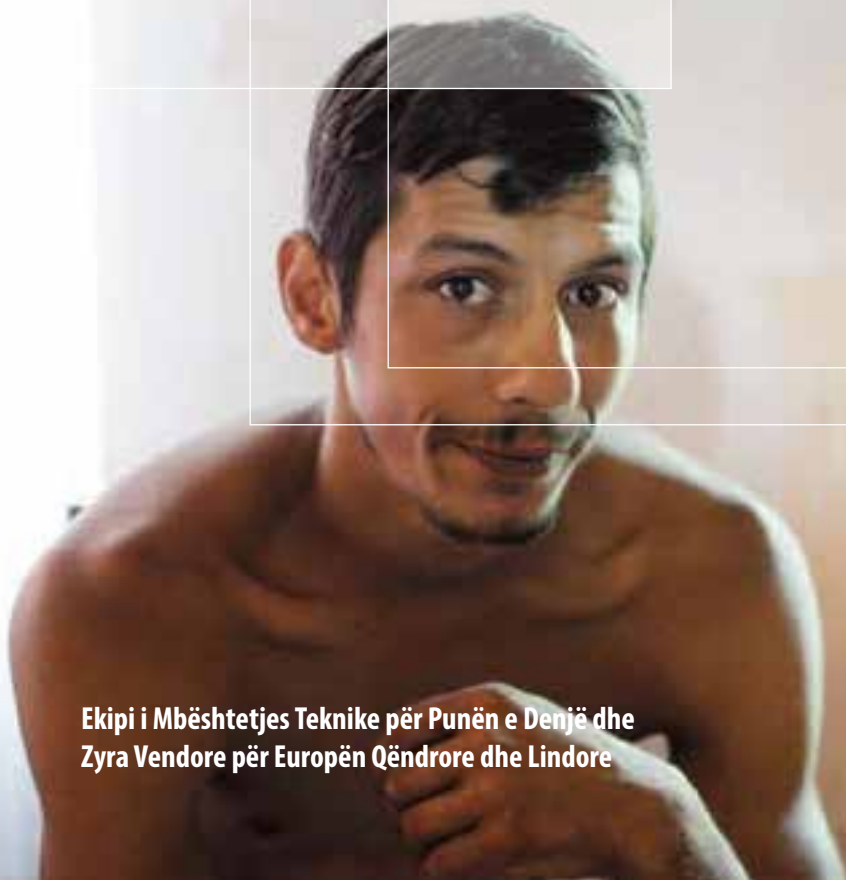


**Udhëzues burimor
i ILO-s**



International
Labour
Organization

PROMOVIMI I MUNDËSIVE PËR PUNË TË DENJË PËR TË RINJTË ROMË, ASHKALI DHE EGIPTIAN NË KOSOVË



**Ekipi i Mbështetjes Teknike për Punën e Denjë dhe
Zyra Vendore për Europën Qëndrore dhe Lindore**

Të Drejtat e Autorit © Organizata Ndërkombëtare e Punës 2017.
Botimi i parë 2017.

Publikimet e Zyrës Ndërkombëtare të Punës gëzojnë të drejtën e autorit sipas Protokollit 2 të Konventës Universale të të Drejtave të Autorit. Megjithatë, fragmente të shkurtra prej tyre mund të riprodhohen pa autorizim, me kusht që të tregohet burimi. Aplikimi për të drejtat e riprodhimit apo përkthimit duhet të bëhet pranë Publikimeve ILO (të drejtat dhe licencimi), Zyra Ndërkombëtare e Punës, CH-1211 Gjenevë 22, Zvicër, ose me email: rights@ilo.org. Zyra Ndërkombëtare e Punës mirëpret aplikime të tilla.

Bibliotekat, institucionet dhe përdoruesit e tjerë të regjistruar në një nga organizatat e të drejtave të riprodhimit mund të bëjnë kopje në përputhje me licensat e lëshuara për këtë qëllim. Vizitoni www.ifrro.org për të gjetur organizata për të drejtat e riprodhimit në vendin tuaj.

Promovimi i mundësive për punë të denjë për të rinjtë Romë, ashkali dhe egjiptian në Kosovë: një udhëzues i ILO-s / Zyra Ndërkombëtare e Punës, Ekipi i Mbështetjes Teknike për Punën e Denjë dhe Zyra Vendore për Europën Qendrore dhe Lindore - Prishtinë: ILO 2017

ISBN: 978-92-2-830896-9 (versioni i shtypur)
978-92-2-830897-6 (web pdf)

Zyra Ndërkombëtare e Punës. Ekipi i Mbështetjes Teknike për Punën e Denjë dhe Zyra Vendore për Europën Qendrore dhe Lindore.

punësimi / promovimi i punësimit / puna e denjë / politikat e tregut të punës / aspekti ligjor / Romë / Europa Lindore

Gjithashtu në dispozicion në gjuhën angleze *"Promoting decent work opportunities for Roma, Ashkali and Egyptian youth in Kosovo: an ILO resource guide"*, ISBN 978-92-2-131473-8 (print), 978-92-2-131474-5 (web pdf); në gjuhën serbe *"Promovisanje mogućnosti za dostojanstveni rad za mlade Rome, Aškalije i Egipćane na Kosovu: Vodič MOR-a"*, 978-92-2-830900-3 (print), 978-92-2-830901-0 (web pdf); në gjuhën romë *"Promovipe e shukar butyake shaipyengo vash Romane, Ashkalyune thay Egipqanyune terne ani Kosova: MBO-esko resursengo godideipasko Lil"*, 978-92-2-830898-3 (print), 978-92-2-830899-0 (web pdf)

ILO Katalogimi në të dhënat e publikuara

Emërtimet e përdorura në publikimet e ILO-s, të cilat janë në përputhje me praktikën e Kombeve të Bashkuara dhe prezantimi i materialit nuk nënkuptojnë shprehjen e asnjë opinioni nga ana e Zyrës Ndërkombëtare të Punës në lidhje me statusin ligjor të ndonjë vendi, zone apo territori ose të autoriteteve të tij, apo në lidhje me caktimin e kufijve të tij. Përgjegjësia për mendimet e shprehura në artikujt e nënshkruar, studimet dhe kontributet e tjera qëndron vetëm tek autorët e tyre dhe botimi nuk përbën miratim nga ana e Zyrës Ndërkombëtare të Punës për mendimet e shprehura në to.

Referenca e emrave të firmave dhe produkteve e proceseve komerciale nuk nënkupton miratimin e tyre nga ana e Zyrës Ndërkombëtare të Punës dhe çdo mungesë e një firme të veçantë, produkti apo procesi komercial nuk është shenjë e mosmiratimit.

Publikimet e ILO-s dhe produktet dixhitale mund të merren nëpërmjet librarive më të mëdha dhe platformave dixhitale të shpërndarjes, apo të porositen direkt nga ilo@turpin-distribution.com. Për më shumë informacion, vizitoni faqen tonë: www.ilo.org/publns ose kontaktoni ilopubs@ilo.org.

Shtypur në Prishtinë.

Ky botim u mundësua në sajë të mbështetjes së ofruar nga Qeveria e Izraelit.

PËRMBAJTJE

PARATHËNIE	4
SI DUHET LEXOHEK DHE TË PËRDORET UDHËZUESI BURIMOR.....	5
FALENDERIME	6
LISTA E SHKURTIMEVE	9
1. HYRJE.....	11
TABLOJO E PËRGJITHSHME.....	12
TABLOJO E SFIDAVE KRYESORE.....	14
PASQYRË E SITUATËS SË KOMUNITETEVE ROM, ASHKALI DHE EGJIPTIAN NË KOSOVË	17
QASJA E ILO-S NDAJ DISKRIMINIMIT DHE PËRFSHIRJES	22
QASJA E ILO-S NDAJ PUNËSIMIT TË TË RINJVE.....	24
QASJET DHE STRATEGJITË E BASHKIMIT EUROPIAN PËR PËRFSHIRJEN E ROMËVE.....	25
IMPAKTET NDËRSEKTORIALE MBI POLITIKËBËRJEN	28
2. INSTRUMENTET DHE QASJET LIGJORE NDAJ DISKRIMINIMIT	33
PËRMBLEDHJE	34
Ç FARË ËSHTË DISKRIMINIMI?.....	35
SFIDAT KRYESORE.....	37
QASJET DHE PRAKTIKAT E MIRA.....	39
REKOMANDIME	48
MJETET DHE BURIMET	49
3. SIGURIMI SHOQËROR DHE PUNA E DENJË.....	57
TABLOJO E PËRGJITHSHME.....	58
Ç FARË ËSHTË SIGURIMI SHOQËROR?	59
SFIDAT KRYESORE.....	60
QASJET DHE PRAKTIKAT E MIRA.....	63
REKOMANDIME	67
MJETET DHE BURIMET	69

4. ZHVILLIMI I AFTËSIVE DHE KALIMI NGA SHKOLLA NË PUNË.....	71
TABLLOJA E PËRGJITHSHME.....	72
ÇFARË ËSHTË TRANZICIONI NGA SHKOLLA NË PUNË?.....	73
SFIDAT KRYESORE.....	74
QASJET DHE PRAKTIKAT E MIRA	77
REKOMANDIME	82
MJETE DHE BURIME	84
 5. POLITIKAT AKTIVE TË TREGUT TË PUNËS DHE SHËRBIMET E PUNËSIMIT	87
TABLLOJA E PËRGJITHSHME.....	88
ÇFARË JANË POLITIKAT AKTIVE TË TREGUT TË PUNËS (PATP)?.....	89
SFIDAT KRYESORE.....	91
QASJET DHE PRAKTIKAT E MIRA.....	93
REKOMANDIME	100
MJETET DHE BURIMET	101
 6. PROMOVIMI I NDËRMARRËSISË DHE EKONOMIA E GJELBËR	103
TABLLOJA E PËRGJITHSHME.....	104
ÇFARË ËSHTË EDUKIMI PËR NDËRMARRËSI	105
SFIDAT KRYESORE.....	106
QASJET DHE PRAKTIKAT E MIRA.....	108
REKOMANDIME	116
MJETET DHE BURIMET	117
 7. PARTNERËT SOCIALË DHE DIALOGU SOCIAL MBI PUNËSIMIN E TË RINJVE ROMË	121
TABLLOJA E PËRGJITHSHME.....	122
ÇFARË ËSHTË DIALOGU SOCIAL?.....	123
SFIDAT KRYESORE.....	124
QASJET DHE PRAKTIKAT E MIRA.....	125
REKOMANDIME	128
MJETET DHE BURIMET	129

PARATHËNIE

Diskriminimi i romëve në tregun e punës është i dëmshëm për të gjithë, dhe jo vetëm për romët. Barazia përsa i përket mundësisë dhe trajtimit në punësim është pjesë e parimeve dhe e të drejtave themelore në punë të cilat përbëjnë themelin e drejtësisë sociale, dhe janë, për pasojë, edhe pjesë përbërëse e Axtendës së ILO-s për Punën e Denjë.

Promovimi i punës së denjë për të rinjtë romë dhe jo-romë dhe për grupe të veçanta në mesin e të rinjve romë, siç janë gratë dhe vajzat apo të rinjtë me aftësi të kufizuara, krijon shpresë për një të ardhme më të mirë, duke thyer ciklet e varfërisë dhe duke shmangur shfrytëzimin e keq të kapitalit të çmuar njerëzor. Shfrytëzimi i kreativitetit dhe energjisë së të gjithë të rinjve dhe shfrytëzimi i aftësive dhe talenteve të tyre mund të nxisë rritjen e ardhshme ekonomike për të gjithë.

Shumë inisiativa janë përqëndruar në përfshirjen dhe mosdiskriminimin e romëve gjatë dekadave të fundit. Bilanci i përgjithshëm i këtyre inisiativave thekson nevojën për sistematizimin e qasjeve të mëtejshme për të trajtuar faktorët themelorë që dëmtojnë të rinjtë romë në integrimin e tyre në tregun e punës dhe në punësim të mirë.

Me këtë Udhëzues Burimor, ILO synon të informojë të gjithë akterët mbi gjendjen e romëve në tregun e punës përsa i përket diskriminimit, marginalizimit dhe mungesës së burimeve dhe shërbimeve. Udhëzuesi Burimor bashkon instrumentet e rëndësishme dhe përvojat ndërkombëtare të cilat mund të udhëzojnë dhe të ndihmojnë partnerët trepalësh europianë dhe të gjithë partnerët e tjerë të interesuar në përpjekjet e tyre për të luftuar diskriminimin e gjerë institucional dhe të punës në treg, si dhe varfërinë në rradhët e romëve.

Udhëzuesi Burimor mund të përdoret në një sërë mënyrash:

- Si burim informacioni për romët dhe tregjet e punës
- Si një mjet për advokimin dhe për rritjen e ndërgjegjësimit
- Si bazë për ngritjen e kapaciteteve, nëpërmjet zhvillimit të materialeve të trajnimit. Këto mund të jenë të përshtatura për grupet e veçanta të interesuara, duke përfshirë organizatat rome apo organizatat rinore, sindikatat, organizatat e punëdhënësve, politikëbërësit, mediat, shërbimet publike të punësimit, ofruesit mikrofinanciarë, autoritetet lokale, institucionet për ngritje të aftësive, ndër të tjera.

Shpresoj që pasuria e informacionit dhe e referencave për përvojat e mëtejshme në këtë Udhëzues Burimor do t'ju ofrojë qeverive, punëdhënësve dhe punëmarrësve, si dhe personave në komunitetin e gjerë të angazhuar me të drejtat e romëve, ide, strategji dhe masa praktike që do t'i frymëzojnë për të vazhduar punën për eliminimin e mangësive të dëmshme në të drejtat e romëve në botën e punës.

Antonio Graziosi

Drejtor

Ekipi për Mbështetjen Teknike mbi Punën e Denjë dhe

Zyra për Europën Qendrore dhe Lindore, Budapest

SI DUHET LEXOHE DHE TË PËRDORET UDHËZUESI BURIMOR

Ky Udhëzues Burimor paraqet instrumentet përkatëse ndërkombëtare, praktikat e mira, burimet dhe mësimet e nxjerra në fushën e përfshirjes së të rinjve në tregun e punës, dhe në mënyrë specifike të romëve, që dalin nga aktivitetet e ILO-s apo të partnerëve të saj kombëtarë dhe ndërkombëtarë dhe të akterëve të tjerë.

Me këtë Udhëzues Burimor, ILO shpreson të:

- rrisë njohuritë dhe të kuptuarit e të gjithë akterëve mbi gjendjen e romëve në tregun e punës në lidhje me diskriminimin, marginalizimin dhe mungesën e burimeve dhe shërbimeve
- mbështesë partnerët trepalësh në zhvillimin e politikave, si dhe organizatat e shoqërisë civile që punojnë për çështjet e romëve, si dhe udhëheqësit e komuniteteve për promovimin e punës së denjë për të rinjtë romë
- kontribuojë në përshtatjen e përvojave dhe praktikave më të mira për të promovuar përfshirjen e të rinjve të komunitetit rom në tregun e punës në Europën Qendrore dhe Lindore.

Çdo broshurë e Udhëzuesit Burimor paraqet një përmbledhje të çështjeve kryesore dhe sfidave në një fushë kyçe për promovimin e punës së denjë për të rinjtë romë, ndjekur nga një prezantim i qasjeve dhe praktikave të mira për të adresuar këto sfida. Gjithashtu janë paraqitur rekomandime për veprime të qeverisë. Çdo broshurë përmban një seksion mbi mjetet dhe burimet që mund të ndihmojnë të gjithë akterët e interesuar të zhvillojnë politika dhe programe efektive.

Në Udhëzuesin Burimor gjenden mbivendosje të konsiderueshme në çështjet e paraqitura, pasi sfidat dhe politikat ndërveprojnë dhe ndikojnë mbi njëra-tjetrën. Shumë nga çështjet e theksuara në broshura të veçanta janë të përsëritura, për shkak se diskriminimi në arsim, përjashtimi social, marginalizimi në tregun e punës, mbrojtja e pamjaftueshme sociale dhe kufizimi mbi burimet ekonomike janë të lidhura, dhe zgjidhjet efektive politike duhen të adresojnë sfida të shumta në të njëjtën kohë. Gjithashtu, mungesa e të dhënave, e monitorimit dhe vlerësimit të politikave dhe programeve të adresuara në zhvillimin e romëve e kufizon zhvillimin e politikave në sektorë të ndryshëm. Ndërsa disa lexues mund të dëshirojnë të përqëndrohen në broshura/kapituj të veçantë, të tjerë mund të frymëzohen nga leximi i disa ose i të gjitha broshurave si kapitujt e një libri.

Është gjithashtu e rëndësishme të theksohet se romët - pakica më e madhe e Europës - nuk janë një grup homogjen. Margjinalizimi i tregut të punës së të rinjve romë është formuar nga faktorë të shumtë socialë, kulturorë apo ekonomikë. Kështu, ndikimi i politikave ndryshon në mënyrë të konsiderueshme në kontekste të ndryshme. Duke theksuar çështjet kyçe dhe duke vënë në dukje shembuj e praktika të mira, mjete dhe strategji, Udhëzuesi Burimor shërben si një pikënisje për zhvillimin e politikave dhe programeve, të cilat duhet të përshtaten me kontekstin dhe nevojat e grupeve të caktuara të veçanta.

Versioni bazë i Udhëzuesit Burimor është produkt i punës në ekip në kuadrin e projektit “Promovimi i Mundësive të Punës së Denjë për të Rinjtë Romë në Europën Qëndrore dhe Lindore”, i cili u zbatua gjatë periudhës 2015-2016 nga Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), Ekipi i Mbështetjes Teknike të Punës së Denjë dhe Zyra Kombëtare për Europën Qëndrore dhe Lindore (DWT/CO), Budapest dhe u financua nga Qeveria e Izraelit.

Zbatimi i projektit u koordinua nga Silke Steinhilber, Verena Schmidt dhe Sofia Amaral de Oliveira, me mbështetjen e fuqishme të Antonio Graziosi, Drejtor i ILO DWT/CO në Budapest.

Versioni kosovar i Udhëzuesit Burimor është përgatitur në kuadrin e projektit “Promovimi i Mundësive të Punës së Denjë për të Rinjtë e Komuniteteve Romë, Ashkali dhe Egjiptian në Kosovë¹” gjatë periudhës 2017-2018, financuar nga Qeveria e Izraelit. Projekti është nën mbikqyrjen e Mariko Ouchi, Specialiste për kushte të punës/punësimit dhe barazi gjinore në Ekipin e Mbështetjes Teknike të ILO DWT/CO Budapest dhe Lindita Boshtrakaj, Koordinatore e Projektit në Prishtinë, Kosovë. Avner Amrani ofroi përkrahje nga ana e Ministrisë së Ekonomisë së Izraelit.

Gábor Daróczy (Fondacioni Romaversitas) ofroi mbështetje teknike për rritjen e relevancës së Udhëzuesit Burimor për të rinjtë romë, për organizimin e konsultimeve dhe prodhimin dhe vlefësimin e këtij Udhëzuesi.

Projekti dhe Udhëzuesi Burimor u ndoqën gjatë shumë fazave nga Laura Salomons e cila siguroi mbikqyrjen dhe koordinimin e tyre, me mbështetjen administrative të Linda Chikán.

