën.

<sup>256</sup> Anketa e RrGK-së,  $n=1,598$  (778 gra, 820 burra).

<sup>257</sup> Kjo është arsyeja pse totalët tejkalojnë 100% pasi një person i vetëm mund të punojë në shumë sektorë.

**Tabela 5. RrGK: Statusi i Punësimit sipas Gjinisë dhe Vendndodhjes Gjeografike**

| Gjinia | Vend-ndodhja | Të vetë-punësuar | Të vetë-punësuar – pa punonjës | Të punësuar | Gjithsej të punësuar | Punonjës të familjes (pa pagesë) | Të pa punësuar |
|--------|--------------|------------------|--------------------------------|-------------|----------------------|----------------------------------|----------------|
| Gratë  | Rurale       | 2%               | 1%                             | 21%         | 24%                  | 12%                              | 61%            |
|        | Urbane       | 6%               | 1%                             | 51%         | 58%                  | 1%                               | 39%            |
| Burrat | Rurale       | 11%              | 1%                             | 42%         | 54%                  | 7%                               | 34%            |
|        | Urbane       | 14%              | 1%                             | 66%         | 81%                  | 1%                               | 15%            |

Burimi: Anketa e RrGK-së, 2022

## Sipas sektorit dhe gjinisë

**Tabela 6. RrGK: Sektori i Punësimit sipas Gjinisë**

| Sektori                  | Gjinia |        | Gjithsej |
|--------------------------|--------|--------|----------|
|                          | Gratë  | Burrat |          |
| Publik                   | 35%    | 34%    | 34%      |
| Privat                   | 62%    | 67%    | 65%      |
| OJQ                      | 3%     | 2%     | 3%       |
| Organizata ndërkombëtare | 0%     | 1%     | 0%       |
| Ndërmarrja publike       | 1%     | 0%     | 1%       |

Shumica e grave dhe burrave të punësuar raportuan se punonin në sektorin privat (65%), pasuar nga sektori publik (34%) (Tabela 6). Të anketuarit mund të zgjidhnin përgjigje të shumta nëse do të punonin në shumë sektorë.<sup>258</sup>

Sipas ASK-së, shumica e njerëzve janë të punësuar në arsim (22%), hoteleri dhe restorante (22%), ose prodhim (11%) (Tabela 7).<sup>259</sup> Sipas gjinisë, shumica e grave janë të punësuar në arsim (26%) apo hotele dhe restorante (25%). Shumica e burrave janë të angazhuar në arsim (20%), hotele dhe restorante (20%) ose prodhim (13%).

<sup>258</sup> Të dhënat e ASK-së të gjeneruara nga RrGK, 2023.

<sup>259</sup> ASK [OPENDATA](#) gjeneruar në vitin 2024.

**Tabela 7. ASK: Punësimi sipas Veprimtarisë Ekonomike dhe Seksit, 2022**

| Veprimtaritë Ekonomike (Sektoriale)   | Burrat |            | Gratë  |     | Gjithsej # në Sektor | % e punonjësve të sektorit |
|---|--------|------------|--------|-----|----------------------|----------------------------|
|   | #      | %          | #      | %   |                      |                            |
| Bujqësia, pylltaria dhe peshkimi  | 8,073  | <b>89%</b> | 1,037  | 11% | 9,110                | 2%                         |
| Minierave dhe gurorëve  | 3,164  | <b>84%</b> | 598    | 16% | 3,762                | 1%                         |
| Prodhimtaria  | 29,875 | <b>82%</b> | 6,375  | 18% | <b>36,250</b>        | <b>9%</b>                  |
| Furnizimi me energji elektrike, gaz, avull dhe ajër të kondicionuar                 | 10,041 | <b>95%</b> | 483    | 5%  | 10,524               | 3%                         |
| Furnizimi me ujë, kanalizimet, menaxhimi i mbetjeve dhe aktivitetet e rehabilitimit | 3,516  | <b>92%</b> | 301    | 8%  | 3,817                | 1%                         |
| Ndërtimi  | 43,222 | <b>96%</b> | 1,793  | 4%  | <b>45,015</b>        | <b>11%</b>                 |
| Tregti me shumicë dhe pakicë; riparimi i mjeteve motorike dhe motoçikletave         | 57,648 | <b>73%</b> | 21,156 | 27% | <b>78,804</b>        | <b>19%</b>                 |
| Hotele dhe restorante   | 24,649 | <b>78%</b> | 6,893  | 22% | <b>31,542</b>        | <b>8%</b>                  |
| Transporti dhe ruajtja  | 16,454 | <b>91%</b> | 1,587  | 9%  | 18,041               | 4%                         |
| Informacioni dhe komunikimi   | 7,064  | <b>70%</b> | 3,025  | 30% | 10,089               | 2%                         |
| Aktivitete financiare dhe sigurimesh  | 8,110  | <b>76%</b> | 2,520  | 24% | 10,630               | 3%                         |
| Aktivitetet e pasurive të paluajtshme   | 957    | <b>94%</b> | 59     | 6%  | 1,016                | 0%                         |
| Aktivitete profesionale, shkencore dhe teknike                                      | 7,037  | <b>71%</b> | 2,923  | 29% | 9,960                | 2%                         |
| Veprimtaritë e shërbimeve administrative dhe mbështetëse                            | 10,536 | 66%        | 5,352  | 34% | 15,888               | 4%                         |
| Administrata publike dhe mbrojtja; sigurimet shoqërore të detyrueshme               | 23,865 | <b>72%</b> | 9,247  | 28% | <b>33,112</b>        | <b>8%</b>                  |
| Arsimi  | 19,661 | 44%        | 24,565 | 56% | <b>44,226</b>        | <b>11%</b>                 |
| Shëndeti i njeriut dhe aktivitetet e punës sociale                                  | 9,300  | 36%        | 16,307 | 64% | 25,607               | 6%                         |
| Arte, argëtim dhe rekreacion  | 2,990  | <b>80%</b> | 730    | 20% | 3,720                | 1%                         |

|  |       |     |       |     |        |    |
|--|-------|-----|-------|-----|--------|----|
| Aktivitetet e tjera shërbimesh   | 6,906 | 59% | 4,889 | 41% | 11,795 | 3% |
| Aktivitetet e familjeve si punëdhënës; mallra dhe shërbime të padiferencuara; aktivitetet prodhuese të familjeve për përdorim vetjak | 549   | 56% | 424   | 44% | 973    | 0% |
| Veprimtaritë e organizatave dhe organeve ekstraterritoriale  | 2,676 | 69% | 1,214 | 31% | 3,890  | 1% |
| <i>Të dhënat e ASK-së, të përshtatura nga RrGK 260</i>   |       |     |       |     |        |    |

Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (UNDP) ka vlerësuar pjesëmarrjen në sektorë të ndryshëm ekonomik sipas përkatësisë etnike dhe gjinisë (shih Tabelën 8).<sup>261</sup> Përqindja më e lartë e shqiptarëve punonte në industri dhe prodhim (16%), të ndjekur nga ndërtimi (13%). Serbët në mënyrë të ngjashme kanë punuar në industri dhe prodhim (22%), të ndjekur nga transporti dhe komunikimi (14%). Romët, ashkalinjtë dhe egjiptianët priren të jenë më të punësuar në sektorin e ndërtimit (16%), të ndjekur nga tregtia me pakicë (15%) dhe tekstil dhe veshje (15%). Të dhënat e ndara sipas gjinisë sipas përkatësisë etnike nuk u publikuan.

| <b>Tabela 8. UNDP: Punësimi sipas sektorëve, përkatësisë etnike dhe gjinisë</b> |                   |               |  |               |              |
|---|-------------------|---------------|--|---------------|--------------|
| <b>Sektorët</b>   | <b>Shqiptarët</b> | <b>Serbët</b> | <b>Romët, Ashkalinjtë, Egjiptianët</b> | <b>Burrat</b> | <b>Gratë</b> |
| Bujqësia  | 6.0%              | 6.4%          | 11.6%                                  | 7.7%          | 1.4%         |
| Industria/prodhimi  | 16.4%             | 22.2%         | 8.9%                                   | 19.1%         | 9.5%         |
| Tekstil/veshje  | 4.6%              | 0.0%          | 14.5%                                  | 2.9%          | 9.9%         |
| Ndërtimi  | 13.3%             | 10.4%         | 16.2%                                  | 18.6%         | 0.0%         |
| Tregti me pakicë  | 12.5%             | 6.9%          | 14.8%                                  | 8.5%          | 21.4%        |
| Tregti me shumicë   | 3.8%              | 6.9%          | 0.0%                                   | 3.2%          | 5.4%         |
| Mikpritja/industria   | 10.5%             | 2.9%          | 6.3%                                   | 9.5%          | 11.2%        |
| Transporti/komunikacioni  | 5.9%              | 13.9%         | 2.3%                                   | 7.7%          | 1.8%         |
| Shërbim profesional   | 10.6%             | 9.9%          | 2.3%                                   | 8.6%          | 15.4%        |
| Pasuri të paluajtshme   | 0.3%              | 0.0%          | 0.0%                                   | 0.4%          | 0.0%         |
| Të tjera  | 16.2%             | 20.3%         | 21.1%                                  | 13.7%         | 23.9%        |
| <b>Totali</b>   | <b>100%</b>       | <b>100%</b>   | <b>100%</b>                            | <b>100%</b>   | <b>100%</b>  |
| <i>Burimi: UNDP, 2023, f. 24-25, përshtatur nga RrGK</i>                        |                   |               |  |               |              |

<sup>260</sup> UNDP, [Eksplorimi i Dinamikës së Varfërisë Familjare përballë inflacionit: Dëshmi nga një sondazh](#), 2023, ff. 24-25. Sipas gjinisë, kjo përfshinte 282 vëzhgime të burrave dhe 126 të grave.

<sup>261</sup> UNDP, [Përfshirja e Personave me Aftësi të Kufizuara në tregun e punës në Kosovë](#), 2019, ff. 16-18.

Në përgjithësi, një përqindje më e lartë e burrave ishin të punësuar në industri dhe prodhim (19%) dhe sektorët e ndërtimit (19%), ndërsa më shumë gra punonin në tregti me pakicë/tregti (21%) dhe shërbime profesionale (15%).

Të dhënat për punësimin sipas sektorëve bazohen në punësimin e raportuar zyrtarisht; nuk përfshin punën joformale. Megjithatë, kjo mund të hedhë dritë mbi fushat ku mund të ekzistoj joformaliteti, duke pasur parasysh tendencat gjinore në lidhje me profesionet e grave dhe burrave, siç diskutohet në kapitullin vijues.

### **Aftësia e kufizuar dhe Gjinia**

Kosova nuk ka ndonjë statistikë të saktë zyrtare lidhur me nivelet e punësimit në mesin e personave me aftësi të kufizuara. Një studim i UNDP-së i vitit 2019 që përfshinte 404 persona me aftësi të kufizuara zbuloi se vetëm 15% ishin të punësuar (14% e grave me aftësi të kufizuara dhe 16% e burrave).<sup>262</sup> Nga këta, 76% punonin me kohë të plotë, 13% punonin me kohë të pjesshme për shkak të paaftësisë ose mundësive të kufizuara për punë me orar të plotë, 8% ishin të vetëpunësuar dhe 3% punonin në punë sezonale. Sa i përket sektorëve, 47% kanë punuar në sektorin privat, 44% në sektorin publik dhe 10% në OJQ. Të pyetur nëse e dinin që nuk duhej të paguanin tatimet për pagat e tyre, gjë që nuk kërkohet me ligj për personat me aftësi të kufizuara, vetëm 66% ishin në dijeni të kësaj të drejte. Ndërsa 37% e atyre që punonin thanë se nuk përballeshin me sfida në vendin e punës, disa raportuan probleme si pagat e ulëta (29%), kushtet e këqija të punës (19%), qasje të kufizuara mes infrastrukturës së dobët (16%), mungesën e sigurimit shëndetësor (15%), problemet e transportit (13%) dhe diskriminimi në bazë të aftësisë së kufizuar (11%).<sup>263</sup> Nënmostra e personave me aftësi të kufizuara që morën pjesë në anketën e RrGK ishte shumë e vogël për të shqyrtuar marrëdhëniet ndërmjet aftësisë së kufizuar dhe statusit të punësimit.

OShC-të që punojnë me personat me aftësi të kufizuara dhe vetë personat me aftësi të kufizuara theksuan disa vështirësi me të cilat janë përballur për sigurimin e punësimit. Një pjesëmarrëse e hulumtimit e cila punon si psikologe klinike në një OshC, që mbështet personat me aftësi të kufizuara në Prishtinë, deklaroi se një punëdhënës i tha asaj, "*Seriozisht, mos më bëni t'i punësoj ata [personat me aftësi të kufizuara]... Unë jam në gjendje të bëj çfarëdo, vetëm për sa kohë që askush nuk e sheh këtë person në punë*".<sup>264</sup> Ky punëdhënës i sektorit privat thuhet se ka refuzuar të punësojë persona me aftësi të kufizuara, sepse

<sup>262</sup> Kjo është gjithsej më shumë se 100%, që mund t'i atribuohet rrumbullakimit ose individëve që janë në gjendje të zgjedhin më shumë se një përgjigje.

<sup>263</sup> Intervistë e RrGK-së me një grua me aftësi të kufizuara, Prishtinë.

<sup>264</sup> Po aty.



nuk dëshiron që klientët t'i shohin ata. Kjo dhe intervista të tjera sugjerojnë se disa punëdhënës mund të diskriminojnë personat me aftësi të kufizuara nga frika se stigma mund të ndikoj në reputacionin e kompanisë midis klientëve të mundshëm.

Një pjesëmarrëse në hulumtim me aftësi të kufizuara përshkroi përvojën e saj, duke kërkuar një punë përmes shërbimit të punësimit të drejtuar nga Qeveria-*Superpuna*:

I dërgova një e-mail se jam person me aftësi të kufizuara. Gruaja në Ministri tha: "Më vjen shumë keq, zemër. Më mirë hiq dorë nga kjo sepse ne nuk mund të bëjmë asgjë, që do të thotë, paragjykimi vjen nga ata që thirren në sensibilizim [punëdhënësit]. Ata ju bindin të hiqni dorë. Më thirrën dy herë duke më thënë "Po të them si motra ime, hiq dorë nga kjo".<sup>265</sup>

Intervistat sugjeruan se personat me aftësi të kufizuara, dhe veçanërisht gratë me aftësi të kufizuara, përballeshin me vështirësi në sigurimin e punësimit për shkak të stigmës dhe diskriminimit të disa punëdhënësve. Siç tregojnë këto raste, agjencitë e punësimit dhe punëdhënësit i inkurajuan ata të braktisnin përpjekjet për të siguruar punësimin.

Disa njerëz përballeshin me diskriminim të dyfishtë sepse kanë aftësi të kufizuara dhe janë gra, sipas vëzhgimeve të bëra nga OShCG-të.<sup>266</sup> Gratë me aftësi të kufizuara kanë më shumë gjasa të angazhohen në punë me kohë të pjesshme, të përjetojnë përjashtim social ose të jetojnë në varfëri, thanë këto burime.<sup>267</sup>

Sipas Ligjit për Aftësimin Profesional, Rehabilitimin dhe Punësimin e Personave me Aftësi të Kufizuara, çdo punëdhënës është i detyruar të punësojë të paktën një person me aftësi të kufizuara për çdo pesëdhjetë të punësuar.<sup>268</sup> Megjithatë, personat me aftësi të kufizuara kanë raportuar se ky ligj nuk zbatohet dhe punëdhënësit rrallëherë sanksionohen për moszbatimin e ligjit.<sup>269</sup> Vende të tjera kanë përdorur sisteme të ngjashme kuotash për integrimin e personave me aftësi të kufizuara në tregun e punës. Ky sistem përfshin penalizimin e

<sup>265</sup> anëtarët e RrGK-së; shih gjithashtu UNDP, [Promovimi i një vendi pune gjithëpërfshirës për personat me aftësi të kufizuara në Tajlandë](#), 2022, f. VI.

<sup>266</sup> Atanasova, A., [Ngushtimi i hendekut të punësimit për personat me aftësi të kufizuara](#), 2023, f. 8.

<sup>267</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Ligji Nr. 03/L-019 për Aftësimin Profesional, Rehabilitimin dhe Punësimin e Personave me Aftësi të Kufizuara](#), 2009, Neni 12, paragrafi 2.

<sup>268</sup> Diskutimet e RrGK-së që përfshijnë OShC-të që mbështesin personat me aftësi të kufizuara dhe personat me aftësi të kufizuara, 2022.

<sup>269</sup> Jeziorna, K., ONP, [Rehabilitimi profesional dhe punësimi i personave me aftësi të kufizuara](#), Raporti i një Konference Evropiane Varshavë, 23-25 tetor 2003, f. 64.

punëdhënësve me një numër të caktuar punonjësish që nuk kanë punësuar të paktën një përqindje proporcionale personash me aftësi të kufizuara, siç kërkohet nga ligji kombëtar.<sup>270</sup> Masa, kur zbatohet siç duhet, mund të stimulojë punëdhënësit për të punësuar persona me aftësi të kufizuara.

## Personat LGBTIQ+

Nuk ka të dhëna të sakta në dispozicion në lidhje me normat e punësimit në mesin e personave LGBTIQ+. Së pari, është e vështirë të arrihen persona të mjaftueshëm LGBTIQ+ përmes anketave sasiore që përfshijnë pjesëmarrës të përzgjedhur në mënyrë rastësore të kërkimit, dhe nën-mostra zakonisht është shumë e vogël për të nxjerrë përfundime statistikisht domethënëse.<sup>271</sup> Së dyti, ata mund të mos dëshirojnë të identifikohen si të tillë gjatë sondazheve, nga frika e stigmës së mundshme, diskriminimit ose krimit të urrejtjes.<sup>272</sup> Pak persona LGBTIQ+ ndihen rehat duke u identifikuar si të tillë në sondazhe,<sup>273</sup> gjë që ka të ngjarë të kontribuojë në nën-raportim. Për arsye të ngjashme dhe duke marrë parasysh natyrën private, personale të një informacioni të tillë, personat LGBTIQ+ nuk mund të ndajnë identitetin e tyre gjinor ose preferencat seksuale me punëdhënësit e tyre. Si rezultat, nuk ekzistojnë të dhëna sasiore për normat e punësimit të personave LGBTIQ+. Megjithatë, sondazhi i Qendrës për Barazi dhe Liri (CEL) në 2021 me 70 individë LGBTI+ të moshës 15 deri në 32 vjeç zbuloi se 56% ishin të papunë.<sup>274</sup> Në mënyrë cilësore, intervistat me persona dhe organizata LGBTIQ+ sugjerojnë se personat LGBTIQ+ priren të përballen me sfida të shtuara dhe diskriminim kur kërkojnë punë. Aktivistët thanë se personat LGBTIQ+ raportojnë disa raste diskriminimi çdo vit, kryesisht brenda sektorit të shërbimeve, si përfundimi i punës dhe ngacmimi seksual. Një përfaqësues i OSHC-ve në Mitrovicë, ndër të tjera deklaroi, “Njerëzit nuk lejohen të flasim për orientimin e tyre seksual; ata janë të refuzuar nga shoqëria. Imagjinoni pozicionin e tyre kur bëhet fjalë për punësimin”.<sup>275</sup> Aktivistët deklaruan se disa persona LGBTIQ+ punojnë me kontrata në dizajnin grafik, industrinë e modës dhe OSHC-të për të drejtat e njeriut.<sup>276</sup> Në disa raste, ata kontraktohen

<sup>270</sup> Duke marrë parasysh këtë, RrGK nuk ka përfshirë pyetje që kanë të bëjnë me identitetin gjinor apo seksualitetin në anketën e saj. RrGK gjithashtu u përpoq të shmangte kundër-efektet e mundshme nga pjesëmarrësit në hulumtim për shkak të stigmës sociale.

<sup>271</sup> Diskutimet e RrGK-së me personat LGBTIQ+ dhe OSHC-të.

<sup>272</sup> Watson, R.J., Wheldon, C.W., Puhl, R.M., “*Dëshmi të identiteteve të ndryshme në një mostër të madhe kombëtare të adoleshentëve të pakicave seksuale dhe gjinore*”, Gazeta e Kërkimeve mbi Adoloshencën, Shoqata Amerikane për Avancimin e Shkencës, 2019.

<sup>273</sup> Bakija, J., *Personat LGBTI+ Gjatë pandemisë Covid-19*, 2021, ff. 28-30.

<sup>274</sup> RrGK, *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë*, 2022, f. 48.

<sup>275</sup> Intervistë e RrGK me aktivistin LGBTIQ+.

<sup>276</sup> Po aty.

në kompanitë ndërkombëtare, por shumica janë të papunë ose të angazhuar në punë joformale, thanë aktivistët.<sup>277</sup>

### Arsyet e papunësisë sipas gjinisë dhe faktorëve të tjerë

Gratë kishin dukshëm më shumë gjasa se burrat të deklaronin se nuk po kërkonin punë për shkak të familjes<sup>278</sup> ose përgjegjësisë së kujdesit për fëmijët.<sup>279</sup> Një përqindje edhe më e madhe e grave (34%), por edhe e burrave (37%), deklaruan se kishin shumë punë për të bërë në shtëpi. Ekzistonte një korrelacion i moderuar me burrat që deklaronin se nuk ishin të punësuar zyrtarisht për shkak të studimeve të tyre.<sup>280</sup> Edhe pse ata përbënin një pjesë të vogël të mostrës, burrat kishin më shumë gjasa se gratë të deklaronin se nuk ishin të punësuar zyrtarisht sepse “*pagimi i tatimit mbi të ardhurat është shumë i shtrenjtë, kështu që unë punoj joformalisht në vend të kësaj*”.<sup>281</sup>

| <b>Tabela 9. RrGK: Arsyet e papunësisë sipas gjinisë</b>   |              |               |                 |
|--|--------------|---------------|-----------------|
| <b>Arsyet</b>  | <b>Gratë</b> | <b>Burrat</b> | <b>Gjithsej</b> |
| Student/e  | 19%          | 26%           | 21%             |
| Duhet të kujdesen për fëmijët  | 31%          | 2%            | 21%             |
| Kanë përgjegjësi familjare dhe shtëpiake   | 14%          | 3%            | 10%             |
| Shumë punë për të bërë në shtëpi   | <b>34%</b>   | <b>37%</b>    | <b>35%</b>      |
| Pagimi i tatimeve mbi të ardhurat është shumë i shtrenjtë, kështu që unë punoj në mënyrë joformale | 1%           | 2%            | 1%              |
| Marrin ndihmë sociale  | 2%           | 3%            | 2%              |
| Marrin para nga anëtarët e tjerë të familjes në Kosovë ose jashtë saj                              | 6%           | 6%            | 6%              |
| Në pension (para kohe)   | 2%           | 3%            | 2%              |
| Probleme shëndetësore afatgjata  | 6%           | 8%            | 7%              |

<sup>277</sup> Korrelacioni i Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .175, p < 0.000$ ).

<sup>278</sup> Korrelacioni i Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .340, p < 0.000$ ).

<sup>279</sup> Korrelacioni i Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = -.079, p = 0.042$ ).

<sup>280</sup> Korrelacioni i Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = -.0859, p = 0.027$ ).

<sup>281</sup> Korrelacioni i Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .251, p < 0.000$ ).

## Në kërkim pune

Gratë, veçanërisht gratë shqiptare<sup>282</sup> dhe ato të moshës 30-45,<sup>283</sup> kishin më shumë gjasa se burrat të kërkonin punë.<sup>284</sup> Nga personat e anketuar nga RrGK të cilët nuk ishin të punësuar, 76% e grave nuk po kërkonin punë (krahasuar me 24% që kërkonin), ndërsa për burrat, përqindjet ishin pothuajse të barabarta: 49% e burrave deklaruan se po kërkonin punë ndërsa 51% e burrat nuk ishin në kërkim pune.<sup>285</sup>

**Tabela 10. APRK: Punëkërkesit e regjistruar në vitin 2023**

| Grupmosha | Gjithsej | Gratë  |     | Burrat |     | % e të gjithëve |        |
|-----------|----------|--------|-----|--------|-----|-----------------|--------|
|           |          | #      | %   | #      | %   | Gratë           | Burrat |
| 15 - 24   | 6,227    | 3,285  | 53% | 2,942  | 47% | 16%             | 14%    |
| 25 - 39   | 17,714   | 8,541  | 48% | 9,173  | 52% | 42%             | 42%    |
| 40 - 54   | 12,957   | 6,075  | 47% | 6,882  | 53% | 30%             | 32%    |
| 55+       | 5,220    | 2,583  | 50% | 2,637  | 50% | 13%             | 12%    |
| Total     | 42,118   | 20,484 | 49% | 21,634 | 51% | 100%            | 100%   |

APRK mban të dhëna për personat e regjistruar si të papunë që kërkojnë punësim (Tabela 10).<sup>286</sup> Në vitin 2023, më shumë gra dhe burra të moshave 25-39 po kërkonin punë sesa ata të grupmoshave të tjera; këta përfaqësonin shifrat dhe përqindjet më të larta. Në grupmoshën 40-54 vjeç, një përqindje pak më e lartë e burrave (53%) se e grave (47%) kërkonin punë. Këto përqindje u ndërruan për moshat 15-24 vjeç, ku 53% e grave dhe 47% e burrave kërkuan punë. Sipas komunave, një përqindje dukshëm më e lartë e grave sesa e burrave kërkonin punë në Suharekë dhe Prishtinë.<sup>287</sup>

## Kushtet e punës

Që nga viti 2013, Indeksi i BE-së për Barazinë Gjinore ka ndjekur progresin në dimensione të ndryshme të barazisë, duke përfshirë punën.<sup>288</sup> Indeksi përdor të dhënat e Eurostat-it të mbledhura nga institucionet statistikore

<sup>282</sup> Korrelacioni i Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh)  $r = .372, p < 0.000$ .

<sup>283</sup> Korrelacioni i Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .247, p < 0.000$ ).

<sup>284</sup> Anketa e RrGK-së,  $n = 671$  (437 gra, 234 burra).

<sup>285</sup> APRK përgjigje ndaj kërkesës për të dhëna të RrGK-së, 2024.

<sup>286</sup> Për shifra të detajuara për punëkërkesit e regjistruar sipas popullatës komunale dhe gjinisë, shih [Shtojcën 4](#).

<sup>287</sup> IEBGJ, Indeksi i Barazisë Gjinore, 2023.

<sup>288</sup> Anketa e RrGK-së,  $n = 883$  (331 gra, 552 burra).

të shteteve, duke përdorur metoda të standardizuara. Kosova nuk ka mbledhur të dhëna të mjaftueshme për të përcaktuar dimensionin që ka të bëjë me punën. Përderisa vetëm të dhënat zyrtare të dorëzuara në Eurostat mund të përdoren për të llogaritur Indeksin, RrGK mblodhi të dhëna në përputhje me udhëzimet e Eurostatit për të mundësuar vlerësimet për përdorim derisa Kosova t'i mbledhë këto të dhëna dhe t'i dorëzojë ato zyrtarisht. Disa nga gjetjet, të cilat janë gjithashtu të rëndësishme për kontekstin në diskutimin e joformalitetit, janë paraqitur në këtë seksion.

Në përgjithësi, 69% e grave dhe 72% e burrave thanë se kishin kontrata në punën e tyre, ndërsa 31% e grave dhe 28% e burrave nuk kishin.<sup>289</sup> Nga ata me kontrata, 33% e grave dhe 37% e burrave kishin kontrata të përhershme, ndërsa 57% e grave dhe 56% e burrave kishin kontrata me afat të caktuar (Tabela 11).<sup>290</sup> Burrat kishin shumë më shumë gjasa se gratë të kishin kontrata të përhershme,<sup>291</sup> që do të thotë se gratë mund të jenë pak më të ndjeshme ndaj humbjes së punës. Ndoshta çuditërisht, ekziston një korrelacion midis moshës dhe të pasurit një kontratë të përhershme; punëtorët e moshës 30 vjeç e lart kishin më shumë gjasa të kishin kontrata të përhershme.<sup>292</sup> Ndërsa gati gjysma e punonjësve të moshës 46-64 vjeç kishin kontrata të përhershme (48%), 39% e personave të moshës 30-45 vjeç dhe 20% e të rinjve të moshës 18-29 vjeç kishin kontrata të përhershme. Ndërkohë, një përqindje më e lartë e grave të moshave 46-64 kishin kontrata të përhershme sesa gratë e reja, dhe burrat e moshës 46-64 vjeç kishin më shumë gjasa të kishin kontrata të përhershme (57%) (Tabela 12).

**Tabela 11. Llojet e kontratave sipas gjinisë**

|                             | Gratë | Burrat | Gjithsej |
|-----------------------------|-------|--------|----------|
| Kontrata e përhershme       | 33%   | 37%    | 36%      |
| Kontratë me afat të caktuar | 57%   | 56%    | 56%      |
| Kontrata sezonale           | 3%    | 1%     | 2%       |
| Kontrata e shërbimit        | 2%    | 1%     | 1%       |
| Të tjera                    | 5%    | 5%     | 5%       |

<sup>289</sup> Anketa e RrGK-së, n = 659 (243 gra, 416 burra).

<sup>290</sup> Korrelacioni i Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = -.122, p < 0.000$ ).

<sup>291</sup> Korrelacioni i Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .102, p < 0.000$ ), n = 1,602.

<sup>292</sup> Anketa e RrGK-së, n = 149 gra, 251 burra.

**Tabela 12. Përqindja e personave të punësuar me kontrata të përhershme sipas gjinisë dhe grupmoshës**

|        | 18-29 | 30-45 | 46-64 |
|--------|-------|-------|-------|
| Gratë  | 20%   | 39%   | 48%   |
| Burrat | 30%   | 29%   | 57%   |
| Totali | 25%   | 32%   | 54%   |

**“Nuk ma zgjatën kontratën sepse gratë me fëmijë nuk u përshtaten.”**

-Një grua, anketa e RrGK

Për punëtorët pa kontrata të përhershme, mesatarisht gratë kishin kontrata që zgjasnin 14 muaj, ndërsa kontratat e burrave ishin mesatarisht 15 muaj.<sup>293</sup> Për më tepër, RrGK ka marrë raporte për punëdhënësit që përdorin kontrata afatshkurtëra për të shmangur pagesën e pushimit të lehonisë për gratë ose për të ndërprerë punësimin e grave pasi ato të kenë një fëmijë.<sup>294</sup>

**Tabela 13. “Si janë caktuar aranzhimet [orët] e punës?”**

|  | Gratë | Burrat | Gjithsej |
|--|-------|--------|----------|
| Ne kemi orar të rregullt pune çdo ditë             | 68%   | 65%    | 66%      |
| Mbikëqyrësi im i vendos ato pa u konsultuar me mua | 3%    | 5%     | 5%       |
| Mbikëqyrësi im i vendos ato me të dhënat e mia     | 14%   | 10%    | 11%      |
| Unë vendos për aranzhimet e mia                    | 12%   | 17%    | 15%      |
| Refuzuan të përgjigjen                             | 3%    | 3%     | 3%       |

Mesatarisht, gratë punonin 38 orë në javë në një punë të paguar, ndërsa burrat punonin 42 orë.<sup>295</sup> Gratë kishin më shumë gjasa se burrat të punonin me kohë të pjeshme.<sup>296</sup> Më shumë se dy të tretat e këtyre grave të punësuar (67%) dhe burrave (71%) deklaruan se punonin të njëjtin numër orësh çdo ditë ose

<sup>293</sup> RrGK, *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë*, 2022, f. 43

<sup>294</sup> Anketa e RrGK-së, n = 328 gra, 552 burra. Dy pika të jashtme u hoqën pasi ato i kalonin 12 orë në ditë, shtatë ditë në javë (84 orë).

<sup>295</sup> Korrelacioni i Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .156, p < 0.000$ ).

<sup>296</sup> N = 961 (379 gra, 582 burra). Ndërkohë, 4% e grave dhe 1% e burrave nuk e dinin, ndërsa 3% e grave dhe 2% e burrave refuzuan të përgjigjen.

javë, ndërsa 26% e të dy gjinive treguan se oraret e tyre të punës ndryshuan.<sup>297</sup> Ndërkohë, 68% e grave dhe 65% e burrave pohuan se kishin fiksuar oraret e fillimit dhe mbarimit në punë (Tabela 13).<sup>298</sup> Kur u pyetën se si u vendosën aranzhimet e tyre të punës, 14% e grave dhe 10% e burrave thanë se mbikëqyrësit e tyre u konsultuan me ta në krijimin e aranzhimeve të tyre të punës, ndërsa 12% e grave dhe 17% e burrave po ashtu deklaruan se mbikëqyrësit zgjedhën aranzhimet e tyre. Kjo sugjeron se afërsisht një e katërta e punëtorëve kishin njëfarë fleksibiliteti në aranzhimet e tyre të punës. Vetëm 5% pohuan se nuk kishin zgjidhje tjetër.

Sipas të dhënave të AFP 2022, gjatë një jave të zakonshme, 75% e individëve të punësuar kanë punuar 40 deri në 48 orë, 8% kanë punuar 49 deri në 59 orë dhe 8% kanë punuar 60 ose më shumë orë. Në përgjithësi, burrat punonin më shumë se gratë, me 19% të burrave që punonin më shumë se 48 orë në javë, krahasuar me 8% të grave.<sup>299</sup> Në anketën e RrGK-së, gjatë një jave të zakonshme pune, 28% e grave dhe 17% e burrave punonin me kohë të pjesshme (d.m.th., më pak se 40 orë në javë).<sup>300</sup> Ndërkohë, 23% e grave dhe 28% e burrave deklaruan se punonin rregullisht jashtë orarit, përtej një jave të rregullt 40-orëshe. Në përputhje me Ligjin e Punës, puna jashtë orarit dhe puna në ditët e festave duhet të kompensohen në 1,3 herë të pagës së rregullt të një personi për orët jashtë orarit dhe 1,5 herë për punë jashtë orarit gjatë fundjavave dhe festave zyrtare, qoftë me pagesë apo pushim.<sup>301</sup> Përafërsisht një në pesë gra të punësuar dhe një në katër burra deklaruan se ishin paguar, dhe 10% e grave dhe 7% e burrave morën pushim si kompensim, sipas ligjit (Tabela 14).<sup>302</sup> Megjithatë, 46% e grave dhe 42% e burrave nuk janë paguar dhe as kompensuar me pushim në përputhje me ligjin. Për më tepër, fakti që një në katër persona refuzoi t'i përgjigjej kësaj pyetjeje mund të sugjerojë se shkeljet mund të jenë edhe më të përhapura. Një punë e tillë e papaguar mund të mos përbëjë në mënyrë eksplicite joformalitet, por është një shkelje e të drejtave, e cila kontribuon në humbjen e të ardhurave personale dhe humbjen e të ardhurave tatimore.

<sup>297</sup> N = 883 (330 gra, 553 burra). Përafërsisht 3% refuzuan të përgjigjen.

<sup>298</sup> ASK, [Anketa e Fuqisë Punëtore 2022](#), 2023, f. 20.

<sup>299</sup> Anketa e RrGK-së, 2022, n = 720 (282 gra, 438 burra).

<sup>300</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, Ligji Nr. 03/L-212 për Punën, Neni 56.

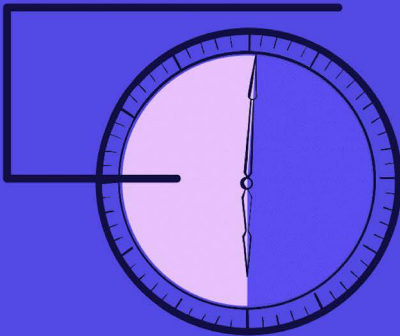
<sup>301</sup> Anketa e RrGK-së, n = 908 (344 gra, 564 burra).

<sup>302</sup> IEBGJ, [Fjalori dhe sinonimet](#).

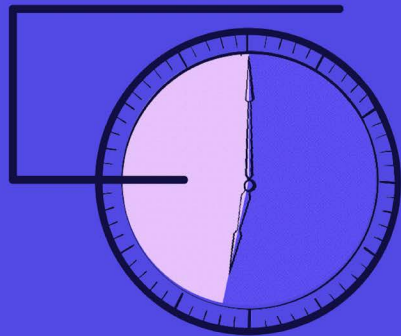
**Tabela 14. Kompensimi për punë jashtë orarit**

|                                       | <b>Gratë</b> | <b>Burrat</b> | <b>Gjithsej</b> |
|---------------------------------------|--------------|---------------|-----------------|
| Po, me 1.3 ose 1.5 herë në pagën time | 20%          | 25%           | 23%             |
| Po, por si orar i rregullt pune       | 10%          | 5%            | 7%              |
| Ndonjëherë, por jo gjithmonë          | 11%          | 10%           | 10%             |
| Po, por pa pagesë, marrim ditë falas  | 10%          | 7%            | 8%              |
| Jo, kurrë                             | 25%          | 26%           | 26%             |
| Refuzuan                              | 24%          | 26%           | 25%             |

**46%**  
e grave



**42%**  
e burrave



**Nuk janë kompensuar për punën jashtë orarit**



## Hendeku gjinor i pagave

Hendeku gjinor i pagave i referohet diferencës midis të ardhurave mesatare për orë të burrave dhe grave, zakonisht të shprehur në përqindje.<sup>303</sup> Globalisht, për çdo dollar që bën një burrë, një grua bën 77 cent. Hendeku gjinor i pagave është një problem në pothuajse të gjitha vendet për shkak të nënvlerësimit të punës së grave.<sup>304</sup> Në Kosovë në vitin 2017, gratë mesatarisht kishin një pagë neto prej 312 € në muaj, ndërsa burrat 346 €, një diferencë prej 34 €. <sup>305</sup> Gratë priren të fitojnë më pak se burrat, edhe pas kontrollit për kapitalin njerëzor (d.m.th., njohuritë dhe aftësitë e zhvilluara në arsim dhe përmes përvojës së punës), duke fituar mesatarisht 289 € në muaj krahasuar me burrat (353 €) në 2017.<sup>306</sup> ABGJ ka vlerësuar se hendeku gjinor i pagave në Kosovë është 9.3%.<sup>307</sup>

Duke marrë parasysh se dallimet mund të ekzistojnë sipas sektorëve dhe faktorëve të tjerë, anketa e RrGK-së e vitit 2022 zbuloi se burrat e punësuar bënë më shumë se gratë e punësuar (Tabela 15).<sup>308</sup> Ndërsa burrat shqiptarë prireshin të bënin më shumë se gratë shqiptare,<sup>309</sup> dallimet statistikisht të rëndësishme në të ardhura nuk duket se ekzistonin midis grave dhe burrave të grupeve të tjera etnike. Veçanërisht, 17% e pjesëmarrësve në anketë refuzuan t'i përgjigjen pyetjes, gjë që mund të kontribuonte në gabime.

<sup>303</sup> ONP, [Gratë në punë](#), 2016, f. 17.

<sup>304</sup> ABGJ, [Hendeku gjinor i pagave në Kosovë](#), 2020, f. 13.

<sup>305</sup> KSM, [Raport Hulumtues i Studimit të Fuqisë Punëtore dhe Përdorimit të Kohës në Kosovë](#), 2018, f. 56.

<sup>306</sup> ABGJ, [Hendeku gjinor i pagave në Kosovë](#), 2020.

<sup>307</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = -.132, p < 0.000$ ). Kjo ishte e vërtetë në zonat urbane dhe rurale.

<sup>308</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = -.129, p < 0.000$ ).

<sup>309</sup> Bakija, J., [Personat LGBTI+ Gjatë pandemisë Covid-19](#), 2021, ff. 28-30.

**Tabela 15. Fitimet neto mujore nga punësimi sipas gjinisë**

| Fitimet           | Gratë | Burrat | Gjithsej |
|-------------------|-------|--------|----------|
| Asnjë fitim       | 2%    | 2%     | 2%       |
| €0-100            | 2%    | 0%     | 1%       |
| €101-250          | 14%   | 4%     | 8%       |
| €251-400          | 31%   | 26%    | 28%      |
| €401-800          | 29%   | 34%    | 32%      |
| €801-1200         | 5%    | 9%     | 7%       |
| €1201-2000        | 1%    | 3%     | 2%       |
| Më shumë se €2000 | 0%    | 1%     | 1%       |
| Nuk e di          | 1%    | 2%     | 1%       |
| Refuzuan          | 15%   | 18%    | 17%      |

Ndërsa informacioni statistikisht i rëndësishëm nuk është i disponueshëm në lidhje me pagat neto për personat LGBTIQ+, një studim me 70 individë të tillë të moshës 15 deri në 32 vjeç zbuloi një gamë e gjerë e të ardhurave mujore me 24% që fitojnë 0-100 € në muaj dhe 20% fitojnë më shumë se 551 €. <sup>310</sup>

## Konkluzion

Gratë kanë marrë pjesë vazhdimisht në fuqinë zyrtare të punës me ritme shumë më të ulëta se burrat. Gratë në zonat rurale kanë pasur ndër normat më të ulëta të punësimit. Gratë kishin më shumë gjasa se burrat t’ia atribuonin papunësinë e tyre përgjegjësive shtëpiake dhe kujdesit për fëmijët. Personat me aftësi të kufizuara kanë tendencë të jenë të papunë për shkak të diskriminimit,

<sup>310</sup> Eurostat, *Building the System of National Accounts - informal sector* [Ndërtimi i Sistemit të Llogarive Kombëtare - sektori joformal], 2019. Eurostat përshkruan tre mënyra për të vlerësuar sektorin joformal: metodat e drejtpërdrejta, indirekte dhe ato modele. Metodatat e drejtpërdrejta përfshijnë qasje mikroekonomike si anketat ose auditimet tatimore për të mbledhur drejtpërdrejt të dhëna mbi aktivitetet ekonomike. Metodatat indirekte kanë një këndvështrim makroekonomik, duke kombinuar variabla dhe supozime të ndryshme ekonomike për të vlerësuar totalin e aktivitetit ekonomik të sektorit joformal. Ndër metodatat indirekte, metodatat e mospërputhjes mbështeten në dallimet ndërmjet të ardhurave dhe shpenzimeve agregate ose ndërmjet fuqisë punëtore dhe punësimit formal; metodatat monetare supozojnë se transaksionet e fshehura përfshijnë kryesisht paratë e gatshme, duke llogaritur paratë në qarkullim minus tatimet për aktivitetet e përafërta joformale; dhe metodatat e inputit fizik përdorin mospërputhjet në konsumin e energjisë elektrike dhe GDF. Në fund, qasjet e modelit përdorin ekuacione strukturore, si modeli i treguesit të shumëfishtë-shkak i shumëfishtë për të lidhur variablat e pa vëzhguara me treguesit dhe shkaqet e vëzhguara, duke ofruar një vlerësim më të ndërlkuar, por potencialisht më pak të saktë. Eurostat

infrastrukturës së dobët dhe stigmës, ndërsa personat LGBTIQ+ janë përballur me diskriminim në punësim. Në mesin e të punësuarve, ka ekzistuar një hendek gjinor në pagë, ku burrat fitojnë më shumë se gratë. Dallimet profesionale kanë vazhduar me më shumë burra që punojnë në industri, prodhim dhe ndërtim dhe më shumë gra që punojnë në shitje me pakicë, tregti dhe shërbime profesionale. Më shumë se një e katërta e të punësuarve nuk kishin kontrata dhe 43% nuk ishin kompensuar siç duhet për punën jashtë orarit. Nëse personat e punësuar përballen me shkelje të tilla të të drejtave, situata mund të jetë edhe më e pasigurt për personat që punojnë joformalisht, në hije, pa kontrata të shkruara që parashikojnë të drejtat e tyre. Për shkak të normave gjinore dhe marrëdhënieve të pushtetit, gratë mund të jenë veçanërisht të ndjeshme ndaj shkeljeve të të drejtave, siç shtjellohet në kapitujt e mëvonshëm.

### 3. NËN HIJE: JOFORMALITETI NË KOSOVË

Ky kapitull i përgjigjet pyetjes së dytë të hulumtimit, duke shqyrtuar se si dallon përfshirja e grave dhe burrave në joformalitet. Eurostat ka përshkruar disa metodologji të nivelit *makro* dhe atij *mikro* për matjen e ekonomisë joformale.<sup>311</sup> Metodologjia e përdorur varet nga qëllimet e hulumtimit, përdorimet e planifikuara nga politikëbërësit për gjetjet dhe nga burimet njerëzore dhe ato financiare që janë në dispozicion për kryerjen e hulumtimit.<sup>312</sup> Disa akterë janë përpjekur të vlerësojnë joformalitetin në Kosovë, duke përdorur metoda të ndryshme. Në këtë kapitull diskutohen metodat e përdorura për hulumtimin ekzistues mbi joformalitetin. Më pas, prezantohet qasja e RrGK-së për matjen e joformalitetit, si dhe gjetjet aktuale.

#### Literatura ekzistuese dhe masat e joformalitetit

Rreth 61% e fuqisë punëtore globale mbështetet tek ekonomia joformale për të ardhurat e tyre,<sup>313</sup> duke përfshirë një përqindje paksa më të lartë të burrave (63%) sesa të grave (58%).<sup>314</sup> Megjithëse ekonomia joformale është dukuri globale, ajo është më e përhapur në vendet me të ardhura të ulëta, duke përbërë rreth 89% të punësimit të përgjithshëm.<sup>315</sup> Puna joformale është më e përhapur në mesin e grave afrikane, me një normë prej 90%, dhe ndodh më pak në Evropë dhe Azinë Qendrore (24% për gratë, 26% për burrat). Në vendet afrikane, ekziston tendenca që gratë të jenë të mbipërfaqësuar në ekonominë joformale, kryesisht për shkak se gratë kontribuojnë si punëtore familjare.<sup>316</sup> Në vendet e tjera në zhvillim, burrat kanë tendencë të jenë të mbipërfaqësuar në

<sup>311</sup> Po aty., "How to measure the informal sector" [Si të matet sektori joformal].

<sup>312</sup> Organizata Ndërkombëtare e Punëdhënësve, [The Informal Economy: An Employer's Approach](#) [Ekonomia Joformale: Qasja e Punëdhënësit] 2021, f. 4.

<sup>313</sup> Gardner, J., Walsh, K., dhe Frosch, M. [Engendering informality statistics: gaps and opportunities working paper to support revision of the standards for statistics on informality](#) [Krijimi i statistikave të joformalitetit: hendeqet dhe mundësitë – dokument i punës për të mbështetur rishikimin e standardeve për statistikat mbi joformalitetin], ONP, 2022, f. 10.

<sup>314</sup> ONP, [Women and men in the informal economy: A statistical update](#) [Gratë dhe burrat në ekonominë joformale; Një përditësim statistikor], 2023, f. 15.

<sup>315</sup> ONP, [Trends for Women 2018 – Global snapshot](#), 2018, f. 10.

<sup>316</sup> Po aty., f. 11.

punësimin joformal.<sup>317</sup> Për shembull, në Shtetet Arabe, 70% e burrave dhe 62% e grave janë të angazhuar në punë joformale.<sup>318</sup> Hulumtimet në rajone të ndryshme sugjerojnë për dallime në pjesëmarrjen e grave dhe burrave në ekonominë joformale dhe nevojën për të marrë parasysh dallimet rajonale dhe specifike për vendin në rastet kur vlerësohet joformaliteti. Disa dallime të raportuara mund t'i atribuohen përkufizimeve dhe metodologjive të ndryshme të përdorura për të matur joformalitetin.

Duke përdorur qasjen e nivelit *makro*, të dhënat zyrtare nga institucionet e Kosovës mund të hedhin dritë mbi joformalitetin. Sipas të dhënave të ATK-së, në vitin 2017 operonin 65,745 biznese, por vetëm 46,558 ishin të regjistruara në ATK si tatimpagues; 19,187 biznese (29%) operonin pa kasa fiskale për regjistrimin e transaksioneve. Kjo mund të çojë në evazion fiskal, duke ndikuar negativisht në të ardhurat e Shtetit. Megjithatë, shtrirja e joformalitetit mund të jetë më e gjerë se kaq; shqyrtimi vetëm i bizneseve nuk merr parasysh punëtorët individualë të angazhuar në punë joformale jashtë bizneseve ose përveç punësimit të tyre formal.

ATK-ja gjithashtu evidenton të dhëna për tatimpaguesit individualë të punësuar sipas gjinisë, sipas punësimit të tyre parësor. Të dhëna të tilla mund të krahasohen me të dhënat e punësimit për një analizë të nivelit makro të punësimit joformal. Në vitin 2021, të dhënat e ATK-së zbuluan shifra dukshëm më të larta të punësimit se AFP-ja e ASK-së, veçanërisht për grupmoshat specifike të burrave dhe për të gjitha grupmoshat e grave (Tabela 16). Kjo sugjeron që AFP-ja e ASK-së mund të mos ketë pasqyruar saktë punësimin atë vit, gjë që pengon shqyrtimin e joformalitetit, si p.sh. duke krahasuar punësimin e raportuar me tatimpaguesit e regjistruar. Kjo situatë mund të lidhet me pandeminë COVID-19 kur me masat e qeverisë u inkurajua regjistrimi i punëtorëve për të pasur qasje në përfitime, duke kontribuar kështu në rritje të përsheptuar të punëkërkesve dhe punonjësve të regjistruar, shoqëruar me vështirësitë e ndërlydhura me pandeminë për ASK-në për të mbledhur të dhëna të sakta në kohën e duhur. Të dhënat më të fundit nuk ishin në dispozicion për të mundësuar krahasimet pas pandemisë mes personave që identifikohen si të punësuar dhe tatimpaguesve të regjistruar. Ndërkohë, personat e punësuar mund të jenë të angazhuar edhe në punësim dytësor formal ose joformal, gjë që nuk do të kapej nga kjo masë joformaliteti në nivel makro.

<sup>317</sup> Gardner, J., Walsh, K., dhe Frosch, M. [Engendering informality statistics: gaps and opportunities working paper to support revision of the standards for statistics on informality](#) [Krijimi i statistikave të joformalitetit: hendeqet dhe mundësitë – dokument i punës për të mbështetur rishikimin e standardeve për statistikat mbi joformalitetin], ONP, 2022, f. 10.

<sup>318</sup> AFP, [KAS OPENDATA](#), gjeneruar nga RrGK, 2023.

**Tabela 16. Tatimpaguesit e regjistruar të ATK-së krahasuar me të dhënat nga AFP-ja e ASK-së për vitin 2021**

| Moshë           | Të dhënat e ATK-së 2021<br>(paga primare) |         |          | LFS 2021319 |         |         | Diferenca |        |          |
|-----------------|---|---------|----------|-------------|---------|---------|-----------|--------|----------|
|                 | Burrat                                    | Gratë   | Gjithsej | Burrat      | Gratë   | Total   | Burrat    | Gratë  | Gjithsej |
| <b>15-24</b>    | 36,770                                    | 26,052  | 62,822   | 31,183      | 12,664  | 43,847  | 5,587     | 13,388 | 18,975   |
| <b>25-34</b>    | 74,915                                    | 28,698  | 103,613  | 70,720      | 29,711  | 100,431 | 4,195     | 1,013  | 3,182    |
| <b>35-44</b>    | 59,372                                    | 34,299  | 93,671   | 64,448      | 24,723  | 89,171  | 5,076     | 9,576  | 4,500    |
| <b>45-54</b>    | 44,842                                    | 25,314  | 70,156   | 67,689      | 21,772  | 89,461  | 22,847    | 3,542  | 19,305   |
| <b>55-64</b>    | 35,806                                    | 14,755  | 50,561   | 47,411      | 12,983  | 60,394  | 11,605    | 1,772  | 9,833    |
| <b>Gjithsej</b> | 251,705                                   | 129,118 | 380,823  | 281,451     | 101,853 | 383,304 | 29,746    | 27,265 | 2,481    |

**Tabela 17. Të punësuarit primarë të regjistruar në ATK sipas gjinisë, 2018-2023**

| Viti        | Gjithsej    | Burrat  | Gratë   | Të pa verifikuar |
|-------------|-------------|---------|---------|------------------|
| <b>2023</b> | 415,343,320 | 256,072 | 153,773 | 5,498            |
|             |             | 62%     | 37%     | 1%               |
| <b>2022</b> | 356,192     | 222,523 | 131,323 | 2,346            |
|             |             | 62%     | 37%     | 1%               |
| <b>2021</b> | 339,438     | 216,569 | 120,686 | 2,184            |
|             |             | 64%     | 36%     | 1%               |
| <b>2020</b> | 321,548     | 208,967 | 110,388 | 2,193            |
|             |             | 65%     | 34%     | 1%               |
| <b>2019</b> | 298,335     | 193,572 | 102,221 | 2,542            |
|             |             | 65%     | 34%     | 1%               |
| <b>2018</b> | 280,620     | 184,497 | 92,955  | 3,168            |
|             |             | 66%     | 33%     | 1%               |

<sup>319</sup> Këto të dhëna janë nga ATK-ja dhe janë mbledhur fillimisht në tetor të vitit 2023. Numri i përgjithshëm i tatimpaguesve ishte 369,028. Ndërkohë, duke përdorur të dhënat e ATK-së, ASK raportoi se 374,409 punonjës me punësim primar paguajnë tatime që nga tetori 2023, duke ilustruar se nuk përputhen gjithmonë të dhënat administrative (ASK, [Statistikat administrative të tregut të punës](#), tetor 2023). ASK nuk ka publikuar të dhëna të ndara sipas gjinisë.

<sup>320</sup> TAK, [Të punësuarit sipas gjinisë](#), 2018-2023, llogaritur nga RrGK-ja bazuar në mesataren e të gjithë punëtorëve të regjistruar në vit, duke u bazuar nga të dhënat mujore. ATK ka siguruar të dhënat për vitin 2023 përmes korrespondencës me RrGK-në

Të dhënat e ATK-së, nga viti 2018 deri në vitin 2023, dëshmojnë se vazhdimisht më shumë burra se gra janë regjistruar si tatimpagues individualë bazuar në punësimin e tyre parësor (Tabela 17).<sup>321</sup> Duke pasur parasysh se më shumë janë të punësuar burra sesa gra dhe se burrat priren të kenë paga më të larta, nuk është për t'u habitur që burrat paguanin 65% të totalit të tatimeve mbi të ardhurat e mbledhura në vitin 2023.<sup>322</sup> Megjithatë, duke pasur parasysh dallimet në të dhënat institucionale, është e vështirë të përdoret ky informacion për të vlerësuar shkallën e joformalitetit e as të merret parasysh kjo metodë e krahasimit të të dhënave të AFP-së me të dhënat e ATK-së për personat që punojnë, por nuk identifikohen si të punësuar ose që angazhohen në aktivitete joformale krahas punës së paguar.

Banka Botërore përdori të dhënat e AFP-së të vitit 2012 dhe një përkufizim të gjerë të punës joformale, duke përfshirë punëtorët e firmave të vogla, punën e papaguar të familjes dhe vetëpunësimin në role të vogla ose joprofesionale; ajo zbuloi se afërsisht 35% e punëtorëve ishin joformalë në vitin 2012.<sup>323</sup> Më saktësisht, të punësuarit në bizneset e vogla përbënin 36% të sektorit joformal, 28% ishin të vetëpunësuar në role joprofesionale, 19% kishin pozita si punëdhënës në ndërmarrjet e vogla dhe pjesa tjetër ishin punëtorë të papaguar të familjes (17%).<sup>324</sup> Edhe pse Qeveria duket se në përgjithësi i referohet këtij burimi kur e vlerëson shkallën e joformalitetit në Kosovë, të dhënat e vitit 2012 tani janë të vjetruara.

Në vitin 2013, Riinvest ka anketuar 600 kompani në Kosovë, të përzgjedhura në mënyrë të rastësishme nga baza e të dhënave e ATK-së për bizneset e regjistruara, duke arritur në përfundimin se 37% e fuqisë së përgjithshme punëtore ishte e paregjistruar.<sup>325</sup> Riinvesti përdori Indeksin e Punësimit të Fshehur, i cili përfshin praktika të zakonshme në ekonominë e fshehtë, të tilla si puna pa kontratë me shkrim, paga zyrtare më e ulët se pagat aktuale, mungesa e mbulimit të sigurimeve sociale, kontributet e pamjaftueshme sipas shumave të kontratës dhe mungesa e sigurimit shëndetësor. Përmes këtij studimi është bërë matja e punëtorëve të paregjistruar,

<sup>321</sup> Të dhënat e ATK-së, të siguruar për RrGK-në.

<sup>322</sup> Cojocar, A., *Jobs Diagnostic Kosovo* [Diagnostika e vendeve të punës në Kosovë], Jobs Series, Banka Botërore, 2017. Shih gjithashtu: Ohnsorge, F. dhe Yu, S., *The long shadow of informality: Challenges and policies*, *World Bank Publications* [Hija e gjatë e joformalitetit: Sfidat dhe politikat, Botimet e Bankës Botërore], 2022, f. 23

<sup>323</sup> Po aty., pf. 43–44.

<sup>324</sup> Zeka, E., Hyseni, F., Leuther, J., Beqiri, G., Abdixhiku, L., Hashani, A. dhe Nixha, A. *To pay or not to pay - A business perspective of informality in Kosovo* [Të paguash apo të mos paguash - Një perspektivë biznesi e joformalitetit në Kosovë], Prishtinë: Riinvest, 2013, f. 21.,

<sup>325</sup> SELDI, *Hidden economy in the Western Balkans 2020: Trends and Policy Options, Policy Brief*, nr. 11, 2020, f. 8. Ekonomia e fshehur në Ballkanin Perëndimor 2020: Tendencat dhe Opsionet e Politikave, Përmbledhje e Politikave,

duke përdorur dy pyetje: 1) “çfarë përqindje e totalit të fuqisë punëtore të një firme tipike në fushën tuaj të veprimtarisë do të vlerësonit se raportohet në organet tatimore, duke pasur parasysh vështirësitë në respektimin e rregulloreve tatimore dhe rregulloreve të tjera?”; dhe 2) sa nga punonjësit me orar të plotë të biznesit nuk janë të regjistruar? Qasja indirekte e pyetjes së parë ndaj pyetjeve mund të rrisë shkallën e përgjigjeve, duke marrë parasysh natyrën e ndjeshme të pyetjeve të tilla. Megjithatë, gjetja që rezultoi nuk mat në fakt shkallën e joformalitetit sepse nuk lidhet me përvojat aktuale të të anketuarve, por vetëm me perceptimet e tyre. Pyetja e dytë për punëtorët e paregjistruar ofron një përshkrim më të saktë të joformalitetit. Megjithatë, mostra e Riinvest-it përfshinte vetëm biznese të regjistruara, pra gjetjet përjashtojnë personat që punojnë jashtë punësimit të strukturuar, si për shembull në biznese të paregjistruara, biznese familjare ose ferma. Prandaj, këto vlerësime ka të ngjarë të kenë nënvlerësuar shkallën e joformalitetit. As Riinvest nuk publikoi të dhëna të ndara sipas gjinisë. Edhe ky studim është i vjetërsuar.

Lidershipi i Evropës Juglindore për Zhvillim dhe Integrim (SELDI) prodhon të dhëna periodike mbi Indeksin e Punësimit të Fshehur (2016, 2019, 2021), i cili përfshin “pesë praktika të zakonshme në ekonominë e fshehur”:

- Puna pa kontratë me shkrim me punëdhënësin;
- Kompensimi "zyrtar" i shkruar në kontratë është më i ulët se paga që i paguhet punonjësit, siç kanë rënë dakord me gojë të dyja palët;
- Punonjësi nuk ka sigurim social;
- Baza për kontributet e sigurimeve sociale të paguara është shuma e shkruar në kontratë e jo shuma më e lartë e marrë realisht; dhe
- Nuk ka sigurim shëndetësor në punën kryesore.<sup>326</sup>

Të gjithë të anketuarit që kishin “punën kryesore” e që ishin në ndonjë nga këto situata u konsideruan të angazhuar në punësim të fshehur. Kosova vazhdimisht ka pasur përqindjen më të lartë të personave të angazhuar në punësim të fshehur në BP: në vitin 2016 (81%), 2019 (83%) dhe 2021 (76%).<sup>327</sup> Shkalla e lartë mund t’i atribuohet kryesisht mungesës së mbulimit të sigurimit shëndetësor të kosovarëve nga punëdhënësit, pasi kjo nuk është kërkesë ligjore dhe m’u për këtë, ndoshta më pak e rëndësishme në matjen e joformalitetit në Kosovë aktualisht. Më konkretisht, në vitin 2021, 19% e të punësuarve kanë

<sup>326</sup> Po aty., dhe për 2021: SELDI, [Geopolitics, State Capture and Peak Corruption: What Is Next for Anticorruption in the Western Balkans?](#) [Gjeopolitika, kapja e shtetit dhe kulmi i korrupsionit: çfarë ndodh më pas për antikorrupsionin në Ballkanin Perëndimor?], 2022, f. 15.

<sup>327</sup> Po aty., f. 56.



punuar pa kontratë dhe 18% kanë pasur kompensim më të madh të paguar sesa ishte cekur në kontratën e tyre.<sup>328</sup> Anketa nuk përfshiu persona që nuk u identifikuan si të angazhuar në punë kryesore (d.m.th., punë në shtëpi, në biznes familjar ose në bujqësi). Asnjë nga raportet e SELDI-t nuk ofron të dhëna të ndara sipas gjinisë ose ndonjë analizë gjinore.

Studimet e mëparshme kanë identifikuar një korrelacion të lartë midis madhësisë së biznesit dhe joformalitetit.<sup>329</sup> Punësimi në firmat e vogla ishte i ndërlidhur fuqishëm me ekonominë në hije dhe një pjesë e konsiderueshme e punonjësve pa kontrata punonin në firma të vogla. Ndërkohë, punëtorët në firmat e mëdha në Kosovë kishin më shumë gjasa të kishin kontrata.<sup>330</sup> Këto studime kishin kufizime në atë që përdorimi i madhësisë së firmës për të matur joformalitetin anashkalonte si firmat e vogla formale ashtu edhe firmat e mëdha që punësonin punëtorë të paregjistruar.<sup>331</sup> Të dhënat e vitit 2005 janë gjithashtu të vjetruara.

Duke u bazuar nga anketa e Korporatës së Sfidës së Mijëvjeçarit (KSM) për përdorimin e kohës në vitin 2017, hulumtuesit vlerësuan se 35% e punonjësve punonin pa kontratë zyrtare pune në Kosovë atë vit.<sup>332</sup> Ata vunë re se *“rezultatet duhet të interpretohen me kujdes, duke marrë parasysh paragjykimet e mundshme që lidhen me sinqeritetin ose gatishmërinë e të anketuarve për të dhënë përgjigje të sinqerta në lidhje me ndonjë marrëveshje të paligjshme të punës”*. Teksa kishin parasysh se joformaliteti mund të jetë më i përhapur se sa raportohet, ata zbuluan se puna pa kontrata ishte më e përhapur te burrat (38%) sesa te

<sup>328</sup> Dabla-Norris, E., Gradstein, M., dhe Inchauste, G., *What Causes Firms to Hide Output? The Determinants of Informality*, 2005, cituar në Mustafa, I., Shiroka-Pula, J., Sauka, A., Berisha, G., Pula., L., Lajqi, S., dhe Jaha, A., *Analysis of the Shadow Economy in Kosova* [Analiza e Ekonomisë në hije në Kosovë] 2019, f. 8.

<sup>329</sup> Mustafa, I., Shiroka-Pula, J., Sauka, A., Berisha, G., Pula., L., Lajqi, S., dhe Jaha, A., *Analysis of the Shadow Economy in Kosova* [Analiza e Ekonomisë në hije në Kosovë], 2019, f. 8.

<sup>330</sup> Po aty.

<sup>331</sup> Gashi, A., dhe Williams, C.C., *“Evaluating the prevalence and distribution of unregistered employment in Kosovo: lessons from a 2017 survey”* [Vlerësimi i prevalencës dhe shpërndarjes së punësimit të paregjistruar në Kosovë: mësimet të nxjerra nga anketa e vitit 2017], *Anketa e KPM* përfshiu 8,540 ekonomi familjare, duke përdorur mostrën e rastësishme të grupeve të shtresuara me shumë faza. *The South East European Journal of Economics and Business*, 2019, f. 13.

<sup>332</sup> Husmanns, R., Departamenti i Integritetit të Politikave Byroja e Statistikave Zyra Ndërkombëtare e Punës, *Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment* [Matja e ekonomisë joformale: Nga punësimi në sektorin joformal në punësimin joformal], Dokument pune nr. 53, Gjenevë, dhjetor 2004 *“Kritikë e bërë ndonjëherë për përkufizimin e sektorit joformal të miratuar nga sesioni i 15-të [Konferencat Ndërkombëtare të Statisticienëve të Punës] është që personat e përfshirë në aktivitete të vetëpunësimit në shkallë shumë të vogël ose të rastësishme nuk mund të deklarojnë në anketat statistikore se janë të vetëpunësuar ose të punësuar, megjithëse aktiviteti i tyre bie brenda përkufizimit të bazuar në ndërmarrje.”*

gratë (21%). Të rinjtë ishin në rrezik më të lartë me 64% të të rinjve të angazhuar në punësim të përgjithshëm. Punëtorët shqiptarë kishin më shumë gjasa të ishin në punë të përgjithshme (36%) sesa personat e etnive të tjera (24%). Arsimi ishte gjithashtu i rëndësishëm; vetëm 9% e individëve me arsim të lartë punonin pa kontrata krahasuar me 65% të atyre me arsim më të ulët nga arsimi i mesëm. Sektorë specifikë si ndërtimtaria (77%) dhe bujqësia (50%) kishin nivele veçanërisht të larta të punësimit të përgjithshëm. Meqenëse studimi i KSM-së u fokusua vetëm në kontrata, shqyrtimi i tyre i joformalitetit ishte i kufizuar. Këto të dhëna tani janë të vjetruara.

Si përmbledhje, ekzistojnë një mori qasjesh për matjen e joformalitetit, që përdoren nga akterë të ndryshëm për qëllime të ndryshme. Mënyra se si joformaliteti konceptohet dhe matet (funksionalizohet) ndikon në vlerësimet e shtrirjes së ekonomisë joformale dhe punës joformale. Masat e përdorura në Kosovë deri më sot kanë fshehur disa lloje të caktuara të punës joformale, veçanërisht ato që bëhen brenda bizneseve familjare dhe bujqësore, duke nënvlerësuar kështu joformalitetin. Pak studime kanë përfshirë analiza ndërthurëse gjinore, duke shqyrtuar se si joformaliteti ka prekur gra dhe burra të moshave të ndryshme, etnive dhe vendndodhjeve të ndryshme gjeografike. Shumica e të dhënave ekzistuese tani janë të vjetruara.

## Metodologjia e RrGK-së për matjen e joformalitetit

Çfarëdo vlerësimi i bërë për joformalitetin përfshinë gabime për disa arsye. Së pari, Kosova përballlet me sfida të përgjithshme me statistika, veçanërisht me faktin se të dhënat e regjistrimit të popullsisë të vitit 2011 janë të vjetruara, që gjë ndikon në përgjithësimin e gjetjeve për popullatën e përgjithshme. Së dyti, perceptimet e pjesëmarrësve në anketë dhe kuptimi i termave të tillë si “i/e punësuar” mund të nënkuptojnë se ata identifikohen si të papunë edhe nëse janë të angazhuar në punë joformale, por ata nuk e konsiderojnë një punë të tillë si punësim.<sup>333</sup> Shumë punë të kryera nga anëtarët e familjes, veçanërisht gratë, mund të mos perceptohen si punë, edhe nëse kontribuojnë në ekonominë e vogla familjare. Kjo mund të kontribuojë në raportimin e pamjaftueshëm të punës joformale në statistikat dhe anketat zyrtare të fuqisë punëtore që fokusohen te njerëzit që identifikohen si të punësuar; kjo mund të ketë implikime në lidhje me gjininë dhe vlerësimin e pjesëmarrjes së grave në joformalitet. Së treti, njerëzit e angazhuar në punë joformale mund të mos dëshirojnë ta raportojnë këtë punë nga frika e pasojave të mundshme, veçanërisht gjatë anketave të fuqisë punëtore të administruara nga Qeveria.

<sup>333</sup> *Flia* dhe *mantiat* janë produkte të pjekura tradicionale që shiten në furra buke ose nga gra ose familje individuale

Ata mund të kenë frikë nga humbja e ndihmës sociale, detyrimi për të paguar tatimet ose masa të tjera ligjore nëse Qeveria mëson për punën e tyre. Kjo mund t'i pengojë pjesëmarrësit në anketë që t'u përgjigjen me sinqeritet pyetjeve të drejtpërdrejta në lidhje me angazhimin e tyre në joformalitet dhe të kontribuojë në raportimin e pamjaftueshëm. Mënyra se si matet joformaliteti, pyetjet e bëra dhe renditja e pyetjeve mund të ndikojnë në saktësinë e gjetjeve.

Duke marrë parasysh këto sfida dhe kufizime në të dhënat ekzistuese për joformalitetin në Kosovë, veçanërisht të dhënat e ndara sipas gjinisë, RrGK ka vendosur të testojë mënyra alternative për të matur joformalitetin në Kosovë, duke përfshirë pyetjet specifike për kontekstin. RrGK u përpoq të vendoste një masë të re të joformalitetit për të vlerësuar përqindjen e popullsisë së angazhuar në punë joformale, bazuar në përgjigjet individuale. Prandaj, gjetjet nuk fokusohen tek bizneset apo ekonomitë familjare, por tek individët e angazhuar në punë joformale. Tabela 18 përmban numrin e pyetjes së anketës, pyetjen e bërë me shkronja të zeza, përgjigjet relevante për matjen e joformalitetit (jo të theksuara) dhe një shpjegim se pse kjo është përfshirë në masën e joformalitetit të RrGK-së.

| <b>Tabela 18. Variablat e RrGK –së që matin joformalitetin</b> |  |   |
|--|--|---|
| <b>Q. #</b>  | <b>Pyetja, Përgjigjet</b>  | <b>Shpjegimi</b>  |
| <b>51</b>  | <b>Cili është statusi juaj i punësimit?</b><br>Punëtor familjar (i papaguar)<br>I/e papunë | Zgjedhja e punëtorit familjar pa pagesë menjëherë sinjalizon angazhimin në punë joformale dhe të papaguar. Përgjigjja e të papunëve, e kombinuar me variabla të tjera, sugjeron për punë joformale, pasi individit nuk identifikohet si i punësuar, por është i angazhuar në punë. Të gjitha rastet e të papunësuarit dhe të punëtorit joformal janë përzgjedhur për analizë me variablat e mëposhtme, përveç rasteve kur ceket ndryshe.  |
| <b>35</b>  | <b>Në vitin e fundit, a keni kryer personalisht ndonjë nga aktivitetet e mëposhtme?</b>    | Këto variabla tregojnë aktivitete që mund të përfshijnë punë joformale nëse: (a) pjesëmarrësit e anketës e konsiderojnë veten të papunë (vetëm këto raste janë përzgjedhur); dhe (b) këto aktivitete gjenerojnë të ardhura, siç tregohet nga pyetja 36. Me një përkufizim të ngushtë, të rreptë të punësimit, një person mund të angazhohej në këto aktivitete pa asnjë të ardhur, gjë që do të paraqiste punë të papaguar, por jo një joformalitet pune që përfshinë të ardhura. Pra, vetëm rastet që kanë fituar të ardhura janë përzgjedhur për këtë variabël specifike për joformalitetin. Veçanërisht, raste të tjera joformaliteti mund të ekzistojnë në lidhje me përgjigjen “kryesisht për përdorim familjar ose konsum vetjak”, por këto nuk janë përfshirë. |
| 35.1   | • Rritja e produkteve bujqësore të papërpunuara si misri apo domatet                       |   |
| 35.2   | • Përgatitja e ushqimit si flia, <sup>334</sup> mantia, ose pijeve si rakia                |   |
| 35.3   | • Përgatitja e ushqimit të përpunuar si ajvari <sup>335</sup> apo turshi                   |   |
| 35.4   | • Krijimi i punë dore, veshmbathjeve ose këpucëve  |   |
| 35.5   | • Puna në familje tjetër përpos punës te familja juaj                                      |   |
| 35.6   | • Kujdesi për fëmijët në ndonjë familje tjetër përpos te familja juaj                      |   |
| <b>36</b>  | <b>Çfarë bëni me këto produkte?</b>  |   |
| 36.1   | • Të gjitha janë për shitje/tregti   |   |
| 36.2   | • Kryesisht për shitje/tregti  |   |
| <b>39</b>  | <b>A do ta konsideronit se ju personalisht punoni ose për një biznes familjar?</b><br>Po   | Nëse personat identifikohen si të papunë dhe ata konsiderojnë se kanë punuar në biznes familjar, atëherë kjo do të sugjeronte që personi punonte si punëtor i përgjithshëm në biznesin familjar dhe rrjedhimisht i angazhuar në punë joformale.   |

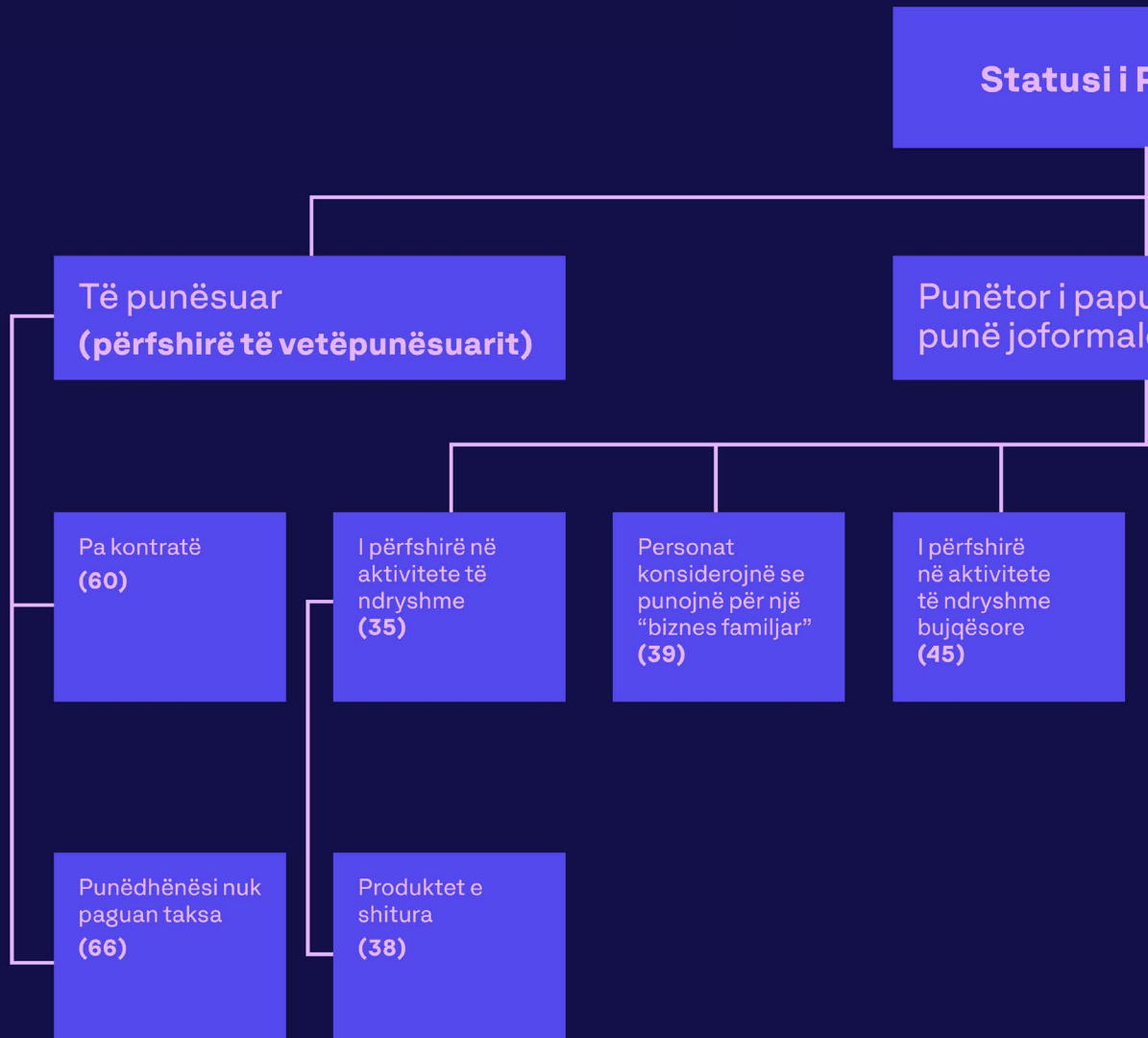
<sup>334</sup> Ajvari është produkt tradicional në rajonin e Ballkanit Perëndimor i bërë nga pjekja e specave të kuq

<sup>335</sup> Anketa përfshinte tre pyetje mbi të ardhurat, duke përfshirë të ardhurat nga aktivitetet e ndryshme të renditura në pyetjen 35, nga punësimi zyrtar dhe në përgjithësi. RrGK-ja ka planifikuar të krahasojë përgjigjet lidhur me tri format e të ardhurave për të identifikuar shumën e të ardhurave nga aktivitetet joformale. Megjithatë, përqindjet e përgjigjeve në lidhje me të ardhurat ishin të ulëta dhe disa ishin të palogjikshme, kështu që analiza e tillë nuk ishte e mundur të bëhet. Joformaliteti mund të jetë më i lartë pasi personat e angazhuar në punë të tillë mund të kenë refuzuar të përgjigjen.

| Tabela 18. Variablat e RrGK –së që matin joformalitetin |  |   |
|---|--|---|
| Q. #  | Pyetja, Përgjigjet   | Shpjegimi   |
| 44  | <b>A jeni i/e angazhuar në ndonjë nga aktivitetet bujqësore të mëposhtme?</b>  | Këtu përfshihen personat e të gjitha statuseve të punësimit të cilët janë angazhuar në ndonjë nga këto aktivitete bujqësore, por ata thanë se e konsideronin këtë si biznes joformal familjar (48).   |
| 44.1  | • Blegtori: gjedhë, dhi, dele, shpendë   |   |
| 44.2  | • Bletari  |   |
| 44.3  | • Prodhimi bimor: fruta, perime dhe drithëra   |   |
|   | • Pylltari: dru  |   |
| 44.4  | • Pylltari: manaferrat dhe produktet e tjera   |   |
| 44.5  | • Prodhimi i bimëve mjekësore dhe aromatike  |   |
| 44.6  | • Sigurimi i bimëve të egra  |   |
|   | • Peshkimi   |   |
| 44.7  | • Shërbimet e agroturizmit (restorante, motele, bujtina, etj.)   |   |
| 44.8  |  |   |
| 44.9  |  |   |
| 45  | <b>Kush është përgjegjës për këto detyra bujqësore:</b>  | Nëse personat e identifikuar si të papunë dhe të angazhuar në ndonjë nga këto aktivitete bujqësore vetëm (“unë”) ose me partnerët e tyre, por biznesi i tyre familjar nuk është i regjistruar (49), kjo do të përfshinte punë joformale. Duke qenë se alfa nuk ishte e fortë kur përfshihej “unë dhe partneri im”, më vonë është hequr nga analiza. Përveç kësaj, nëse personat (të punësuar dhe të papunë) e konsideronin si biznesin e tyre familjar biznesin që përfshinë këto aktivitete joformale (48), kjo do të tregonte qartë për joformalitetin. |
| 45.1  | • Shfrytëzimin, shitjen, blerjen e tokës bujqësore   |   |
| 45.2  | • Prodhimin bimor/punimin e tokës  |   |
| 45.3  | • Përdorimin, shitjen, blerjen e pesticideve   |   |
| 45.4  | • Kujdesin për kafshët   |   |
| 45.5  | • Përpunimin e produkteve blegtorale si qumështi apo djathi  |   |
| 45.6  | • Përpunimin e produkteve bujqësore si ajvari  |   |
| 45.7  | • Blerjen dhe shitjen e bagëtive   |   |
| 45.8  | • Shitjen e produkteve që prodhon familja  |   |
| 45.9  | • Blerjen dhe shitjen e pajisjeve/makinerive bujqësore   |   |
| 45.10   | • Menaxhimin e biznesit familjar   |   |
| 48  | <b>A do t'i konsideronit si biznes këto aktivitete bujqësore që familja juaj bën?</b><br>Po, joformalisht  | U krijua një variabël treguese për të përcaktuar nëse personat e papunë kryenin ndonjë aktivitet të renditur në pyetjet 44 ose 45, dhe ata i konsideronin këto aktivitete si biznes familjar “joformal”, gjë që tregon për angazhimin e tyre në punë joformale.   |
| 49  | <b>A është i regjistruar biznesi juaj familjar?</b><br>Jo  | Nëse biznesi i tyre familjar që përfshinë ndonjë aktivitet në pikat 44 ose 45 nuk është i regjistruar, kjo do të thotë se ai është joformal dhe se ata janë të angazhuar në punë joformale. Megjithatë, alfa ishte e ulët kur kjo u përfshi, kështu që më vonë është hequr nga treguesi përfundimtar.   |
| 52  | <b>Për çfarë arsye nuk jeni të punësuar zyrtarisht?</b><br>Pagimi i tatimeve mbi të ardhurat është shumë i shtrenjtë, kështu që unë punoj joformalisht | Personat që deklaruan se nuk janë të punësuar janë pyetur pse. Një përgjigje e mundshme ishte se ata punonin joformalisht, gjë që do të tregonte qartë për joformalitetin.  |
| 60  | <b>A keni kontratë në punën tuaj?</b><br>Jo  | Puna pa kontratë është një masë e pranuar gjerësisht e joformalitetit. Pyetja lidhur me këtë iu është bërë vetëm personave të punësuar.   |
| 66 <sup>336</sup>                                       | <b>A ju paguan punëdhënësi tatimin mbi të ardhurat?</b><br>Jo  | Ky variabël tregon drejtpërdrejt për joformalitetin në formën e evazionit fiskal.   |

<sup>336</sup> Shih mjetin e anketimit në [Shtojcën 1](#).

Figura 5 ilustron vizualisht variablat e përdorura për të krijuar një variabël të vetme për joformalitetin.



# Punësimi

Punë; ose  
punë në familje

Të gjitha statuset e  
punësimi

Punëtor  
familjar joformal  
i vetëdeklaruar  
**(51)**

Puna joformale  
është arsyeja e  
papunësisë  
**(52)**

Merrni parasysh  
punën bujqësore  
të "biznesit  
joformal" familjar  
**(48)**

I përfshirë  
në aktivitetet  
bujqësore  
**(44)**

I konsiderojnë  
këto aktivitetet  
joformale  
**(48)**

Sa i përket renditjes së pyetjeve, pyetjet janë bërë në periudha të ndryshme gjatë intervistave ballë për ballë.<sup>337</sup> Shumica e pyetjeve që kanë të bëjnë me joformalitetin janë bërë në mënyrë indirekte dhe përpara se të diskutohej statusi i punësimit me pjesëmarrësit në hulumtim, me qëllim të zvogëlimit të gjasave që përkufizimet ekzistuese sociale të punësimit të mund të paragjykojnë përgjigjet e tyre nëse ata ishin të angazhuar në forma të ndryshme të punës joformale. Vetëm disa pyetje në fund të anketës u bënë drejtpërdrejt në lidhje me joformalitetin. Në vend të kësaj, pyetjet trajtonin aktivitetet e ndryshme të pjesëmarrësve që mund të tregonin për joformalitet. RrGK-ja më pas i kombinoi këto në një variabël të konsoliduar për të matur nëse individët ishin të angazhuar në punë joformale në kohën e anketës. Vlefshmëria e brendshme dhe besueshmëria e përgjigjeve është testuar. Në këtë seksion prezantohen gjetjet mbi variablat individuale, si dhe variablën treguese. Më pas analizohet se a ka ndonjë marrëdhënie ndërmjet punës joformale dhe treguesve të ndryshëm demografikë dhe socialë.

## Variabla individuale që matin joformalitetin

Në këtë seksion diskutohen gjetjet për secilën nga masat individuale të joformalitetit, aty ku është e nevojshme.

### Statusi i punësimit: Punëtorë familjarë

Në lidhje me statusin e punësimit, RrGK-ja ka përfshirë një opsion për pjesëmarrësit në anketë që të deklarorin se *“kryejnë punë të papaguar familjare”*. Vetëm 6% e grave dhe 4% e burrave të anketuar janë identifikuar si punëtorë të papaguar të familjes. Përkundrazi, kur u pyetën për statusin e tyre të punësimit, 89% e personave të angazhuar në punë joformale e konsideronin veten të papunë, ndërsa 11% thanë se ishin punëtorë të papaguar të familjes.<sup>338</sup> Ndërkohë, në një pyetje të veçantë, pas një sërë pyetjesh për angazhimin në aktivitete të ndryshme bujqësore, 13% e grave dhe 14% e burrave kanë konsideruar se kanë punuar për një biznes familjar, formalisht (5%) ose joformalisht (9%).

Intervistat e RrGK-së me punëtorët joformalë sugjeruan që punëtorët në biznesin familjar nuk e konsideronin veten si punonjës, por se ata thjesht po i ndihmonin familjet e tyre periodikisht. Një e re shqiptare nga Skenderaj shpjegoi: *“Ky është një biznes familjar. Shumicën e kohës merrem me studimet e mia, por e ndihmoj mamanë kur ajo ka nevojë për ndihmë me klientët [ose] makinën [qepëse]”*. Pjesëmarrësit në intervistë dukej se ndjenin një përgjegjësi për të ndihmuar anëtarët e familjes së tyre. Disa donin të punonin ndërkohë që

<sup>337</sup> N = 671.

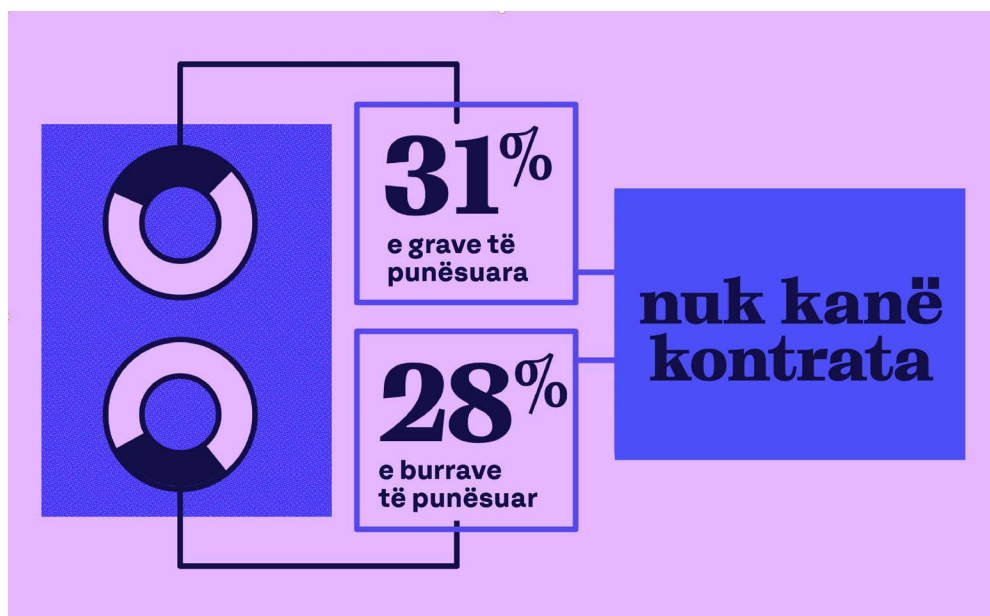
<sup>338</sup> Intervistat e RrGK-së, 2023.



kërkoni punësim formal. Puna në biznes familjar u mundësoi atyre qasje të lehtë në përvojën profesionale, edhe nëse kjo përfshinte pak ose aspak pagesë. Në vend të punës së papaguar, ata e konsideruan këtë punë më shumë si një hobi, në mënyrë që të mos “*humbasin kohën e tyre duke qenë joproduktiv në shtëpi*” dhe si një përgjegjësi për të ndihmuar familjen e tyre.<sup>339</sup> Disa e kombinuan këtë punë joformale me studimin dhe kërkimin e punës. Kontributi në një punë të tillë të papaguar në shtëpi ishte një temë që përsëritej mes të rinjve të intervistuar.

### **Puna pa kontratë**

Një variabël tjetër i përdorur për të vlerësuar punën joformale ishte se sa gratë dhe burrat që deklaruan se ishin të punësuar kishin kontrata. Puna pa kontratë është joformale pasi marrëdhënia e punës nuk rregullohet nga një marrëveshje e qartë. Siç u theksua, 31% e grave të punësuar dhe 28% e burrave të punësuar nuk kishin kontrata.<sup>340</sup> Kjo sugjeron që më shumë se një e katërta e popullsisë (29%) është e angazhuar në punë joformale.



<sup>339</sup> N = 883 (331 gra, 552 burra). Pyetja u bë vetëm për personat që identifikoheshin si të vetëpunësuar dhe të punësuar. Supozohet se as punëtorët familjarë të paguar dhe as ata të papaguar nuk kishin kontrata.

<sup>340</sup> ASK, [Anketa e Fuqisë Punëtore 2022](#), 2023, f. 17.

AFP përfshiu një pyetje për kontratat, por një numër i vogël i të anketuarve raportuan se nuk i kishin ato. Vetëm 10% e të punësuarve kanë deklaruar se kanë punuar pa ndonjë marrëveshje kontraktuese.<sup>341</sup> Në mesin e atyre moshave 15 deri në 24 vjeç, 18% nuk kishin kontratë pune. ASK nuk ka publikuar të dhëna të ndara sipas gjinisë. Dallimet ndërmjet të dhënave të ASK-së dhe RrGK-së mund t'i atribuohen hezitimit të pjesëmarrësve në anketë për të diskutuar kontratat me përfaqësuesit shtetërorë që kryejnë AFP-në.

### **Kontributet pensionale dhe tatimore të papaguara**

Pjesëmarrësit në hulumtim u pyetën: “*Sa shpesh mendoni se një punëdhënës i ngjashëm me tuajin paguan tatime dhe kontribute pensioni për punëtorët e tyre?*” Qëllimi i pyetjes së radhës ishte të parandalohet duke pyetur për persona të tjerë. Në përgjithësi, 27% e grave dhe 24% e burrave deklaruanse punëdhënësit si ata nuk paguanin gjithmonë kontribute pensionale.<sup>342</sup> Një shtesë prej 32% e grave dhe 31% e burrave nuk e dinin, dhe afërsisht 14% nuk pranuan t'i përgjigjen pyetjes. Këto gjetje tregojnë për perceptime dhe jo për përvojë apo shtrirje. Prandaj, RrGK më vonë pyeti personat e punësuar me kontrata nëse punëdhënësit e tyre i kishin paguar tatimet mbi të ardhurat.<sup>343</sup> Një përqindje më e lartë e burrave (41%) se e grave (27%) tregoi se punëdhënësit e tyre paguanin tatime, ndërsa më shumë gra (31%) sesa burra (21%) deklaruan se punëdhënësi i tyre nuk paguan tatime.<sup>344</sup> Çka është më shqetësuese, 40% e pjesëmarrësve në hulumtim nuk kishin njohuri nëse punëdhënësi i tyre paguante tatimet e tyre mbi të ardhurat (43% e grave dhe 38% e burrave), gjë që mund të sugjeronte për joformalitet më të përhapur për sa i përket tatimeve të papaguara mbi të ardhurat.<sup>345</sup>

### **Angazhimi në aktivitete joformale, përfshirë edhe bujqësinë**

Në vitin 2014, sipas Regjistrimit të Bujqësisë të ASK-së, Kosova kishte gjithsej 130,775 ekonomi bujqësore, duke përfshirë 130,436 ekonomi shtëpiake bujqësore dhe biznese individuale.<sup>346</sup> Veçanërisht, ekonomitë bujqësore në Kosovë nuk duhet të regjistrohen zyrtarisht si biznese. Për rrjedhojë, nga të gjitha njësitë bujqësore, vetëm 339 u njohën si persona juridikë, që përbënin më pak

<sup>341</sup> Anketa e RrGK-së, n = 884 (331 gra, 553 burra)

<sup>342</sup> RrGK nuk pyeti për pensionet duke pasur parasysh gjatësinë e pyetësorit dhe duke u bazuar në supozimin se përgjigjet mund të ishin mjaft të ngjashme si dhe për të shmangur pyetje të dyfishta.

<sup>343</sup> Anketa e RrGK-së, n = 1,536 (741 gra, 795 burra).

<sup>344</sup> Shkalla mund të jetë e lartë duke pasur parasysh se personat e papunë mund të jenë përgjigjur..

<sup>345</sup> Republika e Kosovës, ASK, Regjistrimi i Bujqësisë i Kosovës, 2015. Nuk ishte në dispozicion më që nga shkurti 2024..

<sup>346</sup> Po aty.

se 0.3% të totalit në atë kohë. Brenda ekonomive familjare bujqësore, anëtarët e familjes ishin kryesisht përgjegjës për punën në fermë. Në mënyrë tipike, pronarët e fermave, të cilët shpesh ishin edhe menaxherë, kryenin pothuajse gjysmën (45%) të punës në fermë, ndërsa anëtarët e tjerë të familjes kontribuuan me fuqi punëtore (50%).<sup>347</sup> Shumica dërrmuese e pronarëve të fermave ishin burra (95%). Megjithatë, gratë përbënin 58% të anëtarëve të familjes të përfshirë në ekonomitë shtëpiake dhe bizneset bujqësore. Pra, megjithëse kishte tendencë që burrat të zotëronin prona bujqësore, gratë përbënin shumicën e anëtarëve të familjes që punonin në këto prona. Moshë mesatare e pronarëve të bujqësisë varionte nga 45 deri në 65 vjeç dhe të rinjtë nën moshën 25 vjeç zotëronin vetëm 2% të pronave të tilla. Kosova nuk ka pasur regjistrim të fundit të bujqësisë për të ardhur në vlerësime të reja. Prandaj, RrGK u përpoq të shqyrtojë aktivitetet joformale që kanë të bëjnë me bujqësinë, ndër punët tjera joformale.

RrGK-ka përdorur disa variabla gjatë anketës në përpjekje për të nxjerrë në pah mënyra të ndryshme se si gratë dhe burrat ishin hipotetuar për t'u përfshirë në punë joformale, duke përfshirë format e punës potencialisht specifike për BP. Pjesëmarrësit në anketë u pyetën nëse kishin kryer aktivitete të ndryshme në vitin e kaluar, ku viti i referencës ishte 2021 (shih Tabelën 19). Nga këto lloje të punës joformale, përveç atyre që nuk kishin kontrata, llogaritet se rreth 13% e kosovarëve ishin të angazhuar në forma të ndryshme të punës joformale. Ndër këta punëtorë joformalë, vetëm 35% ishin burra dhe 65% ishin gra. Më saktësisht, RrGK konstatoi se gratë kishin më shumë gjasa se burrat të angazhoheshin në punë joformale që gjeneronin të ardhura nga rritja e produkteve bujqësore të përpunuara si misri ose domatet;<sup>348</sup> përgatitja e ushqimeve si *flia*, *mantia* apo pijeve, siç është rakia;<sup>349</sup> përgatitja e ushqimeve të përpunuara si ajvar ose turshitë;<sup>350</sup> krijimi i punimeve të dorës, rrobave ose këpucëve;<sup>351</sup> puna në ndonjë familje tjetër përveç te familja e vet;<sup>352</sup> rritja e bagëtive si gjedhë, dhi, dele dhe shpendë;<sup>353</sup> bletaria;<sup>354</sup> prodhimi bimor si fruta, perime dhe drithëra;<sup>355</sup> furnizimi

<sup>347</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .694, p < 0.000$ ).

<sup>348</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .684, p < 0.000$ ).

<sup>349</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .645, p < 0.000$ ).

<sup>350</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .639, p < 0.000$ ).

<sup>351</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .293, p < 0.000$ ).

<sup>352</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .334, p < 0.000$ ). Kishte korrelacion pozitiv edhe në lidhje me kujdesin për kafshët (një pyetje më vete), duke sugjeruar për besueshmëri të brendshme ( $r = .403, p < 0.000$ ).

<sup>353</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .254, p < 0.000$ ).

<sup>354</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .493, p < 0.000$ ).

<sup>355</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .154, p = 0.001$ ).

me bimë të egra,<sup>356</sup> përpunimi i produkteve blegtorale si qumështi ose djathi;<sup>357</sup> përgatitja e produkteve bujqësore si ajvari;<sup>358</sup> blerja dhe shitja e bagëtive;<sup>359</sup> nga menaxhimi i biznesit familjar ose shtëpiak<sup>360</sup> Ndërkohë, burrat kishin më shumë gjasa se gratë të angazhoheshin në punë joformale pyjore, të tilla si korrja dhe shitja e drurit,<sup>361</sup> manaferrave dhe produkteve të tjera jodrusore.<sup>362</sup> Burrat gjithashtu kishin më shumë gjasa se gratë të angazhoheshin në aktivitete joformale të tilla si përdorimi, shitja dhe blerja e tokës bujqësore,<sup>363</sup> prodhimi i bimëve ose punime në tokë,<sup>364</sup> dhe shitja e produkteve që prodhon familja.<sup>365</sup>

**Tabela 19. Përqindja e popullsisë së Kosovës e angazhuar në aktivitete joformale sipas gjinisë**

| Aktiviteti joformal  | Gratë | Burrat | Gjithsej |
|--|-------|--------|----------|
| Kujdesi për fëmijët në ndonjë familje përveç në familjen tuaj      | 24%   | 35%    | 30%      |
| Puna te ndonjë familje përveç te familja juaj                      | 2%    | 2%     | 2%       |
| Rritja e produkteve bujqësore të papërpunuara si misri apo domatet | 9%    | 7%     | 8%       |
| Përgatitja e ushqimeve si flia, mantia ose e pijeve si rakia       | 6%    | 5%     | 5%       |
| Përgatitja e ushqimeve të përpunuara si ajvari apo turshi          | 6%    | 3%     | 5%       |
| Krijimi i punimeve të dorës, rrobave ose këpucëve                  | 6%    | 2%     | 4%       |
| Puna te ndonjë familje tjetër përveç te familja juaj               | 1%    | 0%     | 1%       |
| Rritja e bagëtive si gjedhë, dhi, dele dhe shpendë                 | 3%    | 2%     | 2%       |
| Bletaria   | 1%    | 1%     | 1%       |
| Prodhimi bimor si fruta, perime dhe drithëra                       | 5%    | 3%     | 4%       |
| Pylltari (p.sh., manaferrat dhe produktet e tjera jodrusore)       | 1%    | 1%     | 1%       |
| Prodhimi i bimëve mjekësore dhe aromatike                          | 1%    | 0%     | 1%       |
| Furnizimi me bimë të egra  | 0.3%  | 0.1%   | 0.2%     |

<sup>356</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .417, p < 0.000$ ).

<sup>357</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .566, p < 0.000$ ).

<sup>358</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .150, p = 0.002$ ).

<sup>359</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.05 (2-pjesësh) ( $r = .119, p = 0.013$ ).

<sup>360</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = -.174, p < 0.000$ ).

<sup>361</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = -.200, p < 0.000$ ).

<sup>362</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = -.399, p < 0.000$ ).

<sup>363</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = -.553, p < 0.000$ ).

<sup>364</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = -.179, p < 0.000$ ).

<sup>365</sup> N = 1,110 (568 gra, 542 burra).

| Tabela 20. I konsiderojnë si biznes aktivitetet bujqësore të familjes |       |        |          |
|---|-------|--------|----------|
|   | Gratë | Burrat | Gjithsej |
| Po, formal  | 3%    | 6%     | 5%       |
| Po, joformal  | 10%   | 8%     | 9%       |
| Jo  | 77%   | 75%    | 76%      |
| Nuk e di  | 7%    | 6%     | 7%       |
| Refuzoi të përgjigjet   | 3%    | 4%     | 4%       |

Pjesëmarrësit e përfshirë në ndonjë nga aktivitetet bujqësore u pyetën nëse i konsideronin këto aktivitete si biznes, qoftë formalisht apo joformalisht (Tabela 20). Vetëm 5% i konsideronin aktivitetet bujqësore të familjes së tyre si biznes formal dhe 9% i konsideronin ato si biznes joformal.<sup>366</sup> Pastaj, nëse ata i konsideronin aktivitetet e tyre si biznes (formal apo joformal), ata u pyetën nëse biznesi ishte i regjistruar. Për bizneset formale dhe joformale, afërsisht dy të tretat e të anketuarve thanë se biznesi i tyre nuk ishte i regjistruar.<sup>367</sup> Ndërkohë, 11% e grave dhe 7% e burrave nuk e dinin, dhe 7% nuk pranuan të përgjigjen.<sup>368</sup> Ndërkohë, 38% e këtyre bizneseve ishin të regjistruara në Regjistrin e Fermave të Ministrisë së Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural.<sup>369</sup>

| Tabela 21. “Çfarë bëni me këto produkte?”       |       |        |          |
|---|-------|--------|----------|
|   | Gratë | Burrat | Gjithsej |
| Të gjitha për shitje ose tregti                 | 2%    | 4%     | 2%       |
| Kryesisht për shitje ose tregti                 | 13%   | 13%    | 14%      |
| Kryesisht për përdorim dhe konsum familjar      | 43%   | 43%    | 43%      |
| Vetëm për përdorim familjar ose konsum personal | 42%   | 40%    | 41%      |

Pjesëmarrësit në anketë gjithashtu u pyetën nëse shisnin apo tregtuan disa prej këtyre produkteve (Tabela 21). Edhe pse 59% shitën ose tregtuan të paktën disa nga këto produkte ose shërbime, 41% deklaruan se këto produkte

<sup>366</sup> N =

<sup>367</sup> N = 202 (97 gra, 105 burra).

<sup>368</sup> N = 168 nga i cili janë regjistruar 63 biznese. Nuk dukej se kishte dallime mes njerëzve që punonin joformalisht ose jo në këtë aspekt.

<sup>369</sup> RrGK kishte për synim të vlerësonte shumën e fitimeve nga shitja e këtyre produkteve në Kosovë. Megjithatë, të dhënat për të ardhurat nuk ishin të besueshme.

përdoreshin vetëm për konsum personal ose përdorim familjar. Vetëm 2% treguan qartë se të gjitha produktet ose shërbimet ishin shitur ose shkëmbyer. Personat që shesin produkte u pyetën se sa fitojnë në muaj (Tabela 22), si dhe për afërsisht sa para fiton familja e tyre në muaj përmes këtyre aktiviteteve (Tabela 23). Tre e katërta treguan se nuk kishin të ardhura individuale nga kjo punë (77% e grave dhe 75% e burrave), ndërsa 69% e grave dhe 70% e burrave nuk raportuan për të ardhura shtëpiake.<sup>370</sup>

| <b>Tabela 23. Fitimet mujore neto të familjes nga aktivitetet</b> |              |               |                 |
|---|--------------|---------------|-----------------|
|   | <b>Gratë</b> | <b>Burrat</b> | <b>Gjithsej</b> |
| Asnjë fitim   | 69%          | 70%           | 70%             |
| 0-100€  | 2%           | 1%            | 2%              |
| 101-250€  | 2%           | 3%            | 2%              |
| 251-400€  | 5%           | 3%            | 4%              |
| 401-800€  | 6%           | 4%            | 5%              |
| 801-1,200€  | 4%           | 3%            | 3%              |
| 1,201-2,000€  | 1%           | 1%            | 1%              |
| Më shumë se 2,000€  | 0%           | 0%            | 0%              |
| Nuk e di  | 5%           | 5%            | 5%              |
| Refuzuan të përgjigjen  | 8%           | 10%           | 9%              |

| <b>Tabela 22. Fitimet mujore neto individuale nga aktivitetet</b> |              |               |                 |
|---|--------------|---------------|-----------------|
|   | <b>Gratë</b> | <b>Burrat</b> | <b>Gjithsej</b> |
| Asnjë fitim   | 77%          | 75%           | 76%             |
| 0-100€  | 3%           | 2%            | 3%              |
| 101-250€  | 4%           | 4%            | 4%              |
| 251-400€  | 3%           | 3%            | 3%              |
| 401-800€  | 2%           | 2%            | 2%              |
| 801-1,200€  | 0%           | 1%            | 0%              |
| 1,201-2,000€  | 0%           | 0%            | 0%              |
| Më shumë se 2,000€  | 0%           | 0%            | 0%              |
| Nuk e di  | 3%           | 4%            | 4%              |
| Refuzuan të përgjigjen  | 7%           | 8%            | 7%              |

Kjo sugjeron që disa familje që kryejnë këto aktivitete mund të gjenerojnë të ardhura, por anëtarët individualë të familjes të përfshirë në aktivitete mund të mos marrin ato. Kjo marrëdhënie është domethënëse në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .222, p = 0.001$ ).

RrGK-ja kishte synuar të vlerësonte joformalitetin, duke krahasuar të ardhurat e deklaruara mujore nga këto aktivitete me të ardhurat e tyre nga punësimi dhe të ardhurat totale individuale neto në muaj, për të identifikuar dallimet e mundshme në të ardhurat e raportuara nga punësimi zyrtar dhe puna joformale. Megjithatë, të dhënat për të ardhurat ishin të pamjaftueshme për krahasime të tilla për shkak të refuzimit, mospërgjigjeve dhe përgjigjeve të palogjikshme. Pra, të ardhurat nga këto aktivitete mbeten në hije.

## Hedhja dritë mbi joformalitetin

Duke marrë parasysh variablat e lartpërmendura, RrGK ka krijuar një variabël të vetme për të treguar nëse ndonjë pjesëmarrës në anketë ishte i angazhuar në joformalitet (shih figurën 5). Në përgjithësi, përafërsisht 42% e kosovarëve ishin të angazhuar në ndonjë formë të punës joformale (56% e grave dhe 28% e burrave). Gratë kishin gati dy herë më shumë gjasa të angazhoheshin në punë joformale sesa burrat, veçanërisht gratë nga zonat rurale.<sup>371</sup> Njerëzit që banonin në zonat rurale kishin dy herë më shumë gjasa të angazhoheshin në punë joformale sesa banorët në zonat urbane. Personat e martuar,<sup>372</sup> veçanërisht burrat e martuar,<sup>373</sup> kishin më shumë gjasa të përfshiheshin në joformalitet sesa ata që ishin beqarë.<sup>374</sup>

Në nivel global, hulumtimi ka identifikuar një marrëdhënie mes moshës dhe punës joformale, me individë të rinj (15-24) dhe individë më të moshuar (mbi 65 vjeç) që shfaqin angazhim më të lartë në joformalitet sesa të rriturit e moshës 25-64 vjeç.<sup>375</sup> Në anketën e RrGK-së nuk janë përfshirë persona mbi 65 vjeç. Megjithatë, u identifikua një lidhje statistikiisht domethënëse mes moshës dhe joformalitetit.<sup>376</sup> Personat e moshës 18-29 vjeç kishin më pak

<sup>371</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .126$ ,  $p = 0.001$ ) me variabël treguese për personat e martuar.

<sup>372</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .243$ ,  $p < 0.000$ ) me variabël treguese për personat e martuar, e testuar vetëm te burrat. Nuk ka asnjë korrelacion statistikiisht domethënës midis joformalitetit dhe të qenët të martuar ose beqare për gratë, gjë që përputhet me gjetjet nga intervistat cilësore që sugjerojnë se gratë e të gjitha statuseve martesore janë të angazhuara në biznese familjare.

<sup>373</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = -.128$ ,  $p = 0.001$ ) me variabël treguese për statusin e beqarit/es kundrejt statuseve të tjera.

<sup>374</sup> Bonnet, F., Vanek, J., dhe Chen, M., "[Women and men in the informal economy: A statistical brief](#)" [Gratë dhe burrat në ekonominë joformale: Raport përmbledhës statistikor, ONP, Gjenevë, 2019, pf. 15-18.

<sup>375</sup> Anketa e RrGK-së, 2022, Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .147$ ,  $p < 0.000$ ).

<sup>376</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .130$ ,  $p = 0.007$ ) duke përdorur variablen treguese për gratë. Nuk ekzistonte asnjë marrëdhënie domethënëse statistikore mes joformalitetit dhe personave të moshës 30-45 vjeç.

gjasa të angazhoheshin në punë joformale, ndërsa gratë e moshës 46-64 vjeç kishin më shumë gjasa të punonin joformalisht.<sup>377</sup> Pjesëmarrësit në intervistë sugjeruan në mënyrë të ngjashme që punëdhënësit hezitojnë të punësojnë gra të moshuara. Prandaj, kishte tendencë që ato të gjenin punë joformale më lehtë sesa punë formale. “Zakonisht, nëse i takojnë një gjenerate më të vjetër, më shumë gra punojnë në pastrim; rrallë kanë ndonjë profesion tjetër. E njëjta gjë vlen për burrat [ata që nuk kanë arsim profesional], por ka edhe prej tyre me profesione si mekanik, diçka sikur makineri”.<sup>378</sup> Mosha dhe arsimiti ndërthuren me rolet gjinore, sugjeruan ata, ku burrat me pak ose aspak arsimim mund të gjenin mundësi më të mira pune formale ose joformale sesa gratë. Punët joformale të grave, si pastrimi, kishin tendencë të paguheshin më pak, vunë re ata.

### Joformaliteti dhe arsimiti

Në nivel global, hulumtimi sugjeron një korrelacion negativ midis arsimit dhe angazhimit në ekonominë joformale, ku njerëzit më pak të arsimuar kanë tendencë të angazhohen më shumë në joformalitet.<sup>379</sup> RrGK-ja nuk ka vërejtur ndonjë lidhje domethënëse statistikore ndërmjet punës joformale dhe nivelit arsimor.<sup>380</sup> Megjithatë, të anketuarit në intervista përmendën raste në të cilat ata mendonin se arsimiti kishte rëndësi. Një përfaqësuese e OShC-së vuri re, “Për shkak të shkollimit, pozitat e punës nuk janë aq të kënaqshme; për shembull, ato zakonisht punësohen në pastrim.”<sup>381</sup> Një përfaqësuese tjetër e OShC-së deklaroi: “Ka mungesë të iniciativave për shkollimin e grave apo përpjekjeve të [Qeverisë] për të ndarë fonde për shkollimin e grave. Në vend të kësaj, grave u caktohen shpesh detyra të tilla si ‘fshirja e pluhurit’ në dyqane”.<sup>382</sup> Intervistat cilësore sugjeruan se individët me nivele më të ulëta arsimore ishin të prirur për t’u angazhuar në punë joformale, dhe gratë në veçanti kishin qasje të kufizuara në edukimin dhe trajnimin e vazhdueshëm që mund t’i ndihmonte të siguronin një punësim më të mirë formal.

### Joformaliteti dhe përkatësia etnike

Anketa e RrGK-së zbuloi një lidhje me statistikat domethënëse ndërmjet përkatësisë etnike dhe joformalitetit.<sup>383</sup> Serbët kishin disi më shumë gjasa të

<sup>377</sup> . Intervistë e RrGK-së me një përfaqësuese të OShC-së rome, Ferizaj

<sup>378</sup> Bonnet, F., Vanek, J., dhe Chen, M., “[Women and men in the informal economy: A statistical brief](#)” [Gratë dhe burrat në ekonominë joformale: Raport përmbledhës statistikor, ONP, Gjenevë, 2019, pf. 15-18.

<sup>379</sup> Anketa e RrGK-së 2022 (Testi i domethënies së korrelacionit të Pearson dy-pjesësh).

<sup>380</sup> Intervistë e RrGK-së me përfaqësuesen e OShC-së jo-shumicë, Ferizaj

<sup>381</sup> Intervistë e RrGK-së me përfaqësuesen e OShC-së, Graçanicë

<sup>382</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.05 (2-pjesësh) ( $r = .085$ ,  $p = 0.028$ ).

<sup>383</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.05 (2-pjesësh) ( $r = .091$ ,  $p = 0.018$ ).



angazhoheshin në punë joformale sesa grupet e tjera etnike.<sup>384</sup> Kjo gjetje mund të jetë pjesërisht për shkak të madhësive të vogla të nën-mostrave për grupet etnike si romët, ashkalinjtë dhe egjiptianët. Thuhet se një numër i vogël i romëve dhe ashkalinjëve janë të punësuar, dhe ata shpesh janë të angazhuar në punë joformale që kërkojnë kualifikime minimale dhe mungesë sigurie.<sup>385</sup> Hulumtimet e mëparshme vunë re se gratë në pjesën veriore të Kosovës me shumicë serbe angazhohen në punë joformale, siç janë: bujqësia, vjelja e manaferrave, shitja

**“Ne, romët, e kemi të vështirë jetën dhe punën sepse askush nuk na pranon. Kur shkova për të pastruar në një shtëpi, ata u përpoqën të më përdhunonin”.**

- E anketuar, Pejë, 2022

e prodhimeve dhe prodhimi i mallrave shtëpiake. Edhe pse kjo siguron të ardhura, ata janë të cenusëm pa mbrojtje formale, gjë që rezulton në qasje të kufizuar në të drejta si kujdesi shëndetësor dhe pensionet.<sup>386</sup> Megjithatë, RrGK nuk gjeti ndonjë korrelacion domethënës statistikor në mes të katër komunave veriore me shumicë serbe dhe joformalitetit që do të sugjeronte se ka pak apo shumë joformalitet atje. Në përputhje me këtë gjetje, pjesëmarrësit serbë në intervistë menduan se joformaliteti është një çështje e përgjithshme në Kosovë, pavarësisht nga përkatësia etnike.<sup>387</sup> Ata besonin se punësimi

joformal është i përhapur në çdo komunë. Temë që përsëritej në mesin e punëtorëve joformalë nga grupet e pakicave etnike, duke përfshirë ashkalinjtë

*“Ne, romët, e kemi të vështirë jetën dhe punën sepse askush nuk na pranon. Kur shkova për të pastruar në një shtëpi, ata u përpoqën të më përdhunonin”.*

.....

E anketuar, Pejë, 2022

<sup>384</sup> KE, *Instrument for Pre-Accession Assistance (IPA II)* 2014-2020 [Instrumenti i Asistencës së Para-Anëtarësimit], 2018, f. 4.

<sup>385</sup> Abrahamsdotter, E., *“Gender Analysis in north Kosovo and concerned local authorities”* [Analizë gjinore në veri të Kosovës dhe autoritetet lokale të interesuara], 2018, f. 6.

<sup>386</sup> Intervistat e RrGK-së me OShC -të dhe individët, 2023.

<sup>387</sup> Anketa online e RrGK-së, dy personat të anketuar të komunitetit ashkali; Intervistat e RrGK-së me katër OShC-të dhe individët serbë, 2023.

dhe serbët, ishte se ata nuk ndiheshin ndryshe nga grupet e tjera etnike sa i përket angazhimit në joformalitet për shkak të përkatësisë së tyre etnike.<sup>388</sup>

### **Joformaliteti sipas sektorit**

Në Kosovë, Qeveria ka sugjeruar se joformaliteti është më i përhapur në sektorët e ndërtimitarisë dhe shërbimeve, veçanërisht në hoteleri, restorantet, tregti dhe transport.<sup>389</sup> Gastronomia është identifikuar si sektor kryesor për joformalitet.<sup>390</sup> Një studim tjetër zbuloi se joformaliteti është më i theksuar në bujqësinë rurale (38% e joformalitetit), pasuar nga gastronomia.<sup>391</sup> Rreth 16% e popullsisë ka punuar në sektorin e bujqësisë në vitin 2019.<sup>392</sup> Megjithatë, më pak se një për qind e të punësuarve të regjistruar kanë raportuar se punonin në këtë sektor në vitin 2023.<sup>393</sup> Kjo ilustron se shumë njerëz janë të angazhuar në punë joformale në këtë sektor, siç konfirmuan gjetjet e anketës së RrGK-së.

Punëtorët joformalë të angazhuar në bujqësi kishin tendencë t'i tregonin RrGK-së se bizneset e tyre bujqësore ishin të regjistruara, por këto biznese përfshinin aktivitete joformale ekonomike dhe punëtorë të paregjistruar, kryesisht anëtarë të familjes. Ndër të tjera, një bletërritëse shpjegoi: "*Tani për tani fëmijët po më ndihmojnë, por mendoj se do të bëj diçka më të madhe në të ardhmen*".<sup>394</sup> Ajo tha se bashkëshorti dhe fëmijët e saj e ndihmuan në bletari, kështu që nuk kishte nevojë për punonjës. Një tjetër bletërritëse, ndër të tjera, deklaroi se vajza dhe nusja e saj i kanë ndihmuar shumë, por nuk janë regjistruar si punonjëse. Ajo planifikoi të punësonte dy nuset e tjera në të ardhmen dhe t'i regjistronte ato si punonjëse. Intervistat cilësore sugjeruan se vajzat dhe nuset kishin prirje të ndihmonin me bizneset familjare, zakonisht pa punësim formal ose pa pagesë. Duke pasur parasysh normat gjinore, nga gratë e reja mund të pritet që të punojnë joformalisht për të mbështetur bizneset familjare, veçanërisht në zonat rurale dhe familjet bujqësore.

<sup>388</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, Ministria e Financave, [Strategjia Kombëtare e Republikës së Kosovës për Parandalimin dhe Luftimin e Ekonomisë Joformale, Pastrimit të Parave, Financimit të Terrorizmit dhe Krimeve Financiare 2019-2023](#), 2019, f. 5. Qeveria nuk citon ndonjë burim për të vërtetuar këtë përfundim.

<sup>389</sup> Ibrahim, B., Kryeinspektori, prononcim për *Telegrafin*: "[Ndërtimtaria dhe gastronomia prijnë në punësimin joformal](#)", 2019.

<sup>390</sup> Lecaj, V. dhe Sylja, B., "[Joformaliteti në Kosovë](#)", 2020, f. 268.

<sup>391</sup> ASK, *Gratë dhe Burrat në Kosovë 2018-2019*, 2020.

<sup>392</sup> Të dhënat e ASK-së, të gjeneruara nga RrGK, 2023. Shih Tabelën 7 në [Kapitullin 2. Pjesëmarrja e grave dhe burrave në fuqinë punëtore](#).

<sup>393</sup> Intervistë e RrGK-së me një pronare biznesi, Podujevë

<sup>394</sup> Për diskutim të mëtejshëm, shih seksionin mbi [Ndarjen e punës, rolet gjinore, kohën dhe hapësirën](#).

Dëshmitë cilësore sugjerojnë se joformaliteti ekziston edhe në sektorë të tjerë, në shërbimet si: sallonet e bukurisë, taksitë, ndërtimtari, riparimet e makinave, mirëmbajtjen e shtëpisë, gastronomi dhe hoteleri. Megjithatë, matja e shtrirjes së saktë të joformalitetit në secilin sektor ishte përtej qëllimit të këtij hulumtimi. Veçanërisht, angazhimi i grave dhe burrave në punën joformale në këta sektorë dhe në sektorë të tjerë mund të dallojnë në mes të stereotipave profesionale gjinorë.<sup>395</sup>

### **Joformaliteti, aftësia e kufizuar dhe asistentët personalë**

Në përgjithësi, personat me aftësi të kufizuara kanë vështirësi në sigurimin e punësimit, duke përfshirë si punën formale ashtu edhe atë joformale.<sup>396</sup> Si të tillë, ata nuk janë pjesëmarrës aktivë në ekonominë formale apo joformale.<sup>397</sup> Nuk kishte të dhëna të mjaftueshme të anketës për të nxjerrë ndonjë përfundim domethënës statistikor në lidhje me angazhimin e tyre në punë joformale. Në mënyrë të ngjashme, personat me aftësi të kufizuara dhe aktivistët që i mbështesin ata nuk kishin informacion nëse personat me aftësi të kufizuara marrin pjesë në punë joformale. Ndërkohë, e ndërlidhur ngushtë me angazhimin e personave me aftësi të kufizuara në fuqinë punëtore është pozita e asistentëve personalë, e cila shpesh përfshinë punë joformale.<sup>398</sup>

### **Joformaliteti, orientimi seksual dhe identiteti gjinor**

Simë sipër, shqyrtimi sasior i marrëdhënieve ndërmjet joformalitetit dhe orientimit seksual ose identitetit gjinor është i vështirë duke pasur parasysh se një informacion i tillë personal raportohet rrallë në anketa.<sup>399</sup> Prandaj, RrGK i shqyrtoi marrëdhëniet e tilla përmes intervistave cilësore me aktivistë *queer* dhe OShC-të që përfaqësojnë të drejtat e personave LGBTIQ+ në Kosovë. Gjithashtu, mungon informacioni i saktë për përfshirjen e personave LGBTIQ+ në joformalitet. Shkeljet e kontratave, diskriminimi dhe shkeljet e tjera të të drejtave të punës bazuar në identitetin gjinor dhe orientimin seksual raportohen minimalisht, duke pasur parasysh se pak persona LGBTIQ+ zbulojnë orientimin e tyre seksual ose identitetin gjinor në punë.<sup>400</sup> Rrjedhimisht, OShC-të që mbrojnë

<sup>395</sup> Atanasova, A., [Narrowing the employment gap for people with disabilities](#) [Ngushtimi i hendekut të punësimit për personat me aftësi të kufizuara], 2023, f. 2.