Kolegët në ILO DWT/CO Budapest, konkretisht Mauricio Dierckxsens, Kenichi Hirose, Dragan Radic, Grigor Gradev, Ildiko Rigó dhe Monica Angelena Johnson kanë kontribuar me mbështetjen e tyre teknike dhe administrative.

Përmbajtja e Udhëzuesit Burimor bazohet në një dokument me informacion kontekstual dhe historik, të përgatitur nga Susan Divald. Teksti fillestar u hartua nga Sriani Ameratunga Kring dhe Joanna Kostka (sigurimi shoqëror). Redaktimi u krye nga Anita Grace dhe Elaine Fultz. Disa nga shembujt në lidhje me praktikën e mira janë kontribute të ekspertëve dhe specialistëve të organizatave përkatëse, konkretisht Ágnes Kelemen (Fondacioni Autonomia), Belén Sánchez-Rubio (Fundación Segretariado Gitano), Alexandra Dinu (Romano ButiQ), Melinda Kassai (Shoqata Pro-Cserehát), Károly Káló (Shoqata Bhim Rao) dhe Gordana Bošković (Qendra për Arsim dhe Aftësim Profesional) me Ana Maraš (Federata Malazeze e Punëdhënësve).

Kolegë të ndryshëm të ILO-s dhe të drejtorive teknike në Gjenevë dhe gjetkë kanë ofruar mbështetje të paçmueshme dhe komente teknike, duke përfshirë këtu Niall O’Higgins (Programi i ILO-s për Punësimin e të Rinjve), Martin Oelz dhe Mari Schlanbusch (Dega e Gjinisë, Barazisë dhe Diversitetit në Drejtorinë e Kushteve të Punës dhe Barazisë), Katherine Landuyt, Natan Elkin dhe Franco Amato (Drejtoria e ILO-s për Standardet Ndërkombëtare të Punës), Laura Brewer dhe James Windell (Dega e ILO-s për Aftësitë dhe Punësueshmërinë në Drejtorinë e Politikave të Punësimit), Christina

1 Të gjitha referencat për Kosovën janë në kontekst të Rezolutës së Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara 1244 (1999)



© ILO / Csaba Csóka

Behrendt dhe Maya Stern-Plaza (Drejtorja e ILO-s për Mbrojtjen Sociale), Simel Esim (Dega e Kooperativave në Drejtorinë e Ndërmarrjeve), Snezhi Bedalli (Dega e Parimeve dhe të Drejtave Themelore në Punë në Drejtorinë e Qeverisjes dhe Tripartitizmit) dhe Ana Rasovic (Koordinatorja e Projektit të ILO-s për Ndërmarrjet Shumëkombëshe/*MNE*).

Shumë ekspertë dhe specialistë nga organizatat të tjera ndërkombëtare, organizatat rajonale dhe organizatat të ndryshme të Romëve dhe pro-romëve kanë kontribuar me kohën dhe udhëzimet e tyre, duke përfshirë Andrey Ivanov (Agjencia e Bashkimit Europian për të Drejtat Themelore), Vesna Dzuteska-Bisheva (UNDP, Qendra Rajonale në Stamboll), Hristina Petkova (Drejtoreshë e Përgjithshme e Komisionit Europian për Drejtësinë dhe Konsumatorët) dhe kolegët e saj nga Drejtoria e Përgjithshme për Drejtësinë dhe Konsumatorët dhe Drejtoria e Përgjithshme për Punësimin, Çështjet Sociale dhe Përfshirjen; Agota Scharle (Instituti i Budapestit), Matthias Verhelst dhe Gabriela Hrabanova (Rrjeti i Organizatave Europiane Bazë për Romët), Belén Sánchez-Rubio (Fundación Segretariado Gitano), Melinda Kassai (Shoqatat Pro-Cserehát), Ágnes Daróczy (Forumi Europian i Romëve dhe Udhëtarëve), Denis Durmis dhe László Milutinovits (Këshilli i Europës, Qendra Europiane e të Rinjve, Budapest), Ágnes Kelemen (Fondacioni Autonomia) dhe Ákos Topolánszky (Komiteti Europian Ekonomik dhe Social).

Kolegë, ekspertë dhe specialistë të ndryshëm nga organizatat ndërkombëtare dhe organizatat hungareze, si edhe nga organizatat rajonale të romëve dhe pro-romëve morën pjesë në diskutime gjatë Takimeve midis Ekspertëve në datat 7 korrik 2015 dhe 22 mars 2016 si edhe në Seminarin e Vleftësimit më 10-11 maj 2016 ku ndanë me njëri-tjetrin ekspertizën e tyre dhe ofruan burime shtesë.

Heiko von Schrenk realizoi faqosjen e Udhëzuesit dhe Csaba Csóka dhe Roland Bangó fiksuan me kamerat e tyre realitetet e ndryshme të punës së të rinjve romë në Hungari. Norma Nardi dhe

kolegët e saj nga *Visuality* ndihmuan për vizualizimin e kompleksitetit dhe ndërlidhjes së sfidave në formë grafike.

Ky version i Udhëzuesit Burimor është version i përshtatur për kontekstin dhe realitetin në Kosovë në bazë të informatave kthyesë të akterëve kryesorë gjatë një punëtorie të organizuar në Prishtinë, me 20 prill 2017. Punëtorja është organizuar për vlefësimin e versionit bazë të udhëzuesit, nga perspektiva e kolegëve, ekspertëve dhe praktikuesve nga institucionet publike, partnerët social dhe organizatat e shoqërisë civile në Kosovë. Ata të gjithë kontribuan gjatë kësaj punëtorie duke ndarë përvojën, ekspertizën dhe burime shtesë specifike për Kosovë, të cilat janë konsoliduar dhe përfshirë në udhëzues nga Lindita Boshtrakaj me kontributin e Levent Koro dhe Isak Skenderi.

Udhëzuesi në Kosovë, fillimisht do të shfrytëzohet si material burimor për:

- Hulumtimin e sfidave me të cilat përballen komunitetet romë, ashkali dhe egjiptian në tregun e punës në tri komuna, përmes pjesëmarrjes aktive të vet të rinjëve të këtyre komuniteteve për mbledhjen e të dhënave;
- Analizën e faktorëve ligjor, politik, social dhe ekonomik që determinojnë situatën e punësimit të të rinjëve romë, ashkali dhe egjiptian;
- Identifikimin e mundësive dhe strategjive për promovimin e punësimit të denjë në nivel lokal dhe
- Arritjen e një konsensusi për masat që duhen zbatuar për përmirësimin e mundësive të punësimit, vendosjen e prioriteteve dhe zhvillimin e planeve të përbashkëta në nivel komunal.

Projekti do të ofroj edhe përkrahje në zbatimin e masave të propozuara.

Shpresojmë që Udhëzuesi burimor dhe mësimet e nxjerra nga zbatimi i tij në tri pilot komuna do të inspiroj zhvillimin e politikave dhe programeve për promovimin e punës së denjë për të rinjtë romë, ashkali dhe egjiptian në Kosovë.

LISTA E SHKURTIMEVE

AFP	Arsimi dhe formimi profesional
BB	Banka Botërore
BDS	Business Development Service Shërbimi për Zhvillimin e Biznesit
BE	Bashkimi Europian
BPB	Bruto Produkti i Brendshëm
CBP	Common Basic Principles for Roma Inclusion Parimet e Përbashkëta Bazë për Përfshirjen e Romëve
CCT	Conditional cash transfers - ransfertat e kushtëzuara në para
CEDAW	Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave
CERD	Committee on the Elimination of Racial Discrimination Komiteti për Eliminimin e Diskriminimit Racor
CSR	Corporate Social Responsibility Përgjegjësia Sociale e Korporatave
EQL	Europa Qëndrore dhe Lindore
EIIP	ILO's Employment Intensive Investment Programme Programi i ILO-s për Investimet Intensive në Punësim
ERRC	European Roma Rights Centre Qendra Europiane e të Drejtave të Romëve
ESF	European Social Fund - Fondi Social Europian
FRA	European Union Agency for Fundamental Rights Agjencia e Bashkimit Europian për të Drejtat Themelore
FSG	Fundación Secretariado Gitano
FYR	Former Yugoslav Republic Ish-Republikë Jugosllave
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights Marrëveshja Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike
ICERD	International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor
ICESCR	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights Marrëveshja Ndërkombëtare për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore
ILO	International Labour Organization- Organizata Ndërkombëtare e Punës
IOE	International Organisation of Employers Organizata Ndërkombëtare e Punëdhënësve
IPEC	ILO's International Programme on the Elimination of Child Labour Programi Ndërkombëtar i ILO-s për Eliminimin e Punës së Fëmijëve
JCP	Jobcentre Plus
KAB	ILO's Know About Business Programme Programi i ILO-s Dije për Biznesin
KB	Kombet e Bashkuara
KE	Komisioni Europian
KFOS	Kosovo Foundation for Open Society Fondacioni Kosovar për Shoqëri të Hapur

MB	Mbretëria e Bashkuar
MBQ	Meqteshukar ButiQ
MICS	Multiple Indicator Cluster Survey
	Anketa e Grupimeve të Treguesve të Shumëfishtë
MPMS	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
NEET	Neither in employment, education, or training
	As në punësim, as në arsim apo formim
NShR	Ndërmjetësues për shëndetin e romëve
NVM	Ndërmarrjet e Vogla dhe të Mesme
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
	Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik
OJQ	Organizatë Jo-Qeveritare
PATP	Politikat aktive të tregut të punës
PKP	Politika kombëtare për punësimin
QPS	Qendra për Punë Sociale
SIYB	Start and Improve Your Business - Nisni dhe Përmirësoni Biznesin Tuaj
SWTS	School to Work Transition Survey - Anketa për Kalimin nga Shkolla në Punë
ShPP	Shërbimet publike të punësimit
TEU	Treaty on the European Union -Traktati për Bashkimin Europian
TFEU	Treaty on the Functioning of the EU-Traktati për Funkcionimin e BE
TREE	ILO's Training for Rural Economic Empowerment package
	Paketa e ILO-s për Trajnimin për Fuqizimin Ekonomik Rural
TUC	UK Trade Union Congress - Kongresi i Sindikatave në MB
UNDP	United Nations Development Programme
	Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim
UNEP	United Nations Environment Programme
	Programi i Kombeve të Bashkuara për Mjedisin
UNICEF	United Nations Children's Emergency Fund
	Fondi i Emergjencës së Kombeve të Bashkuara për Fëmijët
SMIP	Sistemi për Menagjimin e Informatave në Punësim
SHBA	Shtetet e Bashkuara të Amerikës
TI	Teknologjia e Informacionit
WED	Women's Entrepreneurship Development
	Zhvillimi i Sipërmarrjes së Grave
YEI	European Union Youth Employment Initiative
	Inisiativa e Bashkimit Europian për Punësimin e të Rinjve
YEP	ILO's Youth Employment Programme
	Programi i ILO-s për Punësimin e të Rinjve
ZK	Zyra për Komunitete
ZKKK	Zyra Komunale për Komunitete dhe Kthim
ZKM	Zyra e Kryeministrit
ZQM	Zyra për Qeverisje të Mirë
ZhLE	Zhvillimi lokal ekonomik



International
Labour
Organization

1

HYRJE



KAPITULLI I PARË

TABLLOJA E PËRGJITHSHME

Romët përbëjnë grupin më të madh minoritar të Europës, me një popullsi të vlerësuar në 10 deri në 12 milion.² Megjithëse të pranishëm praktikisht në çdo vend europian, romët janë të përqëndruar në Europën Qendrore dhe Lindore - me më shumë se 3 milion syresh që jetojnë vetëm në Rumani, Bullgari dhe Hungari – dhe në Ballkanin Perëndimor, ku në Serbi numërohen 600,000 prej tyre³. Përveç numrit të madh të tyre, ekzistojnë edhe një sërë aspektesh të tjera të demografisë së romëve që e bëjnë situatën e tyre të veçantë. Romët janë jo vetëm grupi më i madh minoritar në Europë; ata ja kalojnë në numër popullsisë të gjysmës së vendeve europiane. Megjithatë, ndryshe nga shumë grupe të tjera të popullsisë, romëve ju mungon një atdhe i dominuar nga grupi i tyre etnik, i cili do të përbënte një spirancë kulturore, gjuhësore dhe politike. Decentralizimi i lartë dhe shpërndarja gjeografike e romëve në vendet europiane e bëjnë veprimin bashkëpunues më të vështirë dhe më të kushtueshëm. Ndryshe nga grupet e tjera minoritare në Europë dhe gjetkë, të cilët kanë mundur të organizohen për të çuar përpara luftën e tyre për njohje dhe drejtësi sociale, kjo shpërndarje e bën të vështirë veprimin kolektiv nga romët dhe për romët, për të kundërshtuar diskriminimin dhe marginalizimin. Do të jetë detyra e personave që kërkojnë drejtësi sociale në emër të tyre për të mbushur shumë nga kjo zbrazëti.

Sipas një anketimi të madh të 11 Shteteve Anëtare të BE-së të kryer në vitin 2011, vetëm një në tre romë ishin në punësim me pagesë, nëntë nga dhjetë prej tyre jetonin nën kufirin kombëtar të varfërisë, dhe pothuajse pesë nga dhjetë romë raportuan përballjen me diskriminimin racor.⁴ Përveç kësaj, në kontrast me popullsinë e përgjithshme europiane në plakje, popullsia rome është e re në moshë: romët në moshë pune janë mesatarisht 25 vjeçarë, krahasuar me moshën mesatare në BE e cila është 40 vjeç, dhe të rinjtë romë përfaqësojnë 10-20 për qind të personave që hyjnë për herë të parë në tregun e punës. Megjithatë, në vitin 2011, vetëm 15 për qind e popullsisë rome të re në moshë kishin përfunduar arsimin e mesëm dhe pothuajse 60 për qind e tyre nga mosha 16 deri 24 vjeç nuk rezultonin të përfshirë as në punësim dhe as në arsim apo aftësim profesional.⁵ Këto disavantazhe, të shoqëruara me mungesën e punës së denjë, me të cilat është përballur popullsia rome në përgjithësi, e bëjnë sfidën për integrimin e të rinjve romë në tregun e punës si të rëndësishme ashtu edhe urgjente.

2 Siç përdoret më zakonisht në dokumentet politike europiane dhe në diskutime, termi "romë" i referohet një shumëllojshmërie grupesh të cilët e përshkruajnë veten jo vetëm si romë, por edhe si Ciganë, Udhëtarë, Manouches, Ashkali, Sinti dhe tituj të tjerë. Ky dokument do ta përdorë këtë term si një mënyrë të shkurtër të përshtatshme, ndërkohë që njeh edhe diversitetin e pasur të njerëzve dhe të kulturave që ai përfshin.

3 Komisioni Europian: *Integrimi i romëve – Vlerësimi i Komisionit për vitin 2014: Pyetje dhe përgjigje*, Memorandumi i përgatitur nga Ekipi Mbështetës i Përfaqësuesit të Posaçëm të Sekretarit të Përgjithshëm të Këshillit të Europës për Çështjet Rome, Bruksel, 4 prill 2014.

4 Agjencia e Bashkimit Europian për të Drejtat Themelore (FRA): *Gjendja e Romëve në 11 Shtetet Anëtare të BE-së – Rezultatet e anketës me një shikim të shpejtë* (Luksemburg, 2012) fq.12.

5 Banka Botërore: *Përmbledhje: Romët*, 24 shkurt 2015; Komisioni Europian: *Korniza e BE-së për strategjitë kombëtare për romët: Pyetjet më të shpeshta*, Strasburg, 5 prill 2011; FRA: *Situata e romëve*, op. cit., fq. 12.

Kutia 1: Kush janë romët?

Për më shumë se një mijë vjet, romët, duke përfshirë udhëtarët, ciganët, Manouches, Ashkali, Sinti dhe grupet e tjera, kanë qenë pjesë e popullsisë europiane. Fillimisht termi “rom” u zgjodh në Kongresin Inaugurues Botëror të Romëve i mbajtur në Londër në vitin 1971, dhe tani përdoret gjerësisht si një përshkrim i përgjithshëm dhe pragmatik për një gamë të shumëllojshme të komuniteteve.

Në Europën Qëndrore dhe Jugore, gjatë kalimit në ekonominë e tregut romët vuajtën në mënyrë disproporcionale. Perspektiva historike na ndihmon të hedhim dritë mbi nivelet e ulëta të punësimit, varfërinë e lartë dhe përjashtimin e përhapur social nga të cilat vazhdojnë të vuajnë edhe sot komunitetet rome.⁶ Ndër shekuj, romët integroheshin në ekonomitë lokale pranë zonave të tyre të banimit nëpërmjet ofrimit të shërbimeve të tilla si farkëtarë dhe kujdestarë për kuajt (“shërimi i kuajve”). Industrializimi dhe post-industrializimi në shekujt e 19^{te}-20^{te} dhe kërkesa në rënie për shërbimet e ofruara normalisht nga romët, në kombinim me konsolidimin e shteteve-komb, bëri që shumica e romëve të hiqnin dorë nga migracioni dhe të sistemoheshin në një vend.

Gjatë socializmit shtetëror, romët mbanin shpesh pozicione si punëtorë të pakualifikuar në industrinë e rëndë. Për një periudhë kohe, standardet e jetesës së romëve u përmirësuan dhe shumë romë patën akses tek strehimi, arsimi dhe kujdesi shëndetësor. Megjithatë, kalimi në ekonominë e tregut ju shkaktoi popullsisë rome vuajtje të mëdha. Mosfunksionimi dhe shkatërrimi i ndërmarrjeve të mëdha shtetërore çoi në rënie të punësimit formal të personave me kualifikim të ulët. Politikat për restaurimin e tokave, si edhe rënia e kooperativave bujqësore bënë që shumë romë të migronin nga zonat rurale në qytete të vogla dhe të mëdha. Në Ballkanin Perëndimor, këto vështirësi u bashkuan edhe me luftën civile, duke çuar kështu në zhvendosje të mëdha të komuniteteve rome dhe në emigrimin e tyre drejt vendeve të Bashkimit Europian.⁷

6 FRA: *Situata e romëve*, ibid., fq. 13-17.

7 S. Muller dhe Z. Jovanovic: *Rrugët drejt progresit? Bashkimi Europian dhe përfshirja e romëve në Ballkanin Perëndimor* (Budapest, Instituti i Shoqërisë së Hapur, 2010), fq.17.

TABLOJA E SFIDAVE KRYESORE

Sot komunitetet rome në Europë përballen me sfida të mëdha përsa i përket përfshirjes sociale dhe ekonomike: shkalla e lartë e varfërisë; strehimi i keq, shpesh në zona të largëta me infrastrukturë të kufizuar; problemet shëndetësore joproporcionale; mungesa e qasjes dhe cilësia e dobët e arsimit; papunësia ose punësimi me cilësi të dobët; dhe diskriminimi.⁸ Krahësuar me komunitetet jo-rome që jetojnë pranë komuniteteve rome, ata janë në situatë shumë më të keqe përsa i përket punës së paguar dhe treguesve të tjerë socialë. Në përgjithësi, përjashtimi i romëve është më serioz në vendet e Ballkanit Perëndimor sesa në Europën Qëndrore dhe Lindore.⁹

Gratë dhe vajzat rome kanë performancë më të dobët sesa burrat dhe djemtë romë në arsim, punësim dhe shëndetësi. Suksemi i tyre arsimor më i kufizuar, i kombinuar me veçimin e përgjithshëm të banimit dhe diskriminimin, i vë punësimin në tyre barrierë specifike gjinore.¹⁰ Ndarjet tradicionale të roleve gjinore dhe mungesa e infrastrukturës i përforcojnë këto barrierë, duke çuar në një barrë joproporcionale të kujdesit dhe punës së papaguar në familje, të kryera nga gratë rome. Në shumë komunitete të marginalizuara rome, gratë nuk kanë praktikisht asnjë lloj aksesit tek kujdesi për fëmijët.