<sup>396</sup> Për diskutim të mëtejshëm, shih [Kapitullin 2. Pjesëmarrja e grave dhe burrave në fuqinë punëtore](#).

<sup>397</sup> Shih seksionin e këtij kapitulli mbi [Asistentët Personalë](#).

<sup>398</sup> Për diskutim të mëtejshëm, shih [Kapitullin 2. Pjesëmarrja e grave dhe burrave në fuqinë punëtore](#).

<sup>399</sup> Korrespondenca e RrGK-së me CEL, 2024.

<sup>400</sup> Po aty.

**“Të kesh kontratë, në komunitetin queer, është privilegj. Të punosh me kontratë është gjë sensacionale. Ata janë mësuar të punojnë pa kontrata. Kur Bubble Pub u kërkoi aplikuesve për punë të dorëzojnë letrën e motivimit dhe u dha atyre kontrata e punës, ata ishin të habitur. Ata reagojnë në mënyrën si: “Oh, ata janë mjedis serioz pune”. Kontrata i ofron komunitetit queer një ndjenjë të jashtëzakonshme sigurie.”**

-- Aktiviste LGBTQ+

të drejtat e personave LGBTQ+ nuk kanë informacion të saktë.<sup>401</sup> Sipas shkëmbimeve të tyre me personat LGBTQ+, aktivistët vlerësuan se 90% e personave LGBTQ+ punojnë pa kontrata, kryesisht në sektorin e gastronomisë ose në qendrat e thirrjeve.<sup>402</sup> Klubet e natës thuhet se “përdorin” punëtorë të rinj LGBTQ+ për të “tërhequr klientë më të rinj dhe më mendjehapur” në vendet e tyre, duke ofruar pagesa të larta për natë për të rinjtë LGBTQ+ për pozitën e kamerierit ose baristit.<sup>403</sup>

Përvojat e personave LGBTQ+ me joformalitetin dukej se dallonin. Gratë trans dukej se kishin një rrugëtim më të vështirë për të siguruar punësim formal. Aktivistët vunë re:

Gratë trans që kanë tipare mashkullore ose janë ende duke kaluar në procesin e tranzicionit përmes terapisë hormonale përballen me disa sfida gjatë kërkimit të punësimit, duke përfshirë gastronominë. Më shumë se gjysma e tyre merren me punën e seksit. Ato janë të detyruara ta bëjnë atë dhe është e vetmja punë që ato kanë lirinë për të bërë. Burrat trans e kanë më të lehtë.<sup>404</sup>

Angazhimi në punën e seksit mund t'i vë personat trans në situata veçanërisht të cenueshme pa mbrojtje adekuate.

## **Puna e seksit në hije**

Puna e seksit (punëtor/e i/e seksit) përfshinë ofrimin e shërbimeve seksuale me dëshirë, në këmbim të parave, mallrave, apo kompensime të tjera. Në

<sup>401</sup> Intervista e RrGK-së me aktivistë të LGBTQ+.

<sup>402</sup> Intervistat e RrGK-së me aktivisten e LGBTQ+.

<sup>403</sup> Po aty.

<sup>404</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Kodi i Procedurës Penale nr. 08/L-032](#), neni 22, paragrafi 1.2.48 dhe [Kodi nr. /L-074 Kodi Penal i Republikës së Kosovës](#), 2019, , neni 165, Trafikimi me njerëz.

Kosovë, puna e seksit konsiderohet vepër e rëndë penale.<sup>405</sup> Kodi Penal e trajton atë si të ndërlidhur me trafikimin e qenieve njerëzore dhe shfrytëzimin.<sup>406</sup> Në Nenin 228 për shërbimet seksuale të viktimës së trafikimit thuhet se, “*kushdo që shfrytëzon ose mundëson shërbimet seksuale të viktimës së trafikimit dënohet me burgim prej gjashtë (6) muaj deri në pesë (5) vjet*”. Kodi Penal parashikon dënime që variojnë nga pesë deri në 12 vjet burg dhe gjoba për veprat që përfshijnë viktima të rritura, dhe nga pesë deri në 15 vjet burgim, si dhe burgim të përjetshëm për veprat që përfshijnë fëmijë viktima.<sup>407</sup> Ligji për rendin dhe qetësinë publike e përkufizon gjithashtu punën e seksit si prostitucion, që do të thotë: “*kryerja e akteve seksuale për përfitime materiale, në para ose vlerë tjetër ekuivalente*”.<sup>408</sup> Ky ligj e trajton prostitucionin si shkelje të vogël.<sup>409</sup> Duke pasur parasysh natyrën e saj të paligjshme, puna e seksit mund të konsiderohet pjesë e ekonomisë së zezë (të paligjshme) dhe jo e ekonomisë gri (joformale). Megjithatë, për punëtorët individualë, kjo ka gjasa të përfshijë punë joformale pa kontrata ose rregullore, duke pasur parasysh se paligjshmëria e një pune të tillë do të thotë se asnjë ligj nuk i mbron punonjësit/et e seksit.

Duke marrë parasysh natyrën e tij të paligjshme, nuk ka të dhëna të sakta se deri në çfarë mase janë të përfshira gratë, burrat dhe personat e tjerë identifikues në ofrimin ose blerjen e shërbimeve seksuale. Në përgjithësi, duke pasur parasysh rolet gjinore, marrëdhëniet e pushtetit dhe pabarazitë, burrat priren të kërkojnë shërbime seksuale, kurse gratë dhe fëmijët priren t'i ofrojnë

<sup>405</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Kodi Nr. 06/L-074 Kodi Penal i Republikës së Kosovës](#), 2019, Neni 165: “6.1. Trafikim me njerëz - nënkupton rekrutim, transportim, transferim, strehim ose pranim i personave me anë të kanosjes ose të përdorimit të forcës apo me forma të tjera të shtrëngimit, rrëmbimit, mashtrimit, lajthimit, keqpërdorimit të pushtetit apo të keqpërdorimit të një pozite të ndjeshme ose me anë të dhënies ose marrjes së pagesave apo përfitimeve për të arritur pëlqimin e personit që ka kontroll mbi personin tjetër, me qëllim të shfrytëzimit”. Shfrytëzimi është përkufizuar të përfshijë, shfrytëzimin e prostitucionit të tjerëve, pornografisë ose formave tjera të shfrytëzimit seksual, lëmoshës, shërbimeve ose punës së detyruar, skllavërisë ose veprimeve të ngjashme me skllavërinë, robërisë ose heqjes së organeve apo qelizave (6.2).

<sup>406</sup> Po aty, Neni 228, Shërbimet seksuale të viktimës së trafikimit. Ky nen gjithashtu parashikon sanksione për “mundësimin ose detyrimin e prostitucionit” (neni 234) dhe “ofrimin e lokaleve për prostitucion” (neni 235). Në këtë nen prostitucioni përkufizohet si “*ofrimin ose dhënien e shërbimeve seksuale në këmbim të të hollave, mallrave ose shërbimeve, përfshirë, por pa u kufizuar në kryerjen e një obligimi për të paguar ose ofrimin e mallrave apo shërbimeve, përfshirë shërbimet seksuale falas apo me zbritje*”. (neni 25).

<sup>407</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Ligji nr. 03/L-142 për qetësinë dhe rendin publik](#), 2009, neni 2, Përkufizimet.

<sup>408</sup> Po aty, Neni 7, paragrafi 2. Dënimi varion nga gjobë prej 100 € deri në 900 € ose me burgim deri në 60 ditë..

<sup>409</sup> Farley, M., “*Prostitution harms women even if indoors: Reply to Weitzer*” [Prostitucioni i dëmton gratë edhe në ambiente të mbyllura: Përgjigje Weitzer-it], [Violence against Women](#) [Dhuna ndaj grave], 2005, 11(7): pf. 950-964’

ato. Patriarkati formon disbalancat e pushtetit midis grave dhe burrave, duke kontribuar në përhapjen e punës së seksit tek gratë e marginalizuara.<sup>410</sup> Teksa disa angazhohen në punën e seksit vullnetarisht, të tjerët përballen me detyrim, shfrytëzim dhe shtypje sistematike. Disa hulumtues dhe aktivistë pendohen se këtë industri e quajnë “punë seksi”, duke argumentuar se ky term mund të mjegullojë situatat në të cilat gratë detyrohen të marrin pjesë në seks me pagesë.<sup>411</sup> Të tjerë kanë këmbëngulur të bëhet dallimi i punës së seksit nga trafikimi i qenieve njerëzore.<sup>412</sup> Disa kanë argumentuar se shumë punonjëse seksi zgjedhin të angazhohen në këtë industri dhe se zgjedhjet që ato bëjnë ndonjëherë janë “zgjedhje racionale” të bazuara në kufizimet sociale dhe politike me të cilat përballen gratë, si statusi i dobët dhe punët me pagë të ulët.<sup>413</sup> Kundërgargumenti më pas vë në dyshim nëse me të vërtetë kjo është një “zgjedhje racionale” vullnetare, ose më shumë një reflektim i zgjedhjeve të grave të detyruara nga patriarkati dhe strukturat gjinore hierarkike që përjashtojnë gratë nga sektori publik, arsimi i lartë, fuqia punëtore dhe institucionet fetare.<sup>414</sup> Edhe presionet ekonomike dhe mungesa e alternativave shihen shpesh si faktorë që motivojnë angazhimin në punën e seksit, në disa raste, puna seksuale mund të zgjidhet në mënyrë aktive.<sup>415</sup>

Nuk ekziston asnjë analizë gjithëpërfshirëse e punës së seksit në Kosovë. Duke qenë se shitja dhe blerja e punës së seksit është e paligjshme, një analizë e tillë është shumë e vështirë duke pasur parasysh natyrën e fshehtë të punës dhe rreziqet për ata që janë të përfshirë në të.<sup>416</sup> Megjithatë, është vërtetuar fakti që kërkesa për shërbime seksuale është rritur ndjeshëm pas luftës në Kosovë, mes fluksit të trupave “paqeruajtëse” kryesisht burra dhe punëtorëve

<sup>410</sup> Drummond, S.R., “[Sex work as work](#)” [Puna e seksit si punë], Electronic Theses and Dissertations, 3445, 2001.

<sup>411</sup> Netković, J., “[Jemi të përkushtuar në mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të punëtorëve të seksit](#)”, *Kosovo 2.0*, 11 dhjetor 2020.

<sup>412</sup> Drummond, S.R., “[Sex work as work](#)” [Puna e seksit si punë], Electronic Theses and Dissertations, 3445, 2001; Lewis, J., dhe Maticka-Tyndale, E., Escort services in a border town: Methodological challenges conducting research related to sex work [Shërbimet e eskortit në një qytet kufitar: Sfidat metodologjike në kryerjen e hulumtimit në lidhje me punën e seksit], 1999.

<sup>413</sup> Loue, S., [Intimate partner violence: Societal, medical, legal and individual responses](#) [Dhuna nga partneri intim: Reagimi shoqëror, mjekësor, ligjor dhe individual], Nju Jork: Springer, 2001; dhe Dobash, R.E. dhe Dobash R., [Violence against wives: A case against the patriarchy](#) [Dhuna ndaj grave: Një rast kundër patriarkatit], Nju Jork: Free Press, 1979.

<sup>414</sup> Pitcher, J., [Sex work and modes of self-employment in the informal economy: diverse business practices and constraints to effective working](#) [Puna e seksit dhe mënyrat e vetëpunësimit në ekonominë jppformale: praktika të ndryshme biznesi dhe kufizime në punën efektive], *Soc Policy Soc*, 2015 Jan. 14(1): pf. 113-123.

<sup>415</sup> Korrespondenca e RrGK-së me aktiviste feministe, 2023.

<sup>416</sup> Për shembull, shih RrGK, [Faktet dhe fabulat, botim i dytë](#), 2022.

## “Djemtë do të jenë djem. Edukoni vajzat tuaja.”

- Zyrtar ndërkombëtar në Kosovë, 1999, cituar në Fakte dhe fabula 1325 të RrGK-së

të zhvillimit.<sup>417</sup> Kjo kërkesë kontribuoi në rritjen e punës së seksit dhe trafikimit të seksit mes varfërisë së përhapur të pasluftës. Kur aktivistët shprehën shqetësimin, një zyrtar ndërkombëtar i rangut të lartë tha: “Djemtë do të jenë djem. Edukoni vajzat tuaja”. Ai la të kuptohej se ishte e natyrshme që burrat të kërkonin seks. Teksa natyra e punës së seksit dhe klientelës mund të kenë ndryshuar me kalimin e kohës, faktorët kontekstualë që kontribuojnë në angazhimin e grave në punën e seksit duket se mbeten të qëndrueshëm.

Normat patriarkale dhe marrëdhëniet

e pushtetit ka gjasa të kontribuojnë që gratë të angazhohen në punë të seksit pa pasur kontroll të plotë,<sup>418</sup> por më tepër për shkak të realiteteve të tyre, në të cilat gratë kanë më pak pronë, qasje në punësim dhe pavarësi ekonomike, shoqëruar me nivele më të larta varfërie.<sup>419</sup> Mungesa e të ardhurave dhe mundësive të tjera mund të shtyjë disa gra të përfshihen në punë të seksit si një mjet mbijetese për të mbështetur veten dhe familjet e tyre, veçanërisht nëse janë prindër të vetëm.<sup>420</sup> Varësia nga partnerët dhe të afërmit burra gjithashtu ka kontribuar në situatat ku burrat ushtronin pushtet mbi gratë, duke iu bërë presion, duke i detyruar ato të angazhohen në punë të seksit.<sup>421</sup>

<sup>417</sup> Është argumentuar se deri në çfarë mase kanë gratë lirinë në punën e seksit. Shih: Becker, M., "[Patriarchy and Inequality: Towards a Substantive Feminism](#)" [Patriarkati dhe pabarazia: Drejt një feminizmi substancial], *University of Chicago Legal Forum*: Vol. 1999: Iss. 1, Artikulli 3.

<sup>418</sup> RrGK, [Analiza Gjinore e Kosovës](#), 2018.

<sup>419</sup> Gashi, L., "[Në mungesë të alimentacionit, barra bie te nënat vetushqyese](#)", *Kosovo 2.0*, 17 dhjetor 2020. RrGK gjithashtu i ka diskutuar këto çështje me OShC-të që ndihmojnë gratë e angazhuara në punë seksi.

<sup>420</sup> Becker, M., "[Patriarchy and Inequality: Towards a Substantive Feminism](#)" [Patriarkati dhe pabarazia: Drejt një feminizmi substancial], *University of Chicago Legal Forum*: Vol. 1999: Iss. 1, Artikulli 3. RrGK dhe anëtarët e saj kanë hasur në raste të tilla ku anëtarët e familjes i kanë detyruar gratë të merren me punë seksi ose kanë trafikuar gra dhe fëmijë.

<sup>421</sup> Pitcher, J., "[Sex work and modes of self-employment in the informal economy: diverse business practices and constraints to effective working](#)" [Puna e seksit dhe mënyrat e vetëpunësimit në ekonominë jformale: praktika të ndryshme biznesi dhe kufizime në punën efektive], *Soc Policy Soc*, 2015 Jan. 14(1): pf. 113-123.



Njohja e punës së seksit si një formë e punës nuk përjashton konsideratat e shfrytëzimit.<sup>422</sup> Për më tepër, të kuptuarit e arsyeve dhe mënyrave të ndryshme që njerëzit janë të përfshirë në punën e seksit mund të informojë politikën duke hedhur dritë mbi përvojat e shumta në industri dhe duke identifikuar mënyra për të lehtësuar mjedise pune më të sigurta dhe më mbështetëse.<sup>423</sup> Paligjshmëria aktuale e punës së seksit e bën atë tërësisht joformale, në hije dhe të ndjeshme ndaj vendosjes së punonjësve të seksit në rrezik të shkeljeve të konsiderueshme të të drejtave të punës. Dekriminalizimi i punës së seksit për punonjëset e seksit të rritur, dhe jo domosdoshmërisht përdoruesit e shërbimeve seksuale, duke e dalluar qartë nga trafikimi dhe shfrytëzimi, mund të mundësojë rregullimin e këtij lloji të punës, duke u ofruar punonjësve të seksit të drejta dhe mbrojtje të punës. Punëtorët e seksit nuk duhet të ndëshkohen më tej për strukturat ekzistuese shoqërore që i kanë shtyrë për të bërë një punë të tillë. Ndërkohë, dekriminalizimi i punës së seksit duhet të shoqërohet me përpjekje të gjera për të rritur qasjen e grave në tregun e punës, duke ruajtur mirëqenien e tyre ekonomike dhe duke krijuar një mjedis socio-ekonomik në të cilin ato janë plotësisht të barabarta me burrat, sipas Ligjit të Kosovës për Barazi Gjinore. Vetëm në një shoqëri plotësisht të barabartë personat e të gjitha gjinive mund të ushtrojnë lirisht punën e tyre pa kufizime dhe imponime nga të tjerët.

## **Puna e kujdesit: Ekonomia joformale e fshehur**

Edhe pse puna e paguar i referohet punës produktive për të cilën merren të ardhura në ekonominë formale ose joformale, puna e papaguar i referohet punës produktive për të cilën nuk ka kompensim financiar, si kujdesi për fëmijët, punët e shtëpisë, kujdesi për të rriturit ose puna vullnetare.<sup>424</sup> Duke qenë se puna e papaguar nuk kontribuon drejtpërdrejt në të ardhura ose të hyra, ka tendenca që shqyrtimi i joformalitetit të mos përfshijë punën e papaguar. Puna e papaguar ka mbetur në hije. Megjithatë, ekonomistët feministë kanë argumentuar se puna e papaguar, veçanërisht puna e kujdesit, përbën shtyllën sociale që mundëson funksionimin e ekonomisë dhe shoqërisë.<sup>425</sup> Në këtë kuptim, puna e papaguar është një lloj pune joformale që kontribuon drejtpërdrejt në ekonomi. Himmelweit e ka cilësuar këtë punë të papaguar si “ekonomia e papaguar” ose “ekonomia

<sup>422</sup> Po aty.

<sup>423</sup> Swiebel, J., [Unpaid Work and Policy-Making Towards a Broader Perspective of Work and Employment](#) [Puna e papaguar dhe politikëbërja drejt një këndvështrimi më të gjerë të punës dhe punësimit]. DESA Dokument diskutimi nr. 4, 1999.

<sup>424</sup> Women's Budget Group, [Creating a Caring Economy, A call for Action](#) [Krijimi i një ekonomie të kujdesit, thirrje për veprim], Komisioni për Ekonominë e Barabartë Gjinore, 2020.

<sup>425</sup> Himmelweit, S., [Making Visible the Hidden Economy: The Case for Gender-Impact Analysis of Economic Policy](#) [Të bërit të dukshme ekonominë e fshehur: Rasti i analizës së ndikimit gjinor të politikës ekonomike], 2002, f. 7.



e fshehur”, duke vënë në dukje ndërthurjen e sektorit publik dhe atij privat me këtë sektor të papaguar të ekonomisë.<sup>426</sup> Ekonomitë e paguara dhe të papaguara ndërveprojnë dhe ndikojnë në njëra-tjetrën. Puna e papaguar e kujdesit brenda familjeve kontribuon në rritjen e fuqisë punëtore me mbështetjen e sektorëve të paguar si shëndetësia dhe arsimi. Pra, ajo argumenton se politikat duhet të kujdesen si për ekonomitë e paguara ashtu edhe për ato të papaguara, duke përfshirë të gjithë sektorët kontribuues, drejt përmirësimit të rezultateve të fuqisë punëtore.

Kjo ndarje e punës së paguar dhe të papaguar është e ndarë në aspektin gjinor dhe të përgjithshëm. Organizimi gjinor i punës ose ndarja e punës i referohet mënyrave në të cilat, bazuar në rolet dhe marrëdhëniet gjinore të socializuara, gratë priren të kenë përgjegjësinë kryesore për detyrat që kryhen në sferën shtëpiake, duke përfshirë punët e shtëpisë dhe kujdesin për fëmijët, të moshuarit, personat me aftësi të kufizuara dhe personat e sëmurë. Ndërkohë, sipas normave shoqërore gjinore, burrat kryejnë punë me orar të plotë jashtë shtëpisë. Kjo ndarje e përgjegjësisë shpesh nënkupton që gratë nuk janë të angazhuara në punësimin me pagesë, ose punojnë me orar të pjesshëm, apo në sektorë të veçantë të tregut të punës që lejojnë kohë për përgjegjësitë e kujdesit. Rolet e kujdesit që kanë gratë reflektohen gjithashtu në ndarjen profesionale të fuqisë punëtore, ku gratë kanë më shumë gjasa të kryejnë punë kujdesi sesa burrat. Ky organizim gjinor i punës mund të lidhet me pjesëmarrjen e grave në ekonominë joformale.

## Puna e paguar e kujdesit

| Tabela 24. Mënyrat e kompensimit të punëtorëve të paguar familjarë |       |        |          |
|--|-------|--------|----------|
|  | Gratë | Burrat | Gjithsej |
| Aspak; ata punojnë pa pagesë                                       | 41%   | 54%    | 38%      |
| I paguaj me para të gatshme  | 46%   | 34%    | 47%      |
| I paguaj përmes transferit bankar                                  | 6%    | 7%     | 8%       |
| I kontraktoj përmes kompanisë                                      | 3%    | 3%     | 4%       |
| Refuzuan të përgjigjen   | 3%    | 2%     | 2%       |

Punonjësit e kujdesit me pagesë si pastruesit, dadot dhe kujdestarët mund të mos kenë kontrata. Ka pak hulumtime për këtë lloj pune në Kosovë. Në përgjithësi, 7% e grave dhe burrave të anketuar deklaruan se dikush jashtë familjes së tyre u ka ndihmuar ata me kujdesin e fëmijëve, pastrimin e shtëpisë

<sup>426</sup> Anketa e RrGK-së, 2022, n = 1,601 (780 gra, 821 burra). Kjo përfshinte 116 raste të raportuara.

ose punë të tjera.<sup>427</sup> Prej tyre, 11% deklaruan se dikush vinte çdo ditë, 33% disa ditë në javë, 27% një ose dy herë në javë, 40% të paktën çdo muaj dhe 16% më rrallë. Mesatarisht, ata shpenzuan gjashtë orë duke punuar. Përafërsisht 47% i paguanin këta punëtorë në para, gjë që sugjeron se një punë e tillë ka gjasa të jetë joformale (Tabela 24).

### Asistentët personalë

Asistentët personalë ndihmojnë personat me aftësi të kufizuara për të naviguar jetën e tyre të përditshme, duke mbështetur qasjen në arsim, punësim ose kujdes në shtëpi. Qeveria e Kosovës ka paraparë që secili person me aftësi të kufizuara të ketë një asistent personal, të financuar nga Qeveria. Në vitin 2021, sipas të dhënave zyrtare, 3,499 persona me aftësi të kufizuara kishin asistentë personalë; më shumë se gjysma e personave me aftësi të kufizuara që merrnin këtë ndihmë ishin burra (55%).<sup>428</sup> MFPT nuk ka të dhëna nëse gratë ose burrat shërbejnë në këtë cilësi, sepse personave me aftësi të kufizuara u kërkohet të kontraktojnë dhe paguajnë vetë asistentët e tyre personalë.<sup>429</sup> Qeveria nuk është e përfshirë në këtë proces, as duke punësuar dhe as duke caktuar asistentë personalë.<sup>430</sup> Personat me aftësi të kufizuara zgjedhin asistentët e tyre, të cilët mund të jenë anëtarë të familjes ose dikush i rekomanduar nga Qendra për Punë Sociale. Ka tendencë që asistentët personalë të jenë anëtarë të familjes, veçanërisht nënat.<sup>431</sup> Personat me aftësi të kufizuara duhet të kontraktojnë zyrtarisht asistentët e tyre përmes zyrës noteriale për të marrë përfitime shtetërore. Përkundër kësaj kërkese, asnjë nga asistentët personalë të intervistuar nga RrGK në vitin 2023 nuk kishte kontrata.<sup>432</sup>

Në varësi të paaftësisë së tyre, disa persona kanë nevojë për asistentë personalë vetëm për disa orë në ditë, ndërsa të tjerëve u duhet kujdes 24-orë.<sup>433</sup> Kompensimi i Qeverisë që u jepet asistentëve personalë është i njëjtë pavarësisht nga numri i orëve që ata punojnë ose duhet të jenë në dispozicion për të ndihmuar personat me aftësi të kufizuara. Duke pasur parasysh se shpesh ata nuk kanë kontrata me të cilat përcaktojnë të drejtat e tyre, të drejtat e punës

<sup>427</sup> RrGK, "[Financimi i përgjegjshëm gjinor i Asistentëve Personalë për Personat me Aftësi të Kufizuara në Kosovë](#)", 2022, f. 4. RrGK ka siguruar të dhëna nga Departamenti për Pensione në MFPT.

<sup>428</sup> Po aty, f. 6.

<sup>429</sup> Po aty.

<sup>430</sup> Intervistat e RrGK-së, 2023.

<sup>431</sup> Intervistat e RrGK-së me tre asistentë personalë dhe shtatë persona me aftësi të kufizuara në katër komuna, 2023.

<sup>432</sup> RrGK, "[Financimi i përgjegjshëm gjinor i Asistentëve Personalë për Personat me Aftësi të Kufizuara në Kosovë](#)", 2022.

<sup>433</sup> Intervistë e RrGK-së me një OSHC që përfaqëson personat me aftësi të kufizuara, Prizren, 2023.

së asistentëve personalë, si puna e paguar jashtë orarit dhe pensioni, shpesh shkelen. Për më tepër, kompensimi i tyre prej 150 € në muaj bie shumë më poshtë se paga minimale në Kosovë (170 €), duke i bërë ata të përballen me vështirësi për të mbuluar shpenzimet bazë, siç është vënë re nga pjesëmarrësit në intervistë:

“Pensionet tona janë 375€; 150 € [për ne,] 150 € [për asistentët tanë] dhe 75 € për ilaçet. Për shumicën e njerëzve me aftësi të kufizuara fizike kujdesen nënat e tyre. Në momentin që ajo nuk është më aty, duhet të paguani dikë. Por nuk ka asnjë shans që dikush të vijë për 150 €”.<sup>434</sup>

“Kushtet [e punës si asistent personal] nuk janë 125 € [në muaj]. Askush nuk do t’ju shoqërojë gjatë gjithë ditës [për atë shumë]”.<sup>435</sup>

“Anëtarët e familjes janë më të përkushtuar për të më ndihmuar mua [sesa asistentët e punësuar]. 150 € është një pagë e vogël e paimagjinueshme. Nuk ka asistent që punon për një rrogë të tillë”.<sup>436</sup>

Se 150 € në muaj ishin të pamjaftueshme për punësimin ose pagesën e një asistenti personal ishte një temë e përsëritur midis pjesëmarrësve në hulumtim. Gjithashtu, pa kontrata dhe kontribute pensionale, nëse nuk kanë punë tjetër, personat që punojnë si asistentë personalë nuk kanë të drejtë për pension kontributdhënës kur dalin në pension, të cilat janë më shumë se pensionet bazë. Kjo mund të kontribuojë në varfërinë më vonë në jetë, veçanërisht nëse ata nuk mund të kenë ndonjë punë tjetër për shkak të përgjegjësive të tyre të kujdesit me orar të plotë.

Puna e asistentëve personalë mund të konsiderohet si formë e punës joformale pasi shumë prej tyre nuk kanë kontrata dhe kontribute. Për më tepër, ata mund të përballen me shkelje të të drejtave të punës për të cilat nuk kanë dëmshpërblim, të tilla si mungesa e orarit të caktuar të punës, kompensimi për orët shtesë dhe rreziku i lëndimeve fizike gjatë ngritjes ose ndihmës së personave me aftësi të kufizuara. Rreziku i lëndimit është veçanërisht i madh duke pasur parasysh se pak anëtarë të familjes kanë trajnimin e duhur dhe licencat që do të ofronin aftësi në kujdesin për të parandaluar lëndimet.<sup>437</sup> Kriteret për licencimin e asistentëve personalë nuk janë përcaktuar në Ligjin e vjetër për

<sup>434</sup> Intervistë e RrGK-së me një punëtoare formale me aftësi të kufizuara, Ferizaj. OShC Handikos Mitrovica vuri re ngjashëm, (intervistë, 2023).

<sup>435</sup> Intervistë e RrGK-së me një burrë me aftësi të kufizuara nga HANDIKOS, Prishtinë, 2023.

<sup>436</sup> Intervistat dhe fokus grupet e RrGK-së me personat me aftësi të kufizuara, 2022.

<sup>437</sup> Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, Ligji Nr. 08/L-255 për Shërbimet Sociale dhe Familjare, 5 janar 2024.

Shërbimet Sociale dhe Familjare dhe nuk janë të rregulluara as në ligjin e ri të miratuar në vitin 2023.<sup>438</sup> Edhe pse nuk duket i detyrueshëm, neni 70 i Ligjit të ri thekson se “*Punonjësit profesionistë mund të pajisen me licencë për ushtrimin e veprimtarisë profesionale në fushën e shërbimeve sociale dhe familjare nëse plotësojnë kriteret dhe kushtet e përcaktuara*”. Në nenin 70 të Ligjit thuhet se kriteret dhe kushtet për marrjen e licencës për ofrimin e shërbimeve sociale dhe familjare përcaktohen me akt nënligjor të nxjerrë nga Ministri. Qeveria nuk e ka finalizuar rregulloren që sqaron procedurat e licencimit. Në vitin 2022, ndërkohë që RrGK-ja po kryente një hulumtim tjetër, MFPT i tha RrGK-së se legjislacioni dytësor do të vendoste përkufizime më të qarta, më gjithëpërfshirëse lidhur me cilët persona me aftësi të kufizuara do të kualifikohen për asistentë profesionistë si dhe kualifikimet minimale që do të duhet të plotësojnë asistentët personalë për t’u licencuar.<sup>439</sup>

Aktualisht, Qeveria po kontribuon në mënyrë indirekte në joformalitetin tek asistentët personalë si dhe në shkeljet e të drejtave të punës. Transformimi i punës aktualisht joformale të asistentëve në atë formale mund të kontribuojë drejtpërdrejt në zbatimin e zotimeve të Qeverisë për adresimin e joformalitetit, adresimin e rekomandimeve të Raportit të BE-së për Kosovën lidhur me joformalitetin, rritjen e punësimin, mbrojtjen e të drejtave të punës dhe avancimin e barazisë gjinore.<sup>440</sup> Ofrimi i kujdesit më cilësor mund të lehtësojë “*pjesëmarrjen e plotë dhe efektive në shoqëri në baza të barabarta me të tjerët*”, e personave me aftësi të kufizuara në përputhje me Konventën për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara.<sup>441</sup>

## **Kujdesi i papaguar**

Puna e papaguar e kujdesit mund të lidhet me pjesëmarrjen në ekonominë joformale.<sup>442</sup> Në nivel global, gratë në vendet me të ardhura mesatare, veçanërisht nëse janë të martuara dhe në moshë madhore me arsim më të ulët, vendbanim rural dhe fëmijë parashkollorë, mbajnë barrën më të rëndë të punës së papaguar

<sup>438</sup> RrGK, përmbledhje e politikave, “[Financimi i përgjegjshëm gjinor i Asistentëve Personalë për Personat me Aftësi të Kufizuara në Kosovë](#)”, 2022.

<sup>439</sup> KE, [Raporti për Kosovën 2023](#), f. 29.

<sup>440</sup> KB, [Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara \(CRPD\)](#), 2006.

<sup>441</sup> *Women Deliver*, [Strengthening Care Policies and Intersectional Movements for Care Justice: A Synopsis of the Women Deliver 2023 Pre-Conference on the Care Economy](#)[Fuqizimi i politikave të kujdesit dhe lëvizjeve ndërthurëse për drejtësinë e kujdesit: Një përmbledhje e Parakonferencës së Women Deliver 2023 mbi Ekonominë e Kujdesit], 2023, f. 4.

<sup>442</sup> ONP, [Care work and care jobs for the future of decent work](#)[Punë e kujdesit dhe vende pune të kujdesit për të ardhmen e punës së denjë], 2018, pf. 4-9.

**“Doja shumë të punoja por nuk mundem për shkak të fëmijëve pasi nuk kemi çerdhe dhe po ashtu kam kërkuar punë, por nuk gjej gjë”.**

- Woman, Vitia, 2022

të kujdesit.<sup>443</sup> Kjo përfshin kohën, përpjekjen dhe burimet e përdorura për detyra si gatimi, pastrimi dhe kujdesi për fëmijët, të sëmurët dhe të moshuarit, si në shtëpi ashtu edhe në komunitet.<sup>444</sup> Si rezultat i kësaj, gratë kanë më shumë gjasa të jenë të vetëpunësuar në ekonominë joformale dhe më pak gjasa të kontribuojnë në sigurinë sociale.<sup>445</sup> Përgjegjësia më e madhe e grave për punën e kujdesit të papaguar i shtyn ato drejt zgjedhjes së punëve joformale më fleksibël dhe më pak të

paguara për të menaxhuar detyrimet familjare, ndërkohë që përpiqen të fitojnë të ardhura. Kjo çon në një përqendrim të grave në format më pak fitimprurëse dhe më të cenueshme të punës, si në sektorët ekonomikë formalë ashtu edhe në ata joformalë.<sup>446</sup> Sipas ONP-sëë, në vitin 2018, afërsisht 606 milionë gra në moshë pune ndiheshin se nuk kanë kohë për të punuar ose nuk po kërkonin punë në mënyrë aktive për shkak të punës së papaguar të kujdesit, që paraqet një ndryshim domethënës krahasuar me vetëm 41 milionë burra në situatë të ngjashme.<sup>447</sup>

Në vitin 2022, Instituti për Politikë Sociale “Musine Kokalari” konstatoi se gratë shpenzojnë 6.2 orë në punë pa pagesë në ditë, ndërsa burrat 3.5.<sup>448</sup> Aktivitetet e matura përfshinin kujdesin personal, punët e shtëpisë, kujdesin për fëmijët, kujdesin për të moshuarit dhe kujdesin për personat e tjerë të varur. Duke përdorur modelin Oxfam, ata vlerësuan vlerën vjetore të punës së papaguar të kujdesit në 2,824,248,757 €, ku 63% kryhet nga gra dhe 37% nga burra; kjo do të

<sup>443</sup> UNICEF, *Family-Friendly Policies for Workers in the Informal Economy* [Politikat miqësore ndaj familjes për punëtorët në ekonominë joformale], 2021, f. 5.

<sup>444</sup> ONP, *Care work and care jobs for the future of decent work* [Punë e kujdesit dhe vende pune të kujdesit për të ardhmen e punës së denjë], 2018, pf. 4-9.

<sup>445</sup> ONP dhe WIEGO, 2020, cituar në UNICEF, *Family-Friendly Policies for Workers in the Informal Economy* [Politikat miqësore ndaj familjes për punëtorët në ekonominë joformale], 2021, f. 5.

<sup>446</sup> Po aty.

<sup>447</sup> Instituti për Politika Sociale “Musine Kokalari”, *Who Cares? Përkujdesja si punë e papaguar në Kosovë*, 2022, f. 15. Metodologjia përfshinte anketën e përdorimit të kohës (mostra prej 1,065) dhe gjashtë grupe fokusi të përfunduara në korrik-shtator 2022.

<sup>448</sup> Po aty., f. 45. Studimi përdori pagën minimale në Kosovë (250 €) dhe kohën mesatare të shpenzuar në punë të papaguar për gratë dhe burrat, e llogaritur me metodën e kostos së zëvendësimit dhe formulën Oxfam.

përbënte 33% të PBB-së së Kosovës.<sup>449</sup> Studimi nuk shqyrtoi punësimin joformal dhe shpjegoi pasivitetin ekonomik të grave si pasojë e kujdesit ndaj fëmijëve.<sup>450</sup> Përmes këtij studimi janë shqyrtuar rolet gjinore në punën e papaguar të kujdesit ku burrat marrin pjesë në punën e papaguar të kujdesit duke kaluar kohë me fëmijët e tyre për sa i përket arsimimit të tyre, por jo për sa i përket kujdesit fizik si higjiena ose ushqimi, që zakonisht ofrohet nga gratë.<sup>451</sup>

RrGK-ja identifikoi në mënyrë të ngjashme një marrëdhënie ndërmjet angazhimit në joformalitet dhe kryerjes së punëve të kujdesit, të tilla si pastrimi i shtëpisë,<sup>452</sup> kujdesi për fëmijët,<sup>453</sup> kujdesi për të moshuarit ose anëtarët e tjerë të familjes,<sup>454</sup> prodhimi i ushqimit për konsum familjar,<sup>455</sup> dhe shumë punë për të bërë në shtëpi.<sup>456</sup>

## COVID-19 dhe Joformaliteti

Ky seksion synon të trajtojë pyetjen e tretë të hulumtimit: si ka ndikuar COVID-19 në kushtet e punës dhe aktivitetet joformale të gjenerimit të të ardhurave brenda familjeve, tek gratë dhe burrat? Sipas OBZHE-së, punësimi joformal përbënte 35% të fuqisë punëtore të përgjithshme në nivel global dhe pandemia përkeqësoi pasigurinë, veçanërisht për ata në punësim joformal, duke çuar në ulje të të ardhurave.<sup>457</sup> Kriza e COVID-19 preku në mënyrë disproporcionale individët pa mbrojtje sociale.<sup>458</sup>

Rënia ekonomike e vitit 2020 ka paraqitur sfida edhe për gratë në Kosovë.<sup>459</sup> Gratë pësuan një ulje të ndjeshme në orarin e tyre të punës, deri në 65% më pak, gjatë pandemisë.<sup>460</sup> Përveç kësaj, gratë është dashur të shpenzojnë më shumë kohë për kujdesin e papaguar gjatë kësaj periudhe.<sup>461</sup> Sipas Institutit të Prishtinës për Studime Politike, një numër më i madh i grave sesa i burrave janë të punësuar në mënyrë joformale, e mu për këtë pandemia ka prekur më

<sup>449</sup> Po aty., f. 9.

<sup>450</sup> Po aty., f. 50.

<sup>451</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.05 (2-pjesësh) ( $r = .097$ ,  $p = 0.042$ ).

<sup>452</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.05 (2-pjesësh) ( $r = .113$ ,  $p = 0.018$ ).

<sup>453</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .198$ ,  $p < 0.000$ ).

<sup>454</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .380$ ,  $p < 0.000$ ).

<sup>455</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .161$ ,  $p = 0.001$ ).

<sup>456</sup> Basaria, N., [Ndikimi i COVID-19 në varfërinë në Kosovë](#), 2023.

<sup>457</sup> Po aty.

<sup>458</sup> UN Women, [Transformative Financing for Gender Equality in the Western Balkans](#) [Financimi transformues për barazinë gjinore në Ballkanin Perëndimor], ND.

<sup>459</sup> Po aty.

<sup>460</sup> Po aty.

<sup>461</sup> Instituti i Prishtinës për Studime Politike, [Ndikimi politik i pandemisë COVID-19 në Kosovë](#), 2022, f. 15.

shumë gratë.<sup>462</sup> Edhe pse pandemia e COVID-19 duket se ka ndikuar në një masë më të madhe tek individët në punësim joformal, ata shpesh kanë marrë më pak ndihmë nga Qeveria në krahasim me ata të punësuar në mënyrë formale.<sup>463</sup>

Në anketën e RrGK-së, 51% e grave dhe 58% e burrave thanë se pandemia COVID-19 ndikoi në aktivitetet bujqësore dhe të gjenerimit të të ardhurave në familjet e tyre.<sup>464</sup> Përafërsisht, 16% e burrave dhe 7% e grave deklaruan se COVID-19 kontribuoi në uljen e prodhimit (p.sh., nga sëmundja e stafit dhe masat e izolimit). Më shumë se 45% e burrave dhe 38% e grave raportuan se kishin më pak fitim; dhe 9% e burrave dhe 7% e grave deklaruan se u përballën me vështirësi në kryerjen e aktiviteteve të biznesit duke iu përmbajtur masave të Qeverisë. Njerëzit e angazhuar në punë joformale kishin më shumë gjasa të thonin se COVID-19 ndikoi në aktivitetet bujqësore ose të gjenerimit të të ardhurave të familjes së tyre sesa personat që nuk ishin të përfshirë në joformalitet.<sup>465</sup> Punëtorët joformalë kishin disi më shumë gjasa të kishin më pak kohë për aktivitetet e tyre të biznesit<sup>466</sup> dhe kishin më pak fitim, gjatë kësaj kohe.<sup>467</sup> Ata gjithashtu deklaruan se janë përballur me më shumë vështirësi në kryerjen e aktiviteteve të biznesit sesa personat që nuk ishin të angazhuar në punë joformale.<sup>468</sup>

| Tabela 25. Ndikimi i COVID-19 në kohën e dedikuar në punën e kujdesit |       |        |
|---|-------|--------|
|   | Gratë | Burrat |
| Është rritur  | 28%   | 25%    |
| Është ulur  | 14%   | 23%    |
| Mbeti e njëjtë  | 52%   | 44%    |
| Nuk bëj punë kujdesi (nuk vlen)                                       | 2%    | 5%     |
| Nuk e di  | 4%    | 4%     |

<sup>462</sup> Webb, A., McQuaid, R. dhe Rand, S. *Employment in the informal economy: Implications of the COVID-19 pandemic* [Punësimi në ekonominë joformale: Implikimet e pandemisë COVID-19], 2020, f. 2.

<sup>463</sup> N = 1,552 (753 gra, 799 burra).

<sup>464</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = -.216$ ,  $p < 0.000$ ), duke iu referuar “nuk ka ndikim”.

<sup>465</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.05 (2-pjesësh) ( $r = .022$ ,  $p = 0.090$ ).

<sup>466</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.05 (2-pjesësh) ( $r = .088$ ,  $p = 0.024$ ).

<sup>467</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .129$ ,  $p = 0.001$ ).

<sup>468</sup> N = 1,602 (781 gra, 821 burra). Ndërkohë, 14% e grave dhe 23% e burrave thanë se koha e shpenzuar për punën e kujdesit u ul gjatë pandemisë dhe 52% e grave dhe 44% e burrave thanë se mbeti e njëjloj.



Situata e pandemisë COVID-19 kontribuoi në rritjen e sasisë së kohës që njerëzit shpenzonin në punën e kujdesit. Edhe pse nuk u identifikua asnjë lidhje domethënëse statistikore midis gjinisë dhe punës së shtuar të kujdesit gjatë COVID-19, një përqindje pak më e lartë e grave (28%) sesa e burrave (25%) deklaruan se shpenzuan më shumë kohë në punën e kujdesit gjatë pandemisë.<sup>469</sup> Pandemia dhe masat e ndërlydhura të izolimit i zhvendosën përgjegjësitë nga Qeveria tek familjet private, duke kontribuar kështu në një rritje të kohës së shpenzuar për punën e papaguar të kujdesit dhe edukimin në shtëpi. Ndërsa disa gra dhe burra hasën rritje të punës së kujdesit, gratë raportuan se kjo kontribuoi në humbjen e vendeve të punës dhe të të ardhurave për shkak të normave tradicionale gjinore sipas të cilave gratë duhej të merreshin më shumë me punë të tilla të kujdesit.<sup>470</sup>

Hulumtimi cilësor sugjeroi se kishte tendencë që gratë të humbnin punën e tyre gjatë pandemisë, veçanërisht pasi duhej të kujdeseshin për anëtarët e familjes; burrat vazhdonin të punonin. Gratë raportuan se punëdhënësit i pushonin nga puna. *“Kur i pyeta [pse u pushova nga puna], ata më thanë se për shkak të pandemisë, ata nuk kishin nevojë për dy punëtore dhe unë nuk doja ta bëja të madhe këtë gjë”*.<sup>471</sup> Disa prej grave thanë se kontratat afatshkurtra u mundësonin punëdhënësve t’i pushonin ata nga puna pa njoftim paraprak.

Kriza përforcoi sfidat ekzistuese tek grupet tashmë të marginalizuara në Kosovë, duke përfshirë romët, ashkalinjtë dhe egjiptianët. Sipas OShC-ve, *“kjo krizë i ka kthyer këto komunitete dhjetë vjet prapa”*; gjatë pandemisë mijëra njerëz mbetën të papunë. Shumë prej tyre punonin në sektorin e ndërtimit dhe nuk ishin të regjistruar; si rezultat i kësaj, ata nuk kanë mundur të merrnin ndihmë nga pakot e Qeverisë për rimëkëmbje.<sup>472</sup> Pjesëmarrësit serbë në hulumtim deklaruan se shumë njerëz humbën punën e tyre, veçanërisht në dyqane dhe kompani private. Kjo ndikoi si tek burrat ashtu edhe gratë, por gratë ishin më të prekura, deklaruan ata.<sup>473</sup>

COVID-19 ka prekur grupe të ndryshme njerëzish në mënyra të ndryshme. Personat me aftësi të kufizuara *“ka të ngjarë të jenë ndër të parët që humbën punën në krizë dhe të fundit që do të punësoheshin”*.<sup>474</sup> Kjo përfshinte personat

<sup>469</sup> RrGK, [Pandemia nuk njuh gjini?](#), 2020, pf. 41-42.

<sup>470</sup> Intervistë e RrGK-së me një punëtore joformale nga komuniteti jo-shumicë, Ferizaj, 2023.

<sup>471</sup> KE, [Raporti për Kosovën 2021](#), 2021, f. 28, cituar në Institutin e Prishtinës për Studime Politike, [Ndikimi politik i pandemisë COVID-19 në Kosovë](#), 2022, f. 36.

<sup>472</sup> Intervistë e RrGK-së me një përfaqësuese të OShC-së, Graçanicë.

<sup>473</sup> Kubenz, V., dhe Kiwan, D., *“The impact of the COVID-19 pandemic on disabled people in low- and middle-income countries: A literature review”* [Ndikimi i pandemisë COVID-19 tek njerëzit me aftësi të kufizuara në vendet me të ardhura të ulëta dhe të mesme: Rishikim i literaturës], 2021, f. 34.

<sup>474</sup> Stavileci, D., [Sfidat e Grave dhe Vajzave me Aftësi të Kufizuara Përgjatë COVID 19 në Komunën e Mitrovicës](#), 2022, f. 25.



me aftësi të kufizuara në Kosovë, veçanërisht gratë. Një studim i “Handikos Mitrovica” për personat me aftësi të kufizuara në Mitrovicë gjatë pandemisë zbuloi se 56% kishin mundësi të kufizuara për punë, 43% u mungonte informacioni rreth punësimit, 27% u përballën me sfida për t’u kthyer në punë dhe 12% humbën punën e tyre.<sup>475</sup> Gjatë kësaj periudhe personat me aftësi të kufizuara merrnin vetëm të ardhura nga ndihma sociale, të cilat dallonin në varësi të aftësisë së kufizuar nga 100 € në 300 € në muaj. Një pjesëmarrëse në intervistë që kishte aftësi të kufizuara tha se gjatë pandemisë e gjithë familja humbi punën. Burimi i vetëm i të ardhurave të familjes ishte ndihma e saj sociale. Teksa nuk është e mundur të kemi një mostër statistikisht një përfaqësuese e personave LGBTQ+ për arsyet e lartpërmendura, në vitin 2021 CEL intervistoi 70 individë LGBTQ+ të moshës 15 deri në 32 vjeç se si ndikoi pandemia COVID-19 tek ata.<sup>476</sup> Kufizimet e Qeverisë ndikuan në tregun e punës dhe 10% e individëve të intervistuar raportuan se kishin humbur punën e tyre, 7% u ishin zvogëluar pagat, 27% deklaruan se ishin të paprekur dhe 56% ishin tashmë të papunë në atë kohë. Intervistat e RrGK-së konfirmuan se pandemia COVID-19 e përkeqësoi krizën e papunësisë tek personat LGBTQ+. Megjithëse Qeveria miratoi pakon emergjente për të ofruar mbështetje financiare për bizneset, fermerët dhe punonjësit, masa shtesë të mbrojtjes sociale dhe fleksibilitet për kreditë dhe pagesat e tatimeve, vetëm 20% e personave LGBTQ+ të intervistuar deklaruan se kishin marrë mbështetje financiare nga Qeveria dhe/ose nga institucionet e tjera publike.<sup>477</sup> Për të mbuluar koston e jetesës, pothuajse 50% kishin mbështetje financiare nga familjet e tyre, ndërsa të tjerët kishin kursime ose kishin mbështetje nga miqtë dhe/ose partneri/ja i/e tyre.<sup>478</sup> Duke qenë se shumica e personave LGBTQ+ thuhet se punojnë joformalisht, pandemia e COVID-19 mund t’i ketë vënë ata në një situatë veçanërisht të pasigurt, megjithëse informacioni se si ndikoi ndryshe tek ata në punë joformale dhe formale ishte i padisponueshëm.

Ndërkohë, subvencionet e Qeverisë për të përmirësuar situatën kontribuuan në “*formalizimin e vendeve të punës nga ekonomia joformale dhe rritjen e të ardhurave nga tatimet*”.<sup>479</sup> Kjo mbështetje përbënte 50 milionë euro dhe synonte veçanërisht personat e papunë për shkak të pandemisë, si dhe “të rinjtë, gratë dhe personat me nevoja të veçanta”. Masa të tjera përfshinin “*formalizimin*

<sup>475</sup> Bakija, J., [Personat LGBTQ+ gjatë pandemisë Covid-19](#), CEL, 2021, pf. 28-30.

<sup>476</sup> Po aty., nga 70 të anketuar.

<sup>477</sup> Po aty.

<sup>478</sup> Instituti i Prishtinës për Studime Politike, [Ndikimi politik i pandemisë COVID-19 në Kosovë](#), 2022, f. 11.

<sup>479</sup> Po aty., f. 14.

*e punësimit, trajnimit dhe punësimit e informacionit dhe teknologjisë, si dhe skemë të granteve”.*<sup>480</sup>

## **Përfundimi**

Masat e mëparshme të joformalitetit në Kosovë janë të vjetruara, ofrojnë analiza të kufizuara gjinore ose kanë një konceptim të kufizuar të joformalitetit që mund të mjegullojë aspektet gjinore të joformalitetit. RrGK-ja ka propozuar dhe testuar mënyra alternative për matjen e joformalitetit ku janë përdorur pyetje specifike për kontekstin, duke marrë parasysh statutet e punësimit të vetë-identifikuar, punën pa kontrata, mungesën e kontributeve tatimore dhe angazhimin në aktivitete të ndryshme joformale. RrGK-ja zbuloi se në përgjithësi, 42% e kosovarëve ishin të angazhuar në një formë të punës joformale. Gratë kishin gati dy herë më shumë gjasa se burrat të angazhoheshin në punë joformale, veçanërisht gratë nga vendet rurale dhe gratë e moshës 46-64 vjeç. Ndërsa joformaliteti ekziston në sektorë të ndryshëm, puna bujqësore përfshin joformalitet të përhapur, kryesisht e kryer nga gratë. Të paktën 60% e familjeve fitojnë disa të ardhura nga prodhimet bujqësore, por burrat duket se përfitojnë financiarisht më shumë se gratë. Mungesa e informacionit mbi punën joformale të personave LGBTIQ+ zvogëlon aftësinë e OShC-ve për t'i mbështetur ata në avokimin për të drejtat e tyre. Puna e kujdesit, puna e asistentëve personalë dhe puna e seksit, kryesisht të bëra nga gratë, të gjitha mbeten në hije pa pasur qasje në mbrojtjen e duhur për të drejtat e tyre të punës.

<sup>480</sup> ONP, [Përshpejtues global për vendet e punës dhe mbrojtjen sociale për tranzicione të drejta](#), 2022, f. 2.

## 4. FAKTORËT QË KONTRIBUOJNË NË PUNËN JOFORMALE

Ky kapitull shqyrton faktorët që kontribuojnë në angazhimin e ndryshëm të grave dhe burrave në punën joformale. Në nivel global, joformaliteti lind nga ndikime të ndryshme që përfshijnë dinamikat ekonomike dhe të tregut, kornizat institucionale dhe ligjore, natyrën e modeleve të rritjes, normat sociale, tiparet e korporatës ose individuale (përfshirë gjininë) dhe sjelljen.<sup>481</sup> Ndërsa punëdhënësit mund të kenë arsye të ndryshme për përfshirje në ekonominë joformale, këto zakonisht rrjedhin nga rregulloret globale dhe lokale të konkurrencës dhe kufizimet financiare.<sup>482</sup> Për disa, joformaliteti përfshin një vendim të qëllimshëm nga punëtorët dhe punëdhënësit për të qëndruar jashtë sistemit formal për t'iu shmangur tatimeve ose përgjegjësiwe rregullatore.<sup>483</sup> Joformaliteti mundëson gjithashtu risi mes njerëzve që kanë burime të kufizuara. Për shembull, provat nga Mbretëria e Bashkuar sugjerojnë që pronarët e bizneseve të vogla i drejtohen tregtisë joformale kur fillojnë bizneset e tyre për të vlerësuar fizibilitetin e produktit ose shërbimit të tyre.<sup>484</sup> Të drejtat e paqarta pronësore, qasja e kufizuar në financa, mungesa e informacionit dhe aftësive, dhe mosbesimi në institucione gjithashtu i shtojnë njerëzit drejt joformalitetit.<sup>485</sup> Për shkak të varfërisë dhe niveleve të ulëta të arsimit, disa individë varen nga puna joformale si një rrjet sigurie pasi nuk mund të kenë punë formale, përfitime ose shërbime financiare.<sup>486</sup> Ky kapitull diskuton arsyet e ndryshme që njerëzit përfshihen në joformalitet në Kosovë, të identifikuar përmes hulumtimit të RrGK, duke përfshirë shmangien fiskale, mbajtjen e ndihmës sociale, ndarjen e punës, rolet gjinore, qasjen në asete dhe infrastrukturën e dobët.

<sup>481</sup> ONP, [Perspektiva Sociale e Punësimit në Botë](#), 2015, cituar në Webb, A., McQuaid, R., dhe Rand, S.,

[Punësimi në ekonominë joformale: Implikimet e pandemisë COVID-19 2020](#), f. 7.

<sup>482</sup> Cojocar, A., [Diagnostifikimi i punëve në Kosovë](#), Seria e Punëve, Banka Botërore në Kosovë, 2017, f. 46.

<sup>483</sup> Webb, A., McQuaid, R. dhe Rand, S. [Punësimi në ekonominë joformale: Implikimet e pandemisë COVID-19 2020](#), f. 7.

<sup>484</sup> ONP, [Përshpejtues global për vendet e punës dhe mbrojtjen sociale për tranzicione të drejta](#), 2022, f. 2.

<sup>485</sup> Deléchat, C., dhe Medina, L. (eds.), [Fuqia punëtore joformale globale: Prioritetet për rritjen gjithëpërfshirëse](#), 2021, f. 1.

<sup>486</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2 pjesësh) ( $r = .124$ ,  $p = 0.001$ ),  $n = 672$ .

## Shmangia e tatimeve

Në këtë studim është gjetur një marrëdhënie midis njerëzve që angazhohen në punë joformale dhe deklarimit të tyre se "*pagimi i tatimeve mbi të ardhurat është shumë i shtrenjtë, kështu që unë punoj në mënyrë joformale në vend të kësaj*".<sup>487</sup> Kur u pyetën pse gratë dhe burrat angazhohen në punë joformale, shmangia fiskale ishte një arsye e përsëritur midis pjesëmarrësve në intervistë. Një përfaqësues i OShC-së vuri re se:

Bizneset janë shumë vetjake: nuk u paguajnë punëtorëve tatime apo kontribute. Ata nuk duan të humbasin të ardhura, por vetëm të përfitojnë ... t'i përdorin punëtorët në maksimum dhe jo t'i paguajnë. Kjo për shkak se ata nuk u japin përparësi të drejtave të njeriut dhe u konvenon që të mos i paguajnë tatimet. Kanë p.sh. 100 punëtorë dhe i deklarojnë vetëm 20.<sup>488</sup>

Një temë e përsëritur midis pronarëve të mikrobizneseve ishte se ata zgjedhën të mos regjistrojnë bizneset e tyre për të shmangur pagesën e tatimeve, veçanërisht kur nuk kishin asnjë punonjës.<sup>489</sup> Mikrobizneset në pronësi të grave zakonisht deklarojnë vetëm pronarin ose disa punonjës për shkak të pasigurisë së tregut dhe luhatjeve të fitimit; kështu, punësimi joformal, duke përfshirë stafin

sezonal dhe punën familjare, është i zakonshëm në mesin e mikrobizneseve.<sup>490</sup> Njerëzit që punonin joformalisht në bujqësi prireshin të deklaruarin se nuk e raportonin aktivitetin e tyre sepse nuk fitonin të ardhura mujore të mjaftueshme për t' i raportuar dhe do të duhej të paguanin tatime për shumën e vogël që fitonin. Përfaqësuesit e OSHC-ve vunë re se disa njerëz angazhoheshin në punë joformale për shkak të mungesës së vetëdijes për tatimet që duhet të

paguanin dhe të drejtat e tyre për kontribute pensionale. Gjetjet cilësore nuk zbuluan dallime midis grave dhe burrave në këtë drejtim.

**“Nuk guxojnë firmat t’u ofrojnë atyre [kontrata] për shkak të tatimeve.”**

- Aktivisti i OShC-së, Gjilan

<sup>487</sup> Intervistë e RrGK-së me një përfaqësues të OShC-së, Prizren, 2023.

<sup>488</sup> Intervistat e RrGK me tre pronarë biznesi, 2023.

<sup>489</sup> Instituti PVGJ, [Sfidat dhe mundësitë e qasjes në treg për bizneset në pronësi të grave dhe në pronësi të pakicave në Kosovë](#), 2024, ff. 8-9.

<sup>490</sup> Testi Pearson Chi-Square  $X^2(6, N = 1,602) = 17.4, p = 0.008$ .

**Tabela 26. “Do të preferoja të punoja joformalisht dhe të paguhesha me më shumë para në dorë sesa të humbas para duke paguar tatimet dhe pensionet”.**

|                                     | <b>Gratë</b> | <b>Burrat</b> | <b>Gjithsej</b> |
|-------------------------------------|--------------|---------------|-----------------|
| Shumë pajtohem                      | 4%           | 3%            | 4%              |
| Pajtohem                            | 5%           | 9%            | 7%              |
| As që pajtohem e as që nuk pajtohem | 7%           | 7%            | 7%              |
| Nuk pajtohem                        | 42%          | 44%           | 43%             |
| Nuk pajtohem aspak                  | 22%          | 25%           | 23%             |
| Nuk e di                            | 11%          | 8%            | 9%              |
| Pa përgjigje                        | 9%           | 5%            | 7%              |

RrGK përdori pyetje të perceptimit për të vlerësuar shkallën në të cilën kosovarët në përgjithësi e mbështesin apo nuk e mbështesin shmangjen fiskale, drejt informimit të ndërgjegjësimit dhe ndërhyrjeve të tjera të mundshme. Pjesëmarrësit e anketës u pyetën se deri në çfarë mase ata pajtoheshin me deklaratën: “Unë do të preferoja të punoja joformalisht dhe të paguhesha me më shumë para të gatshme sesa të humbas para duke paguar tatimet dhe pensionet” (Tabela 26). Në total, 11% e pjesëmarrësve në anketë u pajtuan ose u pajtuan plotësisht me deklaratën. Dy të tretat e kosovarëve (66%) nuk u pajtuan, duke u shfaqur kështu të gatshëm të paguajnë tatime dhe pensione. Shqiptarët (66%) dhe serbët (86%) prireshin të mos pajtoheshin.<sup>491</sup>

**Tabela 27. “Njerëzit nuk duhet të regjistrojnë anëtarët e familjes së tyre si punëtorë në bizneset familjare sepse taksat mbi të ardhurat dhe pagesat e pensioneve kushtojnë shumë.”**

|                                     | <b>Gratë</b> | <b>Burrat</b> | <b>Gjithsej</b> |
|-------------------------------------|--------------|---------------|-----------------|
| Shumë pajtohem                      | 9%           | 7%            | 8%              |
| Pajtohem                            | 14%          | 16%           | 15%             |
| As që pajtohem e as që nuk pajtohem | 8%           | 8%            | 8%              |
| Nuk pajtohem                        | 35%          | 37%           | 36%             |
| Nuk pajtohem aspak                  | 14%          | 17%           | 16%             |
| Nuk e di                            | 12%          | 12%           | 12%             |
| Pa përgjigje                        | 7%           | 4%            | 5%              |

<sup>491</sup> Testi Pearson Chi-Square  $X^2$  (6, N = 1,602) = 26.7,  $p < 0.001$ .

Në lidhje me bizneset familjare, pjesëmarrësit u pyetën gjithashtu nëse mendonin se "njerëzit nuk duhet të regjistrojnë anëtarët e familjes së tyre si punëtorë në bizneset familjare sepse tatimet mbi të ardhurat dhe pagesat e pensioneve kushtojnë shumë" (Tabela 27). Më shumë se gjysma e pjesëmarrësve në anketë (53%) nuk ishin dakord ose nuk ishin plotësisht dakord me deklaratën, ndërsa gati një e katërta ishin dakord ose pajtoheshin plotësisht (23%) që anëtarët e familjes nuk duhet të regjistrohen për të shmangur tatimet. Kjo sugjeron dallime në perceptimet sipas të cilave njerëzit në përgjithësi do të zgjidhnin të punonin dhe të paguanin tatimet, por më pak njerëz mendonin se bizneset familjare duhet të regjistrojnë punonjësit dhe të paguajnë tatimet. Ndërsa gratë dhe burrat reagues në mënyrë të ngjashme, ky perceptim mund të prekte më shumë gratë pasi ato ishin të mbipërfaqësuar në mesin e punëtorëve joformal, veçanërisht në zonat rurale. Personat nën moshën 46 vjeç kishin më shumë gjasa të mos pajtoheshin sesa personat 46-64 vjeç.<sup>492</sup> Shqiptarët dhe personat e etnive të tjera jo-serbe kishin veçanërisht gjasa të mos pajtoheshin.<sup>493</sup> Banorët në zonat urbane (29%) dukeshin më të prirur të pajtoheshin me mosregjistrimin e punëtorëve të familjes sesa banorët në zonat rurale (18%).<sup>494</sup>

**Tabela 28. " Punëdhënësit duhet të paguajnë pensionet ."**

|                                     | <b>Gratë</b> | <b>Burrat</b> | <b>Gjithsej</b> |
|-------------------------------------|--------------|---------------|-----------------|
| Shumë pajtohem                      | 33%          | 29%           | 31%             |
| Pajtohem                            | 24%          | 29%           | 27%             |
| As që pajtohem e as që nuk pajtohem | 6%           | 7%            | 6%              |
| Nukpajtohem                         | 13%          | 16%           | 14%             |
| Nuk pajtohem aspak                  | 8%           | 7%            | 8%              |
| Nuk e di                            | 10%          | 7%            | 9%              |
| Pa përgjigje                        | 7%           | 5%            | 6%              |

Shumica e të anketuarëve dhanë mendimet e tyre lidhur me deklaratën: "Punëdhënësit duhet të paguajnë pensione për të gjithë punonjësit në mënyrë që punonjësit të kenë pensione më të larta më vonë në jetë" (Tabela 28). Përderisa 58% janë pajtuar, afërsisht një në pesë kosovarë nuk janë pajtuar me këtë deklaratë (22%). Perceptimet mund të jenë tregues të praktikës së

<sup>492</sup> Testi Pearson Chi-Square  $X^2$  (6, N = 1,601) = 112.6,  $p < 0.001$ .

<sup>493</sup> Testi Pearson Chi-Square  $X^2$  (3, N = 1,600) = 39.2,  $p < 0.001$ .

<sup>494</sup> Testi Pearson Chi-Square  $X^2$  (6, N = 1,602) = 30.180,  $p < 0.001$ .

mundshme, duke sugjeruar se disa njerëz nuk mendojnë se punëdhënësit duhet të paguajnë pensionet dhe kështu mund të mos i paguajnë ato ose të kërkojnë nga punëdhënësit e tyre t'i paguajnë ato. Shqiptarët (56%) dhe serbët (89%) kishin më shumë gjasa të mendonin se punëdhënësit duhet të paguajnë për pensionet.<sup>495</sup>

## Mbajtja e ndihmës sociale

Punësimi formal mund të ndikoj në pranueshmërinë për asistencë sociale dhe pensione të tjera. Sipas Ligjit për Ndhmën Sociale, për të qenë të kualifikuar për ndihmë sociale, familjet duhet t'i përkasin njërës prej dy kategorive: 1) të gjithë anëtarët e familjes janë në ngarkim dhe personat në ngarkim të tillë nuk punojnë; ose 2) një anëtar i familjes është në gjendje të punoj dhe ka të paktën një fëmijë nën moshën pesë vjeç dhe/ose një jetim nën moshën 15 vjeç në kujdes të plotë. Çdo anëtar i familjes në kategorinë e dytë ose duhet të jetë në ngarkim ose të jetë i regjistruar si i papunë në Zyrën e Punësimit.<sup>496</sup> Ligji përcakton një të varur si individ në një nga grupet e mëposhtme:

- i. Personat që janë mbi 18 vjeç dhe që kanë aftësi të kufizuara të përhershme dhe të rënda që i bëjnë të paaftë për të punuar me pagesë;
- ii. Personat që janë gjashtëdhjetë e pesë (65) vjeç e lart;
- iii. Kujdestarët me kohë të plotë të një personi(ave) me paaftësi të përhershme, ose të personit(ave) në ose mbi moshën gjashtëdhjetë e pesë (65) vjeç që kanë nevojë për kujdes të plotë, ose të një fëmije (ve) nën moshën pesë (5) vjeç;
- iv. Personat deri në katërbëdhjetë (14) vjeç;
- v. Personat ndërmjet moshës pesëmbëdhjetë (15) dhe tetëmbëdhjetë (18) vjeçare, përfshirë dhe që janë në arsimin e mesëm me kohë të plotë; dhe
- vi. Prindër të vetëm me të paktën një fëmijë nën moshën pesëmbëdhjetë vjeç (15).<sup>497</sup>

<sup>495</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Ligji Nr. 2003/15 për Skemën e Ndhmës Sociale në Kosovë](#), 2003, Seksioni 4 Kriteret jofinanciare për ndihmën sociale.

<sup>496</sup> Po aty., Seksioni 2. Përkufizimet.

<sup>497</sup> Në [Ligjin e ri Nr. 04/L-096 për Ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit Nr. 2003/15 për Skemën e Ndhmës Sociale në Kosovë](#), mallrat e "llogaritshme" riformulohen si "mallra të llogaritshme" dhe përkufizohen në paragrafin 5.3: "Mallrat e llogaritshme janë sende me vlerë përfshijnë: pagesat e përgjithshme nga pensionet individuale të kursimeve, që u jepen pjesëmarrësve ose përfituesve – të përcaktuara me ligjet në fuqi, pagesat e tjera të përgjithshme, pronën, disa lloje të pasurive të paluajtshme, tokën dhe mjetet motorike në përdorim."

Personat që i përkasin ndonjërit prej këtyre grupeve konsiderohen të paaftë ose të padisponueshëm për punë me pagesë. Ligji parasheh edhe kriteret të caktuara financiare për t'u kualifikuar për ndihmë sociale. Një aplikant ose marrës i plotëson këto kërkesa të përshtatshmërisë vetëm nëse: “*Ai ose ajo ka pasuri të llogaritshme nën kufijtë e lejueshëm*”,<sup>498</sup> dhe “*ka të ardhura neto të llogaritshme (pas zbritjeve të duhura) nën normën standarde mujore bruto të zbatueshme për atë familje*”.<sup>499</sup> Në ligjin e ri, pasuritë e “matshme” janë ndryshuar në pasuri të “rrjedhshme”. Asetet e llogaritshme janë të gjitha aktivitet që merren parasysh në përcaktimin e përshtatshmërisë financiare.<sup>500</sup> Posedimi ose qasja e dobishme në disa lloje të pasurive mund të diskualifikoj një familje nga marrja e ndihmës sociale.<sup>501</sup> Të ardhurat e pallogaritshme përfshijnë: pensionin bazë të moshës, pensionin e invaliditetit, pagesa të caktuara të përgjithshme, mbështetje financiare për familjet me fëmijë me aftësi të kufizuara, pagesa të njëhershme të moshës 1-18 vjeç për familjet e kualifikuara për ndihmë sociale, produkte shtëpiake për konsum familjar, lloje të caktuara të kredive dhe ndihmë financiare, dhe lloje të tjera të ardhurash.<sup>502</sup> Të ardhurat e llogaritshme, të cilat ndikojnë në kualifikueshmërinë për ndihmë sociale, përfshijnë të ardhurat e fituara, të trashëguara, të dhuruara, të marra në natyrë, nga qiratë, remitancat, përfitimet e ofruara për anëtarët e familjes së veteranëve të luftës, pensionet e kursimeve individuale, pensionet nga punëdhënësit ose jashtë vendit, disa pagesa të përgjithshme, dhe lloje të ndryshme të ardhurash.<sup>503</sup>

Gratë dhe burrat mund të refuzojnë punësimin formal nga frika se ai mund të shërbejë si një bazë (d.m.th., të ardhura të llogaritshme) për të humbur statusin e tyre të ndihmës sociale. Ndërkohë, të ardhurat e tyre mund të jenë të pamjaftueshme për të mbuluar shpenzimet e jetesës së familjes së tyre; ata mund të angazhohen në punë joformale për të përmbushur këto nevoja. Sipas Ligjit për Shërbimet Sociale dhe Familjare, duhen deri në 60 ditë për të (ri)aplikuar për ndihmë sociale.<sup>504</sup> Me afate të tilla kohore, punëtorët mund të hezitojnë të

<sup>498</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Ligji Nr. 2003/15 për Skemën e Ndhmës Sociale në Kosovë](#), 2003, Seksioni 5, Paragrafi 5.2.

<sup>499</sup> Po aty., Seksioni 5, paragrafi 5.3.

<sup>500</sup> Po aty., paragrafi 5.4.

<sup>501</sup> Po aty., Neni 5, paragrafi 5.7. Veçanërisht, fraza në Ligj është e paqartë pasi kjo mund të nënkuptojë çdo lloj të ardhurash.

<sup>502</sup> Po aty.

<sup>503</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, [Ligji Nr. 08/L-255 për Shërbimet Sociale dhe Familjare](#), 2024, Neni 8. Nëse pala nuk pajtohet me vendimin e Qendrës për punë sociale, ankesa mund t'i drejtohet Komisionit për ankesa në Ministri në afat prej 30 ditësh nga marrja e vendimit (neni 45, Ekspertiza, paragrafi 2).

<sup>504</sup> Diskutimet e RrGK-së me OSHC-të që ndihmojnë gratë për të siguruar punësim, 2023.



regjistrojnë punësim afatshkurtër, të pasigurt ose sezonal nga frika se mund të mbeten pa të ardhura për ca kohë ndërsa presin miratimin për ndihmë.<sup>505</sup>

Banka Botërore ka shprehur shqetësimin se kriteri i mospunësimit të të rriturve krijon efekte negative pasi shumë përfitues të skemave të ndihmës sociale thjesht nuk mund të përballojnë të mos punojnë.<sup>506</sup> Një sondazh i Bankës Botërore zbuloi se 52% e familjeve që marrin ndihmë kanë të paktën një anëtar të familjes që punon, edhe pse këto familje ligjërisht duhet të përjashtohen nga marrja e ndihmës. Duke qenë se shumë nga këto familje ende jetojnë nën kufirin e varfërisë, ato mund të mendojnë se duhet të punojnë. Ky kriter mund të kontribuoj në shtyrjen e anëtarëve të familjeve që punojnë në familje që marrin ndihmë sociale në joformalitete dhe potencialisht të reduktoj orët e tyre të dëshiruara të punës pasi puna formale do të rrezikonte përfitimet e ndihmës së tyre.<sup>507</sup>

Është interesante se përkundër gjetjeve të mëparshme, kur u pyetën për të ndarë arsyet pse nuk ishin të punësuar, asnjë nga pjesëmarrësit në anketë nuk tha se të qenit përfitues i ndihmës sociale ishte ndër arsyet kryesore. Ndoshta ata konsideruan zgjedhje të tjera në anketë më të rëndësishme për ta. Për më tepër, as personat e angazhuar në punë joformale dhe as anëtarët e familjes së tyre nuk priren të marrin asistencë sociale.<sup>508</sup>

| Tabela 29. “Është më mirë të marrësh ndihmë sociale dhe të punosh në mënyrë joformale sesa të regjistroh punësimin dhe të humbasësh ndihmën.” |       |        |          |
|---|-------|--------|----------|
|   | Gratë | Burrat | Gjithsej |
| Shumë pajtohem  | 2%    | 2%     | 2%       |
| Pajtohem  | 4%    | 7%     | 5%       |
| As që pajtohem e as që nuk pajtohem   | 6%    | 8%     | 7%       |
| Nuk pajtohem  | 43%   | 44%    | 44%      |
| Nuk pajtohem aspak  | 25%   | 26%    | 25%      |
| Nuk e di  | 11%   | 7%     | 9%       |
| Pa përgjigje  | 9%    | 5%     | 7%       |

<sup>505</sup> Banka Botërore, [Vlerësimi i Studimit të Skemës së Ndihmës Sociale të Kosovës dhe Opsionet e Reformës](#), 2019, f. 21.

<sup>506</sup> Po aty.

<sup>507</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.05 (2 pjesësh) ( $r = -.138$ ,  $p = 0.049$ ).

<sup>508</sup> Testi Pearson Chi-Square  $X^2$  (6, N = 1,602) = 20.9,  $p = 0.002$ .

Shumica e njerëzve (69%) nuk u pajtuan ose nuk u pajtuan fuqimisht se: *“Është më mirë të marrësh ndihmë sociale dhe të punosh në mënyrë joformale sesa të regjistrohesh për punësim dhe të humbasësh ndihmën”* (Tabela 29). Shqiptarët (69%) dhe serbët (87%) kishin veçanërisht gjasa të mos pajtoheshin.<sup>509</sup> Përgjigjet sugjerojnë se disa kosovarë mund të preferojnë të vazhdojnë të punojnë joformalisht në mënyrë që të mos humbasin ndihmën e tyre sociale.

Intervistat sugjeruan se disa individë ose zgjedhën të mos punonin fare ose kërkuan punësim pa kontratë për të ruajtur të drejtën për ndihmë sociale. *“Shërbimin social nuk e marrin nëse kanë kontratë edhe janë të punësuar”*, tha një përfaqësues i OShC-së nga Prizreni. *“Shumicën e rasteve hezitojnë për shkak se nuk duan me e ndërpre.”* Një përfaqësues i OShC-së në Prishtinë u shpreh në mënyrë të ngjashme, *“Unë vet kam pasur rast të një gruaje e cila punon tek unë. I kam thënë se ia bëj; kontratën dhe pensionin, por ajo refuzoi me arsyetimin se do t’ia ndërprejnë; ndihmën sociale. Kështu që as gratë vet nuk janë të interesuara që t’i marrin paratë; përmes bankës”*.<sup>510</sup> Pagesat e bëra përmes transfereve bankare do të siguronin dëshmi të punësimit, që mund të rezultonte në humbjen e asistencës sociale.

Kështu, RrGK gjeti dëshmi kontradiktore nëse ndihma sociale ishte një faktor që kontribuonte në joformalitet apo jo. Ndërkohë që nuk u identifikua asnjë lidhje statistikisht domethënëse, intervistat dhe disa përgjigje të anketës

sugjeruan se ekzistojnë raste të njerëzve që punojnë joformalisht për shkak të mbështetjes së tyre në asistencën sociale. Kriteret e pranimit të ndihmës sociale mund të kontribuojnë në këtë. Duke qenë se ndihma sociale mund të jetë e pamjaftueshme për mbulimin e kostove bazë, njerëzit mund të kryejnë punë joformale nga ana tjetër për të rritur të ardhurat e tyre mujore në mënyrë që të mbijetojnë. Duke pasur parasysh se burrat kanë më shumë gjasa të jenë përfitues të ndihmës sociale në emër të familjeve të tyre,<sup>511</sup> puna joformale gjithashtu mund t’u siguroj grave të ardhurat e tyre; kërkime të mëtejshme mund të shqyrtojnë këto çështje.

**“Ka punë për burrat, dhe ka punë për gratë... Gratë nuk janë aq të mira sa burrat.”**

**- Grua, Pejë, 2022**

<sup>509</sup> Intervistë e RrGK-së me një përfaqësuese të OShC-së, Prishtinë, 2023.

<sup>510</sup> RrGK, [Buxhetimi për Mirëqenie Sociale](#), 2015, f. 27.

<sup>511</sup> Pozzan, E., Bonnet, F., dhe Cattaneo, U., [Pozita e vështirë e grave në ekonominë joformale](#), 2020, f. 6.

## Ndarja e Punës, Rolet Gjinore, Koha dhe Hapësira

Ky seksion shqyrton se si rolet e socializuara gjinore për gratë dhe burrat në familje dhe në shoqëri ndikojnë në masën në të cilën ato marrin pjesë në aktivitete të ndryshme dhe punë joformale. Diskutohet se si gratë dhe burrat e kalojnë kohën e tyre dhe se si kjo mund të ndikojë në pjesëmarrjen e tyre në punën joformale. Duke marrë parasysh rolet gjinore, analizohet shkalla në të cilën puna e papaguar e kujdesit ndikon në kohën që gratë dhe burrat e ndryshëm kanë në dispozicion për punë formale dhe angazhimin e tyre në punë joformale ose pa pagesë. Kjo lidhet me mënyrën se si ndahet puna brenda dhe jashtë. Kështu, ky seksion diskuton gjithashtu shkallën në të cilën ndarja e punës ndikon në angazhimin e grave dhe burrave në punën joformale. Pritjet familjare dhe sociale në lidhje me rolet e përshtatshme të grave dhe burrave në gjenerimin e të ardhurave për familjen mund të ndikojnë në joformalitetin. Anëtarët e familjes mund të vendosin nëse anëtarët e tjerë duhet të paguhet, të punojnë jashtë shtëpisë ose të angazhohen në punë të kujdesit (pa pagesë) në shtëpi. Gratë zakonisht punësohen në punë formale për më pak orë se burrat për shkak të balancimit të punës dhe përgjegjësisë të kujdesit. Globalisht, gratë kontribuojnë dy deri në dhjetë herë më shumë kohë në punën e kujdesit, duke kryer 76% të orëve totale të shpenzuara në punën e kujdesit të papaguar.<sup>512</sup> Gratë punësohen në punë formale për më pak orë se burrat për shkak të balancimit të punës dhe përgjegjësisë të kujdesit. Shumë herë kontribuojnë dy deri në dhjetë herë më shumë kohë globale deri në sjelljen e kujdesit, duke kryer 76% të orëve totale të shpenzuara në vlerësimin e kujdesit të papaguar.<sup>513</sup>

Megjithëse ligjet mund të garantojnë të drejta të barabarta për gratë në shumë vende, besimet dhe zakonet tradicionale shpesh ndërhyjnë në përfitimin e grave nga këto të drejta.<sup>514</sup> Në Kosovë, shkalla e ulët e pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore mund t'i atribuohet kryesisht roleve gjinore tradicionale që u caktojnë grave detyra të papaguara përkujdesjeje. Në vitin 2017, burrat shpenzuan katër herë më shumë kohë (3.9 orë) duke punuar se gratë (0.9 orë), ndërsa gratë shpenzuan tre herë më shumë kohë (7.1 orë) në punë në shtëpi sesa burrat (2.3 orë).<sup>515</sup>

<sup>512</sup> KNF, [Rishikimi nga kolegët mbi 'Balanci i punës-jetës: promovimi i barazisë gjinore në ofrimin joformal të kujdesit afatgjatë'](#), 2020, f. 6.

<sup>513</sup> Gardner, J., Walsh, K., dhe Frosch, M., [Krijimi i statistikave të joformalitetit: boshllëqe dhe mundësi dokument pune për të mbështetur rishikimin e standardeve për statistikat mbi joformalitetin](#), ONP, 2022, f. 16.

<sup>514</sup> KSM, [Raport Hulumtues i Studimit të Fuqisë Punëtore dhe Përdorimit të Kohës në Kosovë](#), 2018, f. 16. Edhe Instituti për Politika Sociale Musine Kokalari ka matur përdorimin e kohës ([Kujt i intereson? Puna e kujdesit pa pagesë në Kosovë](#), 2022).

<sup>515</sup> Anketa e RrGK-së, 2022, shqiptare, grua, Ferizaj, 27 vjeç.

**Tabela 30. “Kush është përgjegjës të kujdeset për:”**

| <b>Aktiviteti</b>                        | <b>Gratë</b> | <b>Burrat</b> |
|--|--------------|---------------|
| Larjen e rrobave                         | 95%          | 5%            |
| Riparimin e Shtëpisë                     | 9%           | 91%           |
| Pazarin ushqimor                         | 51%          | 49%           |
| Pastrimin e shtëpisë                     | 89%          | 11%           |
| Përgatitjen e ushqimit                   | 92%          | 8%            |
| Fëmijët                                  | 66%          | 34%           |
| Të moshuarit/anëtarët e familjes         | 53%          | 47%           |
| Prodhimin e ushqimit për konsum familjar | 52%          | 48%           |

Anketa e RrGK-së e vitit 2022 zbuloi se dallimet e qarta gjinore vazhduan në rolet e grave dhe burrave në shtëpi (Tabela 30). Në 95% të familjeve, gratë ishin kryesisht përgjegjëse për larjen e rrobave, për pastrimin e shtëpisë në 89%, për përgatitjen e ushqimit në 92%, dhe për kujdesin për fëmijët në 66%. Ndërkohë, në 91% të familjeve, burrat ishin përgjegjës për riparimet e shtëpive. Si gratë ashtu edhe burrat raportohet se merreshin me blerje ushqimore, kujdeseshin për anëtarët e tjerë të familjes dhe prodhonin ushqim për konsumin e familjes. Shpenzimi i më shumë kohe në punë në shtëpi mund të ndikoj në pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore. Rolet e kujdesit të grave mund të nënkuptojnë se ato nuk kanë kohë për punë me pagesë. Për shembull, një grua pjesëmarrëse në anketë vuri në dukje se do të punonte në qytetin ku jeton, por nuk mundet sepse duhet të kujdeset për prindërit e saj të moshuar.<sup>516</sup>

Mesatarisht, RrGK gjeti se gratë shpenzonin gati dy herë më shumë kohë në kujdesin ndaj fëmijëve sesa burrat (Tabela 31).<sup>517</sup> Ndërsa gratë dhe burrat raportuan se shpenzonin një sasi të ngjashme kohe duke u kujdesur për nipërit e mbesat, gratë prireshin të shpenzonin më shumë kohë duke u kujdesur për anëtarët e familjes me aftësi të kufizuara ose të pafuqishme sesa burrat. Gratë gjithashtu shpenzonin më shumë kohë duke gatuar<sup>518</sup> dhe duke bërë punët e shtëpisë.<sup>519</sup> Në përgjithësi, mesatarisht, gratë shpenzonin dukshëm

<sup>516</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = .331$   $p < 0.000$ ). Kishte një korrelacion midis grave dhe 12+ orë përkujdesjeje dhe edukimi të fëmijëve në javë.

<sup>517</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = -.236$   $p < 0.000$ ).

<sup>518</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2-pjesësh) ( $r = -.256$   $p < 0.000$ ).

<sup>519</sup> Testi Pearson Chi-Square  $X^2$  (1, N = 1600) = 623.7,  $p < 0.001$ .

më shumë orë (44) në javë në role përkujdesjeje sesa burrat (30).<sup>520</sup> Puna në shtëpi dhe përkujdesje përbënin mesatarisht 26% të kohës së grave dhe 18% të kohës së burrave.<sup>521</sup>

**Tabela 31. “Mesatarisht, sa orë në javë jeni përfshirë në ndonjë nga aktivitetet e mëposhtme jashtë punës me pagesë?”**

| Aktiviteti <sup>522</sup>   | n     | Gratë | Burrat |
|---|-------|-------|--------|
| Kujdesi dhe/ose edukimi i fëmijëve tuaj   | 716   | 24    | 13     |
| Kujdesi dhe/ose edukimi i nipërve dhe mbesave   | 278   | 7     | 7      |
| Kujdesi për anëtarët e familjes me aftësi të kufizuara ose të pafuqishëm, fqinjët ose miqtë nën 75 vjeç             | 169   | 15    | 11     |
| Kujdesi për anëtarët e familjes me aftësi të kufizuara ose të pafuqishëm, fqinjët ose miqtë e moshës 75 vjeç e lart | 103   | 12    | 10     |
| Gatim   | 1,112 | 12    | 7      |
| Punët e shtëpisë  | 1,146 | 12    | 8      |
| Aktivitet sportiv, kulturor ose argëtimi jashtë shtëpisë tuaj   | 849   | 6     | 5      |
| Veprimtari vullnetare ose bamirëse  | 605   | 2     | 3      |
| Marrja e një kursi trajnimi ose edukimi   | 377   | 4     | 4      |
| Veprimtari politike/sindikale   | 181   | 2     | 3      |
| Aktivitetet e rritjes bujqësore si kopshtaria ose bujqësia (në sezon)   | 708   | 13    | 13     |
| Aktivitetet e prodhimit bujqësor si prodhimi i ajvarit, turshive apo djathit  | 709   | 8     | 7      |
| Mbledhja e drurit   | 440   | 4     | 6      |
| <i>Burimi: Anketa e RrGK, 2022</i>  |       |       |        |

<sup>520</sup> Kjo siguron të dhëna për treguesin 5.4.1 të OKB-së për SDG. Gjithashtu lidhur me këtë tregues, personat ruralë prireshin të kalonin më shumë kohë në këto role sesa banorët urban [Pearson Chi-Square X2 (137, N = 1,465) = 186.0 p = 0.003]; dhe personat e moshës 30+ kalojnë më shumë kohë se ata të moshave 18-29 [Pearson Chi-Square X2 (274, N = 1,453) = 334.8, p = 0.007]. Nuk ka pasur dallime të rëndësishme në bazë të përkatësisë etnike apo gjinisë në lidhje me moshën apo vendndodhjen gjeografike.

<sup>521</sup> RrGK ka llogaritur orët mesatare si: orët mesatare për gra =  $\frac{\sum(\text{Orë} \times \text{Gra})}{\sum \text{Gratë}}$  dhe Orë mesatare për burra =  $\frac{\sum(\text{Orë} \times \text{Burra})}{\sum \text{Burra}}$ .

<sup>522</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2 pjesësh) (r = .158, p < 0.000).

**“Këtu, profesionet janë të ndara në bazë të gjinisë. Nëse një burrë punon në bujqësi ose në tokë, gruaja zakonisht do të merret me detyrat familjare, duke përfshirë kujdesin për familjen, fëmijët, të moshuarit ose menaxhimin e punëve shtëpiake”.**

**- Drejtore e OShC-së, Graçanicë**

RrGK identifikoi një marrëdhënie pozitive ndërmjet të pasurit “shumë punë për të bërë në shtëpi” dhe të qenit i/e angazhuar në punë joformale.<sup>523</sup> Ndërsa kërkimet të mëtejshme do të nevojiteshin për të përcaktuar ndonjë lidhje shkakësore, që puna joformale mund t’i lejoj gratë të balancojnë aktivitetet e tjera shtëpiake dhe të jetesës me gjenerimin e disa të ardhurave shtesë.

**Tabela 32. “Burrat nuk mund të kujdesen për fëmijët ashtu si gratë”.**

|                                     | <b>Gratë</b> | <b>Burrat</b> | <b>Totali</b> |
|-------------------------------------|--------------|---------------|---------------|
| Shumë pajtohem                      | 12%          | 13%           | 13%           |
| Pajtohem                            | 13%          | 19%           | 16%           |
| As që pajtohem e as që nuk pajtohem | 14%          | 16%           | 15%           |
|                                     |              |               |               |
| Nuk pajtohem                        | 38%          | 32%           | 35%           |
| Nuk pajtohem aspak                  | 15%          | 13%           | 14%           |
| Nuk e di                            | 4%           | 3%            | 4%            |
| Pa përgjigje                        | 4%           | 3%            | 4%            |

Rolet gjinore lidhen me perceptimet dhe kuptimi më i mirë i perceptimeve mund të mbështesë përpjekjet për të transformuar rolet gjinore. Për shkak të normave dhe stereotipave paraekzistues gjinorë, historikisht puna e kujdesit është romantizuar dhe i atribuohet besimit se puna e kujdesit është një “punë

<sup>523</sup> <sup>44</sup>Federici, S., Federici, S., *Revolucioni në pikën zero: Punët e shtëpisë, riprodhimi dhe lufta feministe*, 2012; Folbre, N., *Zemra e padukshme: Ekonomia dhe vlerat familjare*, New Press: 2001.

**“Në vend që të qëndrojnë në shtëpi dhe të kujdesen për fëmijët, gratë e reja të martuara shkojnë në punë, dhe burrat qëndrojnë në shtëpi”.**

- Burri i anketuar, Pejë

dashurie” e kryer nga gratë.<sup>524</sup> Rreth gjysma e popullsisë (53% e grave dhe 45% e burrave) menduan se burrat do të kujdeseshin për fëmijët ashtu si gratë (Tabela 32). Banorët rural (34%) dukeshin më të prirur të mendonin se burrat nuk mund të kujdeseshin për fëmijët sesa banorët urbanë (24%). Kjo tregon se normat e vazhdueshme të socializuara gjinore mund të pengojnë disa burra që të kujdesen për fëmijët e tyre për shkak të nocioneve se burrat janë më pak të pajisur në mënyrë adekuate për rolet e kujdesit. Serbët dhe personat e grupeve të tjera etnike kishin më shumë gjasa të mos pajtoheshin me deklaratën, duke sugjeruar se gjenin burra relativisht të aftë për t’u kujdesur për fëmijët.<sup>525</sup>

Personat nën moshën 45 vjeç gjithashtu prireshin të mos pajtoheshin, duke sugjeruar se normat gjinore mund të ndryshojnë.

**Tabela 33. “Gratë nuk duhet të paguhen për kujdesin ndaj fëmijëve pasi kjo është detyrë e tyre.”**

|                                     | Gratë | Burrat | Gjithsej |
|-------------------------------------|-------|--------|----------|
| Shumë pajtohem                      | 10%   | 9%     | 10%      |
| Pajtohem                            | 13%   | 14%    | 13%      |
| As që pajtohem e as që nuk pajtohem | 14%   | 14%    | 14%      |
| Nuk pajtohem                        | 38%   | 39%    | 39%      |
| Nuk pajtohem aspak                  | 17%   | 15%    | 16%      |
| Nuk e di                            | 4%    | 6%     | 5%       |
| Pa përgjigje                        | 4%    | 3%     | 4%       |

Edhe pse më shumë se gjysma e grave (55%) dhe burrave (54%) nuk e mbështetën deklaratën se gratë nuk duhet të paguhen për kujdesin ndaj fëmijëve “*pasi kjo është detyra e tyre*”, pothuajse një e katërta e kosovarëve nuk mendojnë se gratë duhet të paguhen për kujdesin ndaj fëmijëve (Tabela 33). Gati gjysma e të anketuarve (46%) nuk e kundërshtuan këtë deklaratë. Shqiptarët

<sup>524</sup> Testi Pearson Chi-Square 36.441, p < 0.000.

<sup>525</sup> Testi Pearson Chi-Square 8.107, p = 0.016.

prireshin që në përgjigjet e tyre të mos pajtoheshin me deklaratën e dhënë (56%). Po ashtu, nuk është gjetur asnjë dallim domethënës midis grave dhe burrave sa i përket kësaj pyetje. Kjo sugjeron se ka ende pajtueshmëri të gjerë për rolet tradicionale gjinore, ku gratë kanë më shumë gjasa të konsiderohen si kujdestare. Normat gjinore mund të mbështesin angazhimin e vazhdueshëm të grave në punë të tillë të papaguar. Një burrë ndër të tjera komentoi: *“Nuk ka nevojë për kopshte sepse nuk do t’i dërgoja kurrë fëmijët e mi atje. A i keni parë videot se si i keqtrajtojnë fëmijët? Unë nuk u besoj atyre”*.<sup>526</sup> Shqetësimet e tilla nga prindërit mund t’i pengojnë ata t’i dërgojnë fëmijët e tyre në qendrat për kujdesin e fëmijëve. Sipas Institutit për Politikën Sociale “Musine Kokalari”, një mosbesim i tillë në përgjithësi vjen nga burrat që e konsiderojnë kujdesin e fëmijëve përgjegjësi të grave, nënave ose motrave të tyre.<sup>527</sup> Duke pasur parasysh normat gjinore, burrat mund të “justifikojnë” nevojën e grave për t’u kujdesur për fëmijët, duke fajësuar punonjësit e kujdesit me pagesë për keqtrajttime ose duke e konsideruar një punë të tillë kujdesi si pritje të paracaktuar nga nënat. Ndërkohë që prindërit kujdesen me të vërtetë për fëmijët e tyre dhe që disa raste të keqtrajtimit institucional janë pasqyruar gjerësisht në media. Mirëpo, institucionet përgjegjëse duhet të inspektojnë dhe sanksionojnë raste të tilla me qëllim të parandalimit të tyre në përputhje me ligjin.

OShC (Gratë për gratë) ka programe që kanë për synim të transformojnë punën e papaguar në atë të paguar.<sup>528</sup> Kjo organizatë ofron trajnime për të ndihmuar gratë të certifikohen dhe të sigurojnë punësimin. Duke pasur parasysh nivelin arsimor të grave që kanë ndjekur këto programe, vendet e punës në dispozicion për to kanë të bëjnë kryesisht me rrobaqepësi, mësimdhënie në kopshte dhe punë të tjera që zakonisht përputhen me rolet tradicionale gjinore të grave. Nga kjo përvojë, një përfaqësuese e OShC-së vuri re:

<sup>526</sup> Pearson Chi-Square  $X^2(6, N = 1,602) = 42.648, p < 0.001$ .

<sup>527</sup> Intervistë e RrGK-së, 2023.

<sup>528</sup> Intervistë e RrGK-së, 2023.



[Gratë] nuk donin të punonin në përkujdesje për të moshuarit, dhe arsyeja ishte se “Unë kam të moshuar në shtëpi për të cilët kujdesem dhe nuk kemi nevojë për më shumë. Nga të gjitha gratë që kemi takuar, kemi gjetur vetëm një që donte të punonte si mirëmbajtëse dhe të kujdesej për fëmijët”.<sup>529</sup>

Kjo intervistë sugjeron që përgjegjësitë e kujdesit të grave në shtëpi mund të kontribuojnë në hezitimin e tyre për të punuar si kujdestare ose shtëpiake, pasi ato tashmë bëjnë punë të tilla për familjet e tyre brenda shtëpive të tyre. Rolet e tyre tradicionale gjinore në shtëpi mund të ndikojnë në interesimin dhe vullnetin e tyre për të transformuar punën e papaguar në atë të ngjashme me pagesë. Pra, besimet dhe perceptimet që kanë të bëjnë me pjesëmarrjen në ekonominë joformale mund të ndikohen nga normat gjinore.

Rolet, normat dhe marrëdhëniet e socializuara gjinore tek individët reflektohen brenda familjeve (p.sh. kush merr vendime) dhe komuniteteve (p.sh. presionet sociale). Kjo mund të ndikojë në pjesëmarrjen e grave dhe burrave në punën joformale dhe formale. “Kryefamiljari” është anëtar i familjes i cili njihet si kryefamiljar nga anëtarët e tjerë të familjes (ose nga vetë ai/ajo nëse jeton vetëm).<sup>530</sup> Nisur nga normat gjinore, historikisht burrat priren të jenë kryefamiljarë. Në vitin 2018, afërsisht 34% e meshkujve deklaruan se i merrnin vendimet për zgjedhje të rëndësishme, të tilla si investime të mëdha në gjëra, si makina, shtëpi ose pajisje shtëpiake.<sup>531</sup> Ndërkohë, 50% deklaruan se i kanë marrë vendimet bashkë me partnerët e tyre dhe 5% kanë treguar se gratë e tyre kanë fuqi vendimmarrëse. Nga anketa e bërë në vitin 2022, u konstatua se burrat ishin më të përfshirë në vendimmarrjen në familje sesa gratë në shumicën e familjeve.<sup>532</sup> Në rreth 47% të familjeve, çiftet i bëjnë bashkë dhe i menaxhojnë paratë së bashku. Megjithatë, në 35% të rasteve burrat menaxhonin të gjitha paratë, që është një përqindje shumë më e lartë se në rastet kur gratë menaxhonin të gjitha paratë (4%). Në familjet ku gratë ishin të punësuarat dhe/ose të arsimuara, kishte tendencë që vendimmarrja të ishte më e balancuar ndërmjet gjinive.

Pjesëmarrësit në hulumtim u pyetën për kryefamiljarin në familjet e tyre për të kuptuar më mirë se si njerëzit e përkufizojnë këtë marrëdhënie shoqërore. Ata identifikuan burrat si kryefamiljarë në % të familjeve, përfshirë edhe nga pjesëmarrësit burra, bashkëshortët dhe baballarët. Kryefamiljari mund të ndikojë

<sup>529</sup> OBZHE, “[Glossary of statistical terms](#)” [Fjalor i termave të statistikës], 2006.

<sup>530</sup> OSBE, [Perspektiva e burrave ndaj barazisë Gjinore në Kosovë](#), 2018, f. 30. Prej 1,501 të anketuarve, 1,001 ishin burra dhe 500 ishin gra.

<sup>531</sup> Instituti Riinvest, [Nga një këndvështrim gjinor: Kush vendos çfarë në ekonomitë familjare në zonat rurale në Kosovë?](#), 2022, pp. 3, 11. Sondazhi përfshiu 1100 të anketuar.

<sup>532</sup> RrGK anketa 2022.

në mënyrën se si merren vendimet brenda familjes. Normat gjinore që lidhen me kryefamiljarët mund të ndërliken me joformalitetin, pasi kryefamiljarët mund të marrin vendime për atë nëse anëtarët e familjes mund të angazhohen në punë formale ose atë joformale, mund të marrin vendime për detyrat që ata do t'i kryejnë brenda bizneseve familjare dhe nëse anëtarët e familjes do të regjistrohen ose jo si punëtorë. Gratë ose burrat më të rinj mund të mos kenë hapësirë për t'u angazhuar në punë formale, duke pasur parasysh perceptimet dhe bindjet e anëtarëve të familjes për rolet e tyre. Hulumtimi i RrGK-së ekspozoi raste kur gratë nuk lejoheshin të punonin për shkak se burrat e tyre e ndalonin këtë. Për shembull, një pjesëmarrëse në anketë përmendi: "*Burri im është një fanatik. Ai nuk më lë të punoj. Ai thotë se nuk kam ku të punoj se nuk jam e shkolluar*".<sup>533</sup> Një tjetër deklaroi: "*Ne do të donim të dilnim, por burrat në shtëpi nuk na lejojnë*".<sup>534</sup> ndërsa, edhe një tjetër tha se ajo është e interesuar të punojë por bashkëshorti nuk e lejon ta bëjë këtë.<sup>535</sup> Sipas roleve tradicionale gjinore, në disa familje nga gratë pritet që të qëndrojnë në shtëpi, të fokusohen në punët e shtëpisë dhe të mos angazhohen në punësim formal. Një përfaqësuese e një OShC-je serbe vuri re:

Bashkëshortët nuk pajtohen dhe nuk e pëlqejnë angazhimin e shtuar të grave, pasi kjo i bën të ndihen pa kontroll. Ata preferojnë të kenë kontroll, si për shembull të dinë nëse gruaja me të vërtetë "shkoi në dyqan" apo "diku tjetër".<sup>536</sup>

Disa anëtarë të familjes burra mund të mos e konsiderojnë angazhimin e grave në punësim formal si sjellje të përshtatshme për gratë. Nga gratë gjithashtu pritet të kujdesen për të tjerët, gjë që mund të lërë pak kohë për punë me pagesë. Edhe pse perceptimet dhe sjelljet e tilla mund të mos jenë të përhapura, rastet individuale sugjerojnë se ato ekzistojnë ende brenda disa familjeve. Me këtë mund të nënkuptohet që gratë angazhohen vetëm në punë të papaguara ose joformale për familjet e tyre ose bizneset e familjes. Në nivel global, anëtarët e familjes që kontribuojnë për të punuar brenda një biznesi familjar, kryesisht gratë (63% në 2020),<sup>537</sup> etiketohen automatikisht si punëtoresh joformale pa iu

<sup>533</sup> Po aty.

<sup>534</sup> Po aty.

<sup>535</sup> Intervistë e RrGK-së me përfaqësuesen e OShC-së, Graçanicë, 2023.

<sup>536</sup> Gardner, J., Walsh, K., dhe Frosch, M., [Engendering informality statistics: gaps and opportunities working paper to support revision of the standards for statistics on informality. International Labour Organization](#) [Krijimi i statistikave të joformalitetit: hendeqe dhe mundësi, dokument pune për të mbështetur rishikimin e standardeve për statistikat mbi joformalitetin]. Organizata Ndërkombëtare e Punës, 2022, f. 22.

<sup>537</sup> Po aty., f. 16.

nënshtuar ndonjë vlerësimi specifik. Gratë kategorizohen si punëtore familjare që kontribuojnë pa u pyetur për përfshirjen e tyre në vendimmarrjen e biznesit.<sup>538</sup>

Pritje mund të ketë brenda familjeve për të kontribuar në bizneset familjare përmes punës joformale, duke përfshirë edhe përmes punës së papaguar. Siç ilustron kutia e citateve, për shkak të marrëdhënieve të pushtetit brenda familjes, gratë mund të ndihen nën presion për të punuar në bizneset familjare ku shkelen të drejtat e tyre dhe ato përballen me presion mendor dhe ai fizik. Storia e kësaj gruaje tregon për linjën e paqartë në të cilën mund të ndodhen gratë mes anëtarit të familjes dhe punonjësit, ku varësia nga anëtarët e familjes dhe strukturat ekonomike mund t'i vënë ato në një pozitë të pasigurt për sa i përket të drejtave të tyre të punës. Paraqitja e abuzimeve të tilla të të drejtave tek autoritetet mund t'i vendosë gratë në një situatë më të pasigurt braktisjeje nga familjet e tyre dhe mbështetjes dhe sigurisë sociale.

<sup>538</sup> Banka Botërore, [Gender-based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions](#) [Ndarja e punësimit me bazë gjinore: Kuptimi i shkaqeve dhe ndërhyrjeve të politikave], 2023, f. 7.

“Për momentin nuk punoj, por më parë kam punuar në biznesin tonë familjar ku kam kryer punë të ndryshme. Xhaxhai im ka një biznes për shitje mallrash dhe pasi më vdiq babai, xhaxhai më punësoi mua dhe vëllain tim në biznesin e tij. Punoja në departamentin e financave dhe ndonjëherë më duhej t’i paguaja punëtorët e tjerë nga paga ime. [ ] Vetëm gruaja, motra dhe djali i tij kanë kontrata si punonjës të regjistruar për shkak të kontributeve [për t’u dukur se po paguheshin pensione dhe tatime për punëtorët]. Dhe ata as nuk punojnë atje; ata punojnë diku tjetër.

Ndoshta nuk do ta kisha bërë për askënd tjetër, por [xhaxhai im] e kërkoi vetë, dhe ai nuk më konsideronte si familjare në vendin e punës, por më konsideronte si punëtore dhe unë e konsideroja atë punëdhënësin tim.

Pas shumë vitesh punë atje, e lashë sepse nuk paguhesha rregullisht, më duhej t’ia jepja rrogën dikujt tjetër dhe mbeta në një pozitë të keqe. Unë kurrë nuk i kam kërkuar paratë, sepse në fund të fundit, ai është familje. Një muaj më vonë, nuk mund të pyes: “A mund t’i marr paratë tani”

- Punëtore joformale, Mitrovicë

Ndarja vertikale dhe horizontale e punës formale mund të jetë e rëndësishme për të ndikuar në praninë e grave dhe burrave në punën joformale. Ndarja horizontale e punës është punësimi i burrave dhe grave në sektorë, fusha dhe dimensione të ndryshme biznesi, i cili ndikon në punësimin formal ose joformal të grave dhe burrave. Gjithashtu, burrat dhe gratë marrin pjesë në punë joformale, në mënyra të ndryshme.<sup>539</sup> Një pjesëmarrëse në hulumtim vuri re: “Vendi i punës ndryshon në varësi të faktit nëse je grua apo burrë. Për shembull, tek këndi i lojërave të fëmijëve, ka më shumë gra.”<sup>540</sup> Sektorët ku punojnë burrat janë kafenetë, si kamerierë.<sup>541</sup> Pjesëmarrësja sugjeroi që pozitat e burrave dhe grave në punën joformale përputhen me profesionet ku secili priret të jetë i mbipërfaqësuar në punësimin formal. Drejtorja e një OJQ-je që ndihmon personat me aftësi të kufizuara në Ferizaj, në mënyrë të ngjashme tha: “Këtu kemi më shumë gra sesa burra punëtorë. Nga 25 vullnetarë, vetëm katër janë burra. Mendoj se gratë janë më humaniste”.<sup>542</sup> Ajo tregoi se më shumë gra se burra dolën vullnetarë për organizatën e saj dhe shpjegoi pjesëmarrjen e grave në profesionet që përfshijnë punën e kujdesit si “natyra humaniste e grave” për të ndihmuar të tjerët. Pra, gratë mund të angazhohen në një punë të tillë të papaguar sepse nuk e shohin atë si punë joformale ose të parregulluar, por më tepër si punë vullnetare.

Ndarja vertikale i referohet pozitave në të cilat gratë dhe burrat janë të punësuar, duke marrë parasysh statusin e tyre, përgjegjësitë në menaxhim dhe avancimet në pozitat e punës.<sup>543</sup> Duke pasur parasysh rolet tradicionale gjinore, burrat historikisht perceptohen si më të përshtatshëm për të mbajtur pozita vendimmarrëse dhe në të vërtetë i mbajnë ato pozita. Një tregues i kësaj është se burrat kanë në pronësi shumicën e bizneseve, madje edhe në sektorin publik, gratë janë të nënpërfaqësuar në pozitat vendimmarrëse. Që nga marsi 2023, në mesin e 96,995 bizneseve aktive të Kosovës (përfshijtur ndërmarrjet publike), burrat kishin në pronësi biznese 79%, gratë 18% dhe 2% ishin në bashkëpronësi

<sup>539</sup> Këndet e lojërave i referohen hapësirave ku prindërit mund t'i lënë fëmijët e tyre nën mbikëqyrjen e të rriturve, si në qendrat tregtare, tek po kryejnë blerje.

<sup>540</sup> Intervistë e RrGK-së me një përfaqësuese të OShC-së, Mitrovicë,, 2023.

<sup>541</sup> Intervistë e RrGK-së me një përfaqësuese të OShC-së për personat me aftësi të kufizuara, Ferizaj, 2023.

<sup>542</sup> Banka Botërore, [Gender-based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions](#) [Ndarja e punësimit me bazë gjinore: Kuptimi i shkaqeve dhe ndërhyrjeve të politikave], 2023, f. 7.

<sup>543</sup> Agjencia Kosovare për Regjistrimin e Bizneseve, [Raporti i Indikatorëve Bazë të Performancës për Regjistrimin e Bizneseve në Kosovë për periudhën janar – mars 2023](#), cituar në GAP, [Profillet e biznesit: ndërmarrësia e grave dhe pakicave etnike në Kosovë](#), 2023, f. 4. Gjinia e pronarit ishte e panjohur për pjesën e mbetur prej 1%.

me të paktën një grua.<sup>544</sup> Hapësira" në këtë kontekst mund t'i referohet 'tavanit prej xhami' (nga anglishtja; 'glass ceiling' që i referohet një pengese metaforike të padukshme që pengon individët të promovohen në pozita të nivelit menaxherial brenda një organizate),<sup>545</sup> gjë që mund t'i pengojë gratë të mbajnë pozita drejtuese. Personat në pozitat e pushtetit kanë më pak gjasa të jenë të angazhuar në punë joformale ose t'u shkelen të drejtat e tyre sesa që kanë personat në nivelet e ulëta të bizneseve. Kjo ndarje vertikale mund të nënkuptojë se gratë mund të kenë më shumë gjasa se burrat të punojnë joformalisht, pa kontrata ose të drejta.

**Tabela 34. "Gratë nuk mund të jenë aq të mira në biznes sa burrat."**

|                                     | Gratë | Burrat | Gjithsej |
|-------------------------------------|-------|--------|----------|
| Shumë pajtohem                      | 3%    | 4%     | 3%       |
| Pajtohem                            | 3%    | 6%     | 4%       |
| As që pajtohem e as që nuk pajtohem | 7%    | 8%     | 8%       |
| Nuk pajtohem                        | 53%   | 51%    | 52%      |
| Nuk pajtohem aspak                  | 26%   | 25%    | 26%      |
| Nuk e di                            | 4%    | 3%     | 3%       |
| Pa përgjigje                        | 4%    | 3%     | 4%       |

Perceptimet dukej se nuk përputheshin me praktikën, ku më shumë se tre e katërta e kosovarëve (78%) nuk u pajtuan ose nuk u pajtuan fuqimisht me pohimin: "Gratë nuk mund të jenë aq të mira në biznes sa janë burrat" (Tabela 34). Kjo sugjeron se ka potencial për ndryshim të sjelljes, megjithëse 10% e pjesëmarrësve burra ranë dakord se gratë nuk ishin aq të mira në biznes sa burrat, duke sugjeruar që po vazhdojnë të qëndrojnë perceptime të tilla.

Perceptimet për rëndësinë e punës i shtynë disa gra të punojnë në mënyrë joformale. Për shembull, një grua me aftësi të kufizuara ishte e angazhuar në punë joformale në një organizatë që ndihmonte personat me aftësi të kufizuara, paga për të cilën punonte ishte për më pak se sa është paga minimale. Ajo merrte 150 € në muaj dhe ndonjëherë kishte kontratë, varësisht nga projektet dhe fondet në dispozicion. Ajo e konsideronte veten të punësuar me orar të rregullt pune. Ajo nuk ndihej e sigurt me situatën e saj të punësimit pasi kishte vetëm

<sup>544</sup> "Tavani prej xhami" është një metaforë që përdoret shpesh për t'iu referuar pengesës transparente ose të padukshme që i pengon gratë të ngrihen mbi nivelin e caktuar në hierarki.

<sup>545</sup> ONP, *Defining Informality for Contributing Family Workers* [Përcaktimi i joformalitetit për punonjësit e punësuar tek familjarët pa pagesë], 2023, f. 10.

punë afatshkurtra dhe të përkohshme. Megjithatë, ajo vazhdoi sepse “*Është një ndjenjë humane të kontribuosh në shoqëri*”, tha ajo. “*Kjo më motivon të bëj këtë punë*”. Një temë e përsëritur midis pjesëmarrësve të intervistës ishte se gratë kanë cilësi “humane”, që i bënë ato të gatshme për të punuar në mënyrë vullnetare për përmirësimin e familjeve dhe komuniteteve të tyre, veçanërisht duke ndihmuar personat e marginalizuar.

## Qasja në asete, trashëgimi dhe pronësi

Në këtë seksion diskutohet se deri në çfarë mase qasja e grave dhe burrave në asete të ndryshme ndikon në aftësinë e tyre për t'u angazhuar në punë formale, duke përfshirë qasjen në burimet natyrore (p.sh. uji, toka); asetet prodhuese (p.sh., pajisjet, përfshirë edhe ato digjitale); të ardhurat (p.sh., të

**“Më vjen keq ta them këtë për gratë, por ndoshta ato nuk kanë vetëbesim të mjaftueshëm për të regjistruar [bizneset e tyre]. Ne nuk e kemi guximin. Nuk ka mbështetje, para së gjithash nga familja.”**

- Përfaqësuese e OShC-së, Skenderaj

rregullta kundrejt atyre *ad-hoc* dhe shumave); njohuritë (p.sh., arsimimi, aftësitë dhe trajnimi i mëtejshëm); llogaritë bankare; dhe rrjetet sociale për zhvillimin e karrierës, ngritjen e kapaciteteve, shitjet dhe mundësi të tjera biznesi. Po ashtu në këtë seksion shqyrtohet se deri në çfarë mase gratë dhe burrat kanë prona, biznese, tokë dhe automjete, dhe si mund të ndikojë kjo në angazhimin e tyre në joformalitet, ose në vendimet e tyre për t'u angazhuar në punë joformale në bizneset familjare. Qasja në tokë dhe asete mund të ndikojë gjithashtu në hapësirën fizike që gratë kanë për t'u angazhuar në punë formale.

Pritjet sociale të ndërlidhura me aspektin gjinor mund të krijojnë dallime të padrejta në qasjen në burimet, si toka, veçanërisht për gratë në zonat rurale.<sup>546</sup> Qasja e kufizuar në tokën bujqësore, për shembull, e bën të vështirë për gratë të përfshihen në punë formale në bujqësi, si për shembull në fermat në pronësi të familjes. Ngjashëm me burrat, gratë që kanë tokë mund ta përdorin atë si garanci për të marrë kredi nga bankat. Kjo situatë ndikon në kalimin në punë më zyrtare ose formale.<sup>547</sup>

<sup>546</sup> Po aty.

<sup>547</sup> Agarwal, B., “*Gender and Land Rights*”, [Aspekti gjinor dhe e drejta në tokë], *Journal of Agrarian Change*, 2003, f. 204.

## “Përdorni vajzën për të vazhduar të aplikoni për subvencione.”

Pavarësisht garancive ligjore për trajtim të barabartë, trashëgimia tradicionalisht ka kaluar në vija patrilineale mes burrave.<sup>548</sup> Në vitin 2015, vetëm 18% e grave në Kosovë kishin pronë të regjistruar në emër të tyre.<sup>549</sup> Sipas Agjencisë Kadastrale të Kosovës, gratë kishin në pronësi rreth 20% të pronave të regjistruara.<sup>550</sup> Në anketën e RrGK-së, 15% e grave dhe 50% e burrave

të anketuar deklaruan se kishin shtëpitë e tyre.<sup>551</sup> Edhe pse zotërimi i pronës është rritur tek gratë, historikisht grave u mungon qasja në burime dhe kapital për regjistrimin dhe zgjerimin e bizneseve. Kjo mund të kontribuojë në pjesëmarrjen e grave në ekonominë joformale si alternativë.

Edhe në rastet kur gratë kanë bizneset e tyre në letër, ato mund të mos kenë pushtet mbi operacionet e bizneseve të tyre. “*Ka kompani të regjistruara zyrtarisht me emra të grave, por që drejtohen nga burrat, të cilët janë pronarë legjitimë të pronave të këtyre bizneseve*”, vuri në dukje një përfaqësuese e OShC-së.<sup>552</sup> Me “legjitimë”, ajo i referohej asaj se kush e zotëron dhe menaxhon biznesin në praktikën aktuale. Pjesëmarrësit në hulumtim vunë re se anëtarët e familjes, kryesisht djemtë, bashkëshortët ose baballarët, mund të regjistrojnë prona në emër të grave për të pasur qasje në grantet dhe subvencionet që kanë për synim gratë dhe bizneset e tyre nëpërmjet masave afirmative. Megjithatë, burrat e mbajnë pushtetin në menaxhimin dhe udhëheqjen e bizneseve në praktikë dhe, pasi të merren grante dhe subvencione të tilla, gratë mund të mos kenë kurrfarë ndikimi në vendimmarrje lidhur me pronat e regjistruara në emrin e tyre. Për shembull, në një rast që është ndarë me RrGK-në, një grua e re ka aplikuar për një grant nga komuna për zhvillimin e bujqësisë, por babai i saj e menaxhoi atë.<sup>553</sup> Zyrtarët në komunë thuhet se i rekomanduan familjes që të “përdornin vajzën” për të pasur qasje në subvencione. Në një rast tjetër, një i ri regjistroi një biznes në emër të motrës së tij, në mënyrë që të përfitonte nga subvencionet që lidhen

<sup>548</sup> USAID, [Property Rights Program](#) [Programi për të drejtat e pronësisë], 2019, f. 38.

<sup>549</sup> Agjencia Kadastrale e Kosovës, [faqja e internetit](#), qasur më 20 shkurt 2024.

<sup>550</sup> N = 1,601 (780 gra, 821 burra). Ata nuk e kishin në pronësi atë, ose të tjerë e kanë pasur këtë pronë në familje të tjera.

<sup>551</sup> Intervistë e RrGK-së me përfaqësuesen e OShC-së, Graçanicë, 2023.

<sup>552</sup> Korrespondenca e RrGK-së me një grua 24 vjeçare, Lipjan, 2023.

<sup>553</sup> Korrespondenca e RrGK-së me një grua 20 vjeçare, Lipjan, 2023.



me qiranë.<sup>554</sup> Në rastin e tretë, një grua nga Lipjani ka aplikuar për të marrë tokë nga komuna në mënyrë që familja e saj të kultivojë perime si biznes familjar. Ajo e mori atë, por burri dhe djemtë e saj e menaxhuan atë. Ajo tha se ishte “e lumtur të kontribuonte”, por nuk ishte pjesë e asnjë vendimmarrjeje lidhur me tokën.

Çdo komunë ka një njësi përgjegjëse për inspektimet e pronave,<sup>555</sup> e cila mund të ndihmojë në monitorimin nëse pronarët aktualë të pronës janë me të vërtetë aplikuesit dhe përdoruesit e saj. Nuk ka të dhëna në dispozicion për publikun se deri në çfarë mase inspektimet komunale konsiderojnë se burrat keqmenaxhojnë pronën që zotërohet nga gratë. Në të vërtetë, duke pasur parasysh normat shoqërore sipas të cilave burrat “duhet” të kenë pronë, disa gra nuk e kuptojnë se të drejtat e tyre po shkelen dhe për këtë arsye nuk i raportojnë këto shkelje. Përkundrazi, disa gra ndihen sikur po kontribuojnë në rritjen e ekonomisë dhe biznesit të familjes së tyre. Situata të tilla mund të nënkuptojnë se edhe nëse gratë zotërojnë pronën e përdorur për të pasur qasje në grantet dhe subvencionet, ato mund të jenë ende të angazhuara në punë joformale për bizneset familjare, sepse ato vetë nuk kanë fuqi vendimmarrëse mbi këto biznese.