Ndërkohë që përfshirja e romëve në tregun e punës has pengesa të shumta, të rinjtë romë përballen edhe me sfida të veçanta që janë të përbashkëta për të gjithë të rinjtë. Të rinjtë ka më shumë gjasa të gjenden në punësim me kohë të pjesshme, të përkohshëm apo sezonal dhe të punojnë në ekonomi informale pa akses tek mbrojtja sociale. Ata janë më të prekshëm nga cikli i biznesit, shpesh “punësohen të fundit, pushohen të parët”. Gjithashtu, të rinjtë u goditën edhe më fort nga rënia ekonomike në Europë, siç faktehet nga shifrat e përgjithshme për papunësinë e të rinjve - për shembull, 53.2 për qind në Spanjë në vitin 2014, dhe 39.3 për qind në ish - Republikën Jugosllave të Maqedonisë po në vitin 2014.¹¹ Përveç kësaj, një numër në rritje të rinjsh janë të dekurajuar, dhe për këtë arsye nuk janë në kërkim aktiv të punësimit megjithëse, në parim, janë të disponueshëm dhe të gatshëm për të punuar.¹²

Në përgjithësi, gjatë dhjetëvjeçarit të fundit, pjesëmarrja në arsim e grave dhe burrave romë të rinj në moshë (mosha 15-24 vjeç) është rritur në mënyrë të konsiderueshme. Sidoqoftë, ndërkohë që në arsimin e mesëm dhe arsimin terciar gjenden më shumë romë, përsëri hendeku në arritjet arsimore mbetet i madh dhe përfitimet në arsim nuk i kanë dhënë ndonjë shtytje të konsiderueshme as normave të punësimit dhe as niveleve të pagave.¹³

Në vitin 2011, Agjencia e Bashkimit European për të Drejtat Themelore (FRA) bashkëpunoi me UNDP dhe Bankën Botërore në një anketë të madhe dhe gjithëpërfshirëse për romët në 11 Shtete Anëtare të BE-së dhe në vendet fqinje europiane. Anketat, komponentët kryesorë të të cilave ishin të përbashkëta, prodhuan të dhëna të fuqishme krahasuese për punësimin dhe statusin social të romëve. Këto rezultate shërbejnë si bazë për vlerësimin e progresit në luftën kundër diskriminimit të rrënjësor.

→ Shih Kutinë 2.

8 FRA: *Situata e romëve*, op. cit., fq.12.

9 FRA: *Varfëria dhe papunësia: Situata e romëve në Shtetet Anëtare të BE-së – Të dhënat e anketës për romët në fokus* (Luksemburg, 2014), fq. 31.

10 FRA: *Situata e romëve*, op. cit., fq. 9, 17.

11 Për Spanjën: Eurostat: *Shkalla e papunësisë sipas grupmoshës, 15-24 vjeç, Spanjë, 2015*; për ish-Republikën Jugosllave të Maqedonisë: ILO: *Anketa për kalimin nga shkolla në punë, Maqedoni 2014* (në të ardhmen).

12 S. Elder et al.: *Kalimi në tregun e punës i të rinjve dhe të rejave në Europën Lindore dhe Azinë Qëndrore* (Gjenevë, ILO, 2015), fq. 20, të rinjtë e dekurajuar, parag. 45-6.

13 N. O'Higgins: *Romët dhe jo-romët në tregun e punës në Europën Qëndrore dhe Jug-Lindore, Dokumentet e Punës për Përfshirjen e Romëve* (Bratislavë, Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim, 2012), fq. 49.

Kutia 2: Baza e treguesve kyç për romët, 2011**Varfëria**

- Rreth 90 për qind e romëve kishin të ardhura nën pragun kombëtar të varfërisë.
- Rreth 40 për qind e fëmijëve romë jetonin në familje ku njërit i duhej të shtrihej për të fjetur i uritur ose që nuk kishte mundur të përballonte blerjen e ushqimit gjatë muajit të shkuar.

Arsimi

- Vetëm 15 për qind e të rriturve romë, të rinj në moshë, kishin përfunduar arsimin e mesëm të përgjithshëm ose profesional; Gratë rome të reja në moshë kanë arritje më të ulëta arsimore sesa burrat e rinj në moshë.
- Mesatarisht, vetëm një në dy fëmijë romë kanë ndjekur para-shkolloren apo kopshtin, me frekuentim shumë më të ulët në disa vendbanime.

Informaliteti

- Vetëm një e treta e personave që ju përgjigjen anketës kishin punë të paguar. Nga këto, 23 për qind kishin punë *ad hoc* (*sipas rastit*), 21 për qind ishin të vetë-punësuar, dhe 9 për qind ishin të punësuar me kohë të pjesshme.
- Gratë rome, nëse punonin me pagesë, prireshin të punonin më shumë në ekonominë informale sesa burrat.
- Mesatarisht, 19 për qind e romëve me punë të paguar u shprehën se nuk kishin sigurim mjekësor, dhe një në tre nga të anketuarit romë të moshës 45 vjeç e sipër nuk merrnin apo nuk shpresonin të merrnin pension (në shumicën e vendeve, pritshmëritë negative të pjesës jo-rome ishin sa gjysma e përqindjes së romëve).

As në punësim, as në arsim apo aftësim

- 58 për qind e të rinjve romë nuk ishin të përfshirë as në punësim, as në arsim apo formim (kategoria *NEET*), krahasuar me 13 për qind të të rinjve në BE.

Papunësia

- Një e treta e romëve të anketuar ishin të papunë, nga të cilët 74 për qind u shprehën se ishin në kërkim të një pune me pagesë.
- Të rinjtë e moshës 16 deri 24 vjeç kishin normën më të ulët të punësimit në rradhët e romëve, me 24 për qind.
- Vetëm 28 për qind e Romëve të moshës 16 vjeç e sipër, krahasuar me 45 për qind të jo-romëve që jetojnë pranë tyre, u shprehën se puna me pagesë ishte aktiviteti i tyre kryesor.

Mbrojtja sociale

- Romët kishin më pak gjasa të kishin përfitime nga sigurimi shëndetësor dhe pensioni sesa popullsia jo-rome në afërsi të tyre.
- Gratë rome raportuan shëndet më të keq dhe akses më të kufizuar ndaj kujdesit shëndetësor sesa gratë jo-rome, dhe vareshin më shumë nga pagesat sociale sesa burrat romë.

Diskriminimi

- Në Spanjë, Rumani dhe Portugali, 38–40 për qind e romëve të anketuar u shprehën se ishin përballur me diskriminim në tregun e punës gjatë pesë viteve të fundit. Në Itali, Greqi dhe në Republikën Çeke, shifrat ishin midis 66 dhe 74 për qind. Gjithashtu, shumë prej tyre pohuan që ishin përballur me trajtim diskriminues në punë, për shembull, në Republikën Çeke, 41 për qind, dhe në Greqi 33 për qind.

Hendeqet gjinore

- 65 për qind e grave romë të reja në moshë, krahasuar me 52 për qind të burrave romë të rinj në moshë, nuk ishin të përfshira as në punësim, as në arsim apo aftësim profesional.
- Hendeqet gjinore në arritjet arsimore dhe ndarja e pabarabartë mbizotëruese e punës së papaguar për përkujdesje, e kombinuar me aksesin e kufizuar tek shërbimet e kujdesit për fëmijët, kontribuojnë në vulnerabilitetin e grave në tregun e punës.
- Burimi: Anketa e FRA 2011, <http://fra.europa.eu/en/publication/2012/situation-roma-11-eu-member-states-survey-results-glance>

PASQYRË E SITUATËS SË KOMUNITETEVE ROM, ASHKALI DHE EGJIPTIAN NË KOSOVË

Të njohura me Kushtetutë si tri komunitete të ndryshme minoritare, me Regjistrimin e Popullsisë dhe Banesave të vitit 2011 janë regjistruar 8,824 (Romë), 15,436 (Ashkali) dhe 11,524 (Egjiptian), në total 35,784 pjestarë, që përbën rreth 2.05% të popullsisë së përgjithshme të Kosovës. Megjithatë, këto komunitete (dhe të rinjtë në veçanti) vazhdojnë të jenë në pozitë të pafavorshme në shumicën e sferave të jetës, krahasuar me komunitetet tjera që jetojnë në Kosovë.

Varfëria dhe mbrojtja sociale

Bazuar në Anketën e Buxhetit të Ekonomive Familjare të vitit 2015, 17.6% e popullsisë jeton nën pragun e varfërisë dhe 5.2% nën pragun e varfërisë së skajshme¹⁴. Edhe pse raporti i varfërisë nuk ofron të dhëna të ndara sipas grupeve etnike/komuniteteve, studime të tjera argumentojnë se komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian preken në mënyrë disproporcionale nga varfëria absolute dhe e skajshme. Për shembull, sipas një studimi të UNDP-së në vitin 2013 në komunat Fushë Kosovë dhe Obiliq dy të tretat e familjeve romë, pothuaj gjysma e atyre ashkali dhe mbi një e treta e familjeve egjiptiane përballen me vështirësi në përmbushjen e nevojës për ushqim dhe nevojave tjera elementare¹⁵.

Një e gjë e tillë konfirmohet edhe nga të dhënat e skemës së asistencës sociale e cila është disajnuar për tu ofruar ndihmë minimale financiare për shumë familje të varfëra, në bazë të kriterëve rigoroze të legjitimitetit. Sipas të dhënave të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS), rreth 8% e familjeve përfituese nga skema e asistencës sociale gjatë vitit 2015 janë nga komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian, krahasuar me përqindjen e popullsisë që është 2%. Megjithatë, kur bëhet fjalë për pensionet bazë¹⁶, përqindja e përfituesve nga këto komunitete është mjaft nën 2%. Përqindja e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian që kanë përfituar nga pensionet bazë gjatë vitit 2016 ishte 0.2%¹⁷. Numri i vogël i përfituesve të pensioneve bazë mund të ndërlihet edhe me shkallën e ulët të jetëgjatësisë së pjestarëve të këtyre komuniteteve¹⁸ dhe/ose mungesën e dokumenteve të gjendjes civile që pengon aplikimin e tyre për këtë skemë.

14 Kosovo Agency of Statistics & World Bank (2017): Consumption Poverty in the Republic of Kosovo (2012-2015).

15 United Nations Development Programme (UNDP) (2013): Community Vulnerability Assessment Report.

16 Pension bazë i moshës që u paguhet të gjithë qytetarëve, mbi moshën 65 vjeçare në vlerë prej € 75

17 Office of Prime Ministry (2017): Strategy of Inclusion of Roma and Ashkali Communities in Kosovo Society 2017-2021

18 Që sipas Balkan Sunflowers llogaritet të jetë rreth 60 vjeç (2016): New health Insurance will save lives: Life expectancy and health of the Roma, Ashkali and Egyptian communities in Kosovo

Arsimi

Një numër i madh i të rinjve romë, ashkali dhe egjiptian ose nuk është regjistruar në shkollë ose e kanë braktisur atë. Si rrjedhojë, kjo pengon edhe përfshirjen e tyre në shoqëri. Shumë fëmijë nga këto komunitete e braktisin shkollën për shkak të varfërisë dhe nevojës për të fituar në mënyrë që t'i ndihmojnë familjet e tyre. Kjo në njëfarë mënyre konfirmohet edhe nga rezultatet e Anketës së Grupimeve të Treguesve të Shumëfishtë që është realizuar gjatë periudhës 2013-2014, sipas të cilave puna e fëmijëve është më e shprehur te komunitetet rom, ashkali dhe egjiptas krahasuar me popullsinë e përgjithshme. Përqindja e fëmijëve të moshës 5-17 të përfshirë në punë nga këto komunitete është 16.6%, krahasuar me 10.7% të mesatares në Kosovë¹⁹.

Përveq varfërisë, vetëdija e kufizuar për rëndësinë e shkollimit dhe martesat e hershme të vajzave gjithashtu ndikojnë braktisjen e shkollës²⁰.

Burimi i njejtë jep edhe të dhënat e shkallës së vijueshmërisë së këtyre grupeve krahasuar me shkollën në nivel vendi (→ shih tabelën 1).

Tabela 1: Treguesit e arsimit

Treguesi	Përshkrimi	RAE	Total
Shkalla neto e regjistrimit në arsimin fillor	Përqindja e fëmijëve të moshës për regjistrim në shkollë që fillojnë klasën e parë të shkollës fillore	68.1	91.6
Raporti neto i vijueshmërisë së shkollës fillore	Përqindja e fëmijëve të moshës së shkollimit fillor që aktualisht e vijnë arsimin fillor apo të mesëm	85.3	98.0
Raporti neto i vijueshmërisë së shkollës së mesme	Përqindja e fëmijëve të moshës së shkollimit të mesëm të cilët aktualisht vijnë shkollën e mesme ose arsimin e lartë	65.0	95.9
Raporti neto i vijueshmërisë së shkollës së mesme të ulët	Përqindja e fëmijëve të moshës së shkollimit të mesëm të ultë të cilët aktualisht vijnë shkollën e mesme të ultë ose më shumë	30.3	82.0
Raporti neto i vijueshmërisë së shkollës së mesme të lartë	Përqindja e fëmijëve të moshës së shkollimit të mesëm të lartë të cilët aktualisht vijnë shkollën e mesme të lartë apo më shumë	53.4	90.9
Shkalla e tranzicionit në shkollën e mesme të ulët	Numri i fëmijëve të cilët kanë ndjekur klasën e fundit të shkollës fillore gjatë vitit paraprak të cilët janë në klasën e parë të shkollës së mesme të ulët gjatë vitit aktual shkollor pjestuar me numrin e fëmijëve që kanë vijuar klasën e fundit të shkollës fillore gjatë vitit paraprak shkollor	91.1	99.6
Shkalla e tranzicionit në shkollën e mesme të ulët	Numri i fëmijëve të cilët kanë ndjekur klasën e fundit të shkollës së mesme të ulët gjatë vitit paraprak të cilët janë në klasën e parë të shkollës së mesme të lartë gjatë vitit aktual shkollor pjestuar me numrin e fëmijëve që kanë vijuar klasën e fundit të shkollës së mesme të ulët gjatë vitit paraprak shkollor	69.9	91.5

Source: MICS Survey

19 Kosovo Agency of Statistics (2014): RAE Communities in the Republic of Kosovo: Multiple Indicator Cluster Survey (MICS) 2013/4

20 Strategy for Inclusion of Roma and Ashkali communities in the Kosovo Society 2017-2021, OGG-OPM, Pristina, 2017

Punësimi

Duke marrë parasysh faktin se prospektet e punësimit janë drejtëpërdrejtë të ndërlidhura me vijueshmërinë e shkollimit, komunitetet romë, ashkali dhe egjiptian preken në mënyrë joproporcionale nga mundësitë e varfëra të punësimit. Kjo konfirmohet edhe nga Raporti i Zhvillimit Njerëzor i vitit 2010²¹ i cili nxjerr në pah se shkalla e papunësisë së familjeve rome, ashkali dhe egjiptiane në vitin 2009 ishte rreth 58%, krahasuar me mesataren në nivel nacional që ishte 45%. Mundësitë për të rinjtë janë edhe më të kufizuara, sic reflektohet në shkallën e papunësisë së pothuaj 58% të personave të moshës 15-24 vjeçare, dhe mbi 67% të femrave të moshës së njejtë.²² Për më tepër, shumë hulumtime demonstrojnë se romët, ashkalinjtë dhe egjiptianët, edhe kur janë të punësuar, ato janë kryesisht pozita të ulta dhe punë të cilësisë së dobët, përfshirë sektorin joformal.²³ Për më tepër, të dhënat nga hulumtime për strukturën etnike në kompanitë publike të Kosovës demonstrojnë një pozitë të pafavorshme të këtyre komuniteteve. Megjithatë, sipas të dhënave administrative, komunitetet rome, ashkali dhe egjiptiane në vitin 2016 përbënin 5.3% të të gjithë të papunësuarve të regjistruar, prej të cilëve romë rreth 1.9%, ashkali rreth 2.8% dhe egjiptian 0.6%. Kjo përqindje është shumë më e lartë krahasuar me përqindjen e përgjithshme të këtyre komuniteteve në raport me popullsinë e përgjithshme e që është rreth 2%. Para së gjithash kjo vjen nga kërkesa e një prej kategorive sociale që përfituesit të jenë të regjistruar si të papunë në zyrën e punësimit.²⁴

Tabela 2: Të papunët e regjistruar

	Total	Femra	Meshkuj
K-Shqiptarë	76840	34179	42661
K-Romë	1707	719	988
K- Ashkali	2526	890	1636
K-Egjiptian	584	246	338
Komunitetet tjera	8841	4062	4779
Total	90498	40096	50402

Burimi: Sistemi i menagjimit të të dhënave të punësimit, Agjencia e Punësimit

Si rezultat i vendosjes së kuotave për përfshirjen e komuniteteve romë, ashkali dhe egjiptian, në vitin 2016 raporti i përfshirjes së këtyre komuniteteve në tregun e punës përmes ndërmjetësimeve në punësim ishte 3%, prej të cilave 1.2% e komunitetit rom, 1.1% ashkali dhe 0.8% egjiptian. Nga ana tjetër, përqindja e klientëve që përfituan nga masat aktive të punësimit, si trajnimi në punë, subvencionet e pagës, praktikatat profesionale etj, nga këto komunitete ishte 7.6%, prej të cilëve 2.3% romë, 4% ashkali dhe 1.3% egjiptian.

Përkundër këtij progresi, kombinimi i shumë faktorëve si problemet strukturore të tregut të punës, format e ndryshme të diskriminimit, niveli i ulët i arsimit dhe mungesa e shkathtësive vazhdojnë të sfidojnë mundësitë për punë të denjë për komunitetet romë, ashkali dhe egjiptian në Kosovë. Për pjesëtarët e rinjë të këtyre komuniteteve, këto sfida amplifikohen nga mosha e tyre e re, duke rezultuar me marginalizim serioz dhe përjashtim nga tregu i punës.

21 UNDP (2011): Kosovo Human Development Report for 2010

22 Kosovo Agency of Statistics, 2015 Labour Force Survey, <https://ask.rks-gov.net/en/>

23 International Labour Organisation (2016): Wage and Skills Survey

24 Pjesa më e madhe e të papunëve të regjistruar nga komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian janë të koncentruara në regjionet e Prizrenit dhe Pejë.

Qasja në kujdesin shëndetësor

Komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian përballen me qasje të kufizuar edhe në fushën e shëndetit. Sipas një studimi të Solidar Suisse, rreth 79.5% të pjesëtarëve të këtyre komuniteteve kanë raportuar se nuk kanë qenë në gjendje ta vizitohin në shpesh mjekun për shkak të pamundësisë për të paguar ilaçet ose trajtimin, deri sa rreth 49% për shkak të distancës së qendrave të kujdesit shëndetësorë.²⁵ Vështirësi të tjera që janë identifikuar në këtë raport sa i përket qasjes dhe shfrytëzimit të shërbimeve të kujdesit shëndetësorë nga komunitetet rom, ashkali dhe egjiptianë përfshijnë:

- Nivelin e ulët të vetëdijes dhe pamundësinë për identifikimin e simptomeve të sëmundjeve;
- Mungesën e dokumenteve të identifikimit dhe si rrjedhojë pamundësinë e shfrytëzimit të shërbimeve publike të kujdesit shëndetësorë;
- Mungesa e besimit në mjekë dhe në personelin mjekësorë.

Migrimi

Niveli i rritur i migrimit në Kosovë, nga vjeshta e vitit 2014 deri në verën e vitit 2015 ka arritur rreth 4.2% të popullsisë së përgjithshme apo 75,000 banorë që dolën nga Kosova.²⁶ Kjo valë e migrimit përfshiu edhe një numër të konsiderueshëm të pjesëtarëve nga komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian. Edhe pse nuk ka të dhëna të diferencuara për shkak se shumica e migrameve jashtë vendit ishin ilegale, të dhënat që janë në dispozicion në Ministrinë e Punëve të Brendshme për pranimin e personave të riatdhesuar tregojnë se këto komunitete janë prekur në mënyrë joproporcionale nga migrimi jashtë vendit. Edhe pse të dhënat tregojnë që numri më i madh i të riatdhesuarve i takon komunitetit shqiptar, përfshirë 90% në vitin 2015 (78% në vitin 2014), ata pasohen nga komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian me 8% në vitin 2015 (14% në vitin 2014), ndërsa nga komunitetet tjera 2% në vitin 2015 (8% në vitin 2014).²⁷

Boshllëqet gjinore

Sfidat me të cilat përballen gratë e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian janë të dyfishta: si gra në përgjithësi, dhe si gra pjesëtare të këtyre komuniteteve, në vecanti. Prandaj, ato përballen me vështirësitë e zakonshme të përfshirjes sociale nga popullata femërore në përgjithësi, si dhe me vështirësitë të cilat burojnë nga aspektet e veçanta kulturore dhe roli i gruas në komunitetet e tyre, gjë që mund ta pengoj zhvillimin e tyre personal. Niveli i ulët i arsimimit është kritik për situatën e tyre aktuale dhe ka një rol të rëndësishëm në përmirësimin e niveleve të punësimit dhe situatës shëndetësore.

Treguesit kryesorë nga anketa e grupimeve të treguesve të shumëfishtë për sektorin e arsimit zbulon situatën e pafavorshme të grave nga këto komunitete edhe kur krahasohen me popullatën e meshkujve të komuniteteve të njëjta. Për shembull, derisa 86.5% e meshkujve të moshës 15-24 vjeçare nga komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian dijnë shkrim-lexim, kjo vlen vetëm për 72.8% të grave të moshës së njëjtë²⁸. Sipas studimit të njëjtë, Indeksi i Barazisë Gjinore për shkollën e mesme të lartë ishte 0.8²⁹, duke përfaqësuar vijueshmëri më të ulët të grave romë, ashkali dhe egjiptiane në shkollën e mesme të lartë, krahasuar me meshkujt (indeksi i njëjtë i barazisë gjinore ishte 0.94 për shkollën e mesme të

25 Solidar Suisse (2016): Policy Brief 4: Access to and utilisation of health services by Roma, Ashkali and Egyptian.

26 Kosovo Agency of Statistics, Assessment of the Kosovo Population for 2015.

27 Ministry of Internal Affairs (2016): Kosovo Migration Profile, 2015

28 Kosovo Agency of Statistics (2014): Roma Ashkali and Egyptian Communities in the Republic of Kosovo: Multiple Indicator Cluster Survey (MICS) 2013/4

29 Llogaritur nga raporti i vijueshmërisë neto në shkollën e mesme të lartë (përshtatur) për vajzat pjestuar me raportin e vijueshmërisë neto në shkollën e mesme të lartë (përshtatur) për djemt.

ulët dhe 1 për shkollën fillore). Ngjajshëm me këto gjetje, sipas raportit të Fondacionit të Kosovës për Shoqëri të Hapur, deri sa 11.2% e meshkujve të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian nuk kanë përfunduar asnjë vit shkollimit, pra janë analfabetë, kjo përqindje për gratë është tri herë më e lartë (rreth 30% të femrave të përfshira në studim nuk janë regjistruar asnjëherë në shkollë). Rreth 17.5% e meshkujve janë regjistruar apo kanë përfunduar shkollën e mesme të lartë, përderisa përqindja e grave ishte pothuaj tri herë më e vogël³⁰.

Për më tepër, martesat e hershme në mesin e komuniteteve romë, ashkali dhe egjiptian janë shumë të zakonshme. Në vitin 2014, shkalla e martesave të hershme, para moshës 15 vjeçare ishte 11.6 përqind për femrat e këtyre komuniteteve krahasuar me 1% të meshkujve (0.8% dhe 0.1% në nivel nacional), derisa martesat para moshës 18 vjeçare ishin 42.7% për femrat krahasuar me 13.5% për meshkujt (10% dhe 1% në nivel nacional).³¹ Martesat e hershme për vajzat e këtyre komuniteteve bartin një varg pasojash sic janë ndërprerja e shkollimit me ndikim të mëtejshëm në papunësi dhe arsimim të pamjaftueshëm.

30 KFOS, The Position of Roma Ashkali and Egyptian Population in Kosovo, Baseline Survey

31 Survey on Multiple Cluster Indicators: Summary Report. Kosovo Statistics Agency

QASJA E ILO-S NDAJ DISKRIMINIMIT DHE PËRFSHIRJES



© ILO / Csaba Csóka

Gjatë dhjetëvjeçarëve të fundit, institucione të ndryshme kombëtare, europiane dhe ndërkombëtare kanë promovuar përfshirjen e romëve dhe mos-diskriminimin në mënyrë aktive. Ndërkohë që Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) deri më tani nuk e ka adresuar përfshirjen e romëve në mënyrë sistematike dhe ka qenë më pak e fokusuar specifikisht tek të rinjtë romë, ajo ka eksperiencë të gjatë në promovimin e punës së denjë, e cila përfshin adresimin e vulnerabilitetit dhe të diskriminimit social dhe ekonomik me të cilat përballen individët dhe grupet e pafavorizuara në tregun e punës.

Parimi i barazisë dhe mos-diskriminimit pasqyrohet në Kushtetutën e ILO-s, në Deklaratën e vitit 1998 për Parimet dhe të Drejtat themelore në Punë, dhe në Deklaratën e vitit 2008 për Drejtësinë Sociale. Ai përcaktohet me hollësi në Konventat e ILO-s për barazinë dhe mos-diskriminimin, pikërisht Konventat nr.100 dhe 111, dhe përfshihet në instrumentet kyçe si Konventa Nr. 122. Organet mbikqyrëse të ILO-s vlerësojnë zbatimin e standardeve të ILO-s dhe japin orientimin përkatës për Shtetet Anëtare. Në shqyrtimin e raporteve mbi zbatimin e Konventës për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111), Komiteti i Ekspertëve për Zbatimin e Konventave dhe të Rekomandimeve në disa raste ka dalë edhe me vëzhgime dhe kërkesa të drejtpërdrejta që fokusohen në nevojën për të adresuar diskriminimin e romëve në arsim, punësim dhe profesion dhe për të luftuar paragjykimet dhe stereotipet ndaj romëve, veçanërisht në Europën Qendrore dhe Lindore. Si një organizatë normative, ILO zhvillon dhe monitoron jo vetëm zbatimin e standardeve ndërkombëtare; ajo ndihmon edhe komponentët e saj – qeveritë dhe organizatat e punëdhënësve dhe të punonjësve – për përkthimin e këtyre standardeve në ligje efektive kombëtare me sisteme solide të zbatimit.

Promovimi i punës së denjë është një pikë hyrëse strategjike për përfshirjen dhe realizimin e mundësive të barabarta. Axhenda e Punës së Denjë e përgatitur nga ILO dhe komponentët e saj e njeh rëndësinë e promovimit të drejtësisë sociale nëpërmjet katër objektivave të ndërlidhura strategjike, të cilat janë çelësi për përfshirjen e grave dhe burrave romë në tregun e punës: promovimin e të drejtave në punë; promovimin e punësimit; zgjerimin e mbrojtjes sociale dhe promovimin e dialogut social. Promovimi i mundësive të barabarta dhe i mos-diskriminimit i përshkon të gjitha objektivat strategjike.

Qasja e ILO-s ndaj punës së denjë përfshin kërkimin dhe advokimin, asistencën teknike dhe shërbimet këshillimore, zhvillimin e projekteve dhe shpërndarjen e praktikave të mira ndërkombëtare. Për të rritur krijimin e punësimit dhe mundësitë e barabarta janë përgatitur dhe testuar një shumëllojshmëri mjetesh dhe qasjesh. Ato përfshijnë politikat publike për të trajtuar diskriminimin dhe promovuar përfshirjen, fuqizimin e grupeve dhe komuniteteve të prekura dhe testimin pilot të përvojave inovatore. Edhe Axhenda Globale e ILO-s për Punësimin përmban një gamë me mjete për punësimin për të mbështetur krijimin e punësimit, duke përfshirë strategjitë makro-ekonomike për rritjen e pasur me vende pune (*job-rich*) dhe gjithëpërfshirëse, zhvillimin e aftësive, mikrofinancën dhe zhvillimin lokal ekonomik.

Mundësimi i bisedimeve dhe diskutimi në nivele trepalëshe dhe dypalëshe (punëdhënës dhe punonjës) është thelbësor për qeverisjen e mirë demokratike në tregun e punës dhe për arritjen e konsensusit dhe shmangien e konfliktit industrial. Rritja e mbrojtjes sociale është vendimtare për zbutjen e risqeve. Si për ironi të fatit, më të varfërit që kanë më shumë nevojë për mbrojtje sociale janë shpesh më pak të mbrojtur. Prandaj, zgjerimi i mbrojtjes sociale, duke përfshirë edhe ata që aktualisht gjenden në marrëveshje informale ekonomike, është çelësi për promovimin e përfshirjes sociale të komuniteteve romë.

Duke patur parasysh risqet dhe sfidat specifike për gjininë, dhe faktin që gratë shpesh përballen me disavantazhe më të mëdha dhe më të komplikuar në tregun e punës, ILO advokon për barazi të mundësive dhe të trajtimit të grave dhe burrave. Gjithashtu, ILO sjell në tryezë një thesar përsa i përket përvojës në adresimin e punësimit të të rinjve. Ajo është partner kyç në programin Ndërkombëtar të Kombeve të Bashkuara-Bankës Botërore-ILO-s për Punësimin e të Rinjve, dhe ka edhe programin e saj të dedikuar, i cili ka qenë shumë aktiv gjatë dhjetëvjeçarit të fundit si përgjigje ndaj krizës globale në punësimin e të rinjve.

QASJA E ILO-S NDAJ PUNËSIMIT TË TË RINJVE



© ILO / Csaba Csóka

Sot, më shumë se 40% e të rinjve në botë janë ose të papunë ose kanë një punë, por jetojnë në varfëri. Mbi 73 milion të rinj e të reja në mbarë botën janë në kërkim të një pune dhe më shumë se një e tre-ta e atyre që punojnë në ekonomitë në zhvillim jeton me më pak se 2 dollarë amerikanë në ditë. Në Konferencën e saj të 101-të Ndërkombëtare të Punës të mbajtur në qershor të vitit 2012, ILO miratoi një rezolutë që bënte thirrje për veprim të menjëhershëm, të shënjestruar dhe të shtuar për të trajtuar krizën në punësimin e të rinjve. Thirrja e ILO-s për veprim në lidhje me punësimin e të rinjve i drejtohet qeverive dhe partnerëve socialë për të:

- Nxitur rritjen pro-punësimit dhe hapjen e vendeve të denja të punës nëpërmjet politikave makro-ekonomike, punësueshmërisë, politikave të tregut të punës, sipërmarrjes së të rinjve dhe të drejtave për të trajtuar pasojat sociale të krizës, ndërkohë që sigurohet qëndrueshmëria financiare dhe fiskale.
- Promovuar politika makro-ekonomike dhe stimuj fiskalë që mbështesin punësimin dhe kërkesën e përgjithshme më të madhe për të përmirësuar aksesin tek financat dhe për të rritur investimet produktive - duke marrë parasysh situatat e ndryshme ekonomike në vende të ndryshme.
- Miratuar masa të qëndrueshme dhe të shënjestruara nga ana fiskale, si politikat kundërciklike dhe ndërhyrjet në anën e kërkesës, programet publike për punësimin, skemat për garantimin e punësimin, programet për infrastrukturën që kërkojnë një numër të madh të krahut të punës, subvencionet për pagat dhe trajnimin dhe ndërhyrjet e tjera specifike për punësimin e të rinjve. Programe të tilla duhet të sigurojnë trajtim të barabartë për punonjësit e rinj në moshë.

QASJET DHE STRATEGJITË E BASHKIMIT EUROPIAN PËR PËRFSHIRJEN E ROMËVE

Ndërkohë që gjatë 10-15 viteve të fundit vëmendja politike për sa i përket përfshirjes së romëve në nivel evropian ka qenë e madhe, sot një përfshirje e tillë mbetet në një masë të madhe një objektiv i parealizuar. Në vitin 2005, Fondacioni i Shoqërisë së Hapur promovoi Dekadën për Përfshirjen e Romëve (2005-2015) me angazhimin aktiv të Bankës Botërore dhe mbështetjen e organizatave ndërqeveritare dhe të shoqërisë civile. Fillimisht ajo u lansua në tetë vende, dhe më pas u shtri në 12 vende. Angazhimi publik i disa qeverive për reduktimin në mënyrë sistematike të hendeqeve midis romëve dhe jo-romëve në arsim, punësim, shëndet dhe strehim ishte një zhvillim i jashtëzakonshëm. Sidoqoftë ndërkohë që në fillimet e kësaj Dekade pati shumë shpresë dhe entuziazëm, ajo u përball me shumë vështirësi. Vlerësimet e kryera pas mbylljes së saj flasin për progres shumë të kufizuar.³² Një vëzhgues i afërt u shpreh,

Për sa kohë që romët nuk bëhen qytetarë - po flas për ... qytetarë efektivë - demokracitë tona nuk do të jenë në gjendje ta quajnë veten demokraci. Ky është testi i provës për demokracinë, i cili përcakton shëndetin mendor dhe psikologjik të një shoqërie të caktuar.³³

Korniza e BE-së për Strategjitë Kombëtare për Integrimin e Romëve, e miratuar në vitin 2011, është bazuar në përvojat e Shteteve Anëtare të BE-së, duke përfshirë shtetet pjesëmarrëse në Dekadë. Sipas Kornizës së BE-së (miratuar nga Këshilli Evropian), të gjitha Shteteve Anëtare të BE-së ju bëhet thirrje që të përgatisin Strategji Kombëtare për Integrimin e Romëve me një qasje të shënjestruar dhe të integruar në katër fushat kyçe: arsim, punësim, kujdes shëndetësor dhe strehim.³⁴ Më pas Komisioni Evropian e shtriu iniciativën tek të gjitha Shtetet Anëtare dhe periudhën e angazhimit politik deri në vitin 2020, si edhe vendosi lidhje me Strategjinë më të gjerë të Europës 2020 dhe me Programet e Reformës Kombëtare. Këto të fundit janë veçanërisht të rëndësishme për Shtetet Anëtare me popullsi të konsiderueshme rome. Ky proces ka çuar në krijimin e një prioriteti për investime specifike në kuadrin e Fondit Evropian Strukturor, i dedikuar për "integrimin social-ekonomik të komuniteteve të marginalizuara si romët."

Mbështetja e zhvillimit të politikave më efektive

Në muajin qershor të vitit 2009, Këshilli i Ministrave të BE-së për Çështjet Sociale i ftoi Shtetet Anëtare të marrin në konsideratë Parimet e Përbashkëta Bazë për Përfshirjen e Romëve (CBP) gjatë formulimit dhe zbatimit të planeve, politikave dhe masave për përfshirjen e romëve. Parimet e Përbashkëta Bazë u formuluan bazuar në përvojat e shkuara dhe të tanishme me politikat për romët dhe duke u konsultuar me ekspertë dhe me shoqërinë civile. Këto parime ofrojnë orientim të ndërlidhur dhe konsistent për zhvillimin e politikave efektive për përfshirjen e romëve.

32 Fondacioni i Sekretariatit të Dekadës për Përfshirjen e Romëve: *Indeksi i përfshirjes së romëve* (Budapest, 2015).

33 Feffer, John, "Demokracia pa Demokratë në Hungari," *The Eorld Post*, 12 korrik 2014.

34 Komisioni Evropian: *Korniza e BE-së për romët*, 23 mars 2016.

Kutia 3: Parimet e Përbashkëta Bazë për Përfshirjen e Romëve në BE

Parimi Nr.1: Politika konstruktive, pragmatike dhe jo-diskriminuese

Politikat që synojnë përfshirjen e romëve duhet të respektojnë dhe të realizojnë vlerat kryesore të BE-së: të drejtat dhe dinjitetin njerëzor, mos-diskriminimin dhe barazinë e mundësive si edhe zhvillimin ekonomik. Politikat për përfshirjen e romëve duhet të integrohen me politikat konvencionale, veçanërisht në arsim, punësim, çështje sociale, strehim, shëndet dhe siguri.

Parimi Nr. 2: Shënjestrim i qartë, por jo ekskluziv

Romët duhet të shënjestrohen, por jo duke përjashtuar personat e tjerë në rrethana të ngjashme social-ekonomike. Kjo qasje nuk duhet të ndajë ndërhyrjet e fokusuara tek romët nga nismat më të gjera politike. Megjithatë, ajo duhet të ketë parasysh impaktin e politikave më të gjera për përfshirjen sociale të romëve.

Parimi Nr. 3: Qasja ndër-kulturore

Ekziston nevoja e përfshirjes së romëve me persona me historik të ndryshëm etnik. Duhet promovuar të nxëniti dhe aftësitë ndër-kulturore ndërkohë që luftohen paragjykimet dhe stereotipet.

Parimi Nr. 4: Synimi drejt rrjedhës së përgjithshme (*mainstream*)

Të gjitha politikat për përfshirjen duhet të synojnë futjen e romëve në rrjedhën e përgjithshme (*mainstream*) të shoqërisë (duke përfshirë institucionet arsimore, vendet e punës dhe strehimin). Aty ku arsimi ose strehimi janë ende të veçuara pjesërisht ose tërësisht, politikat për përfshirjen e romëve duhet të synojnë që ta kapërcejnë këtë trashëgimi. Duhet shmangur zhvillimi i tregjeve artificiale dhe të veçanta për romët.