Ka pasur gjithashtu raste të punëtorëve formalë që kanë ndërprerë kontratat e tyre, por ende punojnë në mënyrë joformale për të pasur qasje në grantet dhe subvencionet ku punësimi dytësor nuk lejohej nga kriteret e kualifikueshmërisë. Kjo mund të kontribuojë në joformalitet. Për shembull, një pjesëmarrëse në hulumtim ka punuar si rrobaqepëse në Gjilan për shumë vite. Në fillim, ajo kishte kontratë. Megjithatë, kur fitoi grantin për të bërë *ajvar* dhe për ta shitur atë nga shtëpia e saj, ajo duhej të ndërpriste kontratën me punëdhënësin e saj, mirëpo, ajo nuk e ndërpreu punën si rrobaqepëse dhe shitjes së *ajvarit*. “*Tani, unë ende nuk i kam thënë [punëdhënësit tim] të bëjë kontratën sepse mendova se ndoshta do ta zgjeroja biznesin tim*”, tha ajo.<sup>556</sup> Pra, ajo vazhdoi punën joformale, pa kontratë. Edhe kur marrin grante për bizneset e tyre bujqësore, gratë mund të kryejnë punë joformale nga ana tjetër për të gjeneruar të ardhura të mjaftueshme për të mbijetuar. Pra, kriteret që ndalojnë punësim tjetër mund të mos ndihmojnë gratë që përballesh me vështirësi që të fillojnë ose zgjerojnë mikrobizneset.

## Infrastruktura dhe lëvizshmëria e dobët

Në këtë seksion shqyrtohet se deri në çfarë mase ka infrastrukturë të mjaftueshme për gratë dhe burrat, duke përfshirë edhe personat me aftësi të

<sup>554</sup> Për shembull, Komuna e Pejës, [Inspektorati](#).

<sup>555</sup> Intervistë e RrGK-së me një punëtorë joformale, Gjilan, 2023.

<sup>556</sup> Korrespondenca e RrGK-së me Ministrinë e Punëve të Brendshme, 2022.

kufizuara të ndryshme, për të marrë pjesë në punën formale dhe joformale dhe si mund të ndikojë kjo në angazhimin e tyre në punën joformale. Ky seksion ka të bëjë me infrastrukturën dhe disponueshmërinë e sistemeve të transportit publik, si dhe infrastrukturën për personat me aftësi të kufizuara për t'u qasur në punësim formal.

Kosovës në përgjithësi i mungon infrastruktura adekuate, duke filluar nga trotuaret deri te korsitë e biçikletave dhe rrugët e transportit publik që mundësojnë pjesëmarrjen të grave dhe burrave si në ekonomi ashtu edhe në jetën publike në përgjithësi. Në vitin 2022, gati 89% e automjeteve të regjistruara në mënyrë aktive ishin në emra të burrave.<sup>557</sup> Pra, gratë priren të kenë më pak qasje në transport. Me këtë anketë u zbulua se një në dhjetë gra nga zonat rurale kishte nevojë për leje nga familjet e tyre për të përdorur automjete.<sup>558</sup> Kjo mund të ndikojë në angazhimin e grave në punësim formal pasi ato mund të mos kenë qasje në të, veçanërisht duke pasur parasysh që shumë fshatra në Kosovë nuk kanë transport publik në dispozicion.<sup>559</sup>

Personat me aftësi të kufizuara vazhdojnë të përballen me sfida për t'u qasur në punësim për shkak të kufizimeve të infrastrukturës. Një grua me aftësi të kufizuara që ishte e punësuar formalisht shpjegoi: *“Ka shumë probleme me transportin. Nëna ime më ndihmon dhe më dërgon në punë dhe është 60 vjeçe me probleme shëndetësore dhe me punë shtëpie por edhe kujdeset për mua”*.<sup>560</sup> Për ata pak persona me aftësi të kufizuara që ishin të punësuar, zakonisht nënat e tyre asistojnë në transportin e tyre. Kjo nënkupton se nënat e tyre shpesh nuk kishin kohë për t'u angazhuar në punë formale me pagesë. Persona të tjerë me aftësi të kufizuara deklaruan:

*“Është shumë e vështirë për ne. Për shembull, edhe kur shkoja në punë, më duhej të merrja një taksì, sepse nuk kam qasje në transportin publik”*.<sup>561</sup>

*“Infrastruktura tek ne është katastrofë. Nuk mund të kalosh as pragun e banesës pa ndihmë”*.<sup>562</sup>

<sup>557</sup> RrGK, *Profili Gjinator i Kosovës: Bujqësia dhe Jetesa Rurale*, do të botohet së shpejti, f. 9.

<sup>558</sup> Informatat e siguruar nga OShC-të anëtare të RrGK-së që punojnë dhe jetojnë në zonat rurale..

<sup>559</sup> Intervistë e RrGK-së me një punëtorë formale me aftësi të kufizuara, Mitrovicë, 2023.

<sup>560</sup> Intervistë e RrGK-së me një person të verbër, Prizren, 2023.

<sup>561</sup> Intervistë e RrGK-së me një grua me aftësi të kufizuara, Prizren, 2023.

<sup>562</sup> Intervistë e RrGK-së me një grua me aftësi të kufizuara, Prizren, 2023.

*“Qasja është shumë e dobët. Nuk kemi qasje në asnjë vend,; para së gjithash, në tualete. Asnjë restorant nuk ka infrastrukturë për personat si ne”.*<sup>563</sup>

Fakti se transporti i papërshtatshëm dhe infrastruktura tjetër penguan qasjen në punësimin formal ishte një temë e përsëritur midis pjesëmarrësve në hulumtim me aftësi të kufizuara dhe atyre që kujdeseshin për ta. Disa thanë se e kishin të vështirë të siguronin punësimin ose të shkonin në punë për shkak të infrastrukturës së papërshtatshme. Ndonëse kjo mund të mos çojë në punë joformale për personat me aftësi të kufizuara, megjithatë kontribuon në punën joformale tek anëtarët tjerë të familjes së tyre, të cilët duhet të kujdesen për ta në mungesë të shërbimeve të kujdesit publik dhe infrastrukturës adekuate.<sup>564</sup>

## **Përfundimi**

Njerëzit angazhohen në punë joformale për arsye të ndryshme. Disa kanë presion nga familja e tyre, kanë nevojë për para ose mendojnë se nuk mund të qasen në punësim formal. Disa, prej tyre veçanërisht gratë, ndjejnë një dëshirë personale për të kontribuar në komunitetin e tyre, si për shembull duke u kujdesur për njerëzit me aftësi të kufizuara. Disa shmangin punësimin formal me qëllim që të vazhdojnë të marrin ndihmën e tyre sociale ose për të shmangur tatimet. Disa angazhohen në punë formale vetëm si hobi, për të fituar përvojë ose për të ndihmuar anëtarët e familjes. Ndarja e punës brenda familjes dhe rolet gjinore mund të kontribuojë që gratë të punojnë joformalisht, veçanërisht duke pasur parasysh perceptimet sociale për rolet e grave si kujdestare dhe në familjet ku gratë nuk kanë fuqinë për të refuzuar të punojnë joformalisht për bizneset familjare. Mungesa e qasjes në asete dhe infrastruktura e dobët mund të kontribuojnë në punën joformale, veçanërisht transportin publik të paqasshëm në Kosovë që i pengon gratë dhe personat me aftësi të kufizuara në veçanti të kenë qasje në mundësitë e punës formale. Perceptimet e përhapura se burrat mund të angazhohen në punë të kujdesit, gratë mund të menaxhojnë biznese dhe punëdhënësit duhet të paguajnë pensione, të gjitha sugjerojnë se normat mund të ndryshojnë, veçanërisht mes demografisë më të re dhe se ka mundësi për të transformuar më tej normat.

<sup>563</sup> Shih seksionin për [Asistentët personalë](#).

<sup>564</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, Ministria e Financave, [Strategjia Kombëtare e Republikës së Kosovës për Parandalimin dhe Luftimin e Ekonomisë Joformale, Pastrimit të Parave, Financimit të Terrorizmit dhe Krimeve Financiare 2019–2023](#), 2019, f. 18.

## 5. PASOJAT E PUNËS JOFORMALE

Ky kapitull shqyrton pasojat negative të punës joformale për gra dhe burra të ndryshëm, duke u nisur nga dimensionet e përcaktuara nga ONP-ja, duke përfshirë punësimin e pasigurt, të ardhurat e çrregullta dhe më të ulëta, orarin e paparashikueshëm dhe të zgjatur të punës, tatimet dhe pensionet e papaguara, qasjen e dobët në asete, pasigurinë në punë dhe shëndetin, si dhe pjesëmarrjen dhe përfaqësimin e ulët. Gjithashtu, kapitulli shqyrton pasojat pozitive të joformalitetit. Qeveria e Kosovës ka identifikuar uljen e të hyrave tatimore dhe pronën private të paligjshme si ndër pasojat e joformalitetit për shërbimet publike.<sup>565</sup> Megjithatë, shqyrtimi i pasojave të joformalitetit në një nivel *makro* ishte përtej qëllimit të këtij studimi.

### Punësimi i pasigurt

Puna joformale mund të kontribuoj në pasigurinë e punës, humbjen e punës dhe humbjen e të ardhurave. Pjesëmarrësit e intervistës prireshin ta perceptonin mungesën e një kontrate formale si të dëmshme për punëtorët joformal:

Çdo njëri i punësuar do të ketë një kontratë, të cilën e merr si një lloj sigurie [kështu që punëdhënësit] nuk mund t'ju pushojnë nga puna kur të duan, mos t'ju japin pushime, ose ndoshta të ofrojnë vetëm një ditë në javë si ditë pushimi.<sup>566</sup>

Jo, nuk dua të punoj pa kontratë sepse në momentin e parë, punëdhënësi gjen arsye për të larguar nga puna, siç ndodhi në rastin tim, ku në mes të orarit të punës më largoi nga puna, duke më thënë se nuk jeni për këtë punë dhe se fëmijët e mi sëmuren shpesh.<sup>567</sup>

Mungesa e kontratave kontribuoi në ndjenjën e pasigurisë për punën e tyre, sepse punëtorët nuk kishin marrëveshje të qartë. Ata përmendën se punëdhënësi i tyre mund t'i informonte lehtësisht që të mos vijnë në punë të nesërmen dhe nuk do të kishin asnjë mënyrë për të ngritur shqetësimet e tyre. Përveç kësaj, ata pohuan se mungesa e një marrëveshjeje kontraktuale të nënshkruar dhe të qartë rriti gjasat për konflikte dhe mosmarrëveshje, për shkak

<sup>565</sup> Intervistë e RrGK-së me një përfaqësuese të OShC-së, Mitrovicë, 2023.

<sup>566</sup> Intervistë e RrGK-së me një punëtorë joformale, Mitrovicë, 2023.

<sup>567</sup> Bonnet, F., Vanek, J., and dhe, M., "[Gratë dhe burrat në ekonominë joformale: Një përmbledhje statistikore](#)", ONP, Gjenevë, 20, 2019, ff. 15-18.

të pritshmërive të paqarta midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, veçanërisht në lidhje me detyrat e punës, orët e punës dhe rregullimet e pushimeve.

**“Kam punuar në një sallon bukurie si parukiere. Shefi nuk më ka regjistruar si punëtore dhe kam punuar tre vjet pa kontratë. Përveç rolit tim si parukiere profesioniste, më kërkuan të punoja edhe si shitëse produktesh dhe recepsioniste me vetëm një ditë pushim në javë. Ka ndodhur gjithashtu që në ditën time të pushimit shefi më thërriste të shkoja në punë sepse më kishte caktuar klientë dhe nëse nuk shkoja në punë më thoshte se do të më pushonte duke thënë se mund të gjejë lehtësisht punëtore tjera. Po ashtu, shefi na përdorte për të pastruar të gjithë sallonin çdo fundjavë si pastrues. Shefi nuk ma jepte rrogën në kohë dhe shpesh më hiqeshin 50 euro nga paga për arsye të ndryshme”.**

**- Grua, Prishtinë**

### **Të ardhura të paqëndrueshme dhe të ulëta**

Pasiguria e punës e lidhur me punën joformale mund të kontribuojë në të ardhura të paqëndrueshme, të cilat mund të kenë implikime të mëtejshme negative për stabilitetin financiar në të ardhmen. Puna joformale mund të nënkuptojë gjithashtu që punonjësit nuk kompensohen në mënyrë të drejtë për punën jashtë orarit, fundjavën, pushimet dhe punën e ndërrimit të natës. Globalisht, ekziston një korrelacion pozitiv midis varfërisë dhe ekonomisë

**“Përveç uljes së motivimit për shkak të pagave të ulëta, është edhe diskriminimi që bohet në punë për shkak të rrogës veç se je pjesë e komunitetit. Keminjë djalë që ka punuar si saldues që është profesion që paguhet shumë psh 7-800 euro, e ky djali ka punuar disa vite me radhë me 300-400 euro. E ky djali është detyruar ta inte punën për shkak të rrogës.”**

- Përfaqësuese e OSHC-ve, Ferizaj

joformale, kryesisht i vërejtur në vendet e zhvilluara dhe ato në zhvillim.<sup>568</sup> Sipas OBZHE-së, punëtorët në ekonominë joformale kanë të ardhura më të ulëta se ata që punojnë në ekonominë formale.<sup>569</sup> Gjithashtu, gratë që punojnë në ekonominë joformale kanë paga më të ulëta se burrat që punojnë në ekonominë joformale.<sup>570</sup>

RrGK nuk ka identifikuar ndonjë lidhje statistikisht domethënëse ndërmjet joformalitetit dhe të ardhurave mujore individuale vetëm nga puna joformale, e cila mund të jetë pjesërisht për shkak të madhësisë së vogël të mostrës dhe raportimit potencialisht të pasaktë të të ardhurave. Një shpjegim tjetër mund të jetë se njerëzit kanë përvoja shumë të ndryshme, kështu që asnjë trend nuk është i dukshëm. Për shembull, ndërsa joformaliteti mund të ndikoj në

rritjen e të ardhurave për disa, gjithashtu mund të përfshijë më pak të ardhura për të tjerët. Ndërkohë, individët e angazhuar në joformalitet kishin më pak të ardhura totale mujore kur merren parasysh të ardhurat si nga aktivitetet joformale ashtu edhe nga çdo punësim formal.<sup>571</sup> Familjet ku gratë e angazhuara në punë joformale kishin tendencë të fitonin më pak para sesa familjet ku burrat ishin të përfshirë në punë të tilla.<sup>572</sup>

Hendeku gjinor i pagave është shpesh më i gjerë në ekonominë joformale për shkak të përqendrimit të grave në sektorë me paga të ulëta dhe të parregulluara me qasje të kufizuar në punë formale dhe të paguara mirë, duke i bërë pabarazitë në pagesa më të ulëta. Gratë në ekonominë joformale shpesh

<sup>568</sup> OBZHE, [Trajtimi i cenueshmërisë në ekonominë joformale](#), 2019, f. 4, cituar në Williams, C., dhe Gashi, A., “[Vlerësimi i diferencës së pagave midis ekonomisë formale dhe joformale: një perspektivë gjinore](#)”, *Revista e Studimeve Ekonomike*, 49(4), 2022.

<sup>569</sup> Po aty.

<sup>570</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2 pjesësh) ( $r = .269$ ,  $p < 0.000$ ).

<sup>571</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2 pjesësh) ( $r = .241$ ,  $p < 0.000$ ).

<sup>572</sup> OBZHE, [Trajtimi i cenueshmërisë në ekonominë joformale](#), 2019, f. 20.

paguhen më pak për orët e punës dhe në shumicën e vendeve ato hasin një hendek më të madh të pagave gjinore në krahasim me ekonominë formale.<sup>573</sup> Në vitin 2022, Williams dhe Gashi zbuluan se gratë që punonin në ekonominë joformale në Kosovë, kishin paga më të ulëta se burrat.<sup>574</sup> Burrat që punonin në ekonominë formale paguheshin me paga 26% më të larta se ata në ekonominë joformale. Ndërkohë, gratë që punonin në ekonominë formale paguheshin me paga 14% më të larta se ato që punonin në ekonominë joformale. Romët, ashkalinjtë dhe egjiptianët gjithashtu raportuan paga të padrejta gjatë punës në ekonominë joformale për shkak të përkatësisë së tyre etnike. Ndërkohë që një numër i vogël i rasteve të tilla raportohen tek autoritetet,<sup>575</sup> intervistat sugjerojnë se ekziston diskriminimi në bazë etnike, ku romët, ashkalinjtë dhe egjiptianët paguhen më pak.

## Orari i punës i paparashikueshëm dhe i zgjatur

**“Unë kam punuar në një kompani private e cila ka një fermë kafshësh. Këtu kujdesem për kafshët por edhe punoj me të mbjellat dhe këtë punë e bëj prej pesë vitesh pa kontratë, ndonjëherë edhe 10-12 orë në ditë. Transporti si dhe niveli im arsimor paraqsin problem që unë të kërkoja punë diku tjetër”.**

**- Punëtor joformal, Ashkali, 39 vjeç**

Puna joformale mund të përfshijë orë të ndryshme pune, duke filluar nga orë të shkurtëra deri tek ato të zgjatura. Orët mund të jenë gjithashtu të paparashikueshme, duke e bërë të vështirë organizimin e jetës, gjë që mund të jetë veçanërisht e vështirë për gratë duke pasur parasysh rolet e tyre kujdestare. Megjithatë, RrGK nuk ka identifikuar ndonjë lidhje statistikisht domethënëse ndërmjet joformalitetit dhe orarit të çrregullt të punës.<sup>576</sup> Kjo mund t'i atribuohet pjesërisht faktit se disa persona të angazhuar në punë formale mund të kenë gjithashtu orë të çrregullta.

Shkeljet e punës në lidhje me pagën e drejtë për punën e kryer mund të konsiderohen një formë joformaliteti,

<sup>573</sup> Williams, C., dhe Gashi, A., “[Vlerësimi i diferencës së pagave midis ekonomisë formale dhe joformale: një perspektivë gjinore](#)”, *Revista e Studimeve Ekonomike*, 49(4), 2022, ff. 735-750.

<sup>574</sup> RrGK, [Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë](#), Edicioni i dytë, 2022.

<sup>575</sup> Anketa e RrGK, 2022; një test i korrelacionit Pearson i rëndësisë (2 pjesësh) nuk tregoi ndonjë lidhje

<sup>576</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.05 (2 pjesësh) ( $r = .360$ ,  $p = 0.037$ ).

**“Aty punoj rreth pesë vjet dhe nuk kam pasur asnjë kontratë pune. Orari im i punës nuk është fiks; Unë mbaroj punën kur të gjitha detyrat janë përfunduar, shpesh duke punuar 10-12 orë në ditë. Unë kam vetëm një ditë pushim të dielave”.**

**- Punëtor joformal, Ashkali, 39 vjeç**

siç është puna e pakompensuar ose e nënkompensuar në shkelje të të drejtave të punës të përcaktuara në Ligjin e Punës. Në anketën e RrGK-së, 20% e grave dhe 27% e burrave kishin punuar më shumë se 40 orë në javë në punën e tyre të paguar, por 32% e grave dhe 39% e burrave deklaruan se nuk ishin kompensuar kurrë ose vetëm ndonjëherë për punën e tyre jashtë orarit. Ndërkohë 25% e grave dhe 26% e burrave që kishin punuar më shumë se 40 orë në javë refuzuan të deklaroheshin nëse paguheshin për punën jashtë orarit. Mund të ndodhë që ata të mos i jenë përgjigjur kësaj pyetjeje nga frika e pasojave të mundshme. Kështu, ekziston mundësia që më shumë gra dhe burra të angazhohen në këtë formë të punës joformale. Gjithashtu,

u konstatua një marrëdhënie midis angazhimit në punë joformale dhe mosmarrjes së kompensimit të drejtë për orët jashtë orarit.<sup>577</sup>

Intervistat dhe anketa në internet konfirmuan se punëtorët joformalë shpesh punonin me orë të zgjatura, duke përfshirë orët jashtë orarit gjatë fundjavave dhe festave, pa kompensim. Intervistat sugjeruan se individët e angazhuar në punësim joformal kishin tendencë të punonin përtej orarit standard të punës, duke i kaluar tetë orë në ditë dhe 48 orë të lejuara ligjërish në javë, duke përfshirë orët jashtë orarit. Një grua që punon joformalisht në një furrë buke në Suharekë tha: *“Ka raste që kemi punuar 3 javë pa asnjë ditë pushimi, jo që ka pasur fluks të punës, po ata vet nuk kanë deshtë me ta dhanë pushimin”*.<sup>578</sup> Kështu, për disa, joformaliteti mund të përfshijë orë pune të paparashikueshme, si dhe punë jashtë orarit të papaguar. Pjesëmarrësit e intervistës të angazhuar në punë joformale raportuan se nuk merrnin kompensim për orët jashtë orarit, punën në festat zyrtare ose në fundjavë, pavarësisht nga kërkesat e Ligjit të Punës.

Në Kosovë, punëtorët kanë të drejtë për katër javë pushime me pagesë, pavarësisht nëse punojnë me kohë të plotë apo të pjesshme. Ata gjithashtu kanë të drejtë për kompensim financiar ose kompensim tjetër, si p.sh. leje pushimi,

<sup>577</sup> RrGK intervistë me një punëtorë joformale, Suharekë, 2023.

<sup>578</sup> RrGK intervistë me një punëtorë joformale, Suharekë, 2023.



për punën e kryer gjatë natës, jashtë orarit dhe në ditë festash. Pavarësisht nga këto të drejta, disa gra deklaruan se nuk merrnin ndonjë shtesë të tillë të kërkuar me ligj. Disa gra dhe burra deklaruan se mund të merrnin vetëm dy javë në vit, gjatë verës.

Pavarësisht se neni 48 i Ligjit të Punës e ndalon, intervistat e RrGK-së sugjeruan gjithashtu se gratë që punonin në ekonominë joformale kishin tendencë të punonin jashtë orarit, pavarësisht se kishin përgjegjësi për kujdesin ndaj fëmijëve nën moshën trevjeçare. Ato theksuan se në vendin e tyre të punës nuk është kryer asnjë inspektim në drejtim të monitorimit të zbatimit të këtij neni. Mungesa e kontratave bëri të mundur që punëdhënësit të përfitojnë dhe të kërkojnë ndryshime në turne pa marrë parasysh përgjegjësitë e kujdesit të punëtorëve. Si rezultat, disa gra të cilat i intervistoi RrGK-ja iu desh të ndërprejin punën e tyre.

## Tatimet dhe pensionet e papaguara

**“Pasoja pozitive nuk ka, me i ik tatimeve në Kosovë s’ka me u bo mirë kurrë. Negative është që nuk e ki një pagë të sigurt, një pension të sigurt. 99% janë negative, e as në këtë 1% pozitive nuk po mundem me nxjerrë asgjë.”**

- Punëtore joformale, Suharekë

Në përgjithësi, joformaliteti kontribuon në tatimet e papaguara, gjë që zvogëlon të ardhurat e Shtetit. Duke qenë se të ardhurat mund të përdoren për programe sociale, joformaliteti mund të ketë pasoja negative në financimin e disponueshëm për programe të tilla. Një pjesëmarrës në hulumtim, i cili punonte joformalisht në shumë vende, vëzhgoi:

Nuk ka pasoja pozitive. Shmangia e tatimeve në Kosovë nuk do të ndihmojë në zhvillimin e vendit [Pasoja] negative është se ju nuk keni ndonjë rrogë të sigurt ose një pension të sigurt; 99% [e pasojave] janë negative, ku edhe nga ky 1% pozitiv, nuk ka dobi.<sup>579</sup>

Joformaliteti mund të ndikoj në sigurinë financiare të punëtorëve në të ardhmen sepse ata nuk paguajnë kontribute pensionale dhe si rrjedhim nuk

<sup>579</sup> Riinvest. [Fuqizimi i Grave. Faktorët që ndikojnë në vendimet ekonomike të grave në Kosovë](#), 2018, f. 28.

kanë qasje në pensione.<sup>580</sup> Programi i Kosovës për Barazi Gjinore në mënyrë të ngjashme ka vërejtur se pasojat e punësimit joformal për gratë përfshijnë nivele më të ulëta të të ardhurave dhe mungesë të kontributeve në kursimet pensionale, duke kërcënuar potencialisht sigurinë e tyre financiare në të ardhmen.<sup>581</sup> Shumë gra të angazhuara në punë përkujdesjeje të papaguar dhe punë joformale me pagesë (p.sh., duke bërë dhe shitur fustane, produkte të punuara me dorë dhe ushqim tradicional) u mungojnë marrëveshjet formale të punës, duke kontribuar në uljen e pensioneve në pleqëri. Kështu, puna joformale dhe puna e kujdesit të papaguar mund të ndikoj negativisht në arsimimin e grave, punësimin, angazhimin politik dhe rrezikun e varfërisë në pleqëri.<sup>582</sup>

## Qasja e dobët në asete

Ky seksion diskuton shkallën në të cilën pjesëmarrja e ndryshme e grave dhe burrave në punën joformale ndikon në qasjen e tyre në asete, duke përfshirë burimet natyrore, asetet prodhuese, të ardhurat, njohuritë, llogaritë bankare dhe rrjetet sociale. Historikisht, burrat kanë pasur më shumë qasje në këto asete sesa gratë. Për shembull, edhe pse afërsisht një e treta e grave që punojnë në bujqësi, më pak se 13% e tyre që zotërojnë tokë bujqësore janë gra.<sup>583</sup> Qasja e pamjaftueshme e grave në asete mund të ndikoj në vendimet e marra brenda familjes, duke përfshirë edhe atë se kush kryen punë formale dhe joformale. Kjo mund të ndikoj më tej në qasjen e tyre në burimet e fituara nga një punë e tillë dhe në pavarësinë e tyre financiare. Siç vërejtjti OBZHE-ja, “*Tradicionalisht, këto asete u janë dhënë burrave dhe jo grave. Edhe kur një grua fiton të ardhura, merren vendime për të marrë fonde për përdorimin e burrit*”.<sup>584</sup> Pra, qasja në asete lidhet me vendimmarrjen brenda familjes dhe qasjen e mëtejshme në burimet financiare. Pa të ardhurat dhe pavarësinë e tyre, gratë mund të mos kenë qasje në burimet natyrore (p.sh. uji, toka), asetet prodhuese (p.sh. pajisjet, përfshirë ato digjitale), të ardhurat (p.sh., të rregullta kundrejt sasive ad-hoc), njohuritë (p.sh. , arsimimi, aftësitë dhe trajnimi i mëtejshëm), ose llogaritë bankare. Gratë dhe burrat që punojnë joformalisht mund të mos kenë llogari bankare dhe kështu nuk janë në gjendje të marrin pagesa formale. Mungesa e qasjes në asete mund të pengoj pavarësinë ekonomike dhe aftësinë për të dalë nga ekonomia joformale.

<sup>580</sup> Republika e Kosovës, [Programi i Kosovës për Barazi Gjinore 2020 – 2024](#), 2020, f. 21.

<sup>581</sup> RrGK, [Kujt i intereson? Kërkesa, oferta dhe opsionet për zgjerimin e disponueshmërisë së kujdesit për fëmijët në Kosovë](#), 2016, f. 8.

<sup>582</sup> Gardner, J., Walsh, K., dhe Frosch, M, [Krijimi i statistikave të joformalitetit: Mangësitë dhe mundësitë](#), ONP Dokument Pune, 2022.

<sup>583</sup> Intervistë e RrGK-së me një përfaqësuese të OShC-së, Graçanicë, 2023.

<sup>584</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2 pjesësh) ( $r = .189$ ,  $p < 0.000$ ).

Ndërsa ky hulimtim nuk i shqyrtoi këto çështje në mënyrë eksplicite, ato mund të jenë zona për kërkime të mëtejshme.

Anketa e RrGK-së nuk ka identifikuar ndonjë lidhje statistikisht domethënëse ndërmjet angazhimit në punë joformale dhe pronës së shtëpisë apo tokës bujqësore. Në fakt, njerëzit në zonat rurale që punonin në mënyrë joformale priren të kenë qasje në tokën bujqësore të marrë me qira,<sup>585</sup> pajisje bujqësore të mekanizuara,<sup>586</sup> inpute si farat,<sup>587</sup> dhe mjetet e të gjithë terrenit.<sup>588</sup> Megjithatë, gratë e angazhuara në punë joformale prireshin të kishin më pak qasje në tokën bujqësore të marrë me qira,<sup>589</sup> pajisje bujqësore të mekanizuara,<sup>590</sup> inputet bujqësore si farat,<sup>591</sup> dhe mjetet e të gjithë terrenit<sup>592</sup> sesa burrat që merreshin me punë të tilla. Hulimtimet e mëtejshme mund të shqyrtojnë nëse kjo është rezultat i joformalitetit apo një faktor që kontribuon në të, por marrëdhëniet shkakësore nuk mund të nxirren nga ky studim.

## Pasiguria dhe shëndeti në punë

Rregulloret e sigurisë dhe shëndetit në punë mund t'i mbrojnë punëtorët nga kërcënimet e mundshme për mirëqenien e tyre fizike dhe psikologjike në punë. Kosova ofron mbrojtje për të drejtat e punëtorëve, duke përfshirë sigurinë dhe shëndetin në punë.<sup>593</sup> Kushtet e punës përfshijnë orarin e punës, kompensimin, pushimet, mjedisin dhe kushtet psikologjike në vendin e punës.<sup>594</sup> Punonjësit që punojnë joformalisht mund të mos kenë qasje në të njëjtat mbrojtje si punëtorët e punësuar zyrtarisht.

Duke qenë se Inspektorati i Punës nuk ka një sistem të digjitalizuar të menaxhimit të të dhënave, informacioni nuk disponohet në lidhje me punëtorët që janë lënduar ose vrarë në punë për shkak të mungesës së masave të sigurisë.<sup>595</sup> Ekzistojnë mospërputhje ndërmjet informacioneve të mbajtura nga Inspektorati i Punës dhe policia. Kështu, informacioni zyrtar në lidhje me shkeljet e të drejtave të punëtorëve nuk është i disponueshëm, duke përfshirë ndarjet sipas gjinisë

<sup>585</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2 pjesësh) ( $r = .275, p < 0.000$ ).

<sup>586</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2 pjesësh) ( $r = .330, p < 0.000$ ).

<sup>587</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2 pjesësh) ( $r = .180, p < 0.000$ ).

<sup>588</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2 pjesësh) ( $r = -.166, p = 0.001$ ).

<sup>589</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2 pjesësh) ( $r = -.244, p < 0.000$ ).

<sup>590</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2 pjesësh) ( $r = -.291, p < 0.000$ ).

<sup>591</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.05 (2 pjesësh) ( $r = -.128, p = 0.014$ ).

<sup>592</sup> Shih [Kapitullin 1](#).

<sup>593</sup> Miller, D., [Dega Tregjet Gjithëpërfshirëse të Punës, Marrëdhëniet e Punës dhe Kushtet e Punës](#), 2017.

<sup>594</sup> Diskutimet gjatë Forumit Rajonal për të Drejtat e Punës, i zbatuar nga Human Rightvism, i mbështetur nga Ambasada Suedeze në Kosovë përmes Fondit për Zhvillimin e Komunitetit, 7-8 dhjetor 2023.

<sup>595</sup> Për më shumë informacion, shihni kapitullin tjetër.

ose bazuar në faktin nëse punëtorët ishin duke punuar joformalisht. Natyra e fshehtë e punës joformale do të thotë se Inspektorati i Punës mund të mos jetë në gjendje të zbulojë shkelje të tilla.<sup>596</sup>

Në përgjithësi, 12% e burrave dhe 7% e grave të anketuara mendonin se shëndeti dhe siguria e tyre ishin në rrezik për shkak të punës së tyre.<sup>597</sup> Ndërkohë, 22% e burrave dhe 18% e grave deklaruan se u është dashur të punojnë kur ishin të sëmurë gjatë 12 muajve të mëparshëm. Në vitin e kaluar, gjysma e pjesëmarrësve raportuan se kishin dhimbje shpine; 53% e grave dhe 47% e burrave raportuan dhimbje muskulare në shpatullat, qafën dhe/ose gjymtyrët e sipërme (krahët, bërrylat, kyçet, duar etj.); 54% e grave dhe 46% e burrave raportuan dhimbje muskulare në gjymtyrët e poshtme (nyjat, këmbët, gjunjët, shputat, etj.); 53% e grave dhe 47% e burrave kishin dhimbje koke ose lodhje të syve; dhe 55% e grave dhe 45% e burrave kishin ankth. Njerëzit e angazhuar në punë joformale prireshin të besonin se shëndeti dhe siguria e tyre ishte në rrezik.<sup>598</sup> Përderisa mund të ekzistojnë faktorë të tjerë, RrGK identifikoi një marrëdhënie midis të qenit i angazhuar në punë joformale dhe vuajtjes nga dhimbjet e shpinës.<sup>599</sup>

Intervistat sugjeruan që ata që punonin në fusha të vështira fizike, si ndërtimi, përballeshin çdo ditë me rreziqe profesionale për shkak të mungesës së masave mbrojtëse. Pa sigurim shëndetësor dhe pa qasje në kompensim për të mbuluar lëndimet në punë, atyre u mungonte qasja adekuatë në kujdesin shëndetësor për trajtimin e lëndimeve. Për shembull, një burrë që punonte joformalisht në sektorin e ndërtimit në Mitrovicë, ndër të tjera pohoi se një gozhdë i ishte futur në këmbë gjatë punës dhe ai mezi mund të ecte për një javë. Pasi ia raportoi lëndimin punëdhënësit të tij, shefi i tij tha: "Eja, je i fortë". Asnjë sigurim shëndetësor apo mbështetje nuk i është ofruar.

Edhe pse Kosova ende nuk ka një fond kombëtar të sigurimit shëndetësor, disa punëdhënës e ofrojnë këtë përfitim për punëtorët e tyre. Në vitin 2016, vetëm 6% e kosovarëve kishin sigurim shëndetësor privat dhe dukshëm më pak gra në zonat rurale e kishin atë sesa grupet e tjera.<sup>600</sup> Punonjësit që kanë sigurim shëndetësor tashmë janë në një pozitë më të mirë se ata që nuk kanë, veçanërisht punëtorët joformalë. Mungesa e qasjes në kujdesin shëndetësor është një çështje që mund të ndikojë në sigurinë e punëtorëve (t'i vë punëtorët në rrezik të problemeve shëndetësore). Një burrë që punonte në mënyrë joformale pa sigurim shëndetësor vërejti: "*Në asnjë mënyrë! [Le të themi] një njeri ra [në*

<sup>596</sup> Kjo është kërkuar nga të gjithë të anketuarit (n=1,623).

<sup>597</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.05 (2 pjesësh) ( $r = -.092$ ,  $p = 0.017$ ).

<sup>598</sup> Korrelacioni Pearson është domethënës në nivelin 0.01 (2 pjesësh) ( $r = .158$ ,  $p = 0.001$ ). Nuk u identifikua asnjë lidhje statistike e rëndësishme me sëmundje të tjera.

<sup>599</sup> RrGK, [Qasja në kujdesin shëndetësor në Kosovë](#), 2016, f. 5.

<sup>600</sup> RrGK intervistë me një punëtor joformal, Mitrovicë.

*punën e tij]. Ai tani është invalid. Kur ligji i punës nuk funksionon, është problema ndalosh këtë. Kushtet e punës duhet të funksionojnë [si duhet].*<sup>601</sup> Mungesa e sigurimit shëndetësor mund të ndikoj në sigurinë e punonjësve, veçanërisht të punonjësve burra në sektorin e ndërtimit. Në varësi të mënyrës se si Kosova e projekton fondin e planifikuar të sigurimit shëndetësor në të ardhmen, puna joformale mund të ndikojë në qasjen e grave dhe burrave. Sigurimi shëndetësor kërkon një qasje gjithëpërfshirëse për të siguruar që punëtorët joformal të kenë gjithashtu mbrojtje adekuate.

## **Pjesëmarrja e ulët, Përfaqësimi i të Drejtave të Punës dhe të Drejtat**

Ky seksion shqyrton se si gratë dhe burrat e ndryshëm marrin pjesë në aktivitete të ndryshme brenda komuniteteve të tyre, duke përfshirë vendimmarrjen, qeverisjen, jetën politike, rrjetet e biznesit, shoqatat e punonjësve, sindikatat dhe OSHC-të. Punëtorëve joformalë u mungon qasja në përfaqësimin e sindikatave. Ata gjithashtu mund të mos kenë qasje në organizata të tjera që mbrojnë të drejtat e punëtorëve. Kështu, atyre mund t'u mungojnë mbrojtjet adekuate nga tre të drejtat themelore në punë: *“liria nga diskriminimi në lidhje me punësimin dhe profesionin, eliminimi i punës së detyruar ose të detyrueshme dhe largimi i punës së fëmijëve”*.<sup>602</sup> Pjesëmarrja e pamjaftueshme në sindikata, shoqata të punëtorëve dhe sindikata mund të ndikoj në qasjen në njohuri për të drejtat që lidhen me punën joformale, si dhe qasjen në shërbimet mbështetëse kur ndodhin shkelje të të drejtave. Puna joformale mund të mos ofroj qasje në rrjetet sociale ku ekzistojnë mundësi për rrjetëzim, zhvillim karriere, ngritje kapacitetesh, shitje dhe mundësi të tjera biznesi.

Në përgjithësi, angazhimi në sindikata, shoqata dhe OSHC ka qenë i ulët në Kosovë. Më shumë se 84% e grave dhe 78% e burrave pjesëmarrës në anketë nuk ishin fare të angazhuar në aktivitete politike apo sindikaliste. Vetëm 4% e grave dhe 8% e burrave ishin anëtarë të një organizate, shoqate ose kooperativash fermerësh ose bujqësore. Për më tepër, vetëm 3% e grave dhe 9% e burrave deklaruan se kishin marrë pjesë në ndonjë takim të komunitetit ose komunës në lidhje me bujqësinë, burimet natyrore, buxhetin komunal ose ndonjë vendim tjetër që do të merret në komunitetet e tyre.<sup>603</sup> Një pjesëmarrje kaq e ulët mund të ndikoj në mënyrën se si gratë dhe burrat e ndryshëm mbrojnë të drejtat e tyre të punës, të cilat mund të lidhen me adresimin e joformalitetit (p.sh.,

<sup>601</sup> ONP, [Punësimi jo standard në mbarë botën](#), 2016, ff. 41-42.

<sup>602</sup> Anketa e RrGK, 2022, n = 1,623.

<sup>603</sup> Republika e Kosovës, [Strategjia Kombëtare e Qeverisë së Kosovës për Parandalimin dhe Luftimin e Ekonomisë Joformale, Pastrimit të Parave, Financimit të Terrorizmit dhe Krimeve Financiare 2019-2023](#), f. 18.

**“Unë kisha një person homoseksual që erdhi për të kërkuar punë në Bubble Pub si kamerier. Ai kishte një pozicion shumë të lartë drejtues në një punë të formalizuar mirë, por vazhdimisht ishte shumë e vështirë për të. Ai duhej të ishte në gjendje të shprehte lirshëm ndjenjat e tij dhe të mos talleshin me orientimin e tij seksual.”**

- Aktivisti LGBTIQ+

nëpërmjet avokimit të sindikatave). Ndërkohë, rolet gjinore dhe qasja në kohë mund të ndikojnë në masën në të cilën gratë në veçanti mund të marrin pjesë në aktivitete të tilla, dhe qasjen e tyre në informacion, shërbime mbështetëse dhe avokim për përmirësimin e të drejtave.

Duke pasur parasysh se puna joformale mund të lërë hapësirë për diskriminim, ajo mund të kontribuojë në pabarazi dhe padrejtësi, siç theksohet nga Qeveria e Kosovës.<sup>604</sup> Në përgjithësi, duke pasur parasysh rolet gjinore dhe marrëdhëniet e pushtetit, gratë janë më të prirura të vuajnë nga ngacmimet seksuale dhe dhunën në punë sesa burrat. Ngacmimi seksual në punë prek veçanërisht gratë në sektorin privat.<sup>605</sup> Duke marrë parasysh këtë, mund të jetë më keq për gratë që punojnë joformalisht pa mbrojtje kontraktuale ose mbikëqyrje

nga Qeveria.

Personat LGBTIQ+ vuajnë nga një sërë pasojash nga puna në ekonominë joformale, duke përfshirë pamundësinë për të raportuar frikësimin ose abuzimin nga bashkëpunëtorët ose punonjësit në Inspektoratin e Punës ose policinë, për shkak të mungesës së marrëveshjeve kontraktuale.<sup>606</sup> Duke marrë parasysh këtë, mund të jetë më keq për gratë që punojnë joformalisht pa mbrojtje kontraktuale ose mbikëqyrje nga Qeveria.

Personat LGBTIQ+ vuajnë nga një sërë pasojash nga puna në ekonominë joformale, duke përfshirë pamundësinë për të raportuar frikësimin ose abuzimin nga bashkëpunëtorët ose punonjësit në Inspektoratin e Punës ose policinë për shkak të mungesës së marrëveshjeve kontraktuale.<sup>607</sup> Aktivistët ndanë se personat LGBTIQ+ kanë lënë pozita të larta drejtuese në punësim formal për të

<sup>604</sup> RrGK, [Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë](#), 2019, f. 5.

<sup>605</sup> Intervistë e RrGK me aktivistin LGBTIQ+, 2024.

<sup>606</sup> Po aty.

<sup>607</sup> Po aty.

hyrë në punë me pagë më të ulët në gastronomi ose punësim joformal, në mënyrë që ata të mund të shfaqin më lirshëm identitetin e tyre gjinor dhe/ose orientimin seksual.<sup>608</sup> Shkeljet e të drejtave të punës duket se nuk raportohen për shkak të frikës nga vonesat në marrjen e pagave, keqtrajtimit nga institucionet, humbjes së vendeve të punës dhe kërcënimeve për të zbuluar orientimin e tyre seksual.<sup>609</sup> Ndonjëherë, edhe të kesh një kontratë nuk ka asnjë dobi, pasi personat LGBTIQ+ kanë frikë të raportojnë shkelje të të drejtave të punës për shkak të frikës së vazhdueshme se seksualiteti i tyre zbulohet.<sup>610</sup>

## Pasojat pozitive të joformalitetit

Disa autorë argumentojnë se joformaliteti mund të funksionojë si një hap drejt punësimit të rregullt.<sup>611</sup> Sektori joformal mund të shihet si punë joformale dhe si një “zonë e ndërmjetme midis punës së papaguar dhe punësimit formal”,<sup>612</sup> në varësi të rrethanave.

Pavarësisht nga të metat e saj, ekonomia joformale është vendimtare në shumë vende dhe shërben si një litar shpëtimi për ata që kanë mbetur jashtë ekonomisë formale, duke mundësuar mbijetesën e tyre, sipas Organizatës Ndërkombëtare të Punëdhënësve (ONP).<sup>613</sup> Prandaj, adresimi i joformalitetit pa marrë parasysh ndikimet potencialisht të dobishme në mirëqenien e punëtorëve joformalë mund të ketë pasoja të tmerrshme për më të cenuarit. Për më tepër, ekonomia joformale shpesh shërben si pikënisje për sipërmarrësit.<sup>614</sup> Punëtorët në ekonominë joformale mund të shfaqin dhe zhvillojnë aftësitë e biznesit, kreativitetin, dinamizmin dhe inovacionin. Ky potencial sipërmarrës mund të lulëzoj me mbështetjen e duhur, stimujt dhe strategjitë efektive për të eliminuar pengesat për formalizimin.<sup>615</sup>

Hulumtimi i RrGK-së gjithashtu zbuloi se pasojat pozitive mund të lindin nga puna joformale. Për shembull, një pjesëmarrës në intervistë vërejt, “përvoja e të punuarit për këtë biznes [familjar] është pozitive sepse unë jam rritur [duke punuar] këtu që para se të isha 18 vjeç; Unë njoh shumë njerëz, 90% të Mitrovicës”.<sup>616</sup> Kjo punëtoare joformale tregoi se puna e saj për biznesin e familjes për shumë vite i mundësoi asaj të mësonte shumë. Ndonëse nuk kishte

<sup>608</sup> Po aty.

<sup>609</sup> Po aty.

<sup>610</sup> Swiebel, J., [Puna e papaguar dhe politikëbërja drejt një këndvështrimi më të gjerë të punës dhe punësimit](#), Punimi i DESA-s Nr. 4, 1999.

<sup>611</sup> Po aty.

<sup>612</sup> IOE, [Ekonomia Joformale: Një Qasje e Punëdhënësit](#), 2021, f. 14.

<sup>613</sup> Po aty.

<sup>614</sup> Po aty.

<sup>615</sup> Intervistë e RrGK-së me një punëtoare joformale, Mitrovicë, 2023.

<sup>616</sup> Intervistë e RrGK-së me një punëtor joformal, Suharekë, 2023.



ndonjë kontratë, ajo u shpreh se kishte shumë role dhe përgjegjësi në punën e saj. Për më tepër, ajo u takua me shumë njerëz përmes kësaj pune, të cilën e vlerësonte shumë. Megjithatë, ajo ishte e pakënaqur me kushtet e punës, kështu që përfundimisht u largua dhe ishte në kërkim të një pune tjetër me kontratë. Në mesin e punëtorëve të rinj joformalë të intervistuar ishte e qartë se ata vlerësonin përvojën e punës të fituar në fazat e hershme të karrierës së tyre, edhe nëse kishin kushte të këqija pune për një periudhë kohore. Ata përdorën punën joformale për të fituar përvojë dhe lidhje që do t'u mundësonin atyre të kërkonin mundësi më të mira pune në të ardhmen.

Një punëtor joformal që kishte biznesin e tij theksoi se puna joformale mund të kishte avantazhet e saj, sepse nuk kishte rregulla strikte të cilave ai duhej t'u përmbahej. Ai mund të caktonte orarin e tij të punës dhe të merrte ditë pushimi sa herë që kishte nevojë: *“Ata me kontrata i kanë fiksuar pushimet. Kjo nuk ka qenë kurrë për mua; Bëj pushime sa herë të dua. Unë shkoj ku të dua”*.<sup>617</sup> Pas shumë vitesh, ai ishte mësuar me këtë liri. Edhe pse punonte në mënyrë joformale, ai kishte biznesin e tij dhe nuk ishte i punësuar nga askush. Në të kundërt, punëtorët joformalë që ishin të punësuar nga dikush tjetër kishin kushte të pafavorshme pune. Kështu, puna joformale mund të jetë e dobishme për ata që zotërojnë bizneset e tyre dhe kanë fuqinë për të bërë zgjedhjet e tyre, por jo domosdoshmërisht për të gjithë individët e punësuar në punë joformale.

## Konkluzion

Pasojat e punës joformale mund të përfshijnë evazionin fiskal dhe të ardhurat e humbura për Shtetin që mund të ndikojnë në programe, punësim të pasigurt, të ardhura të paqëndrueshme, orar të çrregullt të punës, punë jashtë orarit të papaguar, paga më të ulëta në disa raste, pensione më të ulëta në pleqëri, qasje të kufizuar në asete, pasojat e mundshme shëndetësore dhe potenciali i shtuar për shkelje të të drejtave të punës. Si rezultat, punëtorët joformalë mund të ndihen të pasigurt. Mungesa e marrëveshjeve të qarta kontraktuale rriti mundësitë për mosmarrëveshje në lidhje me detyrat e punës, orët dhe pushimet. Joformaliteti gjithashtu pengon qasjen e punëtorëve në sindikatat dhe shoqatat që mund të mbrojnë të drejtat e tyre. Duke pasur parasysh përgjegjësitë e tyre shtëpiake, gratë mund të kenë edhe më pak qasje në organizata dhe sindikata që mund të mbrojnë të drejtat e tyre. Pa kontrata, punëtorët joformalë mund të jenë në rrezik të shtuar të diskriminimit me bazë gjinore dhe të kenë qasje të kufizuar në drejtësi. Personat LGBTQ+, në veçanti përballen me sfida dhe pasi mund të të kenë mendiminse nuk mund të raportojnë, por është e rëndësishme të kujtojmë

<sup>617</sup> Shih seksionin ‘Korniza analitike’ nën seksionin ‘Metodologjia’.



se çdo raportim është një hap drejt zgjidhjes së problemeve. Intervistat treguan se njerëzit që punonin në mënyrë joformale i dinin këto pasoja, por prireshin të ndiheshin sikur nuk kishin asnjë mundësi tjetër përveçse të punonin joformalisht. Pasojat pozitive të joformalishtit përfshijnë rritjen e të ardhurave për bizneset e vogla familjare që mund të mbështeten në to për mirëqenien e tyre, mundësitë për të pasur aftësi të reja veçanërisht për të rinjtë që kanë qasje të kufizuar në punë formale dhe ofrimin e lirive, të cilat mundësojnë inovacion në bizneset e reja derisa të bëhen fitimprurës.

## 6. Përgjigjja institucionale ndaj joformalitetit dhe qasja në drejtësi

Ky kapitull i përgjigjet nën-pyetjes për procesin e rregullt dhe se deri në çfarë mase kanë pasur gratë dhe burrat qasje në drejtësi për shkeljet e të drejtave të tyre të punës gjatë përfshirjes së tyre në ekonominë joformale.<sup>618</sup>

Njerëzit zgjedhin të mos i raportojnë shkeljet e të drejtave të tyre të punës, përfshirë edhe për joformalitetin, për arsye të ndryshme<sup>619</sup> Pjesëmarrësit/et në hulumtim, të angazhuar në punë joformale prireshin të përgjigjen se kishin frikë për të raportuar shkeljet tek institucionet, sepse ata/ato nuk donin të rrezikonin të humbnin punën e tyre. Për shembull, një punëtoare joformale nuk donte të rrezikonte anëtarët e familjes së saj që ende punonin në biznesin që i asaj i kishin shkelur të drejtat (shih Kutinë).

### Punëtorët joformalë kanë frikë t'i raportojnë shkeljet

" [Punëdhënësi] nuk paguante kontributet. Nuk kishim pauzën e definuar. Orari i punës ishte më shumë se tetë orë në ditë, gjashtë ditë në javë. Nuk kishte kontratë të punës dhe nuk paguhej as shujta e drekës. Kam pasur një javë pushim gjatë gjithë vitit. Kjo ishte arsyeja që e ndërpreva punën sepse nuk ndihesha sikur paguhesha në mënyrë të denjë dhe më bënte të ndihesha keq për veten time, sepse po shekeshin të drejtat e mia bazë. Nuk e kam raportuar kurrë askënd për faktin se kam familjarë që ende punojnë aty dhe nuk doja t'u shkaktoja atyre probleme. Por nëse nuk do të kisha të afërmit e mi që punonin aty, do ta raportoja pa problem. Gjëja më e keqe është se ky nuk është i vetmi [punëdhënësi që e bën këtë]. Ka shumë e shumë të tjerë, por asnjë inspektor nuk i ka vizituar ndonjëherë. Për këtë arsye, këto parregullsi dhe këto shkelje të të drejtave të punëtorëve në sektorin privat vazhdojnë [ ] sepse askujt nuk i intereson, sidomos në komunat e vogla".

- Punëtoare joformale, 30, Klinë

<sup>618</sup> Shih: RrGK, *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë*, 2022.

<sup>619</sup> RrGK, *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë*, 2022, f. 9.

**"Në fund, ditët e pushimit i kam marrë përmes gjykatës. Unë kam pasur persona të njohur në Inspektorat sepse përndryshe nuk do ta kishin marrë parasysh [rastin tim], duke qenë se kompania i jep 500 euro Inspektoratit dhe nuk ju marrin parasysh."**

**- Punëtor joformal, Prishtinë**

Një grua e përfshirë në punë joformale reflektoi mbi idenë e paraqitjes së ankesës: *"Nuk të shkon mendja [...] Nuk arrin asgjë [duke raportuar]. E njofton inspektorin. Ai vjen dhe shoqërohet, ulet me shefin tënd dhe kjo krijon një perceptim negativ për mua [si punonjëse] sepse u ankova".* Një grua tjetër që kishte punë joformale në një furrë buke në Suharekë, tha se ishte ankuar për vendin e saj të punës tek një i afërm: *"Kam folur me një kushëri që punon në inspektorat [e punës] dhe ai më tha se nuk mund të bëjnë asgjë sepse çdo furrë buke është e tillë. Ai më bëri të humbas shpresën se mund të*

*ankohesha për çfarëdo".* Gratë e intervistuar nga RrGK dyshonin se raportimi do të bënte ndonjë ndryshim në kushtet e tyre të punës, dhe disa mendonin se raportimi i shkeljeve mund të kontribuonte në kushte edhe më të këqija të punës sepse do të zemëronte punëdhënësit e tyre. Ato nuk i besuan sistemit. Ato gjithashtu menduan se raportimi i shkeljeve nuk do të ishte shumë i dobishëm, duke pasur parasysh procesin që kërkon shumë kohë dhe se mund të duhen vite për të ardhur tek ndonjë vendim dhe rezultat. Ndërkohë, ato do të ishin në një situatë të pasigurt financiare derisa çështja të zgjidhej.

Hulumtimet e mëparshme në mënyrë të ngjashme zbuluan se njerëzit nuk raportojnë shkeljet e të drejtave të punës tek institucionet përkatëse për shkak të ndërgjegjësimit të ulët në lidhje me të drejtat e tyre ose si të raportojnë shkeljet, frikës nga humbja e vendit të punës, vështirësive për të vërtetuar se kanë ndodhur shkelje, mungesës së besimit në institucione dhe procedurave të ndërlikuara të raportimit.<sup>620</sup> Këto çështje mund të përkeqësohen për personat që janë të angazhuar në punë joformale, pasi ata mund të mos kenë kontrata ku janë të cekura të drejtat sipas të cilave ata mund të parashtrojnë ankesa. Për më tepër, ata mund të kenë frikë nga pasoja të tjera, si për shembull për evazion fiskal. Frika e përgjithshme apo hezitimi për të raportuar shkeljet pengon punën e inspektorëve të punës pasi ata nuk mund të adresojnë rastet që atyre nuk u raportohen.

<sup>620</sup> Intervista e RrGK-së me një punëtor joformal, Prishtinë.

**"Çdo ditë jemi në kontakt me punëtorë të tillë. Çdo ditë pranojmë ankesa, sidomos nga punëtorët pa kontratë; atyre që nuk u janë paguar pagat për disa muaj; punëtorët që nuk paguhen për festat zyrtare; ata që nuk paguhen për punën gjatë ndërrimit të natës; ata që nuk janë paguar për 20 ditët e pushimit me pagesë; dhe ditët që punojnë në fundjavë sipas ligjit të punës. Raste të tilla i hasim çdo ditë."**

Inspektorati i Punës

Në të kundërt, një punëtor ndërtimi, i cili kohët e fundit e kishte lënë punën, deklaroi se kishte bërë një ankesë në Inspektoratin e Punës.<sup>621</sup> Ai tha se pavarësisht se kishte kontratën, shefi i tij nuk ia dha ditët e pushimit që i takonin. Mirëpo, ai ka vendosur të bëjë ankesë vetëm për shkak se ka pasur lidhje brenda Inspektoratit të Punës. Përndryshe, ai mendonte se inspektorët nuk do ta kishin marrë në shqyrtim rastin e tij sepse, siç sugjeroi ai, kompania i ka dhënë rryshfet inspektorëve për të shmangur shkeljet e të drejtave të punës. Sipas tij, nga rreth 200 punonjës, vetëm dy ose tre kanë mundur të marrin ditët e pushimit.

Siç ilustron këto raste, burrat mund të kenë më shumë gjasa se gratë të kenë lidhje shoqërore që mund t'i mbështesin ata në parashtrimin e ankesave. Ata gjithashtu mund të jenë më të gatshëm për të parashtruar ankesa sesa gratë, siç ilustron të dhënat zyrtare të rasteve të paraqitura.<sup>622</sup>

## Inspektorati i Punës

Inspektorati i Punës ka linjë telefonike pa pagesë, në të cilën punëtorët mund të bëjnë thirrje në mënyrë anonime. Inspektorati pranon ankesa çdo ditë, veçanërisht nga punëtorët pa kontratë, të cilët nuk paguhen në kohë ose për punë gjatë pushimeve vjetore, festave zyrtare, ndërrimeve të natës dhe fundjavave.<sup>623</sup> Ndërmjet muajit janar dhe nëntor 2023, janë bërë 7,313 inspektime, që tregojnë një rritje nga 6,316 inspektime në vitin 2022. Inspektimet në vitin 2023 prekën gjithsej 43,617 punëtorë, duke përfshirë 27,549 burra (63%) dhe 16,268 gra

<sup>621</sup> Shih seksionin tjetër.

<sup>622</sup> Intervista e RrGK-së me Kryeinspektorin e Inspektoratit të Punës, 2023.

<sup>623</sup> Po aty. Veçanërisht shifrat arrijnë në 43,817 punëtorë, por këto ishin të dhënat e siguruar nga Inspektorati.

(37%.<sup>624</sup>. Sipas Kryeinspektorit një numër i vogël i ankesave vijnë nga gratë, për shkak se në Kosovë janë të punësuar më pak gra sesa burra. Për më tepër, presioni shoqëror mbi gratë i bën ato të hezitojnë të flasin për përvojat e tyre. Sipas kryeinspektorit:

Ne nuk kemi statistika, por e dimë saktë se rajoni që pranon më shumë ankesa është Prishtina dhe kryesisht nga burrat. Më të prekur janë sektorët e ndërtimitarisë, prodhimit, gastronomisë, sektori publik dhe ndërmarrjet publike. Ne jemi shoqëri e dominuar nga burrat. Për shembull, kemi raste kur burri bën ankesë në emër të gruas së tij. [...] Unë mendoj se kjo është çështje e mendësisë, ku gratë nuk marrin iniciativën për t'u ankuar. Me të informuar bashkëshortin e saj, bashkëshorti është ai që vendos nëse do të bëhet ankesa. Sektori nga i cili marrim ankesa nga gratë është zakonisht ai i tekstilit, prodhimit të veshmbathjeve dhe gastronomisë, por përsëri, burrat dominojnë, ndoshta vetëm 20% [e ankesave] bëhen nga gratë.<sup>625</sup>

Inspektorati ka vërejtur se burrat bëjnë ankesa për gratë e tyre. Kjo ndërlidhet me rolet gjinore ku familjet ende priren t'i konsiderojnë burrat përfaqësues zyrtarë të familjeve në marrëdhëniet jashtë shtëpisë, veçanërisht me institucionet.

Fakti që Inspektorati i Punës nuk ka pasur inspektorë të mjaftueshëm, veçanërisht në komunën e Pejës, Mitrovicës dhe Gjakovës, kjo është identifikuar si një çështje që dëmton inspektimet.<sup>626</sup> Kjo mungesë rezulton në numër të reduktuar inspektimesh dhe në pamundësi për të adresuar të gjitha ankesat e punëtorëve, e lëre më për të bërë inspektime shtesë të rastësishme që do të mund të identifikonin dhe ndihmonin në adresimin e joformalitetit. Në hulumtimet e mëparshme gjithashtu është vërejtur se inspektorati kishte pak inspektore gra dhe se inspektorët nuk ishin të specializuar në trajtimin e shkeljeve me bazë gjinore.<sup>627</sup> RrGK-ja ka sugjeruar që Inspektorati i Punës të punësojë më shumë inspektorë, duke synuar baraspeshën gjinore, përmes masave afirmative në përputhje me Ligjin për Barazi Gjinore.<sup>628</sup> Sipas kryeinspektorit, janë duke u përmirësuar kushtet brenda Inspektoratit. Në vitin 2022, ata siguruan baraspeshën gjinore duke punësuar inspektorë të gjinisë femërore

<sup>624</sup> Po aty.

<sup>625</sup> Po aty.

<sup>626</sup> RrGK, [Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë](#), 2022.

<sup>627</sup> Po aty., f. 86.

<sup>628</sup> Intervista e RrGK-së me Kryeinspektorin e Inspektoratit të Punës, 2023.

dhe mashkullore. Në vitin 2024, ata planifikojnë të punësojnë 60 inspektorë të tjerë, duke e çuar numrin e përgjithshëm në 120.<sup>629</sup>

Për sa i përket adresimit të joformalitetit, Kryeinspektori ndër të tjera tha se nuk mund të bëjnë shumë për të motivuar më shumë gra që të kontaktojnë Inspektoratin. Megjithatë, ai shtoi se në të ardhmen ata mund të nisin fushata për ndërgjegjësimin e punëtorëve dhe bizneseve se ku dhe si duhet të bëjnë ankesa kur shkelen të drejtat e punës.

## Institucionet e drejtësisë

Institucionet e drejtësisë, duke përfshirë policinë, prokurorinë dhe gjykatat, kanë përgjegjësinë të trajtojnë shkeljet e të drejtave të punës nëse ato përbëjnë akte kriminale.<sup>630</sup> Policia e Kosovës nuk ka pranuar asnjë raportim për shkelje të nenit 218 të Kodit Penal në lidhje me të drejtat e punës nga gratë në vitin 2022 dhe vetëm dy raste u raportuan nga burrat. Në vitin 2023, gratë raportuan dy raste, ndërsa burrat raportuan katër.<sup>631</sup> Këshilli Prokurorial i Kosovës nuk ka të dhëna të ndara sipas gjinisë për numrin e rasteve të hetuara apo që janë nën hetim.<sup>632</sup> Këshilli Gjyqësor i Kosovës mban evidencën e të dhënave për vendimet gjyqësore që ndërlidhen me nenin 218 sipas komunave, por të dhëna të tilla nuk janë të ndara sipas gjinisë së personave që parashtrojnë ankesa apo të kryesve të supozuar të veprës penale. Në një rast, një grua paditi punëdhënësin e saj, një kompani, për të ardhura personale të papaguara.<sup>633</sup> Me vendimin e gjykatës është detyruar kompania që t'ia jepte asaj dëmshpërblim për të ardhurat personale të papaguara, kontributet pensionale dhe tatimin mbi të ardhurat. Rastet e shqyrtuara nga RrGK-ja kishin tendencën të përfshinin kompensimin për paditësit (d.m.th., punëtorët) në shumatat që u detyroheshin atyre; rrallëherë vendimet e gjykatës përfshinin dënime të mëtejshme.

## Komunat

Ndërsa shqyrtimi i përpjekjeve të komunave për të adresuar joformalitetin ishte përtej fushëveprimit të këtij hulumtimi, komunat megjithatë kanë disa kompetenca që janë relevante për adresimin e joformalitetit. Sipas Ligjit për Vetëqeverisjen Lokale, komunat kanë kompetenca të plota dhe ekskluzive lidhur me interesat lokale për zhvillimin ekonomik lokal; shfrytëzimin dhe rregullimin e tokës; sigurimin e arsimit publik parashkollor, fillor dhe atë të mesëm; promovimin dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut; ofrimin e kujdesit shëndetësor parësor

<sup>629</sup> Shih [Kapitullin 1](#) për detaje të mëtejshme.

<sup>630</sup> Të dhënat e siguruara për RrGK-në nga Policia e Kosovës, 2023.

<sup>631</sup> Korrespondenca me RrGK-në, 2024.

<sup>632</sup> Rastet ligjore të marra nga [baza e të dhënave të Këshillit Gjyqësor të Kosovës](#).

<sup>633</sup> Republika e Kosovës, Kuvendi, Ligji nr. 03/L-040 për Vetëqeverisjen Lokale, 2008, neni 17.

publik; ofrimin e shërbimeve familjare dhe shërbimeve të tjera të mirëqenies sociale, të tilla si kujdesi për personat e cenuar, kujdesi për fëmijët, kujdesi për të moshuarit, duke përfshirë regjistrimin dhe licencimin e qendrave të kujdesit, punësimin, pagimin e pagave dhe trajnimin e profesionistëve të mirëqenies sociale; banimin publik; dhe licencimin e shërbimeve dhe objekteve lokale, duke përfshirë ato që lidhen me argëtimin, aktivitetet kulturore, ushqimin, akomodimin, tregjet, shitësit ambulante, transportin publik lokal dhe taksitë.<sup>634</sup> Pra, komunat mund të luajnë një rol të rëndësishëm në adresimin e joformalitetit. Për shembull, komunat mund të sigurojnë ndarjen e buxhetit adekuat për hapjen e qendrave publike për kujdesin ndaj fëmijëve në qytete dhe fshatra me qëllim të transformimit të punës së kujdesit të papaguar në punën e kujdesit me pagesë; për mbështetjen e shitësve ambulante për të regjistruar bizneset e tyre përmes stimujve; për sigurimin e qasjes në transportin publik dhe në këtë mënyrë të krijojnë mundësitë për arsim, trajnim dhe punësim; dhe për dhënien e informacionit për të drejtat e punës dhe përfitimet nga formalizimi i bizneseve familjare gjatë vizitave të shërbimit këshillimor bujqësor.

Inspektimet komunale mund të merren me çështje të tilla, si dhe nëse mbrohen të drejtat trashëgimore të grave dhe të drejtat pronësore përkatëse. Zyrtarët komunalë janë përgjegjës për “dëshmitë e vdekjes” përmes të cilave personi që regjistron vdekjen e ndonjë anëtarit të familjes duhet të sigurojë një listë të të gjithë anëtarëve të familjes që kanë të drejtë të trashëgimisë.<sup>635</sup> Monitorimi ka treguar se gratë dhe vajzat anëtare të familjes me këtë të drejtë nuk deklarohen gjithmonë si anëtare të familjes, sepse anëtarët burra të familjes mund të mos konsiderojnë se gratë kanë të drejta trashëgimie.<sup>636</sup> Ndërkohë që gratë kanë të drejta ligjore, sipas traditës ka pasur tendenca që prona të shpërndahet mes burrave. Meqenëse komunave u mungojnë sistemet e menaxhimit të të dhënave për verifikimin e të dhënave të paraqitura në dëshmitë e vdekjes, si për shembull përmes mbledhjes automatike të të dhënave nga regjistri civil, procesi i verifikimit kërkon shumë kohë që zyrtarët publikë, gjykatat dhe noterët të kuptojnë nëse dëshmitë e vdekjes përfshijnë saktë të gjitha pjesëtarët e familjes.<sup>637</sup> Duke qenë se mungesa e qasjes së barabartë në pronë mund të dëmtojë pavarësinë ekonomike të grave, qasjen në financa dhe mundësitë në ekonominë formale, përmirësimi i menaxhimit të të dhënave dhe inspektimeve komunale mund të përmirësojë qasjen e grave në pronën e trashëguar, duke kontribuar potencialisht në adresimin e joformalitetit. Në lidhje me deklaratat

<sup>634</sup> *Dëshmi të vdekjes*. Për shembull shih Komunën e Gjakovës, faqja e internetit, [shërbimet](#).

<sup>635</sup> Rrjeti Ballkanik i Gazetarisë Hulumtuese, [E drejta e grave për trashëgim në pronë](#), korrik 2016, f. 7.

<sup>636</sup> Po aty, f. 21.

<sup>637</sup> Intervistë me një punëtor joformal në Prishtinë, 2023.

për burrat që përdorin padrejtësisht gratë anëtare të familjes për të pasur qasje në grantet dhe subvencionet e destinuar për gratë pronare të pronave, komunat gjithashtu mund të rrisin inspektimet për të kuptuar më mirë se deri në çfarë mase gratë kanë vërtet role vendimmarrëse dhe punësim formal në këto biznese familjare, duke caktuar gjopa, në rastet e keqpërdorimeve.

Përmes inspektimeve, komunat gjithashtu mund të adresojnë shkeljet e të drejtave të punës. Megjithatë, punëtorët joformalë të intervistuar nga RrGK-ja mendojnë se inspektorët komunalë nuk po i inspektojnë siç duhet shkeljet. Një punëtor joformal tha: *“Kur të vijë inspektori, dhe del me 500 €, nuk do ta shihni më në zyrë. Ata nuk kanë ardhur kurrë të na vizitojnë. Inspektorët janë të paktë. Ligji i punës duhet të funksionojë dhe të mos ketë korrupsion”*.<sup>638</sup> Në disa raste, punëtorët joformalë thanë se inspektorët ishin të korruptuar dhe se ata dhe bizneset ndonjëherë njihen me njëri-tjetrin, kështu që inspektorët nuk i gjobisin punëdhënësit për shkelje për shkak të këtyre marrëdhënieve personale. Përmirësimi i mbikëqyrjes komunale të inspektimeve mund të mbështesë përmirësimin e inspektimeve të shkeljeve të të drejtave të punës në lidhje me ekonominë joformale.

## Përfundimi

Frika nga humbja e punës në kombinim me normat gjinore që i dekurajojnë gratë të flasin për shkeljet e të drejtave të tyre kontribuojnë në raportimin minimal të shkeljeve të të drejtave të punës. Duke pasur parasysh pozicionin e tyre të pasigurt ekonomik dhe mungesën e kontratave formale që specifikojnë të drejtat, punëtorët joformalë mund të kenë edhe më pak gjasa ose të jenë në gjendje të raportojnë shkelje të të drejtave të punës. Njerëzit gjithashtu mund të mos dinë se si ta bëjnë raportimin. Nëse njerëzit nuk i raportojnë shkeljet, Inspektorati i Punës përballet me sfida në identifikimin dhe adresimin e shkeljeve të tilla, që përkeqësohen edhe më tej nga numri i pamjaftueshëm i inspektorëve. Në anën tjetër, fakti që janë raportuar pak raste kontribuon në mungesën e përvojës së institucioneve të drejtësisë në trajtimin e rasteve të tilla. Burrat priren të raportojnë më shumë raste sesa gratë. Komunat mund të mbështesin më tej përpjekjet për të adresuar joformalitetin.

<sup>638</sup> ASK, Popullsia e vlerësuar e Kosovës 2022, 2023, f. 13. Kjo i referohet popullsisë së përgjithshme dhe jo popullsisë në moshë pune, por të dhënat më të fundit sipas grupmoshave nuk ishin të disponueshme në internet.



## 7. MUNDËSITË PËR ADRESIMIN E JOFORMALITETIT

Në këtë kapitull trajtohet pyetja e katërt e hulumtimit: cilat strategji mund të ndihmojnë në adresimin e joformalitetit, duke përdorur qasjen transformuese gjinore? Së pari, në këtë kapitull janë të paraqitura idetë e pjesëmarrësve në hulumtim për adresimin e joformalitetit. Më tej, aty shqyrtohen opsionet e ndryshme të politikave, duke u bazuar në literaturën ndërkombëtare, përvojën dhe kontekstin e Kosovës.

### Idetë e pjesëmarrësve në hulumtim për adresimin e joformalitetit

Përmes metodologjive të hulumtimit feminist është njohur rëndësia e zërthimit të pabarazive të fuqisë midis hulumtuesit dhe të hulumtuarit, duke përfshirë edhe përmes përfshirjes së pjesëmarrësve në hulumtim në analizën dhe identifikimin e rekomandimeve.<sup>1</sup> Të kuptuarit e ideve të punëdhënësve dhe punonjësve joformalë se si të trajtohet më mirë joformaliteti mund të hedhë dritë mbi qasjet e përshtatshme, ndërkohë duke siguruar një proces më pjesëmarrës në politikëbërje që angazhon ata që janë më të prekur nga politikat. Ky seksion përmbledh sugjerimet e tyre.

#### Të zbatohen ligjet ekzistuese

Disa pjesëmarrës në hulumtim sugjeruan që Qeveria thjesht duhet të zbatojë ligjet ekzistuese që lidhen me të drejtat e punës dhe aftësive të kufizuara. “Ligjet që i kemi janë ndër më të mirat në botë, por as 0.01% prej tyre nuk zbatohen ... Duhet të zbatohen ato dhe kjo do të mjaftonte që çdo person me aftësi të kufizuara të integrohet në punë”, deklaroi një grua me aftësi të kufizuara në Ferizaj.<sup>2</sup> Personat me aftësi të kufizuara theksuan se punëdhënësit nuk respektojnë kërkesat ligjore për punësimin e të paktën një personi me aftësi të kufizuara në mesin e çdo 50 punonjësve,<sup>3</sup> gjë që mund të rrisë punësimin e tyre formal dhe për më tepër, mund të zvogëlojë joformalitetin duke punësuar persona me aftësi të kufizuara dhe duke ulur mbështetjen tek puna joformale të disa asistentëve personalë.

#### Të rriten dhe përmirësohen inspektimet e punës

Pjesëmarrësit/et shprehën shqetësimin në lidhje me numrin dhe efikasitetin e inspektorëve të punës. Ata/ato sugjeruan që Qeveria duhet të marrë masa për të rritur numrin inspektorëve për të siguruar zbatimin e ligjeve dhe mbikëqyrjen

adekuate të sektorit privat. Kjo do të përfshinte verifikimin e statusit formal të punësimit të të gjithë punëtorëve dhe parandalimin e shkeljeve të të drejtave. Të siguruarit e një “grejs periudhe” për punëdhënësit për të adresuar shkeljet mund të zvogëlojë dëmet që mund të ndërliken me gjobat e menjëhershme, duke u ofruar punëdhënësve me biznese të vogla dhe bizneseve familjare mundësi për të përmirësuar kushtet e punës. Mbështetja e tepërt në gjoba, veçanërisht për personat që kanë bërë shkelje të vogla apo për herë të parë, mund t’i bëjë ata të hezitojnë t’i bashkohen ekonomisë formale.<sup>4</sup> Pra, inspektimi efektiv i punës shkon përtej vendosjes së gjobave ndaj kompanive. Inspektorët mund të luajnë rol në edukimin dhe mbështetjen e bizneseve që ata të ndjekin rregullat dhe të kalojnë në statusin formal, duke përfshirë edhe punonjësit e tyre. Qeveria mund t’i inkurajojë ndërmarrjet joformale që të respektojnë standardet e punës duke ofruar informata dhe trajnime që i mbështesin dhe i inkurajojnë ato t’i bashkohen ekonomisë formale. Më konkretisht, aktivistët e LGBTIQ+ deklaruan se inspektorët mund të nxisin punësimin formal duke sanksionuar punëdhënësit që diskriminojnë në bazë të identitetit gjinor dhe orientimit seksual. Në të vërtetë, kjo do të ishte në përputhje me Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

### **Të zgjerohen njohuritë dhe të rritet ndërgjegjësimi**

Pjesëmarrësit në hulumtim theksuan rëndësinë e rritjes së ndërgjegjësimin, informimit të njerëzve për të drejtat e tyre për të kërkuar kontratë dhe për të refuzuar të punojnë për punëdhënësit që nuk përmbushin detyrimet tatimore dhe ato pensionale. Në mënyrë konkrete, përmes ndërgjegjësimin mund të synohen personat LGBTIQ+, duke i informuar ata për të drejtat e tyre të punës. Arsimit dhe trajnimi profesional mund të adresojnë joformalitetin, duke ofruar njohuri dhe aftësi në mënyrë që njerëzit të mund të kualifikohen për punë më formale. Të synuarit e grave, të rinjve, punëtorëve të bujqësisë dhe atyre më pak të arsimuar është identifikuar si thelbësor për adresimin e sfidave të kapitalit njerëzor që lidhen me joformalitetin.<sup>5</sup>

ONP ka theksuar nevojën për të rritur ndërgjegjësimin, për të zgjeruar njohuritë dhe për të arsimuar punëtorët joformalë.<sup>6</sup> Investimi në arsimin joformal të punëtorëve, në të mësuarit gjatë gjithë jetës si dhe aftësitë, veçanërisht të personave të varfër dhe grupeve të cënueshme, u mundëson atyre të kenë qasje dhe performancë më të mirë në ekonominë formale. Nëpërmjet komunikimit, OShC-të dhe sindikatat mund t’u mundësojnë punëtorëve joformalë, veçanërisht grave, të kenë qasje më të lehtë në arsim dhe informata, duke u kujdesur për nevojat e tyre (p.sh. lidhur me kohën dhe qasjen) dhe duke i inkurajuar ata/ato të marrin pjesë në aktivitete edukative. Sindikatat dhe OShC-të e tjera mund t’i informojnë ata/ato për të drejtat e tyre ligjore, ndihmën juridike, mundësitë e arsimimit, avokimin, burimet financiare (d.m.th., subvencionet, skemat e kredive dhe kreditë) dhe mundësitë e rritjes si p.sh. nëpërmjet sindikatave,

shoqatave dhe kooperativave.<sup>7</sup> Pra, në këtë mënyrë, punëtorët joformalë mund të marrin informata për të drejtat dhe mundësitë e tyre për kushte më të mira pune, cilësi të jetës dhe potencialisht kalim në ekonominë formale.

### **Të ofrohen stimuj dhe ndihma financiare**

Pjesëmarrësit/et sugjeruan që Qeveria mund të mbështesë gratë që përpiqen ta bëjnë zyrtare punësimin e tyre, por përballen me sfida financiare. Qeveria mund të ofrojë ndihmë financiare për ata që aspirojnë të krijojnë bizneset e tyre me kriteret që kërkojnë formalizimin e bizneseve të tyre dhe sigurimin e kontratave të punës për punonjësit. Duke u ndërlidhur me këtë, lehtësimi i kriterëve aktuale, të tilla si kërkesat për bashkëfinancim, mund të mbështesin gratë që të formalizojnë bizneset e tyre të vogla. Grave shpesh u mungon kolaterali i nevojshëm për këto bashkëpagesa, që mund të nënkuptojë se ato nuk kanë të drejtë të aplikojnë për një ndihmë të tillë. Kjo mund të kontribuojë në punën e tyre joformale të vazhdueshme. Aktivistët LGBTIQ+ deklaruan se Qeveria mund të ofrojë subvencione për pagat për punëdhënësit që punësojnë persona LGBTIQ+.

Me rastin e dhënies së subvencioneve, granteve dhe kredive, donatorët, Qeveria, bankat dhe OShC-të mund të kërkojnë dëshmi të regjistrimit të bizneseve dhe punonjësve. Vizitat monitoruese mund të vërtetojnë se në të vërtetë të gjithë punonjësit kanë kontrata, marrin kontribute pensionale dhe se mbrohen të drejtat e tyre. Kishte tendencë që njerëzit e angazhuar në punë joformale të kërkonin punësim,<sup>8</sup> kurse gratë ishin më shumë sesa burrat të interesuara për punësim.<sup>9</sup> Qeveria gjithashtu mund të zgjerojë programet aktive të tregut të punës, duke ofruar mbështetje përmes zyrave të punësimit.

### **Opsionet e politikave**

Përveç rekomandimeve të paraqitura nga pjesëmarrësit në hulumtim, bazuar në gjetjet e këtij raporti hulumtues, rishikimin teorik dhe praktikat më të mira të identifikuar në rajonin e BP dhe më gjerë, ka disa opsione politikash për adresimin e joformalitetit në Kosovë, të përshkruara në këtë seksion.

### **Procesi i thjeshtëzuar dhe progresiv i vënies së tatimeve**

Procedurat e thjeshtëzuara mund të lehtësojnë pagimin e tatimeve dhe potencialisht të kontribuojnë në uljen e joformalitetit. Për shembull, në vitin 2007, Brazili prezantoi “mono tatimin” ose tatimin e vetëm vjetor që quhet *Simples Nacional*. Sipas OBZHE-s dhe ONP-sëë, ky regjim tatimor u mundësoi ndërmarrjeve të vogla dhe atyre *mikro* që t’i përgjigjen detyrimit tatimor me një pagesë. Gjithashtu, me këtë taksë janë ulur përgjegjësitë fiskale të këtyre ndërmarrjeve; deri në vitin 2017, “më shumë se 4.9 milionë sipërmarrës mikro

dhe të vegjël kishin zgjedhur regjimin e *Simples Nacional*”.<sup>10</sup> NMVM-të në Kosovë mund të stimulohen për t’u regjistruar nëse do të thjeshtoheshin proceset administrative të tatimit.

Hulumtimet e gjera kanë treguar se teoria e ekonomisë neoliberales “nga lart-poshtë (nga anglishtja: *trickle down*) ka dështuar të përmbushë premtimin se ulja e tatimeve për të pasurit do të ulet për të pasur përfitim të varfrit. Në vend të kësaj, bota ka dëshmuar pabarazi në rritje nën sistemin aktual ekonomik ku më të pasurit posedojnë një përqendrim të shtuar të kapitalit.<sup>11</sup> Pa marrë parasysh siç duhet dimensionet gjinore të sistemeve të vënies së tatimeve, tatimet mund të përforcojnë dhe përkeqësojnë pabarazitë gjinore.<sup>12</sup> Nëpërmjet procesit të përgjegjshëm gjinor të vënies së tatimeve, Qeveria mund të rishpërndajë pasurinë për të ndihmuar në adresimin e pabarazive. Procesi i përgjegjshëm gjinor i vënies së tatimeve është veçanërisht i rëndësishëm në krizën pas pandemisë dhe recesionit, ku politikat shtrënguese janë përdorur për të “luftuar” pasojat.<sup>13</sup> Masat shtrënguese zakonisht përfshijnë shkurtime të përshpejtuara dhe të thella të shpenzimeve publike (shpesh tek arsimi, shëndetësia dhe mbrojtja sociale), shpesh krahas rritjes së të ardhurave nga tatimet, veçanërisht nëpërmjet mjeteve regresive ose indirekte, në vend të vënies së tatimeve ndaj pasurisë.<sup>14</sup> Politikat shtrënguese ilustrojnë vënien negative në aspektin gjinor të tatimeve, duke përbërë “një përzierje të patriarkalizmit dhe ideologjisë neoliberale për të shfrytëzuar më tej njerëzit më të shtypur brenda shoqërisë dhe për të hedhur poshtë qëllimisht nevojat e tyre”, nëpërmjet komodifikimit dhe shfrytëzimit të punës së grave.<sup>15</sup> Ndërsa Shteti nuk po ofron shërbime të kujdesit shëndetësor dhe shërbime të tjera me masa të tilla, gratë priren të ngarkohen me punë shtesë të papaguar mes roleve ekzistuese gjinore. Pra, procesi i vënies së tatimeve është edhe çështje klasore edhe gjinore.

| Tabela 35. Tatimi mbi pagat (mujore)                           |        |
|--|--------|
| Të ardhurat mujore   | Tatimi |
| €0-80  | 0%     |
| €80-250  | 4%     |
| €250-450   | 8%     |
| €450-above   | 10%    |
| Burimi: Faqja e internetit e ATK-së, përshtatur nga RrGK-ja 16 |        |

Kosova tashmë ka një sistem tatimor të shkallëzuar ku bizneset dhe individët me më shumë të ardhura paguajnë më shumë tatime (Tabela 35).

Aktualisht, tatimi mbi të ardhurat personale përjashton vetëm 16.6% të pagave primare, e cila përbëhet nga punëtorë që fitojnë deri në 80 € në muaj, një prag shumë i ulët që është nën pagën minimale.<sup>17</sup> Në të kundërt, norma më e lartë e marzhës është 10%, e cila vlen për 31.7% të pagamarrësve parësorë që fitojnë një pagë prej më shumë se 450 € në muaj, pra një prag shumë i ulët. Tatimi aktual mbi të ardhurat personale nuk është krijuar për të reduktuar pabarazinë pasi përjashton shumë pak paga tejet të ulëta dhe vendos normën më të lartë të marzhës mbi një prag shumë të ulët.<sup>18</sup>

**Tabela 36. Tatimi i propozuar i FES mbi pagat (mujore)**

| Të ardhurat mujore | Tatimi |
|--------------------|--------|
| 0-300 €            | 0%     |
| 300-550 €          | 8%     |
| 550-800 €          | 14%    |
| 800-1,050 €        | 20%    |
| 1,050-1,300 €      | 26%    |
| 1,300-1,800 €      | 32%    |
| 1,800€ e lart      | 38%    |

*Burimi: FES, përshtatur nga RrGK-ja*



*Burimi: FES, "The Big Picture: A progressive Economic Agenda for Kosovo" - Pasqyrë e përgjithshme: Agjenda progresive ekonomike për Kosovën, 2021*

Fondacioni Friedrich Ebert (FES) ka propozuar rishikime të tatimeve mbi të ardhurat personale mbi pagat nga punëdhënësit kryesorë, duke përfshirë rritjen e normave për të përfshirë normën tatimore 0% për të ardhurat e tatueshme mujore prej 0-300 €, 8% për 300-550 €, 14 % për 550-800€, 20% për 800-1,050 €, 26% për 1,050-1,300 €, 32% për 1,300-1,800€, dhe 38% për të ardhurat e tatueshme mujore mbi 1,800 €. Sipas përlllogaritjeve të tyre, ndryshimet e propozuara do të reduktonin në mënyrë më efektive pabarazinë dhe janë tre herë më progresive dhe rishpërndarëse sesa tatimi ekzistues.<sup>19</sup>

Gratë kanë incidencën më të lartë të varfërisë sesa burrat gjatë gjithë ciklit jetësor.<sup>20</sup> Pjesëmarrja e ulët në tregun e punës, të ardhurat më të ulëta, niveli më i lartë i pasivitetit dhe për rrjedhojë më pak përfitime sociale dhe pensionale kontribuojnë në këtë status. Prandaj, tatimi progresiv që përfshinë perspektivën gjinore mund të jetë një instrument i rëndësishëm politikash drejt arritjes së barazisë gjinore dhe adresimit të joformalitetit.<sup>21</sup> Tatimi progresiv përfshin rishikimin e sistemit tatimor për të siguruar që burimet po shpërndahen tek ato grupe që kanë më shumë nevojë për to. FMN-ja vuri re se sistemet e tatimeve progresive mund të trajtojnë pabarazinë gjinore dhe të zvogëlojnë hendekun gjinor e të ardhurave; të ulin normat e tatimeve margjinale për të nxitur personat e varfër, të cilët janë kryesisht gra, që punojnë.<sup>22</sup> Duke pasur parasysh këtë, në Kosovë, sistemi mund të rishikohet për të konsideruar rritjen e tatimeve për të pasurit dhe rritjen e normave për të ardhurat më të ulëta deri në të paktën në shumë të pagës minimale. Kjo do të mund të inkurajojë të regjistrohesh personat me të ardhura më të ulëta, si për shembull të marrin përfitime të tjera, teksa nuk do të kenë ndonjë kosto të ndërlidhur me formalizimin e punës së tyre.

Tatimi mbi të ardhurat personale mund të zvogëlojë pabarazinë në të ardhura më shumë sesa tatimi aktual; të zvogëlojë përqendrimin e mëtejshëm të pasurisë dhe të rrisë rishpërndarjen (d.m.th., pjesa e të ardhurave pas tatimeve do të rritej për të varfrit dhe klasën e mesme dhe do të zvogëlohej për të pasurit); të rrisë të ardhura që mund të përdoren për fondet e sigurimeve shoqërore dhe ato shëndetësore; dhe mund të rezultojë në fitim neto (d.m.th., “fituesit” do të ishin më shumë se gjysma e popullsisë.<sup>23</sup> Përmirësimi i fitimeve neto mund të lehtësojë qasjen e grave në financa, duke përfshirë edhe përmes rritjes së mundësive të tyre për të siguruar kredi, pasi gratë kanë më pak gjasa të përfitojnë nga kreditë për shkak të kapitalit dhe kolateralit të vogël në dispozicion.<sup>24</sup> Heqja ose ulja e tatimeve mund të shërbejë si stimul që inkurajon më shumë njerëz të regjistrohesh si punëtorë, veçanërisht kur kjo shoqërohet me stimuj të tjerë (shih më poshtë). Kjo është në përputhje me rekomandimet e të tjerëve për tatime më progresive.<sup>25</sup>

Më tej, shtytja e kompanive të mëdha dhe aksionarëve të tyre të paguajnë më shumë tatim do të balanconte barrën tatimore dhe gjithashtu do të inkurajonte më shumë gra për të filluar biznese të reja. Hulumtimet e mëparshme kanë

rekomanduar dyfishimin e tatimit mbi të ardhurat e korporatave nga 10% në 20% dhe vendosjen e tatimit në dividendë prej 30%, e cila aktualisht mungon në Kosovë, por e pranishme pothuajse në të gjitha vendet e Evropës.<sup>26</sup> Tatimi mbi të ardhurat e korporatave do të ndikonte më shumë tek burrat, pasi aktualisht asnjë biznes i madh me më shumë se 250 punonjës nuk është në pronësi të grave.<sup>27</sup> Në mars 2023, nga 96,995 biznese aktive (përfshirë ndërmarrjet publike), 79% ishin në pronësi të burrave, 18% nga gratë dhe 2% ishin në bashkëpronësi me të paktën një grua.<sup>28</sup> Përfshirëtimet e përkohshme tatimore për bizneset e reja, veçanërisht ato të hapura nga gratë, mund të nxisin regjistrimin e bizneseve aktualisht joformale.

Përveç kësaj, siç ka rekomanduar RrGK, Tatimi mbi Vlerën e Shtuar (TVSH) mund të rritet për produktet jo thelbësore, veçanërisht për ato që mund të jenë të dëmshme për shëndetin dhe mirëqenien publike (p.sh., cigare, alkool, kozmetikë, naftë/gaz dhe automjetet të vjetra, ndotëse dhe ato luksoze), ndërkohë të reduktohet ose hiqet TVSH-ja nga produktet që plotësojnë nevojat bazë (p.sh. fara, bukë, miell, perime, ilaçe, produkte për higjienën menstruale). Meqenëse gratë varen më shumë nga nevojat bazë dhe prirjen të kenë më pak të ardhura, kjo mund të kontribuojë në zbutjen e varfërisë duke përdorur qasjen e përgjegjshme gjinore.<sup>29</sup> Ndërkohë, ulja ose heqja e TVSH-së nga mallrat bazë mund të ulë kostot për bizneset e vogla, duke rritur kështu të ardhurat dhe fitimin me të cilin ato do të mund të regjistroheshin dhe të paguanin punëtorët e tyre. Kur shoqërohet me stimuj të tjerë, kjo mund të inkurajojë bizneset e vogla të rriten dhe të formalizohen.

### **Subvencionet e përkohshme të pensioneve**

Gjatë COVID-19, qeveritë ofruan subvencione për grupet e cenueshme. Kosova ka pasur 73,407 punëkërkes me shumë të regjistruar në periudhën janar-qershor 2020, krahasuar me të njëjtën periudhë të vitit 2019; me një rritje të jashtëzakonshme që u vu re në prill dhe maj të vitit 2020 krahasuar me vitin 2019.<sup>30</sup> Rritja e konsiderueshme i atribuohet pjesërisht masës së Qeverisë të miratuar më 30 mars 2020, e cila specifikonte se një qytetar duhet të regjistrohet si i papunë për të kërkuar përfitime. Numri i punëkërkesve u rrit në prill 2020 pas miratimit të masës së re.<sup>31</sup> Përmes masës 14 të “*Masave Emergjente Fiskale për Mbështetjen e Ndërmarrjeve dhe Punëtorëve Privatë dhe Publikë*”, Qeveria ka ofruar edhe mbështetje financiare për kompanitë që kanë regjistruar punonjës me kontratë pune së paku një vit gjatë emergjencës së shëndetit publik në vlerë prej 130€ për dy muaj pas regjistrimit, në vlerë deri në 6,000,000 €. <sup>32</sup> Punëtorët e peregjistruar në ekonominë joformale nuk mund të përfitonin nga pakot e emergjencës fiskale të Qeverisë për bizneset, pasi subvencionet aplikoheshin vetëm për personat juridikë dhe rrjedhimisht për punëtorët e regjistruar ligjërisht. Në përgjithësi, Qeveria pretendoi se punësimi ka pësuar rënie në vitin 2020 dhe



më pas rritje në 2021.<sup>33</sup> Rritja i atribuohet pjesërisht COVID-19-it dhe nevojës për të regjistruar punonjësit për të përfituar nga programet e ndihmës financiare shtetërore.<sup>34</sup> Nuk ishte bërë asnjë analizë gjinore për të kuptuar nëse kjo masë i stimuloi punëdhënësit të regjistronin më shumë punonjës gra apo burra. Në vitin 2021, zyrtarët vunë në dukje se përcjellja/gjurmimi i të dhënave të ndara sipas gjinisë “do të kërkonte shumë kohë dhe përpjekje”.<sup>35</sup> Një vlerësim i ndikimit që përfshinë analizën gjinore mund të kishte shqyrtuar se deri në çfarë mase masat ndikuan në punësimin e grave dhe burrave, duke përfshirë edhe ndikim në kalimin nga punësimi joformal në atë formal. Gjetjet mund të kenë informuar ndërhyrjet e ngjashme.

Shqipëria kishte një masë të ngjashme në vitin 2020, e cila përfshinte dhënien e subvencioneve për punëdhënësit që regjistronin punëtorë joformalë për të mbuluar kontributet e pensioneve nga punëdhënësi gjatë pandemisë COVID-19.<sup>36</sup> Mungonin të dhënat mbi masën në të cilën ky dhe programet e tjera të Qeverisë kontribuuan në formalizimin e punësimit të grave dhe burrave, megjithëse një vlerësim i ndikimit ishte planifikuar për dy vjet pas zbatimit të programit.<sup>37</sup> Monitorimi nëse numri i bizneseve të regjistruara bie në mënyrë të konsiderueshme pas heqjes së kësaj mase mund të hedhë dritë mbi atë nëse vazhdimi i mbështetjes së pensioneve mund të ndihmojë në adresimin e joformalitetit në planin afatgjatë. Përvoja e Shqipërisë mund të ofrojë informacione të dobishme për sjelljet e punëdhënësve e që mund të informojnë politikat e Kosovës drejt adresimit të joformalitetit.

Në Kosovë, një tjetër masë e Qeverisë për shkak të COVID-19 ofroi shtesa për fëmijët. Thuhet se kjo masë bëri që më shumë se 89,000 gra të hapnin llogari bankare për herë të parë.<sup>38</sup> Ndonëse nuk lidhet drejtpërdrejt me joformalitetin, kjo masë përdori gjithashtu stimuj financiarë për të inkurajuar formalizimin e pagesave dhe kontribuoi në një mjedis të përshtatshëm për gratë për të marrë pagesa nëpërmjet transfereve bankare, ku shumë prej tyre nuk përdornin llogari bankare më parë.

Nga këto përvoja nga epoka e COVID-19 mund të nxirren mësimet se si masat e Qeverisë mund të ndikojnë në sjellje. Bazuar në këtë përvojë, Qeveria mund të konsiderojë vendosjen e një mase të përkohshme me anë të së cilës do të ofrojë subvencione për bizneset e vogla dhe familjare që ndërmarrin hapa për të regjistruar bizneset dhe punëtorët e tyre, si për shembull sigurimin e kontributit prej 5% që zakonisht kërkohet nga punëdhënësi për pensionet e punonjësve. Kjo, së bashku me një fushatë ndërgjegjësimi mbi rëndësinë e pensioneve për adresimin e varfërisë në pension, veçanërisht për gratë, do t'i inkurajojë që të regjistrohen si punëdhënësit ashtu edhe punëmarrësit. Duke u bazuar në mësimet nga monitorimi i përvojës së Shqipërisë, masa potencialisht mund të hiqet pas disa vitesh, pas ndryshimeve të sjelljes dhe përmirësimit të të kuptuarit të përfitimeve të pensioneve dhe tatimeve. Monitorimi i procesit



dhe ndikimeve të heqjes së masës në Shqipëri, mund të sigurojë një pasqyrë për të informuar qasjen më të mirë për uljen ose heqjen e masës në të ardhmen.

### **Të investohet në kujdes**

Kujdesi është një përfitim për shoqërinë pasi kontribuon në mirëqenien si të kujdestarit ashtu edhe të pranuesit të kujdesit, si dhe nxitë marrëdhënie të ngushta mes tyre. Puna e kujdesit si me pagesë ashtu edhe ajo pa pagesë i shton vlerë ekonomisë dhe për këtë arsye duhet të përfshihet në llogaritjet ekonomike. Edhe pse ndarja gjinore e punës në punën e kujdesit kufizon përfitimet financiare për gratë, puna e papaguar e kujdesit të grave përbën një kontribut të rëndësishëm në ekonomi. Vlerësohet se nëse punës së papaguar të grave do t'i caktohet një vlerë monetare, ajo do të përbënte ndërmjet 10% dhe 40% të PBB-së globale<sup>39</sup> dhe 33% të PBB-së në Kosovë.<sup>40</sup> Formalizimi i punës së kujdesit të papaguar në punë të kujdesit me pagesë mund të krijojë vende pune, të mundësojë që më shumë gra të punojnë në shërbimet e përmirësuara të kujdesit dhe të kontribuojë në përmirësimin e cilësisë së shërbimeve dhe arsimimit për fëmijët, në përputhje me objektivat e BE-së të Barcelonës.<sup>41</sup> Ndërkohë, kjo mund të adresojë punën e kujdesit joformal duke e formalizuar atë.

Në vitin 2022, BE-ja ka rishikuar objektivat e saj të Barcelonës përmes miratimit të një rekomandimi që kërkon që shtetet anëtare të inkurajojnë *“pjesëmarrjen e grave në tregun e punës duke ofruar shërbime të cilësisë së lartë të edukimit dhe kujdesit në fëmijërinë e hershme (EKFH) në përputhje me modelet kombëtare të ofrimit”*, duke kërkuar nga ata që të sigurojnë këtë deri në vitin 2030:

- a. të paktën 45% e fëmijëve nën moshën 3 vjeç të marrin pjesë në EKFH;
- b. të paktën 96% e fëmijëve mes moshës 3 vjeç dhe moshës për arsimin fillor të detyrueshëm të marrin pjesë në EKFH<sup>42</sup>.

Rekomandimi gjithashtu bën thirrje për bashkëpunim midis shteteve anëtare dhe KE-së për të zhvilluar dhe llogaritur *“një tregues për matjen e hendekut gjinor të kujdesit”*, duke përfshirë *“diferencën në kohën e kushtuar kujdesit nga gratë dhe burrat, hendekun gjinor të pagave dhe përdorimin e kohës në punën me pagesë dhe atë pa pagesë, për të kuptuar më mirë ndërvarësinë mes këtyre elementeve”*; kjo mund të mbështesë *“barazinë gjinore të bazuar në prova dhe politikat sociale”*.<sup>43</sup>

Investimet në kujdes duhet të trajtojnë normat dhe stereotipat e rrënjosur që ndërlidhen me atë se cili bën punë kujdesi dhe si ndahet kujdesi sipas gjinisë. Dy modele kryesore të politikave kanë qarkulluar në mesin e feministeve në lidhje me punën e kujdesit: *“Mbajtësi universal i familjes”* dhe *“Pariteti i kujdestarit”*.<sup>44</sup> Modeli *“Mbajtësi universal i familjes”* inkurajon gratë të hyjnë në fuqinë punëtore,

duke synuar universalizimin e rolit të mbajtësit të familjes në mënyrë që si gratë ashtu edhe burrat të mund të fitojnë mjaftueshëm për të mbështetur familjet e tyre.<sup>45</sup> Programet duhet të përfshijnë kujdesin për fëmijët dhe të moshuarit të financuar nga Shteti, reformat në vendin e punës për të eliminuar diskriminimin dhe ngacmimin seksual, si dhe politikat sociale për të riorientuar synimet e grave drejt punësimit dhe qëndrimet e burrave ndaj pranimin të kësaj.<sup>46</sup> Pjesa më e madhe e punës së kujdesit do t'i kalonte tregut dhe Shtetit në vend që të mbetej brenda sferës së brendshme. Megjithatë, Fraser vë në dukje se ky model mund të mos sigurojë kohë të lirë të barabartë për shkak të disa përgjegjësi të kujdesit që nuk mund të sigurohen nga jashtë, të tilla si lindja e fëmijëve, urgjencat familjare, prindërimi dhe detyrat shtëpiake.<sup>47</sup> Pra, gratë ka të ngjarë të mbajnë këto përgjegjësi pasi vlera e lartë e punës me pagë i dekurajon burrat që të kontribuojnë në punët e shtëpisë. Modeli është kritikuar për përforcimin e perspektivës androcentrike, pasi vlerëson punën tradicionale të burrave në tregun e punës, ndërsa neglizhon virtytet tradicionalisht femërore si kujdesi.<sup>48</sup>

Modeli Pariteti i Kujdestarit, sipas Fraser, mbështet dhe subvencionon punën joformale të kujdesit, duke synuar të bëjë modelet e jetës së shumë grave, të cilat në përgjithësi përfshijnë periudhat e punësimit me orar të plotë, punën e kujdesit me orar të plotë dhe kombinimet e punës dhe kujdesit pa kosto, në krahasim me modelet e jetës së mbajtësve të familjes.<sup>49</sup> Opsionet e politikave përfshijnë shtesat e kujdestarit të barasvlefshëm me pagën e mbajtësit të familjes, reformat e fleksibilitetit në vendin e punës, sigurimin e vazhdimësisë së përfitimeve dhe pushimet e detyruara të familjes dhe shtatzënisë. Rreziku është që puna e kujdesit do të mbetej kryesisht në sferën shtëpiake dhe qytetarët që nuk do të mund të kryejnë as punë tregu, as punë të kujdesit do të kenë të drejtë për mbështetje shtetërore të testuar.<sup>50</sup> Fraser-i vë në dukje se modeli nuk do të kishte gjasa të siguronte as barazinë e të ardhurave e as anti-margjinalizimin, sepse me punët e “të qenit nënë” fitohet më pak se me punët e mbajtësit të familjes dhe burrat nuk do të pranohin. Fraser thekson se ky model do të marginalizonte gratë e punësuar dhe ndoshta do të pengonte pjesëmarrjen e tyre në politikë dhe shoqërinë civile. Në vend që të inkurajoheshin burrat ose gratë të ndryshonin, kjo do të subvenciononte vetëm modelet aktuale të jetës së grave.<sup>51</sup>

Si përfundim, modeli “Mbajtësi universal i familjes” inkurajon gratë të imitojnë burrat, ndërsa modeli i “Paritetit të Kujdestarit” ruan status quo-në për të dyja gjinitë dhe në të vërtetë nuk arrihet asnjë ndryshim nga i cili përfitojnë gratë. Fraser vëren se individualisht këto modele nuk mund të arrijnë barazi të plotë gjinore. Pra, ajo sugjeron një model alternativ, “Kujdestarin Universal”, i cili beson se do t'i nxiste burrat të bëhen kujdestarë.<sup>52</sup> Ky model avokon për javë më të shkurtra pune, modele pune që akomodojnë kujdestarët që punojnë dhe mbështetjen shtetërore për institucionet lokale që menaxhojnë kujdesin. Qëllimi

parësor është barazia gjinore përmes zbrërthimit të roleve gjinore, integritit të kujdesit dhe mbajtjes së familjes. Në këtë model, aktivitetet gjinore nuk do të caktoheshin më në bazë të gjinisë dhe puna e kujdesit do të vlerësohej në mënyrë të barabartë pa sjellë disavantazhe. Fraser thekson nevojën për të hartuar opsione të politikave transformuese gjinore në lidhje me kujdesin që trajton rolet dhe stereotipat gjinorë për të arritur barazinë gjinore.

Transpozimi i Direktivës së BE-së për Balancimin e Punës dhe Jetës mund të mbështesë Kosovën në avancimin drejt zhvillimit të një modeli të kujdesit universal transformues gjinor, duke rregulluar pushimet e lehonisë, atësisë dhe ato prindërore në një mënyrë që shpërndan më mirë rolet e kujdesit në mes të prindërve, duke përfshirë pushimin që nuk është i transferueshëm,<sup>53</sup> me qëllim të nxitjes së ndarjes së barabartë të përgjegjësisë.<sup>54</sup> Direktiva gjithashtu kërkon që pushimi prindëror të paguhet “*në atë mënyrë që të lehtësonte marrjen e pushimit prindëror nga të dy prindërit.*”<sup>55</sup> RrGK-ja ka rekomanduar që për të lehtësuar përdorimin e pushimit prindëror nga të dy prindërit, shkalla e kompensimit duhet të paktën të përputhet me nivelin e parashikuar për pushimin e lehonisë (70% e pagës bazë)..<sup>56</sup> Ky nivel do të ishte në përputhje me përkufizimin e KE-së për pushimin “e mirëpaguar” (66% e të ardhurave të mëparshme).<sup>57</sup> Miratimi i këtyre të drejtave në kornizën ligjore të Kosovës do të ofronte shembuj inkurajues se çfarë mund të kërkohej nga punëtorët teksa lënë të hapur mundësinë për opsione të tjera fleksibël që mund të jenë të përshtatshme për familjet individuale.<sup>58</sup> Pushimi prindëror i patransferueshëm që përfshinë stimuj financiarë për baballarët që të përdorin pushimin e atësisë mund të kontribuojë në reduktimin e punës së papaguar të kujdesit të grave dhe në rritjen e mundësive për punësim formal. Më tej, matja e hendekut të kujdesit gjinor, siç parashikohet në objektivat e Barcelonës, është gjithashtu thelbësore për zhvillimin e opsioneve të politikave.

Edhe pse Kosova nuk është ende anëtare e BE-së, Objektivat e Barcelonës përcaktojnë objektiva të qarta të bazuara në fakte që Kosova mund dhe duhet të përpiqet t'i përmbushë.<sup>59</sup> Megjithatë, Kosova mbetet larg zbatimit të objektivave të Barcelonës, madje edhe objektivit për ofrimin e kujdesit ndaj fëmijëve për 33% nën moshën trevjeçare.<sup>60</sup> KE rekomandon:

(a) të sigurohet një bashkëpunim i fortë ndërmjet institucioneve të ndryshme politikëbërëse dhe shërbimeve për Edukimin dhe Kujdesin në Fëmijërinë e Hershme, si dhe mbështetjen e bashkëpunimit me institucionet dhe shërbimet e tjera politikëbërëse, përgjegjëse për zhvillimin dhe edukimin e fëmijërisë së hershme; dhe (b) të mobilizohen dhe përdoren me kosto efektive fondet e përshtatshme dhe të qëndrueshme për edukimin dhe kujdesin në fëmijërinë e hershme, duke përfshirë edhe përmes përdorimit të fondeve dhe instrumenteve të, dhe ndjekjes së politikave të favorshme për financimin e qëndrueshëm të

shërbimeve të kujdesit për fëmijët që janë koherente me qëndrueshmërinë e përgjithshme të financave publike.<sup>61</sup>

Siç sugjerojnë Objektivat e Barcelonës, duke investuar në më shumë qendra kujdesi të përbalueshme financiarisht, Qeveria mund t'u mundësojë grave të punojnë, të krijojnë vende pune, të transformojë punën e papaguar në atë të paguar dhe të përmirësojë rezultatet arsimore të fëmijëve që të kenë perspektivë pune në të ardhmen. Për më tepër, krijimi i më shumë vendeve të punës formale mund të nxisë përdoruesit e shërbimeve të kujdesit joformal me pagesë, si dhe punonjësit e kujdesit joformal që të regjistrojnë punësimin e tyre me qëllim të marrjes së përfitimeve dhe kushteve më të mira të punës. Monitorimi dhe kontrolli i Qeverisë, i cilësisë së kujdesit ndaj fëmijëve dhe qendrave të financuara nga Qeveria, do të ndihmonte gjithashtu në adresimin e hezitimit aktual të disa prindërve për t'i dërguar fëmijët te ofruesit privatë të kujdesit për fëmijët, për shkak të raportimeve për keqtrajtime të fëmijëve. Në mënyrë të ngjashme, ekzistojnë mundësi që Qeveria të investojë në kujdesin për të moshuarit, qendrat e kujdesit për personat me aftësi të kufizuara dhe për të sëmurët afatgjatë drejt formalizimit të një pune të tillë të kujdesit.

Përmes qasjes transformuese gjinore do të kërkohet më tej nga Qeveria të zhbëjë normat tradicionale gjinore që përforcojnë supozimet e grave si kujdestare. Qeveria mund të mbështesë transformimin e roleve dhe stereotipave gjinorë përmes kurrikulave të arsimit të hershëm. Dekonstruktimi i feminizimit të punës së kujdesit është thelbësor për çfarëdo ndërhyrje gjithëpërfshirëse të politikave për të adresuar këtë formë të punës joformale të papaguar.

### **Të sigurohen mbrojtje themelore**

FAO dhe ONP kanë vërejtur se regjistrimi i detyrueshëm i bizneseve dhe punonjësve mund të mos jetë zgjidhja optimale, veçanërisht nëse një formalizim i tillë nuk bëhet në përputhje me politikat më të gjera ekonomike, ato të punësimit, tatimeve dhe zhvillimit rural. Shtyrja e punëtorëve të bujqësisë që të regjistrohen mund të ndikojë negativisht në ndërmarrjet e vogla shtëpiake, veçanërisht për gratë.<sup>62</sup> Në vend të kësaj, FAO rekomandon përmirësimin e ndërgjegjësimit për rëndësinë e mbrojtjes sociale gjatë kalimit nga puna joformale në atë formale.

ONP ka krijuar një kornizë për adresimin e joformalitetit dhe shtrirjen e mbulimit të sigurimeve sociale për punëtorët përmes strategjive kombëtare, duke përdorur një qasje pjesëmarrëse që bazohet nga provat e nxjerra nga përvoja ndërkombëtare.<sup>63</sup> ONP rekomandon që punëtorët të kenë sigurim të të ardhurave minimale në rast incidentesh, lëndimesh, aftësisë të kufizuara, pushimeve të lehonisë dhe për stabilitetin financiar pas daljes në pension, me të cilin shtetet e ONP-së mund t'i mbështesin punëtorët joformalë gjatë kalimit të tyre në ekonominë formale. Teksa formalizimi i punësimit kishte tendencë të

ishte një premisë kyçe në zbatimin e mbështetjes dhe mbrojtjes për punëtorët, përmes kornizës së ONP-së bëhet thirrje për ofrimin e mbështetjes për të gjithë njerëzit në të gjitha llojet e punësimit, veçanërisht punësimin joformal që prek grupet e cenueshme. ONP propozon zgjerimin e mekanizmave për të mbuluar të gjithë punëtorët me mekanizma të mbrojtjes sociale (p.sh. sigurimet sociale). ONP sugjeron një qasje të balancuar që përfshinë sisteme kontributive dhe jo-kontributive. Sistemet kontributive ua mundësojnë individëve të investojnë në skemat e mbrojtjes sociale përmes pagesave, kurse sistemet jo-kontributive përfshijnë mekanizma të financuar nga tatimet. Me sistemet jo-kontributive, personat e angazhuar në punë joformale mund të kenë përfitime nga sistemet e mbrojtjes sociale, të cilët përndryshe mund të mos jenë në dispozicion për shkak të mungesës së punësimit formal, punës së parregullt ose të ardhurave të ulëta. Një mbulim i tillë gjithëpërfshirës mund të sigurojë përfitime adekuate që zbusin pabarazitë gjinore.<sup>64</sup> ONP rekomandon që shtetet anëtare “*të krijojnë sa më shpejt që të jetë e mundur dhe të mirëmbajnë nivelet e tyre të mbrojtjes sociale që përfshijnë garancitë bazë të sigurimeve sociale*”. Në kuadër të strategjive kombëtare të zgjerimit të sigurimeve sociale, nivele të tilla të mbrojtjes sociale përfshijnë një sërë garancishë bazë sigurie që synojnë adresimin e varfërisë dhe përjashtimit social në ekonominë formale dhe joformale.<sup>65</sup> Kosovës i mungon një sistem i tillë gjithëpërfshirës i mbrojtjes sociale që do të mund të siguronte mbrojtje themelore për punëtorët joformalë. Krijimi i një sistemi mes reformave të vazhdueshme për ndihmën sociale dhe reformave të nevojshme për mbrojtjet e tjera (p.sh. pushimi i lehonisë) mund të siguronte mbrojtje bazë për punëtorët joformalë. Ndërkohë, kjo mund të inkurajonte punëtorët joformalë të regjistrohen për të pasur qasje në përfitime, veçanërisht kur kjo kombinohet me masa të tjera, si heqja e tatimeve mbi të ardhurat për normat më të ulëta të të ardhurave.

Disa pjesëmarrës në intervistë thanë se do të kërkonin punësim formal nëse ai do të mbulonte sigurimin shëndetësor. Ata ishin të gatshëm të kontribuonin në mbulimin e kostove të sigurimit shëndetësor, nisur nga 30 deri në 50 euro në muaj, duke sugjeruar që punëtorët mund të jenë të gatshëm të kontribuojnë në sigurimin shëndetësor në kuadër të zgjerimit të një sistemi kontributiv. Kjo mund të ndihmonte në mbështetjen e krijimit të fondit shtetëror – tashmë të vonuar gjatë të sigurimeve shëndetësore. Megjithatë, sigurimi i kujdesit shëndetësor nuk duhet domosdoshmërisht të jetë i lidhur me punësimin, pasi kjo mund të prekë më tej grupet më të cenueshme.

## **Përfundimet**

*Qeveria mund të adresojë joformalitetin duke siguruar zbatimin e ligjeve ekzistuese, duke rritur inspektimet e punës që mbështesin përmirësimet, duke zgjeruar ndërgjegjësimin dhe njohuritë, dhe duke ofruar stimuj dhe ndihmë*

financiare. Veçanërisht për NMVM-të, duke përfshirë bizneset familjare dhe bujqësore, inspektimet duhet të mbështesin përmirësimin e njohurive për përfitimet nga formalizimi dhe përmirësimin e kushteve të punës pa përfshirë domosdoshmërisht ndëshkimet, duke shmangur dëmin e mundshëm ndaj grupeve më të cenueshme. Thjeshtëzimi i procedurave administrative për deklarimin e tatimeve, veçanërisht për ndërmarrjet e vogla, dhe krijimi i politikave tatimore më progresive mund të ofrojë stimuj për formalizimin e bizneseve dhe punës. Subvencionet dhe stimujt e tjerë financiarë, të kushtëzuara nga regjistrimi i punësimit apo të papunësisë, gjithashtu kanë rezultuar të suksesshme në stimulimin e formalizimit të statusit të punësimit. Investimi në kujdes mund të transformojë punën e papaguar dhe joformale në punë formale, në përputhje me zotimet e BE-së. Ndërkohë, sistemi i mbrojtjes sociale duhet të zgjerohet për të siguruar mbrojtje themelore për të gjithë qytetarët.

## REKOMANDIMET

Bazuar në gjetjet, rekomandimet e mëposhtme propozojnë një qasje holistike për adresimin e joformalitetit. Këto rekomandime marrin parasysh normat, rolet dhe marrëdhëniet gjinore, si dhe ndryshimet e nevojshme në nivele individuale, familjare, shoqërore dhe nivele komuniteti për të adresuar joformalitetin në mënyrë gjithëpërfshirëse, dhe të përgjegjshme gjinore që përfshinë transformimin e normave dhe marrëdhënieve gjinore. Adresimi i joformalitetit kërkon qasje ndërthurëse dhe të koordinuara. Pas rekomandimeve për një bashkëpunim të tillë, rekomandimet i paraqiten secilit institucion përgjegjës për zbatimin e tyre. Qeveria duhet të konsiderojë përfshirjen e këtyre masave në strategjinë e saj për të adresuar joformalitetin.

### **Për bashkëpunimin ndërmjet institucioneve, faktorëve ndërkombëtarë, sektorit privat dhe shoqërisë civile**

- Të ketë bashkëpunime me qëllim të rritjes së ndërgjegjësimit të grave, burrave dhe personave të tjerë identifikues, veçanërisht personave LGBTIQ+, për të drejtat e tyre të punës dhe si të raportojnë shkeljet e të drejtave të punës.
- Të kërkohet dëshmia e regjistrimit të bizneseve dhe të punonjësve me rastin e dhënies së subvencioneve, granteve dhe kredive. Të bëhen vizitat monitoruese për të vërtetuar që të gjithë punonjësit kanë kontrata, marrin kontribute pensionale dhe se po mbrohen të drejtat e tyre.

### **Për Qeverinë e Kosovës, ZKM-në**

- Të pranohet dhe të merret parasysh puna e kujdesit e papaguar e grave në përputhje me Rezolutën e ONP-së: Të ndryshohet Ligji për Barazi Gjinore, neni 18, paragrafi 1.3 për t'u përkufizuar qartë kuptimi i "kontributeve", si dhe përfitimet që lidhen me këto kontribute. Aktualisht, Ligji e konsideron "marrjen me bujqësinë dhe ekonominë familjare" si forma të punës pa pagesë që kontribuojnë në zhvillimin e familjes dhe shoqërisë. Kjo përforcon normat gjinore me të cilat supozohet se gratë do të vazhdojnë të japin kontribute të papaguara për familjen dhe shoqërinë pa ndonjë përfitim të përcaktuar qartë. Ligji duhet të specifikojë përfitimet që gratë duhet t'i marrin nga këto kontribute, siç janë pensionet më të larta, qasje në skemat financiare, sigurime shëndetësore dhe disa pushime.
- Të sigurohet përfshirja e qëllimeve, treguesve, pikënisjeve, objektivave dhe buxheteve me qëllim të arritjes së barazisë gjinore, duke përfshirë të dhënat e ndara sipas gjinisë, në përsëritjet e ardhshme të PKZMSA-ve, ARE-ve, PRE-ve dhe SKZH-ve, të cilat gjithashtu mund të mundësojnë monitorimin dhe vlerësimin e progresit drejt adresimit të joformalitetit me një qasje të përgjegjshme gjinore.



- Të sigurohet që analiza e ekonomisë joformale e planifikuar në Planin e Veprimtimit ARE II për të informuar Qeverinë lidhur me joformalitetin po bazohet nga gjetjet dhe rekomandimet e kësaj analize gjinore.
- Të përmirësohet bashkëpunimi ndërinstytucional ndërmjet ABGj-së dhe të tjerëve në zbatimin e përgjegjësive për adresimin e joformalitetit, drejt sigurimit të planifikimit, zbatimit, monitorimit, vlerësimit dhe buxhetimit të përgjegjshëm gjinor.
- Të investohet në shërbimet e kujdesit që financohen nga Shteti dhe të jepen subvencione për bizneset fillestare të sektorit privat që ofrojnë shërbime të kujdesit për fëmijët, të moshuarit, të sëmurët dhe personat me aftësi të kufizuara, duke krijuar kështu mundësi për të shndërruar punën e papaguar në atë me pagesë.
- Të përmirësohet qasja e grave në asete dhe burime, duke lehtësuar kështu përfshirjen e tyre në punë formale në përputhje me zotimet e OZHQ-ve për të adresuar varfërinë, si p.sh. duke përmirësuar qasjen në pronë dhe trashëgimi, të largohen dispozitat përmes të cilave të heqin dorë nga të drejtat e tyre të trashëgimisë, si një masë e përkohshme afirmative, me qëllim të rritjes së pavarësisë ekonomike të grave dhe parandalimit të nevojës për të punuar në mënyrë joformale.

### **Për ASK-në, Strategjinë dhe Hulumtimet e Ardhshme**

- Të sigurohet që me cilëndo iniciativë të planifikuar për të adresuar joformalitetin, të merret parasysh cenueshmëria ndaj varfërisë, bizneset e vogla familjare dhe bujqësore, në përputhje me qasjen “mos bëj dëm”. Të merret parasysh vendosja e pragjeve të të ardhurave për masat kundër joformalitetit, sipas të cilave gjambat do të vendosen vetëm ndaj atyre që mund t'i përballojnë ato (p.sh., bizneset e mesme dhe të mëdha).
- Të sigurohet që strategjia për adresimin e joformalitetit përfshinë përkufizime të qarta të termave, duke u bazuar në përkufizimet e pranuaru ndërkombëtarisht; bazohet në analizën gjinore si dhe nga ky raport; përcakton qëllimet, treguesit, pikënisjet, objektivat dhe ndarjet buxhetore të qarta për barazinë gjinore; dhe kërkon raportim të përgjegjshëm gjinor dhe të dhëna të ndara në raportet vjetore, të cilat duhet të bëhen publike.
- Të përmirësohet mbledhja e të dhënave për: “... (b) dallimet në përdorimin e kohës në punën e paguar dhe atë të papaguar midis grave dhe burrave me përgjegjësi të përkujdesjes, mundësisht duke përdorur anketat e përdorimit të kohës mbi bazën e standardit të vendosur nga Anketat e Harmonizuara Evropiane të Përdorimit të Kohës; (c) marrjen e pushimeve familjare sipas gjinisë, nga të dhënat administrative” në përputhje me objektivat e reja të Barcelonës.