Parimi Nr. 5: Ndërgjegjësimi për dimensionin gjinor

Nismat duhet të marrin në konsideratë nevojat dhe rrethanat e grave romë. Ato duhet të adresojnë diskriminimin shumë-dimensional, barrierat në aksesimin e kujdesit shëndetësor dhe mbështetjes së fëmijëve dhe dhunën në familje dhe shfrytëzimin.

Parimi Nr. 6: Transferimi i politikave të bazuara në fakte

Është e rëndësishme që Shtetet Anëtare të mësojnë nga nismat e veta dhe të ndajnë përvojat e tyre me Shtetet e tjera Anëtare. Hartimi, zbatimi dhe monitorimi i politikave për përfshirjen e romëve kërkojnë një bazë të mirë të dhënash social-ekonomike të mbledhura rregullisht. Duhet marrë parasysh politikat e përfshirjes sociale të shënjestruara drejt grupeve të tjera të cënueshme.

Parimi Nr. 7: Përdorimi i instrumenteve komunitare

Përdorimi i plotë i instrumenteve komunitare nga Shtetet Anëtare në përpjekjet për përfshirjen e romëve është vendimtar, duke përfshirë këtu edhe instrumentet ligjorë (Direktivën për Barazinë e Racave, Kornizën, Vendimin për Racizmin dhe Ksenofobinë), instrumentet financiare (Fondin Social European, Fondin European për Zhvillimin Rajonal, Fondin European Bujqësor për Zhvillimin Rural, Instrumentin për Asistencën Para-Anëtarësimi) dhe instrumentet koordinuese (Metodat e Hapura të Koordinimit). Shtetet Anëtare duhet të sigurojnë që përdorimi i instrumenteve financiare të pajtohet me Parimet e Përbashkëta Bazë dhe të shfrytëzojë ekspertizën brenda Komisionit European përsa i përket vlerësimit të

politikave dhe projekteve. Rishikimi nga të ngjashmit dhe transferimi i praktikave të mira mundësohen nga EURoma (Rrjeti European për Përfshirjen Sociale dhe Romët në kuadrin e Fondeve Strukturore).

Parimi Nr. 8: Përfshirja e autoriteteve rajonale dhe lokale

Vendet Anëtare duhet të formulojnë, të zhvillojnë, të zbatojnë dhe të vlerësojnë nismat politike për përfshirjen e romëve në bashkëpunim të ngushtë me autoritetet rajonale dhe lokale, pasi këto autoritete luajnë rol kyç në formësimin e rezultateve praktike.

Parimi Nr. 9: Përfshirja e shoqërisë civile

Shtetet Anëtare duhet të formulojnë, të zhvillojnë, të zbatojnë dhe të vlerësojnë nismat politike për përfshirjen e romëve në bashkëpunim të ngushtë me akterët e shoqërisë civile si organizatat jo-qeveritare, partnerët socialë dhe akademikët/studuesit. Kjo është jetike si për mobilizimin e ekspertizës ashtu edhe për shpërndarjen e njohurive të nevojshme për debatin politik dhe llogaridhënien.

Parimi Nr. 10: Pjesëmarrja aktive e romëve

Përfshirja e romëve në çdo fazë të procesit rrit efektivitetin e politikave. Përfshirja e romëve duhet të ndodhë si në nivel kombëtar ashtu edhe në nivel evropian nëpërmjet kontributit nga ekspertët dhe nëpunësit civilë romë, si edhe konsultimit me një gamë akterësh romë në formulimin, zbatimin dhe vlerësimin e nismave politike. Politikat për përfshirjen duhet të bazohen në hapje dhe transparencë dhe të trajtojnë temat e vështira dhe tabù në mënyrë të përshtatshme dhe efektive. Po aq thelbësore janë edhe mbështetja për pjesëmarrjen e plotë të romëve në jetën publike, nxitja e qytetarisë aktive dhe zhvillimi i burimeve të tyre njerëzore.

- Burimi: http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Documents/2011_10_Common_Basic_Principles_Roma_Inclusion.pdf

Shpesh i shpërfillur në të shkuarën, parimi 10 ka një rëndësi të veçantë për suksesin e çdo politike për romët. Shoqatat dhe komunitetet rome luajnë rol vendimtar në rritjen e ndërgjegjësimit dhe nxitjen e pjesëmarrjes së gjerë. Përfshirja e tyre mund të ndihmojë për të siguruar relevancën e formulimit të ndërhyrjes, të pronësisë midis romëve dhe të qëndrueshmërisë së ndërhyrjeve. Ngritja e kapaciteteve të organizatave rome për t'u përfshirë në mënyrë efektive në hartimin, zbatimin dhe monitorimin e politikave duhet të bazohet tek ndërhyrjet, si edhe tek ngritja e platformave përkatëse, e rrjeteve dhe e mjeteve për aksesimin e burimeve për shkëmbim të rritur të njohurive dhe të përvojës.

IMPAKTET NDËRSEKTORIALE MBI POLITIKËBËRJEN

Politikat dhe programet e synuara për komunitetet rome

Margjinalizimi shokues social-ekonomik i komuniteteve rome shërben si një argument bindës për politikat dhe programet e shënjestruara në mënyrë specifike për ta. Megjithatë, është mjaft e dukshme që nuk mund të ekzistojë një formë ‘më e mirë’ për të arritur deri tek romët duke patur parasysh heterogjenitetin e popullsisë rome përsa i përket pjesëmarrjes në tregun e punës dhe niveleve të përfshirjes sociale. Edhe kuadret institucionale dhe politike, si edhe mjediset sociale, ndryshojnë në mënyrë thelbësore midis dhe madje edhe brenda vendeve.

Një sfidë e rëndësishme në shënjestrimin e komuniteteve rome është zgjedhja e kriterëve për identifikimin e tyre. Ndërkohë që një variant është vetë-identifikimi, ai rrezikon të shkaktojë nën-pjesëmarrje, pasi disa romë refuzojnë që të specifikojnë etninë e tyre, veçanërisht para ndonjë autoriteti shtetëror, për shkak të paragjykitimit, mungesës së besimit apo frikës.³⁵ Për më tepër, vetë-identifikimi rrit mundësinë për shfrytëzimin e situatës nga jo-romët. Aty ku romët shënjestrohen qartazi ekziston risku i mëtejshëm i armiqësisë së shtuar nga jo-romët dhe stigmatizimi i romëve, veçanërisht në kontekstet ku qëndrimet anti-rome dhe diskriminimi janë të përhapura. Kjo është veçanërisht e mundshme aty ku popullsia jo-rome karakterizohet nga varfëria dhe përjashtimi social.

Nga ana tjetër, identiteti i romëve mund të supozohet bazuar në proksi (*proxies*) për shembull, banesa në një vendbanim të njohur rom. Sidoqoftë, përvoja ka treguar që aty ku romët nuk janë të shënjestruar qartazi, ato shpesh anashkalohen ose ju jepen vetëm role marginale në zhvillimin dhe zbatimin e programeve, duke përjetësuar kështu strukturat e diskriminimit dhe të disavantazhit. Përpjekjet e qarta për të përhapur informacionin mbi programet e shënjestruara jo-etnikisht në rradhët e romëve dhe mbështetja për romët për të kapërcyer barrierat për të marrë pjesë dhe për të mbetur në programet mbështetëse, për shembull, nëpërmjet mentorëve që shoqërojnë pjesëmarrësit romë, kanë provuar që mund të rrisin pjesëmarrjen e romëve. Prandaj, në Europën Qëndrore dhe Lindore janë përhapur programet mentoruese, por, sidoqoftë eksperiencat e atyre që fokusohen kryesisht tek punësimi janë ende të pakta në numër.

Në vendet e Europës Qëndrore dhe Lindore, programet e shënjestruara qartazi tek etnitë në fushën e punësimit janë të rralla dhe, aty ku ekzistojnë, ato priren të funksionojnë në nivel lokal. Normalisht ato janë programe me shtrirje të vogël, por komplekse, të zbatuara në komunitete individuale në partneritet ose nga organizatat e shoqërisë civile lokale rome ose pro-rome. Projekte të tilla priren të jenë të shumëanshme dhe i kushtojnë vëmendje të veçantë sigurimit të mbulimit dhe përfshirjes së romëve. Megjithatë, qëndrueshmëria e financimit mbetet një problem i përbashkët. Gjithashtu është e vështirë që programe të tilla të zmadhohen pasi ato lidhen me karakteristikat specifike të një komuniteti lokal ose të drejtuesve të caktuar dinamikë.³⁶

Disa studime që analizojnë metodat e shënjestrimit të politikave aktive të tregut të punës (PATP-të) kanë konstatuar se shënjestrimi shumëdimensional është mënyra më e mundshme për të arritur deri

35 Komisioni European, “Për romët, me romët,” Buletini Nr. 2, prill 2016, fq. 3.

36 V. Messing: *Politikat aktive të tregut të punës me një potencial për impakt në punësimin e romëve në pesë vende të BE-së*, dokument pune NEUJOBS, Nr. 19.2, Budapest, Universiteti i Europës Qëndrore, 4 qershor 2013.

tek grupet më të cenueshme.³⁷ Një shënjestrim i tillë e pranon faktin që popullsia më e cenueshme përballat me disavantazhe të shumëfishta në tregun e punës. Megjithatë, shënjestrimi shumëdimensional zbatohet rrallë për shkak të formulimit, zbatimit dhe monitorimit të ndërlikuar që kërkohej.

Mungesa e të dhënave dhe vlerësimi i impaktit

Të dhënat janë vendimtare për hartimin dhe zbatimin e politikave dhe programeve të bazuara në fakte dhe për të monitoruar dhe vlerësuar impaktin e tyre. Hartimi i politikave efektive për romët dhe veçanërisht për të rinjtë romë, pengohet nga mungesa e të dhënave të ndara sipas etnisë. Në vitin 2011 u kryen dy anketa paralele dhe plotësuese në përpjekje për të lokalizuar situatën e romëve në BE dhe në vendet fqinje, njëri i fokusuar tek aspektet e zhvillimit social dhe ekonomik i kryer nga UNDP dhe Banka Botërore, dhe tjetri i fokusuar tek përmbushja e të drejtave themelore, si edhe arsimit, punësimi dhe strehimi, e kryer nga Agjencia e BE-së për të Drejtat Themelore (FRA). Gjithsesi, përtej këtyre dy kontigjenteve shumë të dobishme të të dhënave, të dhënat solide për komunitetet rome mbeten të kufizuara në të gjitha vendet me popullsi rome. Në bazë të të dhënave të EuroStat-it, me mbështetjen e Fondeve Strukturore të BE-së, organizata spanjolle jo-qeveritare *Fundación Secretariado Gitano* arriti të hartojë një metodologji inovatore për të krahasuar situatën e popullsisë rome në Spanjë përsa i përket punësimit dhe përfshirjes sociale në vitin 2005 dhe 2011.³⁸

Duke patur parasysh rëndësinë e të dhënave për romët, qeverive të Europës Lindore dhe Qëndrore ju është bërë thirrje që të mbledhin të dhëna mbi etninë, por një gjë e tillë nuk ka ndodhur deri më tani.³⁹ Kjo vjen pjesërisht si rezultat i praktikave të përcaktuara, të cilat kufizojnë mbledhjen e treguesve të tregut të punës sipas etnisë me qëllim mbrojtjen e të dhënave. Megjithatë, studimet kanë treguar që kornizat kombëtare ligjore janë jashtë mase në përputhje me standardet ndërkombëtare për mbrojtjen e të dhënave që lejojnë mbledhjen e të dhënave për etninë sipas kushteve të caktuara.⁴⁰ Në një raport të vitit 2007, Komisioni European kundër Racizmit dhe Intolerancës theksoi që mbledhja e të dhënave “etnike” duhet të përmbushë tre kushte kryesore: duhet të ekzistojë marrëveshja e drejtpërdrejtë, mbledhja e të dhënave duhet të jetë në interes të publikut, ose duhet të jetë detyrim ligjor.” Komisioni shtoi “ajo do të ishte si e mundur ashtu edhe e nevojshme për të pajtuar mbrojtjen efektive të privatësisë dhe lirive publike me mbledhjen e të dhënave të nevojshme për të luftuar diskriminimin racor.”⁴¹ Megjithatë, në vitin 2014, Komisioni e pranoi që mbledhja e të dhënave etnike do të jetë e realizueshme vetëm me marrjen e masave efektive për të luftuar diskriminimin e përhapur ndaj romëve. *Raporti i tij mbi Shëndetin e Romëve* për vitin 2014 deklaroi që, “Për mbledhjen me sukses të të dhënave të ndara sipas etnisë, duhen adresuar së pari frika nga diskriminimi i përgjithshëm, i dukshme në vende të ndryshme në shëndetësi, strehim, arsim, punësim, media dhe sipas nevojave publike.”⁴²

37 K. Subbarao et al.: *Punët publike si një rrjetë sigurie: Formulimi, provat dhe zbatimi* (Ėashington, D.C., Banka Botërore, 2013); V. Messing dhe G. Fleck: "Transformimi i politikave të punësimit për romët" në K. Fazekas, A. Lovász, Ā. Telegdy (eds.): *Tregu hungarez i punës, 2010: Rishikim dhe analizë* (Budapest, Instituti i Ekonomisë, HAS - Fondacioni Kombëtar i Punësimit, 2010). fq. 83-98.

38 Për më shumë informacion, shih https://ëëë.gitanos.org/que-hacemos/areas/employment/en_cifras.html

39 Mbretëria e Bashkuar është një nga vendet e pakta ku mbledhja e të dhënave etnike është bërë pjesë kyçe e politikëbërjes publike. Qasja britanike është që mbledhja e të dhënave për racën apo origjinën etnike nuk konsiderohet diskriminuuese (të dhënat mbahen anonime në çdo rast) dhe që ajo shërben për të zbatuar dhe verifikuar politikat e barazisë.

40 C. McDonald dhe K. Negrin: *Nuk ka të dhëna – nuk ka progres: Gjetjet në vend* (Budapest, Fondacionet e Shoqërisë së Hapur, Zyra e Inisiativave për Romët, 2010).

41 P. Simon: *Statistikat "etnike" dhe mbrojtja e të dhënave në vendet e Këshillit të Europës– Raport studimor*(Strasbourg, Këshilli i Europës dhe Komisioni European Kundër Racizmit dhe Intolerancës, tetor 2007).

42 Matrica dhe Komisioni Europian: *Raporti për Shëndetin e Romëve: Statistikat Shëndetësore të Popullsisë Rome dhe Mbledhja e të Dhënave në Vender Anëtare të Bashkimit Europian* (gusht 2014), fq. 112.

Përsa i përket nxjerrjes në pah të varfërisë së të dhënave, studiuesit kanë theksuar mungesën e vlerësimeve të impaktit të programeve të shënjestruara për romët, për shembull, në kuadrin e Dekadës Rome.⁴³ Edhe kur janë bërë përpjekje për monitorimin dhe mbledhjen e të dhënave, këto të fundit mund të mos jenë të përshtatshme për të matur impaktin, për shkak të mungesës së ndërgjegjësimit për rëndësinë e vlerësimit të impaktit kundrafaktik ose të ekspertizës në metodat e vlerësimit.⁴⁴ Identifikimi dhe zhvillimi i qasjeve të suksesshme, dhe replikimi i atyre më efektive, varet nga vlerësimi rigoroz i impaktit, një praktikë e cila është ende larg të qenit një praktikë e zakonshme. Për të forcuar matjen e rezultateve dhe politikave dhe programet e bazuara në fakte për politikave dhe programet për punësimin e të rinjve, ILO është angazhuar në një nismë rajonale në Lindjen e Mesme dhe në Afrikën e Veriut, Taqem ('vlerësim' në arabisht).⁴⁵

Çështjet gjinore dhe fuqizimi i grave

Format e shumëfishta dhe të ndërthorta të diskriminimit karakterizojnë realitetin e grave dhe vajzave rome në Europë. Jo vetëm që gratë rome përballen me rezultate më të dobëta përsa i përket punësimit dhe pagave në tregun e punës sesa gratë jo-rome, por edhe në shumicën e vendeve të Europës Qëndrore dhe Jug-Lindore hendeqet përsa i përket mundësive në tregun e punës midis grave rome dhe burrave romë janë më të mëdha sesa ndryshimet përkatëse gjinore në rradhët e jo-romëve.⁴⁶

Gratë rome kanë rezultate më të këqija krahasuar me burrat romë në fushat e arsimit, punësimit dhe shëndetit. Anketa FRA tregoi se në të gjitha Shtetet Anëtare të BE-së të anketuara, u raportua se edukimin pas moshës 16 vjeçare e kishin vazhduar më pak gra rome (37 për qind) sesa burra (50 për qind) të moshës 16-24 vjeç.⁴⁷ Prania e grave rome në tregun formal të punës është e ulët: mesatarisht, në mbarë Shtetet Anëtare të BE-së, 21 për qind e grave rome u raportuan në punë të paguar, krahasuar me 35 për qind të burrave romë.⁴⁸ Burrat romë u raportuan më shpesh si të vetë-punësuar (25 për qind) ose në punë *ad hoc* (28 për qind) sesa gratë rome (përkatësisht 13 për qind dhe 15 për qind).⁴⁹ Një pjesë më e madhe e grave punon në mënyrë informale, ku aktivitetet më të shpeshta janë puna ditore në bujqësi dhe puna si punëtoresh informale në familje.⁵⁰

Përveç veçimit të përgjithshëm të banimit dhe statusit të ulët social-ekonomik të familjeve rome, barrierat për punësimin e grave të reja rome përfshijnë veçimin ndërkombëtar dhe profesional, kualifikimet e ulëta dhe rolet tradicionale gjinore në ndarjen e përgjegjësive në familje dhe për kujdesin ndaj fëmijëve.⁵¹ Familjet rome priren të jenë më të mëdha sesa familjet jo-rome dhe gratë rome lindin më shumë fëmijë sesa popullsia e përgjithshme. Duke patur parasysh aksesin e kufizuar tek shërbimet e kujdesit për fëmijët, kjo përbën shpesh një kufizim të rëndë për punësimin e grave. Romët priren të martohen në një moshë më të re dhe martesat ndikojnë edhe në modelin e veprimtarisë së tyre, veçanërisht në edukim.

43 O'Higgins: *Romët dhe jo-romët*, op. cit.

44 Për më shumë informacion dhe burime në lidhje me vlerësimin e impaktit, shih <http://ëëë.3ieimpact.org/en/evaluation/resources/impact-evaluation-resources/>

45 Për më shumë informacion dhe burime, shih <http://ëëë.ilo.org/global/topics/youth-employment/projects/evaluation/about/lang--en/index.htm>

46 Parlamenti Europian, Komiteti i Punëve të Jashtme: *Raport mbi Raportin Vjetor për Të Drejtat e Njeriut në Botë 2012 dhe Politika e Bashkimit Europian për këtë çështje*, 29 nëntor 2013, A7, 0418/2013.

47 FRA: *Analiza e rezultateve të anketës së FRA për romët sipas gjinisë* (Vienë, 2013), fq. 7.

48 FRA: *Analiza e rezultateve të anketës së FRA për romët sipas gjinisë*, ibid, fq. 9.

49 FRA: *Analiza e rezultateve të anketës së FRA për romët sipas gjinisë*, ibid, fq. 1.

50 FRA: *Situata e romëve*, op. cit.; Messing, V.: "Kettévágott munkapiac, szétforgácsolt társadalom" [Tregu i punës i ndarë më dysh, shoqëria e shpërbërë], në I. Kovách et al (eds.): *Társadalmi integráció a jelenkori Magyarországon [Integrimi social në Hungarinë bashkëkohore]* (Budapest, Argumentum Publ., 2012).

51 FRA: *Varfëria dhe papunësia*, op. cit., fq. 9, 17.

Vetëm 6 për qind e grave rome të anketuara të moshës 16-17 vjeç në Shtetet Anëtare të BE-së, të martuara ose në bashkëjetesë, frekuentonin arsimin, krahasuar me 36 për qind të grave jo-rome në këtë grupmoshë. Gratë rome të moshës 16-17 vjeç të cilat ishin martuar ose bashkëjetonin ishin shumë më shpesh amvise me kohë të plotë në krahasim me gratë beqare rome të të njëjtës grupmoshë (përkatesisht 42 dhe 16 për qind).⁵² Gratë e reja rome - shumë të ngjashme me gratë e reja jo-rome - përballen me diskriminim shtesë në tregun e punës përsa i përket rekrutimit, për shembull, kur ju refuzohet punësimi pasi ato mund të mbeten shtatzënë në të ardhmen e afërt, ose kur ju kërkohet që t'i nënshtrohen testit të shtatzënisë.

Ndërkohë që situata e tregut të punës dhe përballja me diskriminimin ndaj grave rome ka impakte të dukshme mbi situatën e përgjithshme social-ekonomike të familjeve, pasoja të cilat ndihen edhe në nivel individual dhe ndër-familjar. Faktet nga e mbarë bota tregojnë që mungesa e fuqizimit të grave ka impakte të shumëfishta në situatën e fëmijëve dhe është një shkak kryesor për ciklet ndër-brezore të varfërisë. Në shumë familje rome, fuqia e kufizuar e grave për negociim dhe vendimmarrje në familje ju mohon atyre zgjedhjet personale dhe zgjedhjet si nëna, p.sh.kontrollin e pjellorisë së tyre, lëvizjen e lirë në komunitet dhe aksesin në të drejta politike, ekonomike dhe shoqërore.

Mosbesimi ndaj administratës publike dhe organeve shtetërore

Shumë romë e kanë provuar diskriminimin në ndërveprimin e tyre me institucionet shtetërore, si shkollat, zyrat e punësimit apo organet administrative qëndrore ose lokale. Përvoja të tilla kontribuojnë në krijimin e përshtypjes së përhapur në rradhët e romëve që ata janë të përjashtuar nga parimi i barazisë para ligjit. Kjo, së bashku me përfaqësimin shumë të ulët të romëve në organet e zgjedhura politike, ndikon negativisht në mirëbesimin e romëve ndaj autoriteteve publike dhe gërryen besimin e tyre që ato do të përfitojnë me të vërtetë nga programet shtetërore - me impakte negative në fushën e politikave dhe programeve të tregut të punës.

Qasja tek të drejtat ndikohet edhe nga mungesa e ndërgjegjësimit të shumë romëve në lidhje me mbrojtjen e siguruar ligjërisht nga diskriminimi, ose me mungesën e asistencës ligjore për të paraqitur pretendime ose ankesa. Ky është një problem serioz, meqenëse njohja e të drejtave të njeriut, e mënyrës sesi mund të kundërshtohen dhe të luftohen politikat diskriminuese dhe sesi mund të pretendohen dhe të kërkohen të drejtat janë parakushte për realizimin e tyre efektiv. Nuk mund të presim që romët të raportojnë diskriminimin nëse nuk janë të ndërgjegjësuar në lidhje me të drejtat e tyre dhe të besojnë tek agjencia që është përgjegjëse për ndjekjen e ankesës së tyre. Vetë romët janë përfshirë rrallë në analizën e problemeve që prekin komunitetet e tyre, ose në analizën e masave që nevojiten për ndryshimin e situatës së tyre. Aty ku ekzistojnë autoritete të njohura vetë-qeverisëse rome, potenciali i tyre për të katalizuar ndryshim pozitiv për komunitetet më të mëdha është shpesh i dobët dhe legjitimiteti i tyre demokratik vihet në diskutim, si brenda ashtu edhe jashtë komunitetit. Administrimi lokal i programeve të tregut të punës ka vuajtur nga dobësi të tilla në të shkuarën, duke përforcuar pritshmëritë e ulëta dhe nivelin e ulët të besimit të komuniteteve rome ndaj shtetit.

Marrëdhënia e tensionuar midis romëve dhe autoriteteve shtetërore dhe sistemeve ligjore është një faktor i rëndësishëm që shpjegon diskriminimin e vazhdueshëm ndaj romëve, aksesin e tyre të kufizuar tek punësimi dhe marginalizimin e tyre të zgjatur social-ekonomik. Gjithashtu, ajo kontribuon edhe në impaktin e kufizuar të politikave gjithëpërfshirëse të cilat shpesh nuk hartohen me pjesëmarrjen e komuniteteve të prekura.



© ILO / Roland Bangó



International
Labour
Organization

2

INSTRUMENTET DHE QASJET LIGJORE NDAJ DISKRIMINIMIT



KAPITULLI I DYTË

PËRMBLEDHJE

Instrumentet ndërkombëtare ligjore, duke përfshirë Konventat e ILO-s, ju kërkojnë vendeve të ndryshme që të kenë të gatshëm legjislacionin kombëtar për barazinë dhe mos-diskriminimin. Shtetet Anëtare të Bashkimit European janë të detyruara të zbatojnë legjislacionin e rëndësishëm për barazinë e mundësive dhe të trajtimit. Megjithatë, shtrirja mbrojtëse e një legjislacioni të tillë është e kufizuar nga sfidat që lidhen me ndërgjegjësimin, interpretimin, detyrimin dhe zbatimin. Instrumentet ligjore që ndalojnë diskriminimin nuk janë, në vetvete, të mjaftueshme për të kapërcyer diskriminimin ndaj romëve. Një qëndrim vigjilent përsa i përket mundësisë së barabartë nga ana e autoriteteve publike dhe angazhim në nivel individual dhe në nivel komuniteti nga ana e atyre që kërkojnë drejtësi për romët janë të domosdoshme. Çelësi për arritjen e transformimit social qëndron në integrimin e çështjeve rome, që do të thotë, në inkuadrimin e përmbajtjeve kyçe dhe formësimin e procedurave të masave politike në parime të mos-diskriminimit dhe përfshirjes sociale.⁵³

Përveç kësaj, veprimi pozitiv që synon qartazi gjenerimin e mundësisë së barabartë për personat nga grupet e pafavorizuara apo të diskriminuara mund të jetë i nevojshëm për arritjen e një fushe të niveluar loje për këto grupe për qasje në institucionet publike, burime dhe përfitime.⁵⁴ Forma më e fuqishme e masave të tilla për mundësi të barabarta është trajtimi preferencial ose veprimi afirmativ; gjithashtu, për të hequr barrierat ndaj aksesit dhe pjesëmarrjes së barabartë mund të zbatohen edhe programet e shënjestruara për grupet e veçanta. Ndërkohë që ndërhyrje të tilla shihen si masa të përkohshme, ato shpesh kërkojnë përpjekje të qëndrueshme në kohë, për shkak të natyrës së disavantazheve të akumuluara.

53 A.Kocze et al: *Programimi i fondeve strukturore për përfshirjen e romëve 2012-20: Programi Shfrytëzimi i fondeve të BE-së për romët (MtM)*, Paketë me mjete (Budapest, Fondacionet e Shoqërisë së Hapur, 2014).

54 A.Kocze et al: *Programimi i fondeve strukturore për përfshirjen e romëve 2012-20*, *ibid.*

ÇFARË ËSHTË DISKRIMINIMI?

Diskriminimi në tregun e punës është përcaktuar si “çdo dallim, përjashtim apo preferencë” që dëmton ose refuzon barazinë përsa i përket mundësisë dhe trajtimit në punësim dhe profesion. Një trajtim i tillë i pabarabartë nuk ka lidhje me kompetencat e një personi apo me kërkesat e qenësishme të një vendi pune. Konventa e ILO-s për Diskriminimin (në Punësim dhe Profesion) 1958 (Nr.111) (→shih **Kutinë1**) e ndalon diskriminimin në punësim dhe profesion me bazë seksin, racën, ngjyrën e lëkurës, fenë, prejardhjen kombëtare, mendimin politik apo origjinën shoqërore, si edhe çdo arsye shtesë që specifikohet nga Shtetet Anëtare pas konsultimeve me organizatat e punonjësve dhe të punëdhënësve dhe, aty ku ekzistojnë, me organet përkatëse. Vende të veçanta kanë miratuar legjislacionin për barazinë dhe mos-diskriminimin, i cili mbulon edhe arsye të tjera si aftësia e kufizuar, mosha ose statusi HIV. Ligji i Bashkimit Europian (BE) për mundësitë dhe trajtimin e barabartë përfshin origjinën racore apo etnike, fenë apo besimin, aftësinë e kufizuar, moshën, orientimin seksual dhe gjininë si baza të ndaluara të diskriminimit.⁵⁵

Diskriminimi mund të jetë direkt ose indirekt. Diskriminimi direkt ndodh atëherë kur ligjet, rregullat ose praktikat përmendin qartazi një arsye të veçantë si seksi apo raca për të mohuar mundësitë e barabarta dhe trajtimin e barabartë. Diskriminimi indirekt ndodh atëherë kur rregullat ose praktikat duket se janë neutrale, por në fakt çojnë në përjashtime ose dëmtojnë barazinë e mundësisë ose të trajtimit (Konventa për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr.111), Neni 1 (1) (a)). Ndërkohë që në përcaktimin e diskriminimit direkt në legjislacionin kombëtar ka patur progres të konsiderueshëm, përcaktimi i diskriminimit indirekt mbetet sfidues, veçanërisht në rastet ku diskriminimi etnik ndërvepron shpesh me diskriminimin e bazuar tek seksi, feja, origjina sociale apo statusi shëndetësor (aftësia e kufizuar).

Eliminimi i diskriminimit kërkon heqjen e barrierave ndaj qasjes së barabartë tek rolet dhe burimet e shoqërisë: tek shërbimet, trajnimi dhe edukimi cilësor dhe tek pronësia dhe përdorimi i tokës dhe kredisë. Gjithashtu, ai kërkon edhe një fushë të niveluar loje për ngritjen dhe drejtimin e ndërmarrjeve: për pajtimin në punë, caktimin e detyrave, kushtet e punës, pagën, përfitimet, ngritjen në detyrë, pushimet nga puna dhe ndërprerjen e punësimit.⁵⁶ Trajtimi i barabartë në punë nënkupton që të gjithë individëve duhet t’ju jepen mundësi të barabarta për të zhvilluar plotësisht njohuritë, aftësitë dhe kompetencat që janë të rëndësishme për rrugën e karrierës që dëshirojnë të ndjekin, ndërkohë që respektohet parimi i shpërblimit të barabartë (shih Konventën e ILO-s për Shpërblim të Barabartë 1951 (Nr.100)).

55 BE ka dekretuar tre Direktiva përkatëse: Direktiva për Barazinë Racore (Direktiva2000/43/KE), Direktiva Kuadër për Punësimin (**Direktiva 2000/78/KE**), dhe Direktiva për Diskriminimin e Gjinisë në Punësim (Direktiva 2006/54/KE). Shih Komisionin Europian: *Trajtimi i diskriminimit*, 23 mars 2016.

56 ILO: *Deklarata e parimeve dhe të drejtave themelore në punë: Eliminimi i diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit* (Nuk ka vit).



© ILO / Roland Bangó

Kutia 1: Konventa e ILO-s për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion) 1959 (Nr. 111)

Konventa e përkufizon «diskriminimin» në Nenin 1 (1) si:

- çdo dallim, përjashtim apo preferencë e bërë në bazë të racës, ngjyrës, seksit, fesë, mendimit politik, prejardhjes kombëtare apo origjinës shoqërore, e cila ka efektin e refuzimit ose të dëmtimit të barazisë së mundësisë ose trajtimit në punësim ose profesion;
- dallim, përjashtim apo preferencë tjetër e tillë, e cila ka efektin e refuzimit ose të dëmtimit të barazisë së mundësisë ose trajtimit në punësim ose profesion siç mund të përcaktohet nga Anëtarë në fjalë pas konsultimit me organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe punonjësve, ku ekzistojnë, dhe me organet e tjera përkatëse.

Në termat e Konventës, punësimi dhe profesioni përfshijnë qasjen në aftësim profesional, punësim dhe profesione të veçanta, si edhe termat dhe kushtet e punësimit. (Neni 1(3))

Konventa bën thirrje për një politikë kombëtare për të eliminuar diskriminimin në qasje nëpunësim, aftësim profesional dhe kushte të punës, në bazë të racës, ngjyrës, seksit, fesë, mendimit politik, prejardhjes kombëtare ose origjinës sociale dhe për të promovuar barazinë në mundësi dhe trajtim në këtë aspekt (Neni 2).

- Për tekstin e plotë shih: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>

Diskriminimi në arsim dhe punësim

Rrugët arsimore të ndjekura nga shumë fëmijë romë pasqyrojnë modelet ekzistuese të diskriminimit dhe, në të njëjtën kohë, përgatisin terrenin për diskriminimin e vazhdueshëm në botën e punës. Shumë fëmijë romë ndjekin shkolla me cilësi të dobët dhe të veçuara. Disa janë të sistemuar në shkolla për fëmijë me nevojë të veçanta mendore, megjithëse nuk janë me aftësi të kufizuara. Indeksi për Përfshirjen e Romëve ka përllogaritur që gjatë periudhës 2005-2015 në Sllovaki, veçimi i fëmijëve romë në shkollat për personat me aftësi të kufizuara mendore është rritur nga 31% në 51%. Në Serbi, numri i romëve të sistemuar në shkollat për personat me aftësi të kufizuara mendore është 36 herë më i lartë sesa norma e jo-romëve në krahasim me vitin 2005.⁵⁷ Në shkollat e zakonshme, nxënësit romë janë objekt diskriminimi nga mësuesit dhe nxënësit e tjerë. Disa fëmijë ju është refuzuar aksesit në arsim për shkak të kërkesave administrative për të siguruar dokumentacionin zyrtar si certifikata e lindjes ose vërtetimi i vendbanimit.

Si rezultat, shumë të rinj romë nuk e bëjnë kalimin në shkollimin sekondar dhe terciar. Vajzat dhe gratë e reja, dhe të rinjtë romë me aftësi të kufizuara, përballen me sfida më të mëdha. Arsimi i kufizuar i drejton romët drejt vendeve të punës ku nuk nevojitet kualifikim në ekonominë informale ose në pozicionin më të ulët të tregut formal të punës. Shërbimet Publike të Punësimit (SHPP), përtej skemave të punëve publike, ofrojnë ndihmë të paktë për punëkërkuar romë, dhe nuk ofrojnë trajnim. Pavarësisht nga legjislacioni për anti-diskriminimin në vendet me popullsi të konsiderueshme romë, diskriminimi nga punëdhënësit është mbizotërues.⁵⁸

Provat e diskriminimit ekzistojnë në të gjitha aspektet e punësimit: në para-rekrutim dhe rekrutim; në kushtet e punës, përfshirë pagat; në zhvillimin e aftësive; dhe në avancim, promovim dhe progresion në karrierë. Aty ku 'tavani prej qelqi' shpesh përdoret për të përshkruar barrierat për punë të rangut të lartë për gratë, për romët një 'kuti prej qelqi' bllokoi aksesin tek të gjitha aspektet e punësimit. Pavarësisht nga rritja e niveleve të edukimit, të diplomuarit romë shpesh gjejnë punë vetëm në fushat që lidhen me romët, si ofrimi i shërbimeve për romët e tjerë, ose punësimi që lidhet me politikën për romët. Në Sllovaki, ku është raportuar një numër më i lartë i rasteve të romëve të shkolluar në universitet sesa në vendet e tjera, pothuajse të gjithë janë të punësuar në punë që lidhen me romët, si punonjës socialë për romët, ose në zyrën e qeverisë të specializuar për çështjet romë.⁵⁹

Modelet e rrënjësura strukturore dhe kulturore të diskriminimit çojnë në fajësimin e viktimës. Si rrjedhim, pavarësisht provave të konsiderueshme që tregojnë që romët vlerësojnë punësimin fitimprurës, përjashtimi i tyre nga tregu i punës shpesh karakterizohet si një problem i krijuar nga vetë ata.⁶⁰

57 Fondacioni i Sekretariatit të Dekadës për Përfshirjen e Romëve. Indeksi i Përfshirjes së Romëve 2015 (Budapest, 2015)

58 Qendra Europiane për të Drejtat e Romëve (ERRC): *Kutia prej qelqi: Përjashtimi i romëve nga punësimi* (Budapest, Ëstimprim bt., 2007).

59 ERRC: *Kutia prej qelqi*, op. cit.

60 N. O'Higgins, dhe A. Ivanov: "Mundësitë për arsim dhe punësim për romët", në *Studimet Krahasuese Ekonomike* (2006, Vol 48, Nr. 1), fq. 6-19.

Zbatimi i dobët i legjislacionit

Në kuadrin e instrumenteve ndërkombëtare ligjore, duke përfshirë Konventat e ILO-s dhe ligjin e Bashkimit Europian, qeveritë janë të detyruara që të përgatisin legjislacionin kombëtar për mos-diskriminimin. Megjithatë, ligjet ekzistuese shpesh nuk zbatohen plotësisht, dhe mungesa e ndërgjegjësimit për diskriminimin është e zakonshme. Në disa vende, legjislacioni për anti-diskriminimin fokusohet tek rastet individuale, që do të thotë se pabarazia e përhapur strukturore është lënë e paprekur. Gjithashtu, në disa raste ka mungesë të pëlqimit nga sektori publik. Ndërkohë që sektori publik është shpesh një nga punëdhënësit më të mëdhenj, në punësimin publik rrallë gjenden romë. Gjithashtu, pavarësisht nga shtytja politike e kohëve të fundit për përfshirjen e romëve, trajnimi i detyrueshëm për anti-diskriminimin për stafin në institucionet publike është i rrallë. Nuk ekziston konsensusi në lidhje me përdorimin e masave të veçanta të përkohshme që rregullojnë punësimin e romëve në shërbimin publik.

Ndërgjegjësimi i kufizuar për të drejtat

Në anketën e Agjencisë Europiane për të Drejtat Themelore në vitin 2011, pothuajse gjysma e romëve të anketuar raportuan që ishin përballur me diskriminimin, me një mesatare prej 11 episodesh gjatë 12 muajve të mëparshëm.⁶¹ Në të njëjtën kohë, një numër i vogël romësh janë të informuar në lidhje me të drejtat e tyre siç garantohen nga ligjet. Në Shtetet Anëtare të BE-së, vetëm 35 për qind e grave romë dhe 45 për qind e burrave romë ishin të informuar në lidhje me ligjet kundër diskriminimit të zbatuara për ata në rastet kur kërkojnë punësim.⁶²

Qasje e kufizuar në drejtësi

Njohja e kufizuar e të drejtave të tyre, natyrisht që nuk përbën aspak burimin kryesor të vulnerabilitetit të romëve. Qendra Europiane për të Drejtat e Romëve e vë theksin tek gama e gjerë e barrierave për sjelljen e rastit në gjykatë dhe marrjen e një zgjidhje të shpejtë dhe të drejtë. Barrierat përfshijnë “kufizimet faktike si mungesa e ligjeve të përshtatshme për të përcaktuar krimin ose lejuar dëmshërblimin civil, prokurorët ose hetuesit ngurrues, imunitetet që mbrojnë individë apo institucione të caktuara nga paditë, dhe kufizimet procedurale, si edhe kufizimet praktike si mungesa e fondeve ose e qasjes tek një avokat.”⁶³ Përveç kësaj, aty ku jurisprudenca pengohet nga numri i lartë i çështjeve apo gjykatësit e papërgatitur, është drejtësia ajo që i vuan pasojat. Paanësia e procedurave rrezikohet aty ku hetuesit, prokurorët dhe gjykatësit kanë nocione të paramenduara, anësi dhe paragjykime përsa i përket romëve.