- Të përfshihen masat shtesë të joformalitetit në AFP të rregullta në të ardhmen, duke u bazuar nga mësimet e nxjerra nga ky hulumtim mbi tregues të ndryshëm të joformalitetit, përfshirë këtu edhe evazionin fiskal. Të sigurohet që metodologjitë e përdorura për mbledhjen e të dhënave marrin parasysh dobësitë që ndërlidhen me punën joformale. Të publikohen të dhënat e ndara sipas gjinisë, moshës, përkatësisë etnike, komunës, aftësive fizike dhe orientimit seksual, sipas OZHQ-ve.
- Të sigurohet që me regjistrimin e bujqësisë të mblidhen informacione për punëtorët joformalë dhe informacioni se deri në çfarë mase mbrohen të drejtat e tyre, me qëllim të hartimit të politikave për të ofruar mbrojtje të përmirësuara për gratë dhe burrat.
- Të evidentohen të dhënat e përmirësuara të ndara sipas gjinisë për të gjithë përfituesit e programeve dhe subvencioneve shtetërore, duke lehtësuar analizën e ndikimit në barazi gjinore, në përputhje me kërkesat e Ligjit për Barazinë Gjinore.

### **Për Ministrinë e Financave, Punës dhe Transfereve**

- Të harmonizohet Ligji për Menaxhimin e Financave Publike me Ligjin për Barazinë Gjinore dhe të ndryshohen sistemet e menaxhimit financiar për të lehtësuar përcjelljen dhe analizimin e të dhënave në lidhje me avancimin e barazisë gjinore, duke ofruar të dhëna më të mira për planifikimin, zbatimin, monitorimin dhe vlerësimin e politikave dhe programeve drejt adresimit të joformalitetit.
- Të rishikohet Ligji i Punës për të:
  - zvogëluar periudhën e kërkuar për një kontratë pune të përhershme nga dhjetë në tre vjet, duke shtuar dispozita të qarta që situata të caktuara si paaftësia e përkohshme, rreziqet e lidhura me shtatzëninë, lehonja, birësimi, kujdestaria e birësimin, kujdestaria, rreziqet e ushqyerjes me gji dhe atësia nuk duhet të prishin llogaritjen e kohëzgjatjes së kontratës;
  - cekur qartë se çdo periudhë prove e lidhur me shtatzëninë do të trajtohet si diskriminim i drejtpërdrejtë;
  - ndryshuar dispozitën që mbron gratë shtatzëna dhe gjidhënëse, ndër të tjera, për të siguruar që punëdhënësi ka bërë një vlerësim si ai që kërkohet me nenet 4 dhe 5 të Direktivës së shtatzënisë, në drejtim të garantimit që punëdhënësi i ka kushtuar vëmendje të mjaftueshme natyrës, shkallës dhe ekspozimit të rrezikut përpara se të ndërmerren masat përjashtuese; dhe për të kërkuar që punëdhënësi t'i ofrojë punonjësit detyra alternative;
  - ndryshuar dispozitat që lidhen me pushimin e lehonisë, atësisë, atij prindëror dhe të kujdestarit në përputhje me Direktivën e BE-së për Balancimin e Punës dhe Jetës. Në vend se ta bëjnë punëdhënësit, Qeveria

- duhet t'i financojë këto pushime, duke inkurajuar kështu njerëzit të regjistrojnë punën e tyre në mënyrë që të kenë qasje në përfitime;
- rregulluar vetëpunësimin, punën në distancë dhe punën me kontratë të ndërmarrë për punëdhënësit ndërkombëtarë dhe për të rregulluar vetëpunësimin përmes Ligjit të Punës. Ligji duhet të sigurojë që statusi i prindërve të vetëpunësuar në lidhje me të drejtat e lehonisë dhe ato prindërore të jetë i barabartë me atë të prindërve të punësuar dhe që gratë e vetëpunësuar të regjistrohen zyrtarisht si të tilla. Nëse ato punojnë për burrat e tyre ose anëtarët e tjerë të familjes, ligji duhet të sigurojë që ato të kenë mundësi të përfitojnë nga mbrojtja sociale dhe përfitimet e lehonisë bazuar ekskluzivisht në këtë marrëdhënie familjare;
  - rregulluar mbrojtjen e punëtorëve që kryejnë punë në distancë dhe punët me kontratë për punëdhënësit ndërkombëtarë;
  - harmonizuar Ligjin me Konventën e ONP-së për Dhunën dhe Ngacmimin 2019, duke përcaktuar dhe ndaluar dhunën me bazë gjinore dhe ngacmimin në vendin e punës; vendosur mekanizmat e zbatimit dhe monitorimit në lidhje me dhunën me bazë gjinore dhe ngacmimin në vendin e punës; siguruar qasjen në mjete juridike dhe mbështetje për viktimat; vendosur sanksionet; dhe siguruar inspektimin dhe hetimin efektiv të rasteve të dhunës dhe ngacmimeve nëpërmjet inspektorateve të punës ose organeve të tjera kompetente.
- Të ndryshohet Ligji për sigurinë dhe shëndetin në punë për të:
    - përfshirë referencën ndaj kërcënimeve të sigurisë dhe shëndetit bazuar në seksin, gjininë dhe mbi baza të tjera të mbrojtura;
    - informuar Ligjin, duke bërë vlerësimin ex-ante të ndikimit në barazinë gjinore me qëllim për të kuptuar rreziqet dhe përvojat kryesore të grave dhe burrave në lidhje me tregun formal dhe joformal të punës.
    - përfshirë përkufizime më të mira, gjithëpërfshirëse dhe të përgjegjshme gjinore të “shëndetit” dhe “sigurisë” që marrin parasysh mirëqenien psikologjike dhe shëndetin mendor të grave dhe burrave
  - Të lehtësohet regjimi tatimor për bizneset e vogla për të nxitur regjistrimin e bizneseve dhe punësimin. Të institucionalizohen reformat digjitale të shoqëruara me politikën për të reduktuar barrën administrative të ndërlidhur me pagimin e tatimeve, veçanërisht për NMVM-të. Të merret parasysh përvoja dhe shembulli i Brazilit, si p.sh. vendosja e një tatimi të vetëm vjetor për NMVM-të. Procedurat e thjeshtuara mund të lehtësojnë pagimin e tatimeve dhe të kontribuojnë në uljen e joformalitetit.
  - Të rishikohen tatimet mbi të ardhurat personale, duke hequr detyrimet tatimore për ata me norma më të ulëta të ardhurave (p.sh., për ata që marrin më pak se pagë minimale); të rregullohen/përshtaten normat e tatimeve me të ardhura mesatare, duke rritur tatimet; dhe të rriten tatimet për normat

më të larta të tatimit mbi të ardhurat. Kjo mund të inkurajojë personat në grupin e të ardhurave më të ulëta, të cilët janë ndër më të cenuarit, të regjistruar në punën e tyre dhe të kenë qasje në përfitime të tjera pa u shqetësuar për tatimin mbi të ardhurat.

- Të rritet TVSH-ja për mallrat që janë të dëmshme për shëndetin e njeriut, mjedisin dhe/ose mallra që janë artikuj luks, me qëllim të rritjes së të ardhurave që mund të përdoren për kujdes dhe mbrojtje dhe shërbime të tjera të propozuara.
- Të rishikohet dhe krijohet një sistem më gjithëpërfshirës të mbrojtjes sociale si pjesë e raporteve të vazhdueshme për ndihmën sociale dhe shërbimet sociale, në bashkëpunim të ngushtë me Ministrinë e Drejtësisë, Ministrinë e Shëndetësisë, Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, dhe përfaqësues të ndryshëm të shoqërisë civile, duke përfshirë sindikatat, OShCG-të, dhe shoqatat e punëdhënësve. Të konsiderohet krijimi i një modeli të ri të bazuar në rekomandimet e ONP-së, për të siguruar mbrojtje si për punëtorët formalë ashtu edhe për ata joformalë duke ofruar stimuj drejt formalizimit të punës.
- Të konsiderohet vendosja e një mase të përkohshme për të ofruar subvencione për pensione për bizneset e vogla që regjistrojnë punëtorë si një nxitje për të ulur joformalitetin dhe varfërinë pas daljes në pension. Masa ka potencial të ndikojë pozitivisht tek gratë, duke pasur parasysh pensionet e tyre përgjithësisht më të ulëta. Të monitorohen dhe vlerësohen ndikimet e subvencioneve, duke përfshirë edhe përmes vlerësimit të ndikimit gjinor.
- Të vendosen dhe zbatohen kërkesa të qarta për punëdhënësit për të postuar informacione rreth të drejtave të punëtorëve, si të raportojnë padrejtësitë dhe shkeljet e të drejtave, konfidencialitetin, të drejtat e informatorëve dhe informacionin e kontaktit për Inspektoratin e Punës në vendet ku punëtorët kanë gjasa t'i shohin ato. Kjo mund të inkurajojë më shumë raportim të shkeljeve të të drejtave dhe të ndihmojë në adresimin e joformalitetit. Të kërkohej nga inspektorët të rishikojnë zbatimin e kësaj kërkesë gjatë inspektimeve të punës.
- Të rritet paga për asistentët personalë të personave me aftësi të kufizuara për të qenë në përputhje të paktën me pagën minimale; të kërkohej dëshmi të kontratave për të marrë përfitime. Të miratohet legjislacioni dytësor që përcakton perkufizime më të qarta dhe më gjithëpërfshirëse në lidhje me të cilët personat me aftësi të kufizuara kualifikohen për asistentë profesionistë, të drejtat e punës së asistentëve dhe kualifikimet minimale që duhet të plotësojnë asistentët personalë për t'u licencuar për të ofruar shërbime cilësore familjare dhe ato sociale, duke përfshirë trajnimin e duhur që mund të parandalojë lëndimet dhe keqpërdorimet (me këtë trajnim fillimisht të ofruar dhe financuar nga Qeveria për të siguruar qasje). Të kufizohet puna në

tetë orë në ditë për asistent, duke siguruar asistentë shtesë për ata persona që kanë nevojë për kujdes shtesë.

- Të vazhdohet me zbatimin e tregut aktiv të punës, të përgjegjshëm gjinor, programet e ngritjes së aftësive dhe rikualifikimit që synojnë përfituesit e asistencës sociale, veçanërisht gratë, në partneritet me sektorin privat.
- Të zbatohet sistemi i miratuar të tatimeve të kuotave, i krijuar për të promovuar përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara në tregun e punës. Ky sistem duhet t'u kërkojë bizneseve të plotësojnë kuotat e përcaktuara për punësimin e personave me aftësi të kufizuara ose të kontribuojnë në një fond të dedikuar për iniciativat për përfshirjen e aftësisë së kufizuar.
- Të ketë bashkëpunim me Ministrinë e Drejtësisë për të promovuar barazinë dhe eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit dhe dhunës, duke përfshirë dhunën me bazë gjinore në vendin e punës nëpërmjet ndërgjegjësimit të punëdhënësve dhe punonjësve, në përputhje me rekomandimet e ONP-s.

## **Për Inspektoratin e Punës**

- Të punësohen inspektorë shtesë, siç është planifikuar, duke përfshirë edhe me qëllim të arritjes së një ekuilibri të përgjithshëm të inspektorëve gra dhe burra sipas kërkesave të Ligjit për Barazi Gjinore.
- Të sigurohet që inspektorët të trajtohen për pabarazitë gjinore dhe marrëdhëniet e pushtetit që ndërlidhen me aspektin gjinor brenda vendeve të punës, përfshirë edhe për ngacmimet seksuale dhe dhunë seksuale në vendin e punës për të mundësuar qasje të përmirësuara ndaj inspektimeve që marrin parasysh nevojat e grave dhe burrave në sektorë të ndryshëm.
- Të rriten inspektimet në vendet e punës ku gratë janë të mbipërfaqësuar, me qëllim të mbrojtjes së të drejtave të tyre.
- Të rritet ndërgjegjësimi për shkeljet e të drejtave të punës, joformalitetin, mënyrën e adresimit të tyre dhe përfitimet nga adresimi i tyre gjatë inspektimeve, veçanërisht për NMVM-të. Të ofrohet mundësia për bizneset e vogla për të adresuar rekomandimet gjatë një grejsi periodike përpara se të administrohen gjambat.
- Të inkurajohen punëdhënësit që të postojnë informacione për të drejtat e punës, se si të raportojnë shkeljet e të drejtave të punës dhe numrin e kontaktit të Inspektoratit të Punës në vende të dukshme për punonjësit.
- Të monitorohet dhe zbatohet kërkesa ligjore që të gjithë punëdhënësit me më shumë se 50 punonjës të kenë të paktën një person me aftësi të kufizuara për 50 punonjës.

## **Për Ministrinë e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit**

- Të hartohet akti nënligjor për mbështetjen e edukimit në fëmijërinë e hershme brenda familjes me gjuhë që transformon rolet dhe normat gjinore, duke theksuar nevojën që nënat dhe baballarët të marrin përgjegjësi dhe të angazhohen në edukimin dhe kujdesin në fëmijërinë e hershme në shtëpi. Të përfshihet kërkesa që secila vizitë apo monitorim i planifikuar nga zyrtarët e MASHTI-t të përfshijë udhëzime për të diskutuar me prindërit për rëndësinë e angazhimit të të dy prindërve, zhbërjen e roleve gjinore dhe për metodat që prindërit mund të përdorin për të transformuar rolet gjinore.
- Të transformohen normat, rolet dhe marrëdhëniet gjinore përmes kurrikulave të arsimit të hershëm për të minuar supozimet se vetëm gratë mund të jenë kujdestare dhe për të përforcuar rolin e rëndësishëm që mund të luajnë burrat në përkujdesje, në bashkëpunim të ngushtë me MASHTI-n, Institucionet për Arsimin në Fëmijërinë e Hershme, Drejtoritë Arsimore, mësuësit, pedagogët dhe shoqatat e prindërve.
- Të investohet dhe të inkurajohen komunat që të investojnë në themelimin e qendrave dhe kopshteve më të përbalueshme publike për kujdesin e fëmijëve. Duke u bazuar në vlerësimin gjithëpërfshirës të nevojës, të caktohen objektivat konkrete së bashku me alokimet buxhetore për themelimin e tyre në zonat më në nevojë. Kjo do t'u mundësojë grave të punojnë mes normave ekzistuese gjinore, të krijojnë vende pune, të transformojnë punën e paguar në atë të paguar dhe të përmirësojnë rezultatet arsimore të fëmijëve drejt perspektivave të ardhshme të punës në përputhje me Objektivat e Barcelonës.
- Të sigurohen inspektime të rregullta të qendrave të kujdesit për fëmijët dhe paralajmërime të pasuara me gjopa për ata që nuk përmbushin standardet e cilësisë. Të bëhen publike këto përpjekje për të ulur frikën e prindërve rreth cilësisë së kujdesit. Të sigurohet që gjatë inspektimeve kontrollohen kontratat dhe të drejtat e punëtorëve me qëllim të përmirësimit të kushteve të punës në objektet e kujdesit.

## **Për Ministrinë e Drejtësisë**

- Të sqarohet ngacmimi seksual në Kodin Penal dhe renditen masat lehtësuese që çojnë në sanksionimin e ngacmimit seksual me burgim ose gjobë në Kodin e Procedurës Penale për të shmangur interpretimin subjektiv të këtyre kodeve.
- Të mbështeten dhe inkurajohen shërbimet për personat me aftësi të kufizuara përmes qendrave të kujdesit ditor. Të merret parasysh ofrimi i granteve ose subvencioneve qeveritare për OShC-të e specializuara në këto shërbime. Të kërkohet licencim në qasjet bazë të kujdesit dhe kontratat për punon-

jësit që paguhen me mbështetjen e Qeverisë me paga të drejta, së bashku me mbrojtjen e të drejtave të punës. Kjo mund të mbështesë transformimin e kujdesit aktualisht të papaguar ose pak të paguar për personat me aftësi të kufizuara në kujdes të paguar nga profesionistë të kualifikuar, duke parandaluar gjithashtu lëndimet e mundshme të kujdestarëve të patrajnuar.

### **Për Ministrinë e Shëndetësisë**

- Të merret parasysh krijimi i shërbimeve në shtëpi për të ofruar kujdes për më të cenuarit, të cilët nuk kanë qasje për shkak të transportit të dobët publik dhe varfërisë.
- Të përmirësohet disponueshmëria e shërbimeve të kujdesit paliativ në Kosovë, i cili mund të kontribuojë në reduktimin e punës së papaguar të kujdesit për gratë.
- Të krijohet fondi i planifikuar për sigurimet shëndetësore, duke u bazuar në pagesat kontributive dhe reformat e propozuara tatimore, në mënyrë që të gjithë qytetarët dhe punëtorët, formalë dhe joformalë, të kenë qasje në përfitime.

### **Për Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë**

- Të ofrohen stimuj për njerëzit që të regjistrojnë punësimin e tyre, si grante dhe kredi me interes të ulët për bizneset me punonjës të regjistruar.
- Të futen përjashtimet nga tatimet për ofruesit në sektorin e kujdesit, duke u fokusuar tek NMVM-të. Kjo politikë mund të lehtësojë barrën financiare për ofruesit e kujdesit, duke inkurajuar rritjen dhe qëndrueshmërinë e shërbimeve thelbësore të kujdesit.

### **Për Ministrinë e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural**

- Të ofrohen shërbime këshillimi që përfshijnë informimin e fermerëve për përfitimet e regjistrimit të punëtorëve dhe asistencën në proceset e regjistrimit.
- Të konsiderohet heqja e kritereve që ndalojnë punësimin në punë të dyta për gratë që kërkojnë të hapin ose zgjerojnë mikrondërmarrjet, duke pasur parasysh se ndërmarje të tilla mund të mos gjenerojnë të ardhura të mjaftueshme dhe se gratë mund të kenë nevojë për një punë të dytë për të mbijetuar, duke adresuar kështu nevojën e disa grave për t'u angazhuar në punën e tyre të dytë në mënyrë joformale

### **Për Ministrinë e Mjedisit, Planifikimit Hapësinor dhe**

#### **Infrastrukturës**

- Të planifikohen investime bazuar në analizën gjinore të nevojës për të zgjeruar transportin publik në zonat në nevojë, duke lehtësuar kështu qasjen

në arsim, punësim, shërbime qeveritare dhe burime që mund të ndihmojnë në uljen e mbështetjes tek puna joformale.

### **Për Komunat**

- Të ndahet buxheti për më shumë qendra për kujdesin ndaj fëmijëve dhe edukimin e hershëm, veçanërisht në zonat ku ato mungojnë, me qëllim të arritjes së objektivave të Barcelonës dhe reduktimit të punës së papaguar të kujdesit të grave, në mënyrë që ato të kenë më shumë kohë në dispozicion për punësim formal.
- Të përmirësohet koordinimi me MASHTI dhe MFPT lidhur me politikat e kujdesit ndaj fëmijëve dhe shërbimet e ndihmës sociale.
- Të rriten dhe përmirësohen inspektimet që ndërlidhen me trashëgiminë dhe të drejtat pronësore të grave dhe vajzave, duke përfshirë edhe përmes përmirësimit të ndërveprimit të gjendjes civile me sistemet e menaxhimit të të dhënave komunale, si dhe përmirësimit të bashkëpunimit me noterët dhe gjykatat lokale.
- Të vazhdohet me zbatimin e masave afirmative për të mbështetur bizneset në pronësi të grave përmes granteve dhe subvencioneve, veçanërisht në bujqësi. Të bëhet monitorimi më i mirë për të siguruar që gratë me të vërtetë po i menaxhojnë këto fonde.

### **Për donatorët**

- Të kërkohen dëshmi të regjistrimit të biznesit, kontratave për punëtorët, politikave për të drejtat e punëtorëve dhe pagesave të tatimeve me rastin e dhënies së granteve dhe subvencioneve për bizneset, duke i nxitur ata të adresojnë joformalitetin. Të bëhen vizita monitoruese për të siguruar zbatimin e këtyre kërkesave.
- Të inkurajohen dhe mbështeten bizneset që të krijojnë politika që mbrojnë të drejtat e punëtorëve dhe të shpërblehen ata që e bëjnë këtë përmes stimujve të tillë, si financimi i shtuar.
- Të mbështeten financiarisht organizatat për të drejtat e grave që mund të rrisin ndërgjegjësimin e grave që janë të angazhuara në punë joformale, për të drejtat e tyre dhe të ofrohen hapësira të sigurta për gratë që të ndihen më rehat në raportimin e shkeljeve të drejtave të punës dhe kërkimin e dëmshpërblimit, duke marrë parasysh pozitën e pasigurt të punëtoreve joformale dhe rolet gjinore që mund t'i pengojnë ato të raportojnë shkeljet.

### **Për shoqërinë civile, duke përfshirë sindikatat**

- Të vazhdohet me ndërgjegjësimin e grave dhe burrave në lidhje me të drejtat e tyre të punës dhe të ofrohen këshilla dhe ndihmë të sigurt, ligjore për t'i mbështetur ata në kërkimin e të drejtave të tyre. Të informohen ata për

mundësitë arsimore dhe financiare (p.sh. grante, kredi) që mund të ndihmojnë ata të largohen nga ekonomia joformale.

- Të vazhdohet me avokimin për ndryshimet e propozuara ligjore dhe të politikave, duke i bërë presion Qeverisë që të harmonizojë legjislacionin e tij me legjislacionin (acquis) e BE-së dhe aktet e ONP-së.
- Të vazhdohet me monitorimin e zbatimit të ndryshimeve ligjore dhe atyre të politikave, duke ofruar rekomandime për përmirësimin e zbatimit.
- Të vazhdohet me ndërgjegjësimin e grave për të drejtën e tyre për pronë, duke përfshirë të drejtën për të menaxhuar dhe marrë vendime mbi pronën dhe mënyrën e përdorimit të saj, duke siguruar që ato po përfitojnë ekonomikisht nga prona e tyre dhe mund ta përdorin atë për t'u angazhuar në mundësi më formale të punës.



## BURIMET E CITUARA

- Abed, Dana., dhe Kelleher, Fatimah, [Sulmi i Masave Shtrënguese](#), Oxfam Internacional, 2022.
- Abrahamsdotter, E., “[Analiza Gjimore në veri të Kosovës dhe autoritetet lokale të shqetësuara](#)”, 2018.
- Agarwal, B., “[Gjinia dhe të Drejtat Tokësore](#)”, Gazeta e ndryshimeve agrare, 2003.
- Agjencia e Statistikave të Kosovës, [Anketa e Fuqisë Punëtore 2022](#), 2023.
- \_\_\_, [Gratë dhe Burrat në Kosovë 2018-2019](#), 2020.
- \_\_\_, [Të punësuar dhe raporti punësim ndaj popullsisë – shkalla e punësimit, sipas gjinisë dhe grupmoshës](#), 2023.
- \_\_\_, [Vlerësimi i Popullsisë së Kosovës](#), 2011.
- Agjencia Kadastrale e Kosovës, [webfaqja](#), qasur më 20 shkurt 2024.
- Agjencia Kosovare për Regjistrimin e Bizneseve, [Raporti i Treguesve Bazë të Performancës për Regjistrimin e Bizneseve në Kosovë për periudhën janar – mars 2023](#).
- Agjencia për Barazi Gjimore, [Udhëzuesi i Vlerësimit të Ndikimit të Barazisë Gjimore](#), 2019.
- \_\_\_, [Diferenca e Pagesës Gjimore në Kosovë](#), 2020.
- Atanasova, A., [Zvogëlimi i Boshllëkut të Punësimit për Personat me Aftësi të Kufizuara](#), 2023.
- ATK, “[Informacion i Përgjithshëm mbi Tatimet në Kosovë](#)”, qasur më 9 shkurt 2024.
- \_\_\_, [Të punësuar sipas gjinisë, 2018-2023](#).
- \_\_\_, [Raporti i Auditimit](#), [në Shqip], 2017.
- Bakija, J., [Personat LGBTI+ gjatë Pandemisë Covid-19](#), 2021.
- Basaria, N., [Ndikimi i COVID-19 në Varfërinë në Kosovë](#), 2023.
- BE, “[Fjalor i përmbledhjeve](#)”, PD.
- BE, [Direktiva e Këshillit 92/85/EEC për ndërmarrjen e masave për të nxitur përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të punonjësve shtatzënë dhe të punonjësve që kishin lindur së voni ose janë në periudhën e ushqyerjes me gjil](#), 1992.
- BE, Gazeta Zyrtare e Bashkimit Evropian, L 188/79, [Direktiva \(BE\) 2019/1158 e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit, datë 20 qershor 2019, mbi balancën mes punës dhe jetës për prindër dhe kujdestarë dhe rivlerësimin e Direktivës së Këshillit 2010/18/EU](#), 2019.
- BE, Këshilli i Bashkuar i BE-së, [Komisioni, Dokumenti i Punonjësve të Komisionit për Programin e Reformave Ekonomike të Kosovës\\* \(2019-2021\) Vlerësimi i Komisionit](#), 2019.
- BE, Komunikatë e Përbashkët për Parlamentin Evropian dhe Këshillin, [Plani i Veprimit Gjikor i BE-së \(GAP\) III - Një axhendë ambicioze për barazinë gjimore dhe përmirësimin e fuqizimit të grave në Veprimin e Jashtëm të BE-së](#), 2020.
- Becker, M., “[Patriarkati dhe Pabarazia: Në Drejtim të Feminizmit Substantiv](#)”, Universiteti i Chikagos Forumi Legal: Vol. 1999.
- Bonnet, F., Vanek, J., dhe Chen, M., “[Gratë dhe burrat në ekonominë joformale: Një pasqyrë statistikore](#)” ILO, Gjenevë, 20, 2019.
- Chant, S. dhe Pedwall, C., për ILO, [Gruaja, gjinia dhe ekonomia joformale: Një vlerësim i hulumtimit të ILO dhe mënyrat e sugjeruara përpara](#), 2008.

- Chant, S. H., "[Duke rimenduar "femizimi i varfërisë" në lidhje me indeksat gjinore të agreguara](#)", *Revista e Zhvillimit Njerëzor*, 7 (2), 2006.
- Cojocar, A., [Diagnostifikimi i vendeve të punës në Kosovë](#), Seria e Punës, Banka Botërore Kosovë, 2017.
- Dabla-Norris, E., Gradstein, M., dhe Inchauste, G., [Çfarë shkaktonte kompanitë të fshehin prodhimin? Përcaktuesit e joformalitetit](#), 2005.
- Deléchat, C., dhe Medina, L. (eds.), [Forca e punës joformale globale: Prioritetet për rritje gjithëpërfshirëse](#), 2021.
- Dobash, R.E., dhe Dobash R., [Dhuna kundër grave: Një rast kundër patriarkatit](#), Nju Jork: Shtypi i Lirë, 1979.
- Drummond, S.R., "[Punë seksuale si punë](#)", Teza dhe Disertacione Elektronike, 3445, 2001; Lewis, J., dhe Maticka-Tyndale, E., Shërbimet e eskortit në një qytet kufitar: sfidat metodologjike të kryerjes së hulumtimit në lidhje me punën seksuale, 1999.
- Eurostat, "[Rinia - Përmbledhje](#)"
- Eurostat, [Ndërtimi i Sistemit të Llogarive Kombëtare - sektori joformal](#), 2019.
- Farley, M., "[Prostitucioni i dëmton gratë edhe nëse janë brenda: Përgjigjja ndaj Weitzer](#)", [Dhuna ndaj Grave](#), 2005, 11(7).
- Federici, S., [Revolucioni në Pikën Zero: Punë shtëpiake, Riprodhimi dhe Lufta Feministe](#), 2012.
- Fondi Monetar Ndërkombëtar, "[Tatimet gjinore: Ndërveprimi i Politikave Fiskale me Barazinë Gjinore](#)", 2022.
- Fraser, N., [Drejtesia e Ndaluar](#), Refleksione Kritike mbi Gjendjen Postsocialiste.
- Friedrich Ebert Stiftung (FES), "[Pamje e madhe: Agjendë progresive ekonomike për Kosovën](#)", 2021.
- Frosch, M., dhe Gardner, J. për OIL, [Përcaktimi i joformalitetit për punonjësit kontribues në familje](#), Dokumenti i dhomës për të mbështetur diskutimet në Mbledhjen e Ekspertëve për Statistikat e Punës në Përgatitje për Konferencën e 21-të Ndërkombëtare të Statistikave të Punës (Gjenevë, 7-10 shkurt 2022).
- Gardner, J., Walsh, K., dhe Frosch, M., [Duke krijuar Statistika të Joformalitetit: zbrazësitë dhe mundësitë](#), Dokumenti i punës së OIL, 2022.
- Gashi, A., dhe Williams, C.C., "[Vlerësimi i shpërndarjes dhe prevalencës së punës jo të regjistruar në Kosovë: mësim nga një anketë e vitit 2017](#)", *Revista Juglindore e Ekonomisë dhe Biznesit*, 2019.
- Gashi, L., "[Pa ndihmën ekonomike, përgjegjësia bie mbi nënat vetëushqyese](#)", *Kosovo 2.0*, 17 dhjetor 2020.
- Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, [Kodi i Procedurës Penale të Kosovës](#), Kodi nr. 08/L-032, 2022, neni 89 - Veprat që justifikojnë urdhrat sipas nenit 88, paragrafi 1.2.21 ngacmimi seksual.
- Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, Ligji Nr. 08/L-255 për Shërbimet Sociale dhe Familjare, 5 janar 2024
- Gratë në Punë Joformale që Globalizohen dhe Organizohen (GPJGO), [Ekonomia Joformale: Përshkrime, Teori dhe Politika](#), Punim i GPJGO Nr. 1, 2012.

- Grupi i Bankës Botërore, [Vlerësimi Ex-ante i Ndikimit të Rritjeve në Pagën Minimale në Rezultatet e Tregut të Punës në Kosovë](#), Monica Robayo-Abril, Anastasia Terskaya, Stefanie Brodmann, Praktika Globale e Mbrojtjes Sociale dhe Punës & Praktika Globale e Varfërisë dhe Barazisë, Gusht 2020.
- , [Ndarja e Punësimit me Baza Gjimore: Kuptimi i Shkaqeve dhe Intervenimeve Politike](#), 2023.
- , [Studimi dhe Vlerësimi i Skemës së Ndihmës Sociale në Kosovë](#), 2019.
- Himmelweit, S., [“Bërja e ekonomisë të fshehur të dukshme: Rasti për Analizën e Ndryshimeve të Gjinisë në Politikën Ekonomike”](#), 2002.
- Husmanns, R., [“Definimi statistik i punës joformale: Udhëzues të miratuar nga Konferenca Ndërkombëtare e Statistikave të Punës \(2003\)”](#), Organizata Ndërkombëtare e Punës, Gjenevë, 2004.
- , Departamenti i Integritimit të Politikave, Zyra e Statistikave, Organizata Ndërkombëtare e Punës, [“Matja e ekonomisë joformale: Nga puna në sektorin joformal tek punësimi joformal”](#), Punim shkencor Nr. 53, Gjenevë, dhjetor 2004.
- Ibrahimi, B., Kryeinspektori, deklaratë për *Telegrafin*: [“Ndërtimtaria dhe gastronomia prijnë në punësimin joformal”](#) [Vetëm në shqip], 2019.
- Instituti Evropian për Barazinë Gjimore, [Analizë Gjimore: Metodë / mjet](#), 2024, qasur më 3 janar 2024.
- , [Indeksi i Barazisë Gjimore 2023](#), 2023.
- , [“Fjalori i Përfshirjes Gjimore”](#), 2023.
- , [Fjalori dhe tezaurusi](#).
- Instituti GAP, [Profillet e Biznesit: Ndërmarrësia e Grave dhe grave të minoriteteve në Kosovë](#), 2023.
- , [Diskriminimi i Bazuar në Gjinë në Postet e Punës](#), 2023.
- , [Sfida dhe Mundësitë e Hyrjes në Treg dhe Mundësitë për Bizneset e Grave dhe minoriteteve në Kosovë, 2024](#).
- , [I Papunë në Pandemi: Një analizë e shkurtër e kërkuesve të punës dhe profilit të tyre për periudhën mars 2020 - shkurt 2021](#), 2021.
- , [Ndërmarrësia e Grave dhe Minoriteteve në Kosovë](#), 2023.
- Instituti i Ekonomisë së Punës (IZA), Seria e Diskutimeve, Friedrich Schneider, [Ekonomia në Hije dhe Puna në Hije: Çfarë dimë dhe çfarë nuk dimë?](#), IZA DP Nr. 6423, 2012.
- Instituti i Prishtinës për Studime Politike, [Ndikimi politik i pandemisë COVID-19 në Kosovë](#), 2022.
- Instituti për Politika Shoqërore “Musine Kokalari”, [Kush kujdeset? Punë e papaguar e kujdesit në Kosovë](#), 2022.
- Instituti Riinvest, [Nëpërmjet një Lente Gjimore: Kush Vendos Në Familjet Rurale në Kosovë?](#), 2022.
- , [Përforsimi i Grave. Faktorë që Influencojnë Vendimet Ekonomike të Grave në Kosovë](#), 2018.
- Jeziorna, K., ONP, [Rehabilitimi Profesional dhe Punësimi i Personave me Aftësi të Kufizuara](#), Raport i një Konference Evropiane, Varshavë, 23-25 Tetor 2003.

- Kalludra, H., dhe Ejupi, B., [“Kosova dhe Agjenda 2030: Nga Retorika Politike te Veprimet Konkrete”](#), 2019.
- Kapoor, A., dhe Debroy, B., [“PBB nuk është një masë e mirëqenies njerëzore”](#), *Rishikimi I Biznesit të Harvardit*, Ekonomi, 2019.
- Kelmanson, M.B., Kirabaeva, K., Medina, L., Mircheva, M., dhe Weiss, J., [Shpjegimi i ekonomisë së fshehtë në Evropë: madhësia, shkaqet dhe mundësitë e politikës](#), *Fondi Monetar Ndërkombëtar* (FMN), 2019.
- Këshilli i Bashkimit Evropian, [Dokumenti i Punonjësve të Komisionit Reforma Ekonomike të Kosovës \(2019-2021\) Vlerësimi i Komisionit](#), 2019.
- , [Marrëveshja për Stabilizim dhe Asociim, Bruksel](#), 2 tetor 2015.
- Këshilli i Europës, [Konventa për parandalimin dhe luftimin e dhunës kundër grave dhe dhunës në familje](#) Stamboll, 11.V.2011.
- , [Përfshirja Gjinore. Korniza Konceptuale, Metodologjia, dhe Paraqitja e Praktikave të Mira](#), 2004.
- , [Seria e Traktateve - Nr. 210, Raporti Shpjegues për Konventën e Këshillit të Europës për parandalimin dhe luftimin e dhunës kundër grave dhe dhunës në familje](#) Stamboll, 11.V.2011.
- Koha.net, [“Shtesat për fëmijë, Murati: Mbi 89 mijë gra hapën llogari bankare për herë të parë”](#) [Shtesat për fëmijë, Murati: Mbi 89 mijë gra hapën llogari bankare për herë të parë] [në shqip], 8 Mars 2023.
- Komisioni Europian, [Rekomandimi i Këshillit nga 8 dhjetori 2022 për arsimin dhe kujdesin parashkollor: objektivat e Barcelonës për 2030 2022/C 484/01](#), 8 dhjetor 2022.
- , [Zgjerimi - Acquis](#).
- , Zgjerimi, [Kapitujt e Acquis - Kapitujt e Negociatave](#).
- , Zgjerimi, Kushtet për anëtarësim, [Kapitujt e acquis](#).
- , [Instrumenti për Ndihmën Para-Anëtarësimi \(IPA II\) 2014-2020](#).
- , [Raporti i Kosovës 2021](#), 2021.
- , [Raporti i Kosovës 2023](#), 2023.
- , Jetoni, Punoni, Udhëtoni në BE, [Migracion dhe Çështjet e Brendshme](#).
- , Rishikim i kolegëve mbi [‘Balancin mes Punës dhe Jetës: promovimi i barazisë gjinore në sigurimin e kujdesit të përhershëm në ekonominë joforomale’](#), 2020.
- , [Progresi drejt Mbledhjes së Kriteve Ekonomike për Anëtarësimin në BE: Vlerësimet e Komisionit të BE-së për vitin 2019](#), 2019.
- , [Propozim për Rekomandim të Këshillit për Rivlerësimin e Objektivave të Barcelonës për arsimin dhe kujdesin parashkollor të fëmijëve](#),
- Kubenz, V., and Kiwan, D., [“Ndikimi i pandemisë COVID-19 tek njerëzit me aftësi të kufizuara në vendet me të ardhura të ulëta dhe të mesme: Një përmbledhje e literaturës”](#), 2021.
- [Kushtetuta e ONP-it](#), Kapitulli 1, Organizimi, Neni 1 – Anëtarësimi.
- Long, M., [“Drejhtësia gjinore dhe F Gender Justice and Fraser’s Universal Caregiver”](#), *Universiteti Shtetëror i Gjeorgjisë, Temat e Filozofisë, Departamenti i Filozofisë*, 2016.
- Loue, S., [Dhuna nga partneri intim: Përgjigje shoqërore, mjekësore, ligjore dhe individuale](#), New York: Springer, 2001

- Millennium Challenge Cooperation, [Raport Hulumtues i Studimit të Fuqisë Punëtore dhe Përdorimit të Kohës në Kosovë](#), 2018.
- Miller, D., [Tregjet Gjithpërfshirëse të Punës, Marrëdhëniet e Punës dhe Kushtet e Punës](#), 2017.
- Misioni i OSBE në Kosovë, [Profillet e Komunave 2018](#), 2018.
- Mustafa, I., Shiroka-Pula, J., Sauka, A., Berisha, G., Pula, L., Lajqi, S., and Jaha, A., [Analiza e ekonomisë në hije në Kosovë](#), 2019,.
- Netković, J., [“Ne jemi të përkushtuar për të mbrojtur dhe promovuar të drejtat e punonjësve të seksit”](#), Kosovo 2.0, 11 December 2020.
- Nikolin, S., [Buxhetimi i Përgjegjshëm Gjikor në Ballkanin Perëndimor](#), 2021.
- OBZE dhe ONP, [Trajtimi i cenusshmërisë në ekonominë joformale](#), 2019.
- OBZE, [“Fjalor i termave statistikore”](#), 2006.
- Ohnsorge, F., and Yu, S., [Hija e gjatë e joformalitetit: Sfidat dhe politikat, Botimet e Bankës Botërore, 2022](#).
- ONP, C183 - [Konventa për Mbrojtjen e Maternitetit](#), 2000 (Nr. 183), Neni 10, Nënmat që ushqejnë me gjë.
- \_\_\_, C184 - [Konventa për Sigurinë dhe Shëndetin në Bujqësi](#), 2001 (Nr. 184), Neni 18, Punëtoret.
- \_\_\_, [Kujdesja dhe punë përkujdesjeje për të ardhmen e punës së mirë](#), 2018.
- \_\_\_, [Kushtetuta](#), Neni 19.5.
- \_\_\_, [Përcaktimi i joformalitetit për punëtorët kontribues të familjes](#), 2023.
- \_\_\_, [Zgjerimi i sigurimeve shoqërore për punëtorët në ekonominë joformale](#), 2021.
- \_\_\_, [Përshpejtuesi Global për Punë dhe Mbështetje Shoqërore për Tranzicionet të Drejta](#), 2022.
- ONP, ILOSTAT, [Pse matja e punës së papaguar në shtëpi dhe punës kujdestare është e rëndësishme dhe si mund të ndihmojmë](#), 2020.
- ONP, [Matja e joformalitetit: një manual statistik për sektorin joformal dhe punën joformale](#), 2013.
- \_\_\_, [Rezoluta lidhur me punën e denjë dhe ekonominë joformale](#), 2002.
- \_\_\_, [Tendencat për Gratë 2018 – Pasqyra globale](#), 2018.
- \_\_\_, [Konventa për Dhunën dhe Ngacmimin](#), 2019.
- \_\_\_, [Gratë dhe burrat në ekonominë joformale: një përditësim statistikor](#), 2023.
- \_\_\_, [Gratë në punë](#), 2016.
- \_\_\_, [Pasqyra e Jashtme e Punës Botërore Sociale](#), 2015
- ONP, [Punësimi i padefinuar në nivel global](#), 2016.
- \_\_\_, R204 - [Rekomandimi për Kalimin nga Ekonomia Joformale në Ekonomi Formale](#), 2015 (Nr. 204), 2015.
- \_\_\_, [Rezoluta lidhur me punën e denjë dhe ekonominë joformale, Konferenca e Përgjithshme e Organizatës Ndërkombëtare të Punës](#), mbledhur në Sesióin e saj të 90-të, 2002.
- Organizata Ndërkombëtare e Punëdhënësve, [Ekonomia Joformale: Një Qasje e Punëdhënësit](#), 2021.
- Organizata për Ushqim dhe Bujqësi, [Përmirësimi i Mbrojtjes Shoqërore për Popullsitë Rurale në Evropë dhe Azinë Qendrore](#), 2022.
- OSBE, [Perspektiva e burrave për barazinë gjinore në Kosovë](#), 2018.

- Parlamenti Evropian, [Zgjerimi i Bashkimit](#), Konteksti.
- Piketty, T., *Kryeqyteti në shekullin e 21-të*, Cambridge, Harvard University Press: 2014.
- Pitcher, J., “*Puna seksuale dhe mënyrat e vetëpunësimit në ekonominë joformale: praktika të ndryshme biznesi dhe kufizime për punën efektive*”, *Soc Policy Soc*, 2015 Jan. 14(1).
- Porta Vendore, [Vendimi nr. 608 për procedurat, kriteret dhe rregullat për zbatimin e programit të stimulimit të punësimit përmes punësimit të individëve të papunë si pasojë e Covid-19](#) [vetëm shqip], 29 July 2020.
- Pozzan, E., Bonnet, F., and Cattaneo, U., [Pozita e vështirë e grave në ekonominë joformale](#), 2020.
- Qendra Kosovare e Studimeve Gjinore, [Monitorimi i Zbatimit të Konventës për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Kundër Grave \(CEDAW\) në Kosovë](#), 2008.
- Republika e Kosovës, ASK, “[Indikatorët kryesorë të tregut të punës sipas Variablave, Viti dhe Gjinia](#)”, 2023, qasur më 27 dhjetor 2023.
- Republika e Kosovës, ASK, Regjistrimi i Bujqësisë në Kosovë, 2015. Nuk ishte më në dispozicion online që nga shkurti 2024.
- Republika e Kosovës, KAS, ASK, “[Indikatorët kryesorë të tregut të punës 2012 - 2022](#)”, 2023, qasur më 15 shkurt 2024.
- Republika e Kosovës, Kuvendi i Kosovës, [Ligji Nr. 06/L-077 për Ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit për Familjen e Kosovës Nr. 2004/32](#), 2019, Neni 47.
- \_\_\_, [Ligji Nr. 2004/32 Ligji për Familjen i Kosovës](#), Neni14. Martesa.
- \_\_\_, [Kodi Nr. 06/L-074 Kodi Penal i Republikës së Kosovës](#), 2019.
- \_\_\_, [Kodi i Procedurës Penale Nr. 08/L-032](#), Neni 22, paragrafi 1.2.48 dhe [Kodi nr. /L-074 Kodi Penal i Republikës së Kosovës](#), 2019, Neni165, Trafikimi i personave.
- \_\_\_, [Angazhimi i Kosovës për zbatimin e OZHQ-ve](#), 2021.
- \_\_\_, [Kushtetuta e Republikës së Kosovës](#), 2008.
- \_\_\_, [Ligji Nr. 03/L-019 për Aftësimin Profesional, Rehabilitimin dhe Punësimin e Personave me Aftësi të Kufizuara](#), 2009. \_\_\_
- \_\_\_, [Ligji Nr. 03/L-142 për qetësinë dhe rendin publik](#), 2009. \_\_\_\_\_
- \_\_\_, [Ligji Nr. 03/L-212 për Punën](#), 2010.
- \_\_\_, [Ligji Nr. 04/L-161 për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë](#), 2013.
- \_\_\_, [Ligji Nr. 05/L-020 për Barazinë Gjinore](#), 2015.
- \_\_\_, [Ligji Nr. 08/L-153 për Arsimin e Fëmijërisë së Hershme](#), 2006.
- \_\_\_, [Ligji Nr. 08/L-255 për Shërbimet Sociale dhe Familjare](#), 2024.
- \_\_\_, [Ligji Nr. 2002/09 për Inspektoratin e Punës](#), 2002.
- \_\_\_, [Ligji Nr. 2003/15 për Skemën e Ndihmës Sociale në Kosovë](#), 2003.
- \_\_\_, [Ligji Nr. 03/L-040 për Vetëqeverisjen Lokale](#), 2008.
- \_\_\_, [Ligji për Mbrotjtjen nga Diskriminimi Nr. 05/L-021](#), 2015.
- Republika e Kosovës, OPM, Zyra për Mirëqeverisje të Mirë, Platforma e Konsultimeve Publike, [Projektligji \(MLSW\) Nr. XX/2018 për Inspektoratin e Punës](#), 2018.
- Republika e Kosovës, [Programi i Kosovës për Barazinë Gjinore 2020 - 2024](#), 2020.
- Republika e Kosovës, Qeveria, Integrimi Evropian, [NPISAA 2022-2026](#), 2022.

- Republika e Kosovës, Qeveria, MFPT, [Raporti Vjetor 2021-2022 për Zbatimin e Strategjisë Kombëtare të Republikës së Kosovës për Parandalimin dhe Luftimin e Ekonomisë Joformale, Pastrimit të Parave, Financimit të Terrorizmit dhe Krimeve Financiare 2019-2023](#), 2023.
- Republika e Kosovës, Qeveria, Ministria e Financave, [Strategjia Kombëtare e Republikës së Kosovës për Parandalimin dhe Luftimin e Ekonomisë Joformale, Pastrimit të Parave, Financimit të Terrorizmit dhe Krimeve Financiare 2019-2023](#), 2019.
- Republika e Kosovës, Qeveria, OPM, ABGJ, [Programi i Kosovës për Barazi Gjinore 2020-2024](#), 2020.
- , [Raporti i monitorimit dhe vlerësimit për arritjen e objektivave për treguesit dhe zbatimin e aktiviteteve të Planit të Veprimit të PKBGJ 2020-2022](#), Periudha e raportimit: 2020 dhe 2021, 2023.
- Republika e Kosovës, Qeveria, OPM, ASK, [Anketa e Fuqisë Punëtore 2022](#) [në shqip], 2023.
- , [Programi i Statistikave Zyrtare 2018-2022](#), 2017.
- Republika e Kosovës, Qeveria, OPM, [Strategjia e Rregullimit më të Mirë 2.0 për Kosovën 2017-2021](#). Agjencia për Barazi Gjinore (ABGJ) ka dhënë udhëzime ([Manuali i Vlerësimit të Ndikimit të Barazisë Gjinore](#), 2019).
- Republika e Kosovës, Qeveria, OPM, [Strategjia Kombëtare e Zhvillimit 2016 – 2021 \(NDS\)](#), 2016.
- , [Programi Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit \(NPISAA\) 2022-2026](#), 2022.
- , [Faza e dytë e Prioriteteve Politike BE – Kosovë: Agjenda e Reformës Evropiane \(ERA\) II](#), 2021.
- Republika e Kosovës, Qeveria, [Programi i Reformës Ekonomike 2023-2025](#), 2023.
- Republika e Kosovës, [Strategjia Kombëtare e Qeverisë së Kosovës për Parandalimin dhe Luftimin e Ekonomisë Joformale, Pastrimit të Parave, Financimit të Terrorizmit dhe Krimeve Financiare 2019-2023](#).
- RrGK, [“Një Rishikim i Shpejtë i Sistemit Tatimor të Kosovës nga perspektiva gjinore dhe opsionet e politikave për tatim më të përgjegjshëm gjinor”](#), 2022.
- , [“Financimi i përgjegjshëm gjinor i Asistentëve Personal për Personat me Aftësi të Kufizuara në Kosovë”](#), 2022.
- , [“Progresi i Kosovës në përafrimin e ligjeve të saj me Acquis të Bashkimit Evropian për Barazinë Gjinore”](#); KWN, 2017. —, [“Pandemia nuk njuh gjini?” Një analizë e buxhetit fiskal gjinor: Përgjigja e Qeverisë së Kosovës ndaj pandemisë COVID-19 nga një perspektivë gjinore](#), 2020.
- , [“Forumi Ekonomik i Grave u drejtohet deputetëve me rekomandime për Ligjin e Punës”](#) [vetëm shqip], 2019.
- , [Qasja në kujdesin shëndetësor në Kosovë](#), 2016.
- , [Buxhetimi për Mirëqenie Sociale](#), 2015.
- , [Fakte & Fabula, Botimi i Dytë](#), 2022.
- , [Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Kosovë](#), 2022.

- , [Barazia Gjinore: Në qendër të TI-së dhe më gjerë: Një analizë gjinore e dixhitalizimit në Kosovë](#), 2024.
- , [Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Kosovë](#), 2019.
- , [Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Kosovë](#), Edicioni i dytë, 2022.
- , [Arritja e një ekuilibri: Opsionet e politikave për ndryshimin e Ligjit të Punës të Kosovës](#), 2016.
- , [Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Ballkanin Perëndimor](#), 2019.
- , [Analiza Gjinore e Kosovës](#), 2018.
- , Profili Gjinor i Kosovës: Bujqësia dhe Jetesa Rurale, e ardhshme.
- , Përmbledhje e Politikave, “[Zgjerimi i zgjedhjeve përmes politikave miqësore ndaj familjes, dispozitave të kostos së lehonisë, atësisë dhe pushimit prindëror në Ligjin e Punës](#)”, 2022.
- , Përmbledhje e Politikave, “[Financimi i përgjegjshëm gjinor i Asistentëve Personal për Personat me Aftësi të Kufizuara në Kosovë](#)”, 2022.
- , [Pandemia nuk ka gjini? Një analizë e buxhetit fiskal gjinor: Reagimi i Qeverisë së Kosovës ndaj pandemisë COVID-19 nga një perspektivë gjinore](#), 2020.
- , [Kujt i intereson? Kërkesa, oferta dhe opsionet për zgjerimin e disponueshmërisë së kujdesit për fëmijët në Kosovë](#), 2016.
- Rrjeti Ballkanik i Gazetarisë Hulumtuese, [Të Drejtat e Grave për Trashëgimi](#) [Vetëm në shqip], Korrik 2016.
- Rrjeti i Grave të Kosovës, Komentim, [Një lexim gjinor i raportit të Komisionit Evropian për Kosovën 2022](#), 5 Shtator 2023.
- SELDI, [Gjeopolitika, Kapja e Shtetit dhe Korrupsioni Maksimal: Çfarë është Pas për Antikorruptionin në Ballkanin Perëndimor?](#), 2022.
- , [Ekonomia e fshehtë në Ballkanin Perëndimor 2020: Tendencat dhe Opsionet e Politikave](#), Një njoftim politik, Nr. 11, 2020.
- Shërbimi Evropian i Veprimit të Jashtëm, [MSA për të Gjithë - Udha juaj për të kuptuar MSA e Kosovës me BE-në](#).
- Stavileci, D., [Sfidat e Grave dhe Vajzave me Aftësi të Kufizuara Përgjatë COVID 19 në Komunën e Mitrovicës](#), [në Shqip], 2022.
- Swiebel, J., [Punë e papaguar dhe Harta e Politikave Drejtë një Perspektivë më të Gjerë të Punës dhe Punësimit](#), Fletë Diskutimi e DESA Nr. 4, 1999.
- UN Women, [Financimi Transformues për Barazinë Gjinore në Ballkanin Perëndimor](#), ND.
- , [Vajzat e Reja në Paqe dhe Siguri: “Në Kryqëzim të Agjendave YPS dhe WPS”](#), 2018.
- UN, [Konventa mbi të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara \(CRPD\)](#), 2006.UN,
- UN, [Treguesit e OZHQ, Korniza globale e treguesve për Qëllimet e Zhvillimit të Qëndrueshëm dhe synimet e Agjendës 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm](#), 2020.
- UNDP, [Përfshirja në Tregun e Punës e Personave me Aftësi të Kufizuara në Kosovë](#), 2019.
- , [Qëllimet e Zhvillimit të Qëndrueshëm | Kombe të Bashkuara në Kosovë](#), 2022.
- , [Eksplorimi i Dinamikave të Varfërisë Familjare përballë Inflacionit: Dëshmi nga një anketë](#), 2023.
- , [Promovimi i një Ambienti Pune të Përfshirë për Personat me Aftësi të Kufizuara në Tajlandë](#), 2022.



- UNICEF, [Politikat Miqësore për Familjet në Ekonominë Joformale](#), 2021.
- Universiteti Johns Hopkins, "[Korniza Analitike Gjimore](#)", qasur më 12 gusht 2023.
- USAID, [Programi për të Drejtat e Pronësisë](#), 2019.
- Van Belle, J. për RAND Europe, "[Politikat e Atësisë dhe Pushimeve Prindërore në Bashkimin Evropian](#)", 2016.
- Vllasaliu, D. dhe Jusufi, N. për UN Women, [Siguria dhe shëndeti në punë: Studim mbi ngacimet seksuale në vendin e punës në Kosovë për sektorin publik dhe privat](#), 2023.
- Watson, R.J., Wheldon, C.W., Puhl, R.M., "[Dëshmi të identiteteve të ndryshme në një mostër të madhe kombëtare të adoleshentëve të pakicave seksuale dhe gjimore](#)", *Revista e Studimeve mbi Adoloshencën*, Shoqata Amerikane për Avancimin e Shkencës, 2019.
- Webb, A., McQuaid, R. dhe Rand, S. [Punësimi në Ekonominë Joformale: Pasojat e Pandemisë COVID-19](#), 2020.
- Williams, C., dhe Gashi, A., "[Vlerësimi i Diferencës së Pagës midis Ekonomisë Formale dhe Joformale: një Perspektivë Gjimore](#)", *Revista e Studimeve Ekonomike*, 49(4), 2022.
- Women Deliver, [Fuqizimi i Politikave të Kujdesit dhe Lëvizjeve Interseksionale për Drejtësi në Kujdes: Një Pasqyrë e Konferencës para Women Deliver 2023 mbi Ekonominë e Kujdesit](#), 2023.
- Women's Budget Group, "[Masat shtrënguese janë dhunë me bazë gjimore](#)", 2022.
- \_\_\_, [Krijimi i një Ekonomie Qëndruese, Thirrje për Veprim](#), Komisioni për një Ekonomi të Barabartë Gjimore, 2020.
- Yarmolyuk-Kröck, K., "[Një rast për një direktivë të BE-së që adreson rreziqet psikologjike në punë: një perspektivë lindore-evropiane](#)", *Sinjal Politik*, Instituti Evropian i Bashkimit të Sindikatave, 2022.
- Zeka, E., Hyseni, P., Leuther, J., Beqiri, G., Abdixhiku, L., Hashani, A. dhe Nixha, A. [Të paguash ose të mos paguash - një perspektivë biznesi mbi joformalitetin në Kosovë](#), Prishtinë/Prishtina: Riinvest, 2013.
- Zyra e BE në Kosovë, Kryetari i Zyrës, [Plani i Veprimit Gjiminor III – 2021-2025 Plani i Zbatimit Në Nivel Kombëtar për Kosovën](#), 2021.

# SHTOJCAT

## Shtojca 1. ANKETA

[Shënim për regjistruesit: çdo gjë me shkronja të zeza duhet të lexohet me zë të lartë. Çdo gjë në kllapa dhe e pjerrët është një shënim vetëm për anketuesit që nuk duhet lexuar. Tekstet e theksuara janë shënime për ngarkimin e sondazhit në format elektronike dhe do të fshihen.]

HYRJE FILLESTARE

**Përshëndetje, emri im është\_\_\_\_\_.** Unë jam hulumtues/hulumtuese nga Instituti Riinvest që kryej hulumtime për Rrjetin e Grave të Kosovës, të mbështetur nga Organizata për Ushqim dhe Bujqësi (FAO) e Kombeve të Bashkuara. Ne po bëjmë një anketë për të kuptuar më mirë situatën e grave dhe burrave në zonat rurale dhe nevojat tuaja. Rrjeti i Grave të Kosovës së bashku me FAO do t'i përdorë këto gjetje për të avokuar për strategjitë dhe financimin e ardhshëm të Qeverisë për të përmbushur më mirë nevojat e familjes suaj. Ju lutem, do të doja t'ju bëja disa pyetje, të cilat do të jenë plotësisht konfidenciale.