Format e ndërthorta të diskriminimit

Arsyet e ndryshme për diskriminimin, si diskriminimi mbi bazën e etnisë dhe gjinisë, ose etnisë dhe moshës, ose etnisë, gjinisë dhe moshës, ose aftësisë së kufizuar, funksionojnë në mënyrë të ndërlidhur ngushtë. Gratë dhe vajzat romë mund të përballen me format e ndërthorta të diskriminimit sipas gjinisë dhe etnisë: për shembull, ato janë normalisht përgjegjëse për një pjesë më të madhe të punës së papaguar riprodhuese (kujdesi dhe detyrat në familje) brenda familjes, me qasje shumë të kufizuara tek shërbimet e kujdesit për fëmijët, ndërkohë që orvaten të fitojnë të ardhura nga puna jashtë familjes. Reagimi ndaj formave të ndërthorta të diskriminimit mbetet një sfidë e madhe për politikën dhe jurisprudencën.

61 Agjencia e Bashkimit Europian për të Drejtat Themelore (FRA): *Anketa e Bashkimit Europian për minoritetet dhe diskriminimin (EU MIDIS): Raporti për të dhënat në fokus - Romët* (Budapest, 2009).

62 FRA: *Varfëria dhe papunësia: Situata e romëve në 11 shtete anëtare të BE-së – Të dhënat në fokus të anketës për romët* (Luksemburg, 2014).

63 ERRC: *Një rrugë e penguar: Romët dhe aksesit tek drejtësia*, 10 prill 2001.

QASJET DHE PRAKTIKAT E MIRA

Për shkak të natyrës depërtuese të diskriminimit, lufta kundër tij mund të jetë efektive vetëm nëse bëhet në nivele të ndryshme dhe me mjete të shumëllojshme: legjislacioni dhe veprimi gjyqësor, politika dhe programet politike si rritja e ndërgjegjësimit, veprimi afirmativ dhe kompensimi për individët dhe grupet që vuajnë nga diskriminimi dhe përfshirja aktive e grupeve sociale si partnerët socialë apo organizatat e shoqërisë civile.

Për më tepër, veprimi efektiv nuk mund të fokusohet tek arsyet për diskriminimin në mënyrë ekskluzive; ai duhet të marrë parasysh edhe kontekstin shoqëror dhe realitetet e jetëve individuale. Përsa i përket romëve, mund të jetë e vështirë për të rënë dakort mbi një përkufizim gjithëpërfshirës të grupit të prekur social, duke patur parasysh diversitetin e kushteve të jetesës, të praktikave kulturore, gjuhëve, statusit ekonomik dhe karakteristikave të tjera në mbarë Europën. Sidoqoftë përvoja e diskriminimit është e reale, ashtu si edhe nevoja për veprim.

Lufta kundër diskriminimit në fronte të shumëfishta: qasja e ILO-s

Baza ligjore e veprimit të ILO-s për diskriminimin mbështetet në Konventat dhe Rekomandimet Ndërkombëtare (→ [shih Kutinë 1](#), dhe [seksionin për Instrumentet Ligjore të ILO-s më poshtë](#)), të cilat fokusohen tek barazia dhe mosdiskriminimi në botën e punës. ILO thekson katër komponentë në luftën kundër diskriminimit:⁶⁴

- forcimi i ligjeve dhe promovimi i zbatimit efektiv;
- promovimi i barazisë gjinore nëpërmjet veprimit të integruar dhe të koordinuar global;
- integrimi i mos-diskriminimit dhe i barazisë në politikat kombëtare dhe në programet kombëtare të ILO-s për punën e denjë; dhe
- pajisja më e mirë e punëtorëve dhe punëdhënësve me mjetet për promovimin e barazisë në vendin e punës.

Duke e njohur faktin që diskriminimi përfaqëson një barrierë të madhe për arritjen e punës së denjë, ILO po zbaton një gamë të gjerë të aktiviteteve të bashkëpunimit teknik me qeveritë dhe partnerët socialë, dhe po zhvillon një shumëllojshmëri të instrumenteve që synojnë promovimin e mos-diskriminimit në punësim dhe profesion.

Orientimi nga legjislacioni dhe organet e BE-së për anti-diskriminimin

Shtetet Anëtare të BE-së janë të detyruara ligjërisht nga tre Direktiva: Direktiva për Barazinë Racore (Direktiva 2000/43/KE), Direktiva Kornizë për Punësimin (**Direktiva 2000/78/KE**) dhe Direktiva për Diskriminimin Gjinor në Punësim (Direktiva 2006/54/KE), (shih seksionin për Instrumentet Ligjore), si edhe nga anagazhimi i Bashkimit European për të luftuar diskriminimin. Ndërkohë që janë ligjërisht të detyrueshme vetëm në Shtetet Anëtare të BE-së, ligjet dhe praktikat e BE-së për diskriminimin ushtrojnë ndikim në mbarë Europën.

64 ILO: *Barazia në punë: Trajtimi i sfidave - Raporti global* në kuadrin e ndjekjes së mëtejshme të Deklaratës së ILO-s për Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë, Raport i Drejtorit të Përgjithshëm, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni 96^e, Gjenevë, 2007.

Në nivel kombëtar, Organet për Trajtim të Barabartë merren me rastet e diskriminimit, megjithëse me shkallë të ndryshme efikasiteti. Në një raport të vitit 2011, për shembull, Avokati i Popullit për Barazinë në Suedi e pranoi ekzistencën e diskriminimit të përhapur dhe marginalizimin e romëve në vend. Megjithatë, raporti pranon edhe që romët shpesh nuk i raportojnë rastet e diskriminimit, pasi ju mungon besimi tek autoritetet.⁶⁵ Në janar të vitit 2014, Komisioni Europian, duke vlerësuar zbatimin e direktivave të BE-së për anti-diskriminimin, doli me konkluzionin që problemet specifike për romët shpesh rrjedhin nga mënyra sesi zbatohet legjislacioni në nivel rajonal ose lokal. Prandaj, Komisioni i shtoi përpjekjet, duke përfshirë ato në nivel lokal, për të siguruar zbatimin e saktë të legjislacionit për anti-diskriminimin. Komisioni vlerëson çështjet që vijnë në vëmendje të tij të cilat mund të përbëjnë shkelje të Direktivës. Në këtë kontekst, janë në zhvillim e sipër një numër hetimesh për diskriminimin ndaj romëve në lidhje me qasjen në arsim ose strehim.⁶⁶

Rritja e ndërgjegjësimit dhe lehtësimi i qasjes në drejtësi

Kultura ligjore dhe ndërgjegjësimi për të drejtat janë parakushte thelbësore që duhen përmblusur në mënyrë që romët të jenë në gjendje të kuptojnë të drejtat e tyre sipas ligjit. Masat e qeverisë për të promovuar ndërgjegjësimin për të drejtat dhe për të rritur kulturën ligjore mund të marrin forma të ndryshme. → **Shih Kutinë 2.** Megjithatë, shumica e përpjekjeve për të rritur ndërgjegjësimin për të drejtat dhe për të lehtësuar qasjen në drejtësi kryhen nga organizatat e shoqërisë civile. Aktivitetet e tyre përfshijnë fushatat dhe seancat informative për rritjen e ndërgjegjësimit, studiot ligjore që ofrojnë këshillim ligjor falas, si edhe çështjet strategjike gjyqësore të shoqëruara nga ndërgjegjësimi publik dhe shpërndarja e informacionit. Megjithatë, deri më tani nuk është fituar shumë eksperiencë nga çështjet gjyqësore strategjike për diskriminimin ndaj romëve në lidhje me punësimin.

Kutia 2: Përpjekjet e qeverisë për të promovuar të drejtat dhe kulturën ligjore në rradhët e romëve

- Strategjia Kombëtare për Integrimin e Romëve në Shqipëri përfshin një dispozitë që bën thirrje për informacion dhe programe trajnimi për drejtuesit e komunitetit rom, institucionet publike dhe OJQ-të, duke u fokusuar tek anti-diskriminimi dhe të drejtat e shtjelluara në legjislacionin e punës.⁶⁷
- Në Portugali, është krijuar një mekanizëm online i quajtur ‘Racizmi në Internet’, i cili bën të mundur që qytetarët të paraqesin ankesa që lidhen me diskriminimin racor.⁶⁸
- Në Hungari, Ministria e Drejtësisë dhe e Zbatimit të Ligjit, së bashku me disa ministri të tjera, ka krijuar Rrjetin për Shërbimin e Klientit për Anti-diskriminimin e Romëve me qëllim ofrimin e asistencës ligjore pa pagesë për romët.⁶⁹

65 Avokati i Popullit për Barazinë në Suedi: *Të drejtat e romëve: Diskriminimi, rrugët e dëmshpërblimit dhe mënyra sesi ligji mund të përmirësojë situatën e romëve* (Ödeshög, DanagardLITHO, 2011).

66 Komisioni Europian: *Raport për zbatimin e kornizës së BE-së për strategjitë kombëtare për integrimin e romëve* (Bruksel, Bashkimi Europian, 2014).

67 Komisioni Europian: *Komunikatë nga Komisioni i Parlamentit Europian, Këshilli, Komiteti Europian Social dhe Ekonomik dhe Komiteti i Rajoneve: Raport për zbatimin e kornizës së BE-së për strategjitë kombëtare për integrimin e romëve*, Bruksel, 17 qershor 2015, COM (2015) 299.

68 Komisioni Europian: *Komunikatë nga Komisioni në Parlamentin Europian*, ibid.

69 ILO: *Barazia në Punë: Trajtimi i sfidave*, op. cit.



© ILO / Roland Bangó

Zhvillimi i kapaciteteve të zyrtarëve publikë për anti-diskriminimin dhe diversitetin

Trajnimi për mos-diskriminimin është një nga mjetet më të rëndësishme për përmirësimin e vetë-ndërgjegjësimit, njohurive dhe aftësive të personave që janë në pozita për të ndikuar në mundësitë e të tjerëve. Ai ka potencial për rritjen e ndërgjegjësimit në lidhje me praktikat diskriminuese dhe sfidimin e qëndrimeve që kanë lejuar diskriminimin direkt dhe indirekt. Të gjitha institucionet publike mund të përfitojnë nga zhvillimi i kapaciteteve për çështjet rome, si dhe nga praktikat që promovojnë mos-diskriminimin, barazinë, përfshirjen dhe diversitetin. Disa qeveri europiane e kanë bërë një trajnim të tillë të detyrueshëm për të gjithë zyrtarët e qeverisë. → **Shih Kutinë 3.** Sidoqoftë, në vendet me popullsi më të mëdha rome, një trajnim i tillë është i rrallë.

Kutia 3: Zhvillimi i kapaciteteve të zyrtarëve publikë për anti-diskriminimin

- Në Mbretërinë e Bashkuar, Irlandë, Hollandë dhe Suedi, trajnimi për anti-diskriminimin është i detyrueshëm për të gjithë zyrtarët e qeverisë, duke u fokusuar tek ata punonjës që punojnë në ofrimin e drejtpërdrejtë të shërbimeve dhe ata që janë të përfshirë në menaxhimin dhe rekrutimin e burimeve njerëzore.
- Në Portugali, Komisioni i Lartë për Migracionin ka krijuar një ekip me 30 trajnues të cilët merren me rritjen e ndërgjegjësimit. Gjithashtu, Portugalia ka përgatitur trajnim dhe rekomandime për mediat në lidhje me adresimin e etnisë, migracionit dhe fesë.⁷⁰

70 Komisioni European: *Komunikatë nga Komisioni në Parlamentin European*, op. cit.

- Në Suedi, Komisioni kundër anti-ciganizmit ka prodhuar materiale edukative për shkollat për të luftuar racizmin dhe diskriminimin.⁷¹
- Në Itali, Portugali, Spanjë dhe Rumani, projekti transkombëtar NET-KARD ka përgatitur një seri me udhëzues praktikë për të luftuar diskriminimin ndaj romëve për juristët, shërbimin e policisë, shoqatat e romëve dhe profesionistët e mediave.⁷²

Qasja në shërbime dhe qasjet proaktive ndaj barazisë

Siç u theksua, për të luftuar diskriminimin në mënyrë efektive legjislacioni duhet përforcuar edhe nga masa të tjera. Duke e njohur këtë nevojë, Konventa e ILO-s Nr. 111 ju kërkon Shteteve Anëtare që të miratojnë dhe të zbatojnë një politikë kombëtare për barazinë e mundësisë dhe trajtimit me qëllim eliminimin e diskriminimit. Ato duhet të përcaktojnë një politikë të shumëanshme, duke përfshirë jo vetëm eliminimin e ligjit dhe të praktikave diskriminuese por edhe bashkëpunimin me partnerët socialë dhe organet përkatëse, masat aktive pozitive, rritjen e ndërgjegjësimit dhe koordinimin e përpjekjeve për anti-diskriminim në politika të ndryshme publike.

Kutia 4: Strategjia për Përfshirjen e komuniteteve rom dhe ashkali në shoqërinë kosovare 2017-2021

Strategjia për Përfshirjen e komuniteteve rom dhe ashkali në shoqërinë kosovare 2017-2021 synon të sigurojë përmbushje efektive të të drejtave të këtyre komuniteteve, me theks të vecantë në sektorin e arsimit, punësimit, shërbimeve shëndetësore dhe strehimit, në harmoni me Strategjinë e BE-së. Prandaj, kjo Strategji përfshin katër objektiva strategjike të cilët mbulojnë këta sektorë:

- Rritja e përfshirjes dhe ofrimi i mundësive për zhvillim personal, aftësim profesional dhe arsim për pjesëtarët e komuniteteve rom dhe ashkali;
- Përmirësimi i situatës ekonomike dhe sociale për komunitetet rom dhe ashkali;
- Përmirësimi i situatës shëndetësore dhe cilësisë së jetë për pjesëtarët e komuniteteve rom dhe ashkali;
- Ofrimi i strehimit adekuat dhe të qëndrueshëm për komunitetet rom dhe ashkali konform legjislacionit në fuqi.

71 Komisioni European: *Komunikatë nga Komisioni në Parlamentin European*, ibid.

72 Fundacion Secretariado Gitano: *Projekti NET-KARD* (Nuk ka vit).

Në disa raste, për adresimin e çështjes së diskriminimit ndaj romëve dhe minoriteteve të tjera janë krijuar institucione dhe agjenci specifike qeveritare. Ky është rasti në Republikën Çeke ku ky rol është luajtur nëpërmjet Agjencisë së saj për Përfshirjen Sociale, si edhe në Rumanë nëpërmjet Komisionit Ministror për romët.

Në Kosovë, kuadri institucional për mbrojtje të minoriteteve përbëhet nga:

- **Këshilli Konsultativ për Komunitete**, themeluar në bazë të Ligjit për Mbrojtje dhe promovim të të drejtave të komuniteteve dhe anëtarëve të tyre në Kosovë. Mandati i Këshillit përfshin mbledhjen dhe artikullimin e qëndrimeve të komuniteteve, koordinimin dhe konsultimin me komunitetet, komunikimin me autoritetet publike dhe ofrimin e rekomandimeve për alokimin e resurseve për iniciativa të caktuara;
- **Komisioni për të Drejtat dhe Interesat e Komuniteteve dhe Kthimin**, në kuadër të Kuvendit të Kosovës është përgjegjës për rishikimin e draft ligjeve dhe formulimin e rekomandimeve që kanë të bëjnë me komunitetet dhe kthimin;
- **Zyra për Qeverisje të Mirë (ZQM)**, në kuadër të Zyrës së Kryeministrit, është përgjegjëse për koordinimin e çështjeve për të drejtat e njeriut, mundësi të barabarta dhe kundër diskriminimit me të gjitha ministrat dhe komunat;
- **Zyra për Çështje të Minoriteteve (ZÇM)**, në kuadër të Zyrës së Kryeministrit, e mandatuara për të siguruar që politikat dhe intervenimet përkatëse përmbushin nevojat dhe interesat e komuniteteve;
- **Zyra e Komisionarit për Gjuhët**, në kuadër të Zyrës së Kryeministrit, është përgjegjëse për ruajtjen, promovimin dhe mbrojtjen e gjuhëve, siç parashihet në Ligjin për përdorimin e gjuhëve.
- Komunitat, në të cilat pjesëtarët e komuniteteve përbejnë së paku 10% të popullsisë lokale, kanë detyrime ligjore shtesë, siç janë krijimi i posteve të **zëvendës kryesuesit të kuvendit komunal për komunitetet dhe nënkryetarit të komunës**. Përderisa, roli i zëvendës kryesuesit është që të shërben si pikë kontakti për çështjet e komuniteteve përkatëse për punën e kuvendit, roli i nënkryetarit është të këshillojë kryetarin për çështjet që lidhen me komunitetet.
- **Zyrat Komunale për Komunitete dhe Kthim (ZKKK)** kanë për qëllim mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të komuniteteve, sigurimin e qasjes së barabartë të komuniteteve në shërbimet publike, dhe krijimin e kushteve për kthim të qëndrueshëm dhe ri-integrim të refugjatëve, personave të zhvendosur dhe personave të riatdhesuar.
- **Komiteti komunal për komunitete** është përgjegjës për shqyrtimin e përputhshmërisë së veprim-it të autoriteteve komunale me ligjin në zbatim, përfshirë monitorimin e zbatimit të tyre. Çdo komunitet që jeton në një komunë përfaqësohet nga, së paku një përfaqësues në komitetin për komunitete. Përfaqësuesit e komuniteteve jo shumice në komunë e përbejnë shumicën e anëtarëve të komitetit të komuniteteve.

Kutia 5: Pozitat e rezervuara për komunitete në Zyrat Komunale për Komunitete dhe Kthim në Kosovë

Madhësia e Zyrave Komunale për Komunitete dhe Kthim (ZKKK) në Kosovë dhe numri i pozitave përcaktohet nga përqindja e komuniteteve që banojnë në komunën përkatëse, nga nevojat e tyre si dhe nga numri i planifikuar dhe/apo i prituri i personave të kthyer apo të riatdhesuar.