SFONDI

[Regjistruesi duhet ta plotësojë këtë seksion përpara se të fillojë]

- Numri i kodit të anketës:
- Numri i kodit të anketuesit:
- Data:
- Komuna: \_\_\_ [listo komunit]
- Qyteti/fshati: [listo]
- Koordinatat GPS [nga pajisja]

**1. Sa njerëz jetojnë në shtëpinë tuaj, duke përjashtuar çdo anëtar që jeton jashtë vendit: \_\_\_\_\_**

- Refuzoj të përgjigjem

**Nga njerëzit që jetojnë në shtëpinë tuaj, sa janë ...?**

|                          | F | M |
|--------------------------|---|---|
| Nën 6 vjeç:              |   |   |
| Mes 6 dhe 11 vjeç:       |   |   |
| Mes 12 dhe 17 vjeç:      |   |   |
| Mes 18 dhe 65 vjeç:      |   |   |
| Më të vjetër se 65 vjeç: |   |   |

[Kontrolli logjik totali është i barabartë me P1]

**Në shtëpinë tuaj kush është mbi 17 vjeç dhe nën 65 vjeç, që ka ditëlindjen më së afërmi nga data e sotme? Mund të flas me atë person?**

**2. Gjinia e personit: \_\_\_**

*[Nëse nuk është në dispozicion, pyesni se kur do të jetë në dispozicion personi që të mund të ktheheni për të përfunduar intervistën. Nëse refuzoheni, shkruani arsyet pse u refuzuat [listo].*

*Arsyet e refuzimit [zgjidhni të gjitha ato që vlejnë]*

- Koha e papërshtatshme, përndryshe do të ishim përfshirë
- I/e pa interesuar
- Jo mjaftueshëm i/e njohur me temën
- Humbje kohe
- Ndërhyn në privatësinë time
- Nuk bën kurrë pyetësor
- Ka bërë pyetësor shumë shpesh

*h. Nuk beson pyetësorin/ Përvoja e mëparshme e keqe kur pyesni personin përkatës, vazhdoni me hyrjen më poshtë. Nëse personi është i njëjti person që u përgjigj fillimisht, anashkaloni informacionin e deklaruar tashmë.]*

## HYRJE

**Përsëritje, emri im është \_\_\_\_\_ . Unë jam hulumtues/hulumtuese nga Instituti Riinvest që kryej hulumtime për Rrjetin e Grave të Kosovës, nën udhëheqjen e Organizatës për Ushqim dhe Bujqësi (FAO) e Kombeve të Bashkuara (FAO). Jam vaksinuar dhe testuar plotësisht dhe nuk kam COVID-19.**

**Së pari, dua të ndaj me ju informacione rreth këtij hulumtimi. Më tej, pasi t'i përgjigjem çdo pyetjeje që keni, do të kërkoj pëlqimin tuaj për të vazhduar. Për transparencë, do t'ju lë një formular që shpjegon për hulumtimin.**

Së bashku me FAO, jemi duke realizuar një anketë për të kuptuar më mirë situatën e grave dhe burrave në zonat rurale dhe nevojat tuaja. Rrjeti i Grave të Kosovës do t'i përdorë këto gjetje për të avokuar për strategjitë dhe financimet e ardhshme të Qeverisë që do të përmbushin më mirë nevojat e familjes suaj. Informacioni që do të ndani do të jetë shumë i rëndësishëm për të kuptuar nevojat e njerëzve në zonat rurale. Organizata e Ushqimit dhe Bujqësisë (FAO) po e mbështet financiarisht këtë hulumtim. Pjesëmarrja do të përfshijë të flasësh me mua për rreth 40 minuta. Gjithçka që ndani do të jetë plotësisht konfidenciale. Të dhënat personale që pranoni të ndani me mua do të përdoren vetëm nga mbikëqyrësi im për nevojat e këtij hulumtimi dhe më pas do të shkatërrohen menjëherë. Përgjigjet tuaja do të kombinohen me përgjigjet e 1300 personave të tjerë dhe askush nuk do ta dijë se çfarë keni thënë. Askush nuk do ta dijë që kemi folur me ju. Rrjeti i Grave të Kosovës do t'i publikojë gjetjet në [www.womensentwork.org](http://www.womensentwork.org) në qershor. Pjesëmarrja është vullnetare dhe ju mund të ndryshoni mendje në çdo kohë. Nëse dëshironi më shumë informacion ose keni një ankesë në lidhje me procesin e kërkimit, ju keni informacionin e kontaktit për mbikëqyrësit e mi në këtë formular. Duke marrë parasysh gjithçka që kam ndarë me ju, a keni ndonjë pyetje? *[Pasi iu përgjigj pyetjeve]*

**g. A e keni kuptuar të gjithë informacionin që ju është dhënë?**

- Po
- Jo

**h. A pranoni të merrni pjesë në këtë hulumtim, bazuar në këtë informacion?**

- Po
- Jo

**i. Ju lutem më lejoni të marr numrin tuaj të telefonit. Nuk do të përdoret për asnjë qëllim ose nuk do të ndahet me askënd. Do të përdoret vetëm që mbikëqyrësi im të kontrollojë nëse kam folur me ju dhe nëse i kam shkruar saktë përgjigjet tuaja. Nëse mbikëqyrësi im më thërret, do të jetë brenda shtatë ditëve të ardhshme. Pas kësaj, ne do të fshijmë numrin tuaj të telefonit. \_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_**

**j. Mund ta kem emrin tuaj? Përsëri, kjo është vetëm për mbikëqyrësin tim:**

k. Koha e fillimit:

l. Koha e përfundimit:

## DEMOGRAFIA

**Tani, unë do të doja të di më shumë për ju dhe familjen tuaj.**

**1. Në cilin vit keni lindur: \_\_\_\_**

**2. Cili është niveli më i lartë i edukimit që keni përfunduar?**

- Nuk ka arsimim formal
- Arsimi fillor dhe arsimi i mesëm i ulët (ISCED 1-2)
- Arsimi i mesëm i lartë (i përgjithshëm) (ISCED 3)
- Arsimi i mesëm i lartë (profesional) (ISCED 3)
- Arsimi terciar (ISCED 6)
- Master ose më i lartë (ISCED 7-8)

**3. Cili është statusi juaj civil [martesor]?**

- Beqare
- Të jetosh me partnerin, por jo të martuar ligjërisht
- I martuar ligjërisht
- Të divorcuar
- E ve
- Preferoj të mos përgjigjem

**4. A keni ndonjë fëmijë? (Nëse po, na tregoni sa)**

- Po, i kam (\_\_\_)
- Jo

**5. Çfarë do ta konsideronit nacionalitetin tuaj? [Zgjidhni të gjitha që vlejnjë]**

- Shqiptar
- Serb
- Boshnjak
- Turk
- Rom
- Ashkali
- Egjiptian
- Goran
- Tjetër (Ju lutem shënoni)
- Refuzoj të përgjigjem

**6. Kush është kryefamiljari/ja në shtëpinë tuaj? [Anketuesi të zgjedh përgjigjen; mos lexo]**

- Unë
- Partneri/ Bashkëshortja
- Partneri/ Bashkëshorti
- Së bashku unë dhe partneri im
- Babai im
- Nëna ime
- Vjehri/Babai i partnerit/es
- Vjehra/Nëna e partnerit/es
- Djali im
- Vajza ime
- Vëllai im
- Motra ime
- Kunati/Vëllai i partnerit/es
- Kunata/Motra e partnerit/es
- Tjetër, të lutem specifikoj: \_\_\_

**7. Sa anëtarë të familjes suaj janë shpërngulur nga zona juaj, për të jetuar dhe punuar për një kohë të gjatë në një qytet të Kosovës ose për të punuar jashtë vendit në bazë të gjinisë?**

|                  | Gra | Burra |
|------------------|-----|-------|
| Qytete në Kosovë |     |       |
| Jashtë vendit    |     |       |

KOHA E SHPENZUAR

**Tani, unë do të doja të mësoja më shumë se si ju dhe familja juaj e kaloni ditën.**

**Kush është përgjegjës për t'u kujdesur për këto punët e shtëpisë** [Anketuesi: mos i lexoni personat; kontrolloni të.]

|  | Unë | Partneri/<br>Bashkëshortja | Partneri/<br>Bashkëshorti | Vajza<br>ime |
|--|-----|----------------------------|---------------------------|--------------|
| 8. Larjen e rrobave  |     |                            |                           |              |
| 9. Riparimet në shtëpi                                     |     |                            |                           |              |
| 10. Pazar ushqimor   |     |                            |                           |              |
| 11. Pastrimin e shtëpisë                                   |     |                            |                           |              |
| 12. Përgatitjen e ushqimit                                 |     |                            |                           |              |
| 13. Kujdesin për fëmijë                                    |     |                            |                           |              |
| 14. Kujdesi për të moshuarit/ anëtarët e tjerë të familjes |     |                            |                           |              |
| 15. Rritjen ose prodhimin e ushqimit për konsum familjar   |     |                            |                           |              |
| 16. Tjetër, të lutem specifikoj ___                        |     |                            |                           |              |

**Në përgjithësi, sa shpesh përfshihen në ndonjë nga aktivitetet e mëposhtme jashtë punës me pagesë?**

|   |
|---|
| 17. Kujdesi dhe/ose edukimi i fëmijëve tuaj   |
| 18. Kujdesi dhe/ose edukimi i nipërve dhe mbesave   |
| 19. Kujdesi për anëtarët e familjes me aftësi të kufizuara ose të pafuqishme, fqinjët ose miq nën 75 vjeç             |
| 20. Kujdesi për anëtarët e familjes me aftësi të kufizuara ose të pafuqishme, fqinjët ose miqtë e moshës 75 vjeç e më |
| 21. Gatimin   |
| 22. Punët e shtëpisë (pastrimin)  |
| 23. Aktivitet sportive, kulturore ose i kohës së lirë jashtë shtëpisë tuaj  |
| 24. Veprimtari vullnetare ose bamirëse  |
| 25. Mbajtja e një kursi, trajnimi ose edukimi   |
| 26. Veprimtari politike/sindikale   |
| 27. Aktivitetet e rritjes bujqësore si kopshtaria ose bujqësia (kur është sezoni)                                     |
| 28. Aktivitetet e prodhimit bujqësor si prodhimi i ajvarit apo djathit  |
| 29. Mbledhja e drunjve  |



**30. Mesatarisht, sa orë në javë jeni i përfshirë në ndonjë nga aktivitetet e mëposhtme jashtë punës me pagesë? [Anketues, nëse asnjë sipas tabelës së mësipërme, shkruani 0]**

1. Kujdesi dhe/ose edukimi i fëmijëve tuaj \_\_\_\_\_
2. Kujdesi dhe/ose edukimi për nipërit dhe mbesat tuaj \_\_\_\_\_
3. Kujdesi për anëtarët e familjes me aftësi të kufizuara ose të pafuqishme, fqinjët ose miqtë nën 75 vjeç \_\_\_\_\_ orë
4. Kujdesi për anëtarët e familjes me aftësi të kufizuara ose të pafuqishme, fqinjët ose miqtë mbi 75 vjeç \_\_\_\_\_ orë
5. Gatim \_\_\_\_\_ orë
6. Punët e shtëpisë \_\_\_\_\_ orë
7. Aktivitet sportive, kulturore ose të kohës së lirë jashtë shtëpisë tuaj \_\_\_\_\_ orë
8. Puna vullnetare ose humane \_\_\_\_\_ orë
9. Marrja e një kursi trajnimi ose edukimi \_\_\_\_\_ orë
10. Veprimtari politike/sindikale \_\_\_\_\_ orë
11. Aktivitetet e rritjes bujqësore si kopshtaria ose bujqësia (në sezon) \_\_\_\_\_ orë
12. Aktivitetet e prodhimit bujqësor si prodhimi i ajvarit ose djathit \_\_\_\_\_ orë
13. Grumbullimi i drurit \_\_\_\_\_ orë

**31. A është dikush nga jashtë familjes suaj që vjen për t'ju ndihmuar me kujdesin ndaj fëmijëve, pastrimin apo punë të tjera?**

- Po à P32
- Jo à P35
- Refuzoj të përgjigjem → P35

**32. Mesatarisht, sa shpesh vjen personi për t'ju ndihmuar?**

- Çdo ditë
- Disa ditë në javë
- Disa herë në muaj
- Një herë në muaj
- Më rrallë

**33. Mesatarisht, kur vijnë, sa orë ju ndihmojnë?**

**34. Si kompensohen?**

- -Aspak; ata punojnë falas
- - Unë i paguaj me para në dorë
- - Unë i paguaj me transfertë bankare
- - Unë i kontraktoj përmes një kompanie
- - Refuzoj të përgjigjem



**35. Në vitin e fundit, a keni kryer ndonjë nga aktivitetet e mëposhtme? [Zgjidhni të gjitha që vlejnë]**

- Rritja e produkteve bujqësore të papërpunuara si misri ose domatet → P36
- Bërja e ushqimeve si flia, mantia apo pije si raki → P36
- Bërja e ushqimeve të përpunuara si ajvar apo turshi → P36
- Bërja e artizanatit, rrobave ose këpucëve → P36
- Puna në një shtëpi tjetër nga shtëpia juaj → P37
- Kujdesi për fëmijët në një shtëpi tjetër nga shtëpia juaj → P37
- Te tjera (ju lutem specifikojini: \_\_\_\_\_)
- Asnjë nga më sipër (shkoni në seksionin tjetër)

**36. Çfarë bëni me këto produkte?**

- - Të gjitha në shitje/shkëmbim à P39
- - Kryesisht për shitje/shkëmbim à P 39
- - Kryesisht për përdorim familjar dhe konsum à P39
- - Vetëm për përdorim familjar ose për konsum vetjak à P41

**37. Përafërsisht sa fitoni ju personalisht brenda një muaji përmes këtyre aktiviteteve (neto)?**

- - Asnjë fitim
- - 0-100
- - 101-250
- - 251-400
- - 401-800
- - 801-1200
- - 1201-2000
- - Më shumë se 2000
- - Nuk e di
- - Refuzoj të përgjigjem

**38. Përafërsisht sa fiton familja juaj brenda një muaji nga të gjitha këto aktivitete (neto)?**

- - Asnjë fitim
- - 0-100
- - 101-250
- - 251-400
- - 401-800
- - 801-1200
- - 1201-2000
- - Më shumë se 2000
- - Nuk e di
- - Refuzoj të përgjigjem

**39. A e konsideroni që ju personalisht punoni për një biznes familjar apo jo?**

- Po
- Jo
- Nuk e di
- Refuzoj të përgjigjem

**40. A përfitoni ju apo ndonjë anëtar i familjes suaj nga ndonjë skemë sociale apo ndihmë sociale?**

- Po
- Jo à P42

**41. Nga cila skemë sociale ose asistencë sociale përfitoni ju ose ndonjë anëtar i familjes suaj [Anketuesi shënoni gjithçka që vlen; mos lexo. Për shembull bëje në mënyrë alfabetike]:**

| Lloji i asistencës  | Kush përfiton nga ajo?   |
|---|--|
| Ndihma sociale  | [Listo për secilin Mos lexo. Zgjidhni të gjitha ato që vlejné] |
| Familja kujdestare  | Unë  |
| Ndihma emergjente   | Partneri/ Bashkëshortja  |
| Subvencionimi i Energjisë Elektrike   | Partneri/ Bashkëshorti   |
| Fëmijët (me aftësi të kufizuara)  | Babai im   |
| Të rriturit me aftësi të kufizuara  | Nëna ime   |
| Personat e verbër   | Vjehrrri/Babai i parnerit/es                                   |
| Personat tetraplegjikë dhe paraplegjikë   | Vjehrra/Nëna e parnerit/es                                     |
| Veteranët e luftës  | Djalin tim   |
| Kategoritë për luftë (invalidë/dëshmorë, familjet e tyre, viktimat civile etj.) | Vajza ime  |
| Pensioni bazë i pleqërisë   | Vëllai im  |
| Pensioni nga kontributi vullnetar   | Motra ime  |
| Pension nga kontributi i detyrueshëm  | Kunati/Vëllai i parnerit/es                                    |
| Pension kontribut-moshë   | Kunata/Motra e parnerit/es                                     |
| Pensioni familjarë  | Tjetër, të lutem specifikoni: ___                              |
| Të burgosurit politikë  |  |
| Pension nga invaliditeti në punë  |  |
| Pensioni i Trepçës  |  |
| Mbrojtja e Kulturave të Kosovës, Pensioni i Forcave të Sigurisë                 |  |
| Të tjera (ju lutem specifikoni: _____)  |  |

**42. Në Kosovë, sa e zakonshme do të thoshit se është që njerëzit të punojnë pa kontratë në mënyrë që të kenë të drejtë për ndihmë nga Qeveria?**

- Shumë e zakonshme
- E zakonshme
- Jo aq e zakonshme
- Asnjëherë
- Nuk e di
- Refuzoj të përgjigjem

#### AGROKULTURA

**43. Sa anëtarë të familjes suaj janë të përfshirë në mënyrë aktive në aktivitete**

**bujqësore? F: \_\_\_\_ M: \_\_\_\_** [Nëse 0 àseksionin tjetër, por së pari kontrolloni pyetjen tjetër për t'u siguruar]

**44. A jeni i angazhuar në ndonjë nga aktivitetet bujqësore të mëposhtme? [Zgjidhni të gjitha ato që vlejnë]**

- Blegtoria - gjedhët, dhitë, delet, shpendët
- Bletari
- Prodhimi bimor - fruta, perime dhe drithëra
- Pylltaria - druri
- Pylltaria - manaferrat dhe produktet e tjera jodrurorë
- Prodhimi i bimëve mjekësore dhe aromatike
- Kërkimi për bimë të egra
- Peshkimi
- Shërbimet e agroturizmit (Restorante, motele, bujtina etj.)
- Te tjera (ju lutem specifikojini: \_\_\_\_

**45. Kush është përgjegjës për t'u kujdesur për këto detyra bujqësore: [Selekto të gjitha që vlejnjë]**

|  | Unë | Partneri/<br>Bashkëshortja | Partneri/<br>Bashkëshorti | Së bashku me<br>unë dhe partnerin |
|--|-----|----------------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| Shfrytëzimi, shitja, blerja e tokës bujqësore            |     |                            |                           |                                   |
| Prodhimi bimor / punimi i tokës                          |     |                            |                           |                                   |
| Përdorimi, shitja, blerja e pesticideve                  |     |                            |                           |                                   |
| Kujdesi për kafshët                                      |     |                            |                           |                                   |
| Përpunimi i produkteve blegtorale si qumështi apo djathi |     |                            |                           |                                   |
| Përpunimi i produkteve bujqësore si ajvari               |     |                            |                           |                                   |
| Blerja dhe shitja e bagëtitve                            |     |                            |                           |                                   |
| Shitja e produkteve që prodhon familja                   |     |                            |                           |                                   |
| Blerja dhe shitja e pajisjeve/makinerive bujqësore       |     |                            |                           |                                   |
| Menaxhimi i biznesit familjar                            |     |                            |                           |                                   |
| Çdo detyrë tjetër bujqësore, ju lutemi specifikoni: ___  |     |                            |                           |                                   |

**46. Kush i zotëron gjërat e mëposhtme në familjen tuaj? [Mos lexoni persona; shtoni "X" për të gjitha në bazë]**

|                                     | Unë | Partneri/<br>Gruaja | Partneri/<br>Burri |
|-------------------------------------|-----|---------------------|--------------------|
| Shtëpinë                            |     |                     |                    |
| Tokë bujqësore në pronësi familjare |     |                     |                    |

**47. Sa qasje keni në opsionet në vazhdim: (Shto "X" nëse është e aplikueshme)**

|                                  | Qasje e plotë: Unë mund<br>t'i qasem vetë | I pjesë<br>me lejeruesin |
|----------------------------------|---|--------------------------|
| Tokë bujqësore me qira           |   |                          |
| Pajisje bujqësore të mekanizuara |   |                          |
| Inputet si farat                 |   |                          |
| Automjete për të gjitha terrenet |   |                          |



**48. A do t'i konsideroni këto aktivitete bujqësore që familja juaj bën si biznes?**

- Po, biznes formal
- Po, biznes jo formal
- Jo → 51
- Nuk e di
- Refuzoj të përgjigjem

**49. A është i regjistruar biznesi juaj familjar?**

- Po
- Jo
- Nuk e di
- Refuzoj të përgjigjem

**50. A jeni i regjistruar në Regjistrin e Fermave të Ministrisë së Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural?**

- Po
- Jo
- Nuk e di

**PUNËSIMI DHE AKTIVITETI EKONOMIK**

**51. Cili është statusi juaj i punësimit apo aktivitetit? [Shënoni të gjitha ato që zbatohen]**

- I punësuar à P55
- Punëdhënësi (biznesi i vet) me punonjës à P55
- I vetëpunësuar pa punonjës à P55
- Kryen punë familjare pa pagesë à P53
- I papunë à P53
- Në pension à P68
- I paaftë për punë për shkak të problemeve shëndetësore të vjetra à P68
- Student à P68
- I paaftë për punë për shkak të përgjegjësive familjare dhe shtëpiake à P68  
Të tjera (ju lutem specifikoni: \_\_\_\_\_)
- E papërcaktuar

**52. Për çfarë arsye nuk jeni i punësuar zyrtarisht? [zgjithëni të gjitha ato që vlejnë]**

- Shumë punë për të bërë në shtëpi
- Duhet të kujdeseni për fëmijët
- Pagimi i tatimeve mbi të ardhurat është shumë i shtrenjtë, kështu që unë punoj në mënyrë joformale
- Merrni ndihmë sociale
- Merrni para nga anëtarët e tjerë të familjes në Kosovë

- Merrni para nga familjarët jashtë vendit
- Arsye tjetër (ju lutemi shkruani) \_\_\_\_\_

**53. A jeni duke kërkuar për punësim, duke përfshirë edhe vetëpunësimin?**

- Po → P68
- Jo → P68

**54. Në cilin sektor jeni i punësuar? [Shënoni të gjitha ato që vlejnë]**

- Publik
- Privat
- OJQ
- Organizata Ndërkombëtare
- Ndërmarrje publike

**55. Sa orë në javë punoni zakonisht në punën tuaj të paguar?**

- Orët: \_\_\_\_\_

**56. A punoni të njëjtin numër orësh çdo ditë/javë?**

- Po
- Jo
- Nuk e di
- Refuzoj të përgjigjem

**57. A keni orare fikse të fillimit dhe mbarimit në punën tuaj?**

- Po
- Jo
- Nuk e di
- Refuzoj të përgjigjem

**58. Si janë caktuar aranzhimet [orët] tuaja të punës?**

- Kemi orar të rregullt pune çdo ditë
- Mbikëqyrësi im i vendos ato pa u konsultuar me mua [Regjistruesi: mbikëqyrësi mund të jetë anëtar i familjes.]
- Mbikëqyrësi im i vendos ato me të dhënat e mia
- Unë vendos për marrëveshjet e mia
- Refuzoj të përgjigjem

**59. [Nëse po P56 = >40] A paguheni për punën tuaj jashtë orarit?**

- Po me 1.3 ose 1.5 herë pagën time, në bazë të Ligjit të Punës
- Po, por si orar i rregullt pune
- Ndonjëherë, por jo gjithmonë

- Jo, kurrë
- Refuzoj

**60. A keni kontratë në punën tuaj?**

- Po à P62
- Jo à P64

**61. Çfarë lloj kontrate keni në punën tuaj [zgjidhni të gjitha ato që vlejnë]?**

- Kontrata e përhershme à P64
- Kontratë me afat të caktuar
- Kontratë sezonale (punësohet për një kohë të shkurtër çdo vit)
- Kontrata e shërbimit
- Te tjera (ju lutem specifikoni: \_\_\_\_\_)

**62. Sa është kohëzgjatja e saktë e kontratës suaj në muajt?**

- Muajt: \_\_\_\_\_

**63. A keni pasur trajnime të paguara nga punëdhënësi juaj (ose vetë, nëse jeni i vetëpunësuar) në 12 muajt e fundit?**

- Trajnim i paguar ose i ofruar nga punëdhënësi juaj
- Trajnim në punë (bashkëpunëtorë, mbikëqyrës)
- Asnjë trajnim

**64. Përafërsisht sa fitoni ju personalisht çdo muaj nga punësimi juaj (neto)?**

- Asnjë fitim
- 0-100
- 101-250
- 251-400
- 401-800
- 801-1200
- 1201-2000
- Më shumë se 2000
- Nuk e di
- Refuzoj

**65. Sa shpesh mendoni se një punëdhënësi i ngjashëm me tuajin paguan tatime dhe kontribute pensionale për punëtorët e tij/saj?**

- Kurrë
- Rrallë
- Ndonjëherë
- Shpesh
- Gjithmonë



- Nuk e di
- Refuzoj

**66. Po ju: A i paguan punëdhënësi juaj tatimet tuaja mbi të ardhurat?** [*Hetoni nëse është e nevojshme: Përgjigjja juaj do të mbahet plotësisht konfidenciale.*]

- Po
- Jo à Jam kurioz/e të kuptoj: A e dini arsyen e mospagesës së tatimeve?
- Nuk e di.

**67.**

**68. Nëse merrni parasysht të gjitha të ardhurat tuaja, [nëse vlen:] lidhur me shitjen e produkteve tuaja të diskutuara më parë dhe punësimin tuaj, përafërsisht sa fitoni ju personalisht brenda një muaji përmes të gjitha aktiviteteve tuaja (neto)?**

- Asnjë fitim
- 0-100
- 101-250
- 251-400
- 401-800
- 801-1200
- 1201-2000
- Më shumë se 2000
- Nuk e di
- Refuzoj

**69. Po për familjen tuaj, nëse merrni parasysht të gjitha të ardhurat tuaja në muaj nga të gjitha burimet, përafërsisht sa fiton familja juaj gjithsej (neto)?**

- Asnjë fitim
- 0-100
- 101-250
- 251-400
- 401-800
- 801-1200
- 1201-2000
- Më shumë se 2000
- Nuk e di
- Refuzoj

Shëndeti dhe Siguria në Punë

[Pyesni të gjithë të anketuarit që kryejnë aktivitete formale ose joformale] **Tani kam disa pyetje për mirëqenien tuaj në lidhje me punën tuaj.**

**70. A ndikon puna në shëndetin tuaj?**

- Po

- Jo
- Nuk e di
- Refuzoj të përgjigjem

**71. A mendoni se shëndeti ose siguria juaj është në rrezik për shkak të punës suaj?**

- Po
- Jo
- Nuk e di
- Refuzoj të përgjigjem

**72. Gjatë 12 muajve të fundit a keni punuar kur keni qenë të sëmurë?**

- Po
- Jo
- Nuk e di
- Refuzoj të përgjigjem

**73. A keni ndonjë sëmundje apo problem shëndetësor që ka zgjatur ose pritet të zgjasë më shumë se 6 muaj?**

- Po
- Jo
- Nuk e di
- Refuzoj të përgjigjem

**74. Gjatë 12 muajve të fundit, a keni pasur ndonjë nga problemet e mëposhtme shëndetësore?**

- Dhimbje shpine
- Dhimbje muskulore në shpatulla, qafë dhe/ose gjymtyrët e sipërme (krahët, bërrylat, kyçet, duar etj.)
- Dhimbje muskulore në gjymtyrët e poshtme (ijët, këmbët, gjunjët, këmbët etj.)
- Dhimbje koke, lodhje sysh
- Ankth

**SFIDAT DHE TEKNOLOGJIA**

**75. Sa jeni të interesuar për përdorimin e teknologjisë së re, duke përfshirë internetin, automatizimin dhe/ose robotikën?**

- Shumë i/e interesuar
- Disi i/e interesuar
- Jo shumë i/e interesuar
- Aspak i/e interesuar
- Nuk e di

**76. Në përgjithësi, cilat janë sfidat kryesore me të cilat përballeni në qasjen në teknologjitë e reja? [zgjidhni të gjitha ato që vlejnë.]**

- Nuk kam informacion të mjaftueshëm për shërbimet dhe teknologjitë e disponueshme
- Nuk kam njohuri të mjaftueshme për përdorimin e teknologjisë
- Kosova nuk ka teknologji të re në dispozicion
- Kosova nuk ka shërbime në dispozicion për të më mbështetur me teknologji të reja
- Teknologjia e re është shumë e kushtueshme
- Nuk kam qasje në financa për të blerë apo mirëmbajtur teknologji të re
- Nuk mund të gjej staf që di të përdorë teknologjinë e re
- Të tjerët më thanë se nuk duhet t'i përdor: pse? \_\_\_\_\_ [heto për gjininë, moshën]
- Të tjerët më thanë se nuk jam në gjendje t'i përdor: pse? \_\_\_\_\_ [heto për gjininë, moshën]
- Tjetër (ju lutemi shkruani në mënyrë specifike) \_\_\_\_\_

**77. A e përdorni telefonin ose internetin për ndonjë nga aktivitetet e mëposhtme?**

*[zgjidhni të gjitha ato që vlejnë.]*

- Informata rreth motit
- Informata rreth çmimeve të tregut
- Identifikimi i tregjeve të afërta
- Informata mbi bujqësinë (udhëzues, këshilla)
- Marketing i mallrave bujqësore të prodhuara vetë
- Blerja ose shitja e produkteve bujqësore (produkteve të veta)
- Blerja ose shitja e mallrave bujqësore (kimike, ushqim për kafshët etj.)
- Marrja e paralajmërimeve për rreziqet që prekin prodhimin bujqësor]
- Tjetër:

**78. Deri në çfarë mase ju mungon qasja në ndonjë nga infrastrukturën e mëposhtme?**

*[zgjidhni të gjitha ato që vlejnë.]*

- Tokë të mjaftueshme për aktivitetet tuaja bujqësore
- Furnizimi i vazhdueshëm me ujë
- Furnizimi me ujë cilësor
- Qasje në sistemin e ujitjes
- Sistemi funksional i ujërave të zeza
- Energji elektrike e qëndrueshme
- Rrugë cilësore që mundësojnë qasje të lehtë në shtëpi
- Disponueshmëria e transportit të rregullt publik
- Të tjera (ju lutemi shkruani)

**79. Si ka ndikuar COVID-19 në aktivitetet bujqësore ose në gjenerimin e të ardhurave të familjes suaj, nëse ka ndikuar? [Regjistruesi: shënoni të gjitha ato që janë thënë]**

- Nuk ka ndikim

- Më pak kohë për aktivitete biznesi
- Më shumë kohë për aktivitete biznesi
- Ulje e prodhimit (p.sh., nga sëmundja e stafit, masat e izolimit)
- Më pak fitim
- Më shumë fitim
- Vështirësi në kryerjen e aktiviteteve të biznesit duke respektuar masat e Qeverisë
- Kërkesa e ulur për produkte
- Tjetër (ju lutemi shkruani) \_\_\_\_\_

**80. Si ka ndikuar COVID-19 në sasinë e kohës që ju personalisht shpenzoni në punën e kujdesit brenda shtëpisë tuaj, nëse ka ndikuar?**

- Rritur
- Ulur
- Qëndroi njëjtë
- Nuk kujdesem (nuk vlen)
- Nuk e di

**PJESËMARRJA POLITIKE DHE PARTNERITET**

**Tani kam disa pyetje në lidhje me angazhimin tuaj në komunitetin dhe komunën tuaj.**

**81. Në vitin e fundit a keni marrë pjesë në ndonjë takim të komunitetit apo komunës në lidhje me bujqësinë, burimet natyrore, buxhetin komunal, apo ndonjë vendim tjetër që do të merret në komunitetin tuaj?**

- Po
- Jo

*[Bëni pyetjet e mëposhtme vetëm nëse të anketuarit kanë deklaruar se janë të angazhuar/përfshirë në aktivitete bujqësore dhe se gjenerojnë të ardhura prej tyre.]*

**82. A jeni anëtar të ndonjë organizate, shoqate apo kooperative fermerësh ose bujqësore?**

- Po (Pyet P82)
- Jo (Pyet P81)

**83. A do ta konsideroni anëtarësimin në ndonjë organizatë, shoqatë apo kooperative fermerësh ose bujqësore në të ardhmen?**

- Po
- Jo - Pse kështu? Ju lutem shpjegoni: \_\_\_\_\_
- Ndoshta

**84. A njihni ndonjë person, institucion apo organizatë që ofron shërbime këshillimore për fermerët? Shërbimet shtesë mund të përfshijnë ofrimin e këshillave dhe informacionit; mbështetjen e banorëve të fshatit në përmirësimin e njohurive dhe aftësive të tyre; organizatat mbështetëse të fermerëve; dhe motivimin e njerëzve në**

**zonat rurale për t'i ndihmuar ata të adresojnë problemet me të cilat përballen.**

- Po (Pyet P85)

- Jo (Kalo te seksioni tjetër)

**85. Nëse po, cilët faktorë ofrojnë shërbime këshillimore në zonën tuaj? (mos lexoni; zgjidhni të gjitha ato që janë thënë)**

- MARF
- Komuna
- OJQ Lokale
- OJQ Internacionale
- Kooperativa
- Biznes private
- Tjetër, ju lutem specifikoni: \_\_\_\_\_

**86. Mesatarisht, sa shpesh keni përdorur shërbimet këshillimore, nëse i keni përdorur?**

- Çdo javë àP86
- Çdo muaj àP86
- Çdo disa muaj àP86
- Të paktën çdo vit àP86
- Më pak se çdo vit àP86
- Kurrë (Pyet 85 dhe vazhdo në seksionin tjetër)

**87. Për çfarë arsye nuk keni përdorur shërbimet këshillimore: (Mos lexo. Zgjidhni të gjitha që vlejné)**

- Nuk kisha asnjë informacion për shërbimet e tyre
- Nuk isha i interesuar për shërbimet e tyre
- Nuk dija si t'i arrija
- Nuk kisha kohë
- Anëtarët e tjerë të familjes kujdesen për biznesin tonë bujqësor
- Familjet e tjera nuk më lejuan të marr pjesë
- Të tjera (ju lutem specifikoni: \_\_\_\_\_)
- Nuk e di

**88. Deri në çfarë mase kanë qenë të dobishme për ju këto shërbime:**

|  | Shumë të dobishme | Të dobishme | A |
|--|-------------------|-------------|---|
| MARF                                   |                   |             |   |
| Komuna                                 |                   |             |   |
| OJQ                                    |                   |             |   |
| Kooperativa                            |                   |             |   |
| Bizneset Private                       |                   |             |   |
| Të tjera (ju lutem specifikoni: _____) |                   |             |   |

**PËRCEPTIMET**

**Tani do të lexoj deklarata të ndryshme. Ju lutem më tregoni deri në çfarë mase jeni dakord ose nuk pajtoheni me:**

|  | Pajtohem plotësisht | Pajtohem | As që pajtohem nuk pajtohem |
|--|---------------------|----------|-----------------------------|
| Rritja e përdorimit të teknologjive të informacionit dhe komunikimit nga shtëpia ime mund të përmirësojë aktivitetet tona prodhuese dhe të ardhurat.                     |                     |          |                             |
| Njerëzit nuk duhet të regjistrojnë anëtarët e familjes së tyre si punëtorë në bizneset familjare sepse tatimet mbi të ardhurat dhe pagesat e pensioneve kushtojnë shumë. |                     |          |                             |
| Burrat nuk mund të kujdesen për fëmijët aq mirë sa gratë.  |                     |          |                             |
| Gratë nuk duhet të paguhet për kujdesin ndaj fëmijëve pasi kjo është detyrë e tyre.  |                     |          |                             |
| Gratë nuk mund të jenë aq të mira në biznes sa janë burrat.  |                     |          |                             |
| Gratë nuk mund të jenë aq të mira në përdorimin e teknologjisë dhe mjeteve digjitale sa janë burrat.   |                     |          |                             |
| Punëdhënësit duhet të paguajnë pensione për të gjithë të punësuarit sepse në të kundërt punonjësit do të kenë pensione më të ulëta në pleqëri.                           |                     |          |                             |
| Është më mirë të marrësh ndihmë sociale dhe të punosh në mënyrë joformale sesa të jesh i punësuar dhe të humbasësh ndihmën.  |                     |          |                             |
| Personalisht, do të preferoja të punoja joformalisht dhe të paguhesha më shumë me para në dorë sesa të humbas para duke paguar tatimet dhe pensionet.                    |                     |          |                             |
| Kam në plan të shpërngulem në një qytet sa më shpejt që të mundem  |                     |          |                             |



### **89. Në fund, a ka ndonjë gjë që dëshironi të më tregoni?**

[Hetoni:] **Për shembull, çfarë do t'ju mbështeste më mirë në përmirësimin e mirëqenies së familjes suaj?**

[Nëse është e aplikueshme] **Biznesi juaj bujqësor?**

**Faleminderit për kohën dhe mbështetjen tuaj në përpjekjen për të identifikuar nevojat reale me të cilat përballen gratë dhe burrat, në mënyrë që të propozojmë mënyra më të mira për t'i adresuar këto nevoja.**

Refleksiviteti

*Ky seksion duhet të plotësohet nga anketuesi menjëherë pas largimit nga vendndodhja.*

*m. Deri në çfarë mase mendoni se i anketuari ishte i sinqertë në përgjigjet e dhëna?*

- Shumë i/e sinqertë
- I/e sinqertë
- Disi i/e sinqertë
- Jo aq i/e sinqertë
- Aspak i/e sinqertë

*n. Çfarë vëzhgimesh keni nga diskutimi që nuk mund të përfshiheshin në pyetje? Ju lutemi përfshini çdo koment të bërë nga të anketuarit që janë ilustruese, duke përdorur thonjëza nëse janë thënie të drejtpërdrejta.*

*o. Deri në çfarë mase mendoni se pozicionimi juaj si anketues (p.sh., fuqia për të bërë pyetje, gjinia, mosha, theksi, etj.) mund të ketë ndikuar në mënyrën se si i anketuari iu përgjigj pyetjeve?*

- Aspak
- Pak
- Shumë

*p. Ju lutemi elaboroni shkurtimisht se si mendoni se mund të ketë ndikuar në përgjigjet.*



## Shtojca 2. Anketa online: “PUNA PA KONTRATË, TREGO STORIEN TËNDE”

### A ke kontratë pune?

**A punon pa pagesë ose me pagesë te vogël, dhe jashtë orarit tuaj të punës?**

**A paguan punëdhënësi juaj tatimet dhe kontributet pensionale për ty?**

Nëse keni një storie për të ndarë, atëherë ju lutemi të ndani 15 minuta kohë që ta plotësoni këtë pyetësor, plotësisht anonim, 100% konfidencial. Rrjeti i Grave të Kosovës është duke u munduar të kuptojë kushtet e punës në të cilat punojnë gratë dhe burrat në Kosovë, për të avokuar tutje tek Qeveria e Kosovës për përmirësimin e strategjive përkatëse në lidhje me mbrojtjen e punëtorëve të ndryshëm, përfshirë këtu punëtorët pa kontratë pune dhe të drejtat tjera elementare. Gjithçka që ndani do të jetë plotësisht konfidenciale dhe anonime.

Na tregoni historinë tuaj si punonjës/e pa kontratë:

Për shembull:

- A keni punuar: pa kontratë, pagë të parregullt, orët e tepërta të punës, të cilat nuk paguhen, mos përfillja e ditëve të pushimit që ju takojnë, mungesa e sigurisë fizike dhe psikike në punë, etj.?
- Në cilin sektor ka ndodhur kjo? (p.sh. sektorin publik apo sektorin privat, si për shembull në bujqësi, industri të ndryshme, prodhim, ndërtimtari, hotele dhe restorante, transport dhe telekomunikacion, shërbime shtëpiake, etj.)
- Çfarë ndikimi ka pasur kjo në jetën tuaj ... pozitiv apo negativ? (p.sh. nuk keni kontribute pensionale, sigurim shëndetësor, nuk keni nevojë të paguani tatimet, etj.)
- A keni raportuar? Te kush? Çfarë ka ndodhur?

A dëshironi të na tregoni më shumë në pyetjet në vijim?

- Po
- Jo
- 

### I. Rreth jush

Ju lutem a mund të na tregoni pak informacione rreth vetes? Edhe një herë, është 100% konfidencial.

1. Seksi:

- Femër
- Mashkull
- Nuk dua të përgjigjem

2. Në cilin vit keni lindur? \_\_\_\_\_

3. Qyteti ku jetoni?

4. Cili është niveli më i lartë i edukimit që keni përfunduar?
- Shkolla fillore
  - Shkolla e mesme
  - Studimet bachelor
  - Studimet pasuniversitare
5. A është dikush në familje që ka nevojë për kujdesin tuaj?
- Jo
  - Fëmijët që kanë nevojë për kujdes
  - Personat në moshë
  - Personat me aftësi të kufizuar
  - Personat e sëmurë
6. Çfarë etnie i përkisni? (zgjedh të gjitha që aplikohen)
- Shqiptar
  - Serb
  - Boshnjak
  - Turk
  - Rom
  - Ashkali
  - Egjiptian
  - Goran
  - Tjetër, shkruani:
7. A mund të përshkruani punën që e bëni aktualisht? Cilat janë përgjegjësitë e juaja?
8. Në cilin sektor punoni? (sektorin publik apo sektorin privat, si për shembull në bujqësi, industri të ndryshme, prodhim, ndërtimtari, hotele dhe restorante, transport dhe telekomunikacion, shërbime shtëpiake, etj.)
9. Kur keni filluar punën këtu? (Viti): \_\_\_\_\_
10. Cili është emri i vendit tuaj të punës, nëse doni të tregoni (opsionale).

## II. Përvojat tuaja në punë

Çdo opinion dhe eksperiencë e juaja është shumë e vlefshme për ne. Nuk ka mendim të gabuar apo të saktë.

11. Ju ka ndodhur një ose më shumë nga të mëposhtmet? (Zgjedh të gjitha që aplikohen)
- Punë pa kontratë (përfshirë bizneset familjare)
  - Punë pa pagesë ose me pagesë minimale (<264€)
  - Punë ku punëdhënësi nuk paguan tatimet dhe kontributet pensionale

- Punëdhënësi juaj nuk raporton saktë pagën tuaj
- Tjetër? Ju lutem, shkruani.

12. A keni bërë ndonjëherë punë të rastit me pagesë (shitës/e, berber, rrobaqepës/e, shofer/e, shitje e produkteve të bëra në shtëpi, punë në bujqësi)?

- Po
- Jo
- Kam ndihmuar të afërmin/familjen në këto punë
- Tjetër:

13. A bëni ndonjë punë apo aktivitet të dytë nga i cili përfitoni (si punë në bujqësi, shitje të produkteve të bëra në shtëpi, përkujdesje ndaj personave në nevojë, pastrim i shtëpive, etj.)?

- Po
- Jo
- Kam ndihmuar të afërmin/familjen në këto punë, por nuk kam përfituar
- Tjetër:

14. Nëse njëra nga këto situata ju kanë ndodhur, ju lutem a mund të na ofroni më shumë informata për secilën nga përgjigjet që keni dhënë? Ju lutemi ndajeni historinë tuaj. Të gjitha përgjigjet e juaja janë konfidenciale.

### III. Përvojat tuaja në punë

15. A keni ndonjë nga vështirësitë e mëposhtme në vendin tuaj të punës? Ju lutemi shënoni të gjitha ato që aplikohen:

- Punoj më shumë se 8 orë në ditë
- Punoj më shumë se 48 orë në javë
- Nuk jam kompensuar nëse kam punuar jashtë orarit të punës, në vikend, ose në festat zyrtare
- Nuk kam të drejtë të pushimeve vjetore
- Nuk kam të drejtë për pushim të lindjes (vlen edhe për nënën dhe babain)
- Nuk kam dy pauza 15 minutëshe ditore gjatë orarit të punës
- Jam paguar më pak se 264€ për muaj
- Nuk jam paguar rregullisht
- Nuk kam kontribute pensionale
- Nuk kam sigurim shëndetësor
- Pozita ime nuk është e sigurt (mund lehtësisht ta humbas vendin e punës)
- Nuk kam qasje ndaj burimeve dhe mbështetjes në punë, si për shembull për marrjen e kredive
- Nuk kam qasje në trajnime, ngritje të kapacitetit dhe zhvillimit profesional
- Nuk më ofrohet mundësia e ngritjes në pozitë
- Jam diskriminuar në bazë të gjinisë, etnisë, racës, aftësive të kufizuara, orientimit seksual

- Situata ku të drejtat tuaja janë shkelur disi (si orët e gjata, kushtet e rrezikshme të punës, mospagesa në kohë), por nuk mund të ankoheni sepse nuk jeni i/e punësuar zyrtarisht
- A keni pasur pengesa të tjera (ju lutem shkruani)
- Nuk kam hasur asnjë vështirësi
- Tjetër:

(Nëse keni pasur diskriminim) Në çfarë aspekti keni përjetuar diskriminimin?

- Intervistë pune
- Pagë
- Ngritje në detyrë
- Mospunësim
- Të tjera.

16. Këtu mund të tregoni më shumë për këto/ndonjëherë prej këtyre që përmendet.

17. A keni provuar ndonjëherë të kërkonti të drejtat tuaja kur ato u janë shkelur në vendin e punës?

Nëse po, ju lutem tregoni ku keni provuar?

- Në polici
- Në gjykatë
- Në inspektoratin e punës
- Në një OJQ
- Tjetër (Ju lutem, shkruani)
- Nuk më ka ndodhur (kalo te pyetja 10)

9. Çfarë ndodhi pasi e raportuat rastin?

- Mu realizua e drejta
- E ndala procesin në gjysmë nga frika
- Punëdhënësi më ofroi kushte më të mira
- Procesi ende është duke vazhduar
- Tjetër (Ju lutem, shkruani)

A vazhdoni të punoni ende në këtë vend të punës?

- Po
- Jo

18. Për çfarë arsye vazhdoni ende të punoni në këtë vend të punës? (Zgjidhni të gjitha ato që aplikohen)

- Nuk mund të gjej punë tjetër
- Nuk jam i/e kualifikuar/arsimuar sa duhet për punë tjetër
- Vendet tjera të punës janë larg prej vendit ku banoj
- Familja nuk më lejon të punoj në një vend tjetër

- Kam punë tjera në shtëpi dhe nuk kam kohë për punë tjetër
- Familja/unë nuk do të paguaj tatimet
- Familja/unë nuk do të humb asistencën sociale
- Nuk kam llogari bankare
- Tjetër (ju lutem shkruani)

19. Nëse d'ju jepej mundësia, çfarë lloji të punës do kishit dashur të zgjidhnit dhe çfarë kushte do donit të kishit, që në punën tuaj aktuale nuk i keni? (Zgjidhni të gjitha ato që aplikohen)

Lloji i punës:

- Punë me orar fiks (8 orë në ditë)
- Punë me kontratë dhe kontribute pensionale
- Punë me mundësi zhvillimi profesional
- Tjetër (ju lutem, shkruani)

Kushtet e punës:

- Pagë e drejtë dhe e barabartë
- Kompensim për pushimin vjetor/ pushim mjekësor / pushim të lehonisë
- Pushimi i lehonisë / atësor
- Sigurim shëndetësor
- Ambient i shëndetshëm dhe i sigurt në vendin e punës
- Mundësi për shkollim dhe trajnime të vazhdueshme
- Ekuilibër mes jetës personale dhe punës
- Tjetër (ju lutem, shkruani)

20. A është më mirë për juve të qëndroni pa kontratë pune (p.sh., nuk doni të humbni ndihmën sociale, nuk doni të paguani tatimet, etj...).

- Nëse po, ju lutem sqaroni:
- Nëse jo, ju lutem sqaroni:

#### IV. Ndikimi i COVID-19 në punën tuaj, të ardhurat tuaja dhe të familjes

21. Çfarë pengesa keni pasur gjatë pandemisë me COVID-19 në vendin tuaj të punës?

- Mungesa e mundësisë për të punuar nga shtëpia
- Ndërprerja e aktiviteteve ekonomike në vend
- Zvogëlimi i orarit të punës ose pushimet e detyrueshme
- Humbja e vendit të punës
- Zvogëlimi i të ardhurave
- Vështirësi financiare për të përmbushur nevojat familjare
- Tjetër (Ju lutem, shkruani)

22. Çfarë ndryshoi gjatë kësaj periudhe në të ardhurat tuaja dhe të familjes?

- Nevoja për t'u kujdesur për fëmijë/të moshuar/familjarë/persona me aftësi të kufizuar
- Zvogëlimi i të ardhurave
- Vështirësi financiare për të përmbushur nevojat familjare
- Mungesa e qendrave të kujdesit në qytetin/fshatin tuaj
- Tjetër (Ju lutem, shkruani)

23. Si i tejkaluat pengesat që patët gjatë pandemisë në lidhje me punën?

V. Çka duhet të bëjë Qeveria e Kosovës sipas jush?

24. Çfarë do t'ju shtynte juve personalisht të kërkonit regjistrim të statusit tuaj si punonjës apo të kalonit në një punë të regjistruar?

- Nuk aplikohet për mua
- Ku paga juaj do të kontribuonte në trust, pension
- Orar i rregullt i punës
- Respektimi i pushimeve vjetore dhe festave
- Pushim i lehonisë
- Vend i sigurt i punës për aq kohë sa zgjatë kontrata

25. A keni diçka tjetër që dëshironi të ndani me ne lidhur me punën tuaj ose ndonjë ide/rekomandim për Qeverinë?

26. A do të ishit të gatshëm të jepnit më shumë informacion apo të intervistoheshit nga ekipi ynë? Të gjitha informacionet do të jenë konfidenciale. Nëse po, ju lutemi ndani e-mailin tuaj ose numrin e telefonit (opsionale). Nuk do ta ndajmë me askënd.

Faleminderit për pjesëmarrjen tuaj në këtë anketë! Nëse ndonjë nga gjërat e përshkruara këtu ju kanë ndodhur, dhe ju po ndiheni tani se të drejtat tuaja mund të jenë shkelur, dhe nëse dëshironi të kërkonit këshilla ose ndihmë, ju lutemi kontaktoni: OJQ CLARD në numrin +383 (0) 44 169 508; Qendra për Ndihmë Juridike falas e Institutit të Kosovës për Drejtësi, në numrin pa pagesë 0800 22 222, ose në Inspektoratin e Punës në numrin 038 200 26 503.

Rrjeti i Grave të Kosovës do t'i publikojë gjetjet në [www.womensnetwork.org](http://www.womensnetwork.org) në janar 2024. Nëse dëshironi më shumë informacion, dëshironi të flisni direkt me personat përgjegjës, ose keni ndonjë koment rreth hulumtimit, ju mund të kontaktoni hulumtueset e studimit [emails]. Faleminderit shumë për kontributin tuaj!

## Shtojca 3. Deklarata e hulumtimit dhe forma për dhënien e pëlqimit

**Titulli i Hulumtimit:** Analiza Gjimore e Ekonomisë Joformale në Kosovë

Përshëndetje, emri im është \_\_\_\_\_, dhe unë do t'ua lexoj këtë deklaratë juve. Ndhuni të lirë të më bëni pyetje. Në fund, do t'ju jepet një kopje e deklaratës për ta mbajtur.

### Pëlqimi juaj

Ju jeni të ftuar të merrni pjesë në këtë hulumtim. Kjo deklaratë e hulumtimit shpjegon këtë hulumtim, në mënyrë që ju të vendosni nëse dëshironi të merrni pjesë ose jo.

### Qëllimi

Duke marrë parasysh mungesën e analizës gjimore, ky hulumtim synon të përmirësojë të kuptuarit e ekonomisë joformale në Kosovë nga ana e perspektivës gjimore. Ky hulumtim synon gjithashtu të mbështesë Qeverinë e Kosovës në kryerjen e analizës së ndikimit gjimor që kërkohet për të informuar përgjigjen e politikave të Qeverisë ndaj ekonomisë joformale, drejt një qasjeje “mos bëj dëm”, që merr parasysh nevojat e grave dhe burrave të ndryshëm.

### Financimi

Ky hulumtim është i bashkëfinancuar nga Bashkimi Evropian dhe Agjencia Suedeze për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ndërkombëtar.

### Procedurat

Pjesëmarrja në këtë hulumtim do të përfshijë një bisedë/intervistë me ne, e cila do të zgjasë përafërsisht një orë.

### Privatësia, konfidencialiteti dhe zbulimi i informacioneve

Çdo informacion nga diskutimi ynë që mund të identifikojë se kush jeni ju do të mbetet konfidencial. Si profesionist, unë gjithashtu kam nënshkruar një deklaratë duke rënë dakord që nuk do të përsëris kurrë asnjë informacion që ju më tregoni, jashtë ekipit të hulumtimit. Nuk do t'i them askujt që kam folur me ju.

### Rezultatet e projektit

Nëse do donit një kopje të hulumtimit final, mund të thirrni në Rrjetin e Grave të Kosovës ☎ +383 (0)38 245 850, për të kërkuar një kopje, ose mund të kërkonit një kopje të printuar ose elektronike me e-mail. Rrjeti i Grave të Kosovës do t'i publikojë gjetjet në [www.womensnetwork.org](http://www.womensnetwork.org) në janar 2024.

### Pjesëmarrja është vullnetare

Pjesëmarrja në çdo hulumtim është vullnetare. Nëse nuk dëshironi të merrni pjesë në këtë hulumtim, nuk keni pse të merrni pjesë. Nëse vendosni të merrni pjesë dhe më pas ndryshoni mendje, jeni të lirë të ndaloni bisedën tonë në çdo kohë. Pasi që ju nuk mund të identifikoheni, ne do të përdorim informacionin që keni dhënë deri tani.

### **1. Informacione të mëtejshme, pyetje, probleme ose ankesa**

Nëse keni nevojë për informacione të mëtejshme, nëse keni ndonjë problem në lidhje me këtë projekt, ose nëse keni ndonjë ankesë në lidhje me projektin, mënyrën se si po zhvillohet ose ndonjë pyetje në lidhje me të drejtat tuaja si pjesëmarrës në hulumtim, atëherë mund të kontaktoni personat e mëposhtëm: informacionin e kontaktit të të cilit do t'ju lë [Kontaktet e RrGK]

**2. Nëse dëshironi të diskutoni përvojën tuaj me këtë intervistë, ose dëshironi të diskutoni situatën tuaj në punë dhe të merrni këshilla ligjore falas, ju lutemi kontaktoni:** OJQ CLARD në numrin +383 (0) 44 169 508; OJQ Instituti i Kosovës për Drejtësi, në numrin 044 100 679, ose në Inspektoratin e Punës në numrin 038 200 26 503.

### **3. Pëlqimi**

- Tani ju lutem më tregoni nëse keni ndonjë pyetje.
- A i keni kuptuar të gjitha informacionet që ua kam lexuar?
- A pranoni vullnetarisht të merrni pjesë në këtë hulumtim, bazuar në informacionin që ju kam dhënë?
- A ju është dhënë një kopje e kësaj Deklarate dhe Formulari të Pëlqimit për ta mbajtur?
- A ju kam premtuar se nuk do t'ia zbuloj askujt identitetin tuaj dhe detajet personale, përfshirë këtu edhe vendin ku do publikohet, apo paraqitet publikisht informacioni rreth këtij projekti?



## Shtojca 4. Të dhëna shtesë

Kjo shtojcë përmban të dhëna shtesë që mund të jenë në interes të lexuesit.

Kërkimi i punës sipas komunave

Disa komuna duket të kenë një përqindje dukshëm më të lartë të punëkërkuësve të regjistruar krahasuar me përqindjen e tyre në popullsinë e Kosovës. Kjo vlen veçanërisht për komunat me shumicë serbe, gjë që mund të jetë pjesërisht e shpjgueshme me faktin se një pjesë e madhe e popullsisë serbe nuk mori pjesë në regjistrimin e popullsisë dhe prandaj është e mundur që ajo të mos jetë e përfaqësuar mjaftueshëm në të dhënat zyrtare të popullsisë. Megjithatë, pjesa e punëkërkuësve të regjistruar duket të jetë mjaft e lartë në këto komuna. Ndërkohë, pjesa e popullsisë që kërkon punë në Prishtinë dhe Prizren, dy nga qytetet kryesore të Kosovës, është krahasueshëm më e ulët se në komunat e tjera.

| Tabela 37. Punëkërkuësit e regjistruar sipas komunave krahasuar me popullsinë |   |      |                                    |                   |                   |      |                     |      |
|---|---|------|------------------------------------|-------------------|-------------------|------|---------------------|------|
| Komuna  | Popullsia totale e komunës <sup>639</sup> |      | Punëkërkuësit total <sup>640</sup> | % e Punëkërkuësve | Punëkërkuëset Gra |      | Punëkërkuësit Burra |      |
|   | #   | %    |                                    |                   | #                 | %    | #                   | %    |
| Prishtinë   | 220,538                                   | 13.5 | 2,061                              | 0.9               | 1,199             | 58.2 | 862                 | 41.8 |
| Fushë-Kosovë  | 39,112                                    | 2.2  | 1,046                              | 2.7               | 357               | 34.1 | 689                 | 65.9 |
| Drenas  | 60,517                                    | 3.4  | 1,243                              | 2.1               | 568               | 45.7 | 675                 | 54.3 |
| Lipjan  | 57,380                                    | 3.3  | 1,819                              | 3.2               | 851               | 46.8 | 968                 | 53.2 |
| Obiliq  | 16623                                     | 0.9  | 527                                | 3.2               | 166               | 31.5 | 361                 | 68.5 |
| Graçanicë   | 12,193                                    | 0.7  | 1,084                              | 8.9               | 588               | 54.2 | 496                 | 45.8 |
| Novobërdë   | 7,056                                     | 0.4  | 413                                | 5.9               | 209               | 50.6 | 204                 | 49.4 |
| Podujevë  | 79,320                                    | 4.5  | 1,395                              | 1.8               | 656               | 47.0 | 739                 | 53.0 |
| Mitrovicë   | 67,652                                    | 3.8  | 1,968                              | 2.9               | 760               | 38.6 | 1,208               | 61.4 |
| Leposaviq   | 12,665                                    | 0.7  | 1,486                              | 11.7              | 830               | 55.9 | 656                 | 44.1 |
| Skënderaj   | 52,566                                    | 3.0  | 840                                | 1.6               | 389               | 46.3 | 451                 | 53.7 |
| Vushtrri  | 59,873                                    | 3.4  | 2,259                              | 3.8               | 1,166             | 51.6 | 1,093               | 48.4 |
| Zubin Potok   | 6,595                                     | 0.4  | 449                                | 6.8               | 236               | 52.6 | 213                 | 47.4 |
| Zveçan  | 7,133                                     | 0.4  | 769                                | 10.8              | 418               | 54.4 | 351                 | 45.6 |
| Mitrovica Veriore   | 11,829                                    | 0.7  | 1,552                              | 13.1              | 875               | 56.4 | 677                 | 43.6 |
| Pejë  | 96,380                                    | 5.5  | 2,173                              | 2.3               | 1,011             | 46.5 | 1,162               | 53.5 |
| Istog   | 41,349                                    | 2.3  | 814                                | 2.0               | 363               | 44.6 | 451                 | 55.4 |
| Klinë   | 40,163                                    | 2.3  | 806                                | 2.0               | 279               | 34.6 | 527                 | 65.4 |
| Prizren   | 194,100                                   | 11.0 | 3,343                              | 1.7               | 1,650             | 49.4 | 1,693               | 50.6 |
| Rahovec   | 54,256                                    | 3.1  | 638                                | 1.2               | 277               | 43.4 | 361                 | 56.6 |
| Suharekë  | 55,042                                    | 3.1  | 2,111                              | 3.8               | 1,259             | 59.6 | 852                 | 40.4 |

<sup>639</sup> Përgjigja e EARK ndaj kërkesës për të dhëna nga RrGK, 2024.

<sup>640</sup>

| <b>Tabela 37. Punëkërkuessit e regjistruar sipas komunave krahasuar me popullsinë</b> |                                      |     |                                 |                           |                            |      |                              |      |
|---|--------------------------------------|-----|---------------------------------|---------------------------|----------------------------|------|------------------------------|------|
| <b>Komuna</b>   | <b>Popullsia totale e komunës639</b> |     | <b>Punë-kërkuessit total640</b> | <b>% e Punëkërkuessve</b> | <b>Punë-kërkuesset Gra</b> |      | <b>Punë-kërkuessit Burra</b> |      |
| Dragash   | 33,219                               | 1.9 | 606                             | 1.8                       | 218                        | 36.0 | 388                          | 64.0 |
| Mamushë   | 5,752                                | 0.3 | 38                              | 0.7                       | 13                         | 34.2 | 25                           | 65.8 |
| Ferizaj   | 106,204                              | 6.0 | 2,296                           | 2.2                       | 1,061                      | 46.2 | 1,235                        | 53.8 |
| Kaçanik   | 34,753                               | 2.0 | 810                             | 2.3                       | 329                        | 40.6 | 481                          | 59.4 |
| Shtime  | 26,762                               | 1.5 | 508                             | 1.9                       | 214                        | 42.1 | 294                          | 57.9 |
| Shtërpcë  | 6,431                                | 0.4 | 726                             | 11.3                      | 380                        | 52.3 | 346                          | 47.7 |
| Hani i Elezit   | 10,155                               | 0.6 | 351                             | 3.5                       | 161                        | 45.9 | 190                          | 54.1 |
| Gjilan  | 70,588                               | 4.0 | 1,530                           | 2.2                       | 771                        | 50.4 | 759                          | 49.6 |
| Viti  | 47,347                               | 2.7 | 909                             | 1.9                       | 519                        | 57.1 | 390                          | 42.9 |
| Kamenicë  | 24,674                               | 1.4 | 718                             | 2.9                       | 320                        | 44.6 | 398                          | 55.4 |
| Klllokot  | 2,705                                | 0.2 | 220                             | 8.1                       | 101                        | 45.9 | 119                          | 54.1 |
| Partesh   | 1,657                                | 0.1 | 123                             | 7.4                       | 77                         | 62.6 | 46                           | 37.4 |
| Ranillug  | 3,683                                | 0.2 | 256                             | 7.0                       | 134                        | 52.3 | 122                          | 47.7 |
| Gjakovë   | 92,022                               | 5.2 | 1,930                           | 2.1                       | 891                        | 46.2 | 1,039                        | 53.8 |
| Deçan   | 42,642                               | 2.4 | 493                             | 1.2                       | 168                        | 34.1 | 325                          | 65.9 |
| Malishevë   | 54,932                               | 3.1 | 1,458                           | 2.7                       | 824                        | 56.5 | 634                          | 43.5 |
| Junik   | 6,353                                | 0.4 | 350                             | 5.5                       | 196                        | 56.0 | 154                          | 44.0 |
| Gjithesj  | 1,762,220                            | 100 | 42,118                          | 2.4                       | 20,484                     | 48.6 | 21,634                       | 51.4 |

*Burimi: Llogaritjet e RrGK-së bazuar në të dhënat e ASK-së dhe APRK-së*

## Katalogim në botim - (CIP)

### Biblioteka Kombëtare e Kosovës "Pjetër Bogdani"

330:316.346.2(496.51)(047.3)

Nën hije: Analiza gjinore e punës joformale në Kosovë /  
Nicole Farnsworth ... [etj.]. - Prishtinë: Rrjeti i Grave të  
Kosovës, 2024. - 243 f.: ilustr. ; 24 cm.

1. Farnsworth, Nicole 2. Rashiti, Valmira 3. Shala, Eleta  
4. Bllaca, Edita 5. Beka, Elirjeta

ISBN 978-9951-737-53-1

ISBN 978-9951-737-53-1



9 789951 737531