Komunitetet Rom, Ashkali dhe Egjiptian përfaqësohen në punën e ZKKK në ato komuna në të cilat këto komunitete përbëjnë pjesë substanciale të popullatës. Mbi këtë bazë, gjithsej 24 pjesëtarë të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian janë të punësuar në këto Zyra, prej të cilëve 11 romë, 7 ashkali dhe 6 egjiptianë. Në disa komuna, në të cilat komunitetet rom, ashkali apo egjiptian përbëjnë pjesë substanciale të popullatës, drejtorët e caktuar të këtyre zyrave janë të këtyre komuniteteve. Kështu, Drejtori i ZKKK në Komunën e Ferizajit është i komunitetit ashkali, ndërsa Drejtori i ZKKK në Komunën e Gjakovës është nga komuniteti egjiptian.

Këto emëtime kanë rëndësi të madhe për integrimin e përgjithshëm të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian, pasi që japin sinjale pozitive dhe porosi për rëndësinë e arsimit dhe faktin se edhe pjesëtarët e këtyre komuniteteve mund të mbajnë pozita të larta dhe vendim marrëse në komuna.

Në Mbretërinë e Bashkuar detyra për të promovuar barazinë racore i përket gjerësisht autoriteteve publike. → **Shih Kutinë 6.**

Kutia 6: Akti i Mbretërisë së Bashkuar për Marrëdhëniet midis Racave në vitin 2000

Në Mbretërinë e Bashkuar, amendimet e bëra në Aktin për Marrëdhëniet midis Racave në vitin 2000 përcaktuan një detyrë praktike për autoritetet e caktuara publike për të promovuar barazinë racore. Akti i kërkon atyre që të kenë parasysh nevojën për:

- eliminimin e diskriminimit të paligjshëm; dhe
- promovimin e barazisë së mundësisë dhe të marrëdhënieve të mira midis personave të grupeve të ndryshme racore.

Gjithashtu, Akti cakton edhe detyra specifike për autoritetet publike, duke përfshirë hapat e detyrueshëm praktik drejt përmbushjes së detyrës së tyre të përgjithshme. Këto përfshijnë, për shembull, përgatitjen dhe publikimin e një Skeme për Barazinë e Racave e cila shpjegon mënyrën sesi autoriteti planifikon të përmbushë detyrën e tij të përgjithshme, ose sesi të zbatojë metodat e monitorimit etnik dhe të parandalojë praktikën diskriminuese nga punëdhënësit.

Duke i caktuar organeve publike një detyrë praktike, Akti ju kërkon atyre të marrin parasysh pabarazitë kur hartojnë politikën, kryejnë shërbimet, caktojnë objektivat dhe matin performancën. Gjithashtu, ai kërkon që organet e auditimit dhe të inspektimit të marrin në konsideratë pabarazinë e racave kur monitorojnë kryerjen e programit. Në praktikë, kjo do të thotë që autoritetet publike të angazhuara duhet ta konsiderojnë barazinë racore si një pjesë përbërëse të punës së tyre të përditshme.⁷³

73 ERRC: *Parimet cilësore: Shembujt e praktikave të mira jashtë Europës Jug-Lindore dhe Qëndrore*, 2007.

Nisma të shumta jo-qeveritare janë fokusuar tek mbështetja e pjesëmarrjes së fëmijëve romë në shkollë, si edhe tek promovimi i suksesit të tyre në të gjitha nivelet e sistemit arsimor. Një shembull i shkëlqyer është Fondi për Edukimin e Romëve, i cili ka siguruar fonde në 14 vende për të rritur pjesëmarrjen në të gjitha nivelet e arsimit. Gjithashtu, Fondi kontribuon në proceset e reformimit të kurrikulave, në përmirësimet e cilësisë së shkollimit dhe mbështetjen për heqjen e dallimit në edukim.

Ndërgjegjësimi i punëdhënësve për diskriminimin

Ndërmarrjet duhet të luajnë një rol qendror në eliminimin e diskriminimit në punësim ndaj grave dhe burrave romë të rinj në moshë. Duke miratuar politika të drejta për punësimin dhe masa afirmative, punëdhënësit jo vetëm që ofrojnë mundësi për individët, por ato ndihmojnë edhe për të luftuar stereotipet negative. Megjithatë, punëdhënësit, si lojtarët e tjerë socialë, nuk janë të imunizuar ndaj diskriminimit mbizotërues në shoqëritë ku veprojnë. Prandaj, hapi i parë për të angazhuar mbështetjen e punëdhënësve për mos-diskriminimin është rritja e ndërgjegjësimit të tyre. Qeveritë, shoqatat e punëdhënësve dhe OJQ-të duhet të luajnë rol të rëndësishëm në këtë drejtim.

Kutia 7: Nismat për angazhimin e punëdhënësve për të siguruar paanësinë për romët

Në Republikën Çeke, OJQ IQ për Shërbimin e Romëve me bazë në Brno krijoi një projekt për të luftuar diskriminimin ndaj romëve dhe minoriteteve të tjera etnike. Projekti, i cili funksionoi gjatë periudhës 2007 - 2013, ju dha titullin "Punëdhënës Miqësor me Etnitë" atyre punëdhënësve që e përqaftuan parimin e trajtimit të barabartë dhe që nuk diskriminuan aplikantët për punë dhe punonjësit për shkak të origjinës së tyre etnike.⁷⁴ Projekti ishte një sinjal i qartë për romët në mënyrë që të kuptonin që ekzistojnë punëdhënës të cilët do t'ju japin atyre një mundësi të drejtë. Ai shënjestroi sektorët jo-fitimprurës dhe ata privat si edhe punëdhënësit e institucioneve shtetërore dhe përfshiu masat për përmirësimin e punësueshmërisë së romëve dhe mbështetjen e punëkërkimit të tyre.

Në Finlandë, disa punëdhënës kanë nënshkruar një Kartë për Diversitetin, një model për monitorimin e diskriminimit i cili është testuar në vendin e punës. Një pjesë e kësaj përpjekje përfshinte shpërndarjen e materialit për rritjen e ndërgjegjësimit (si manuali *'A do ta Punësoja Unë një Rom?'*).⁷⁵

Udhëheq me shembull: institucionet publike si model për t'u ndjekur

Qeverive duhet t'u bëhet thirrje për të praktikuar të njëjtat politika, të cilat ato vetë i inkurajojnë ndërmarrjet private për t'i ndjekur, përsa i përket pajtimit të njerëzve në punë.

74 IQ Roma Servis: *Home Page* (Nuk ka vit).

75 Komisioni Europian: *Komunikatë nga Komisioni në Parlamentin Europian*, op. cit.; Shoqata Finlandeze për Biznesin (FIBS): *Karta për Diversitetin Finlandë* (Nuk ka vit).

Kutia 8: Rekrutimi i të rinjve romë, ashkali dhe egjiptianë në Forcat e Policisë së Kosovës

Një ndër agjencionet që u bë shënjestër e advokimit nga organizatat e shoqërisë civile gjatë periudhës 2012-2014 për punësimin e pjesëtarëve të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian ishte Policia e Kosovës. Si rrjedhojë, Policia e Kosovës në vitin 2014 ndërmorri iniciativën “Inkurajimi i të rinjve nga komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian për të iu bashkuar Policisë së Kosovës”. Si pjesë e kësaj iniciative, zyrtarët e policisë organizuan një fushatë informative në vendbanimet e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian mbi procesin e rekrutimit në Policinë e Kosovës. Rrjedhimisht, 94 individ nga të trija komunitetet aplikuan dhe prej tyre shtatë u rekrutuan në forcën policore.

Duke e bërë një gjë të tillë, qeveritë mund të marrin në dorë drejtimin përsa i përket trajtimit të barabartë dhe t'i kthejnë institucionet publike në modele për mos-diskriminimin. Përcaktimi i objektivave dhe i kuotave të punësimit për grupet e cënueshme ka provuar që është ndihmesë për kapërcimin e disavantazhit të rrënjësor në kontekste specifike. Auditimet e organeve shtetërore për diversitetin mund të zbulojnë paragjykimet e fshehura dhe, nëse kryhen në mënyrë pjesëmarrëse, mund të ndihmojnë për të nisur një proces ndryshimi në organizatë. Deri më tani qeveritë në Europën Qëndrore dhe Lindore nuk e kanë përmbyshur plotësisht funksionin e tyre si modele për t'u ndjekur kur flitet për përfshirjen e romëve.

Qeveritë mund të nxisin edhe përfshirje më të madhe nëpërmjet prokurimit publik. Kërkesa dhe zbatimi i dispozitave për barazinë në kontrata për të gjitha kompanitë që aplikojnë për tenderat e qeverisë krijojnë stimuj të fuqishëm për miratimin e politikave aktive për mos-diskriminimin. Përvoja nga SHBA dhe Mbretëria e Bashkuar ka treguar që një praktikë e tillë përbën një mekanizëm efektiv për të siguruar që qasjen tek burimet publike e fitojnë vetëm ato kompani të cilat mund të provojnë që respektojnë parimet e trajtimit të drejtë dhe të barabartë.⁷⁶

Organet e Barazisë

Organet e barazisë mund të ndihmojnë për adresimin e diskriminimit nëse kanë burimet e duhura buxhetore, stafin dhe mjetet, të tilla si stimujt dhe sanksionet. → **Shih Kutinë 9.**

76 ERRC: *Parimet e Barazisë*, op. cit.

Kutia 9: Komisioni i Barazisë për Irlandën e Veriut

Në Irlandën e Veriut, Agjencia për Punësim të Drejtë (tani e quajtur Komisioni i Barazisë për Irlandën Veriore) ka kompetenca të gjera për të hetuar, ofruar stimuj dhe vendosur sanksione për të trajtuar çështjen e diskriminimit nga punëdhënësit. Duke përdorur një kombinim të stimujve financiarë dhe bindjes morale, ajo i angazhoi punëdhënësit për të siguruar trajtim të barabartë dhe për të vendosur për procedura të mirë-përcaktuara për të monitoruar përputhshmërinë. Këto masa ndihmuan për të promovuar ndryshimet në qëndrimet e punëdhënësve të sektorit publik dhe privat.⁷⁷

Një numër organesh që merren me çështjet e barazisë kanë përgatitur Kodet e Praktikës për të asistuar punëdhënësit për zhvillimin e politikave për mundësitë e barabarta për punësim në vendet e punës.⁷⁸ Këto kode mbulojnë çështje si rekrutimi dhe përzgjedhja, trajnimi, ngritja në detyrë, procedurat disiplinore për ngacmimin për shkak të racës, shkarkimin dhe shkurtimin e vendit të punës, si dhe përmbushjen e nevojave kulturore dhe fetare. Standarde të tilla proaktive ndihmojnë për të krijuar mjedise ku punëdhënësit e njohin detyrimin për të zbatuar politikën për punësim të barabartë.

⁷⁷ ERRC: *Parimet e Barazisë*, ibid.

⁷⁸ ILO: *Barazia në Punë: Trajtimi i sfidave*, op. cit.

REKOMANDIME

Qeveritë duhet:

- të zbatojnë **standartet ndërkombëtare të dispozitave për mos-diskriminimin dhe trajtimin e barabartë** të standardeve përkatëse të ILO-s dhe të Këshillit të Europës, duke përfshirë kërkesat e tyre në ligjin kombëtar, dhe duke formuluar një program kombëtar për të arritur pajtueshmërinë, duke përfshirë objektivat sasiore dhe afatet kohore.
- të **identifikojnë organizatat e bashkuara lokale rome dhe pro-romëve dhe t'i ngarkojnë ato për të ofruar trajnim/ asistencë ligjore për popullsitë rome**, duke u fokusuar tek të drejtat statutores dhe qasjen në drejtësi nëpërmjet veprimit individual dhe kolektiv.
- të **punësojnë, trajnojnë dhe promovojnë gratë dhe burrat romë të rinj në moshë, duke korigjuar kështu nënprfaqësimin e romëve në pozicionet qeveritare** – Qeveritë duhet të marrin mbi vete detyrën pozitive të organeve shtetërore për të promovuar barazinë dhe mos-diskriminimin, duke udhëhequr me shembull, që do të thotë, duke ushtruar të njëjtat politika që ato vetë i inkurajojnë ndërmarrjet private për të ushtruar. Qasjet përfshijnë:
 - Korigjimin e efekteve të diskriminimit të shkuar nëpërmjet përdorimit të objektivave për punësimin, kuotave, ose preferencave për t'ju dhënë romëve epërsi në konkurimin për punësim publik;
 - Luftimin e stereotipeve duke ju dhënë romëve role të dukshme në zbatimin e programeve publike, si punët publike, ofrimi i shërbimeve shëndetësore dhe shoqërore, në veçanti në programet me rëndësi të veçantë për popullsitë rome, si ndërmjetësues, punonjës socialë, ndihmës mësues dhe mësues.
- **Të krijojnë një kulturë për mos-diskriminimin brenda agjencive qeveritare** –
 - Të formulojnë, postojnë dhe publikojnë kodet e sjelljes që kërkojnë mos-diskriminimin dhe trajtimin e barabartë, duke përfshirë si etninë ashtu edhe gjininë;
 - Të ofrojnë trajnimin e detyrueshëm për punonjësit e agjencisë për vënien e këtyre vlerave në praktikë;
 - Të zbatojnë rregullisht vlerësimet e diversitetit të politikave dhe agjencive (Auditimi Pjesëmarrës i ILO-s për Gjininë përbën një model të vlerësimeve të tilla);
 - Të matin rregullisht kënaqësinë e përfituesve me programet publike, me shtrirje të veçantë tek popullsitë rome; dhe
 - Ta kthejnë mos-diskriminimin dhe trajtimin e barabartë në kritere kyçe për vlerësimin e stafit të agjencisë.
- **T'u bëjnë thirrje punëdhënësve për të rekrutuar, trajnuar dhe promovuar romët** -
 - Të përcaktojnë mos-diskriminimin në punësim dhe ngritje në detyrë si Përgjegjësi Sociale e Korporatës (CSR);
 - Të krijojnë stimuj për punëdhënësit për të punësuar romë, si subvencionet, kreditë e taksave, kuotat dhe rregullat e prokurimit; dhe
 - Të shprehin mirënjohje për punëdhënësit që praktikojnë trajtimin e barabartë dhe të zbulojnë identitetin e atyre personave që kanë histori diskriminimi ("*name, blame, shame*").
- **Të identifikojnë, analizojnë dhe shpërndajnë shembujt e veprimit të suksesshëm ligjor për të adresuar diskriminimin.**

MJETET DHE BURIMET



© ILO / Csaba Csóka

Instrumentet Ligjore të ILO-s

Standardet ndërkombëtare të punës janë instrumente ligjore të përgatitura nga komponentët e ILO-s (qeveritë, organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve). Ato përcaktojnë parimet dhe të drejtat bazë në punë. Ato mund të marrin formën e Konventave, të cilat janë ligjërisht detyruese, traktateve ndërkombëtare të ratifikuara dikur nga Shtetet Anëtare, ose formën e Rekomandimeve, që shërbejnë si udhëzues jo-detyrues duke ofruar orientim më të hollësishëm në lidhje me zbatimin e një Konvente. Rekomandimet mund të jenë edhe instrumente të vetme, që nuk lidhen me asnjë konventë.

Organi Qeverisës i ILO-s ka identifikuar tetë Konventa si konventa themelore, duke patur parasysh faktin që ato mbulojnë parimet dhe të drejtat themelore në punë: lirinë e asociimit dhe njohjen efektive të së drejtës për negociime kolektive; eliminimin e të gjitha formave të punës së padëshiruar apo të detyruar; eliminimin efektiv të punës së fëmijëve; dhe eliminimin e diskriminimit në lidhje me punësimin dhe profesionin.⁷⁹ Shumë standarde pune mund të jenë të dobishme për mbështetjen e integritetit të romëve; në të vërtetë shumë instrumente shërbejnë si referenca dhe dispozita specifike për grupet e cënueshme në tregun e punës.

⁷⁹ Tetë Konventat themelore të ILO-s janë: 1. Konventa për Lirinë e Asociimit dhe Mbrojtjen e të Drejtës për të Organizuar, 1948 (Nr. 87); 2. Konventa për të Drejtën për të Organizuar dhe Negociimet Kolektive, 1949 (Nr. 98); 3. Konventa për Punën e Detyruar, 1930 (No. 29); 4. Konventa për Ndalimin e Punës së Detyruar, 1957 (Nr. 105); 5. Konventa për Moshën Minimale, 1973 (Nr. 138); 6. Konventa për Format më të Këqija të Punës së Fëmijëve, 1999 (Nr. 182); 7. Konventa për Shpërbllim të Barabartë, 1951 (Nr. 100); 8. Konventa për Diskriminimin (Punësim dhe Profesion), 1958 (Nr. 111).

Konventa për Shpërblim të Barabartë 1951 (Nr. 100)

Konventa për Shpërblim të Barabartë kërkon nga shtetet anëtare që të promovojnë dhe të sigurojnë zbatimin e parimit të shpërblimit të barabartë për të gjithë punonjësit, burra dhe gra, për punë të barabartë dhe për punë me vlerë të barabartë. Normat e shpërblimit duhet të përcaktohen pa diskriminim të bazuar tek gjinia. Koncepti i shpërblimit të barabartë për punë me vlerë të barabartë kërkon një mjet për të matur dhe krahasuar vendet e ndryshme të punës në bazë të kriterëve objektive, si aftësitë, kushtet e punës, përgjegjësitë dhe përpjekja.

Konventa për Diskriminimin (Punësim dhe Profesione) 1959 (Nr.111)

Qëllimi i Konventës Nr. 111 është të mbrojë të gjithë njerëzit nga diskriminimi në punësim dhe profesion në bazë të racës, ngjyrës, seksit, fesë, mendimit politik, prejardhjes kombëtare dhe origjinës shoqërore, me mundësinë për shtrirjen e mbrojtjes së saj tek diskriminimi mbi baza të tjera. Asnjë dispozitë në Konventë nuk e kufizon fushështrirjen e saj përsa i përket individëve ose degëve të aktivitetit.

Kjo Konventë ndalon diskriminimin mbi bazën e shtatë arsyeve, duke përfshirë racën (→shih **Kutinë 1 më sipër**) dhe mbulon si diskriminimin direkt ashtu edhe atë indirekt. Konventa mbulon të gjithë punonjësit, si ata në sektorin publik ashtu edhe në ate privat, ose ata që punojnë në ekonominë formale apo informale. Gjithashtu, ajo mbulon edhe të vetë-punësuarit. Ajo mbulon të gjitha aspektet e punësimit dhe profesionit, duke përfshirë qasjen në arsim dhe aftësim profesional dhe në profesione të veçanta, si edhe afatet dhe kushtet e punësimin.

Konventa për Politikën e Punësimit 1964 (Nr.122)

Ky instrument e përcakton punësimin e plotë, produktiv dhe të zgjedhur lirshëm si një politikë aktive dhe një qëllim madhor të Shteteve Anëtare të ILO-s. Politika e punësimit duhet të synojë sigurimin e punës për ata persona që janë të gatshëm dhe në kërkim të punës (si krijimi i mundësive të punësimit), dhe të lejojë që punëtorët të zgjedhin lirshëm punësimin e tyre dhe të kenë mundësinë për një vend pune pavarësisht nga raca, ngjyra, seksi, feja, mendimi politik, prejardhja kombëtare ose origjina shoqërore.

Konventa për Moshën Minimale 1973 (Nr. 138)

Kjo Konventë përcakton moshën 18 vjeç si moshën minimale kur një person mund të angazhohet në punë ose punësim, e cila mund të rrezikojë shëndetin, sigurinë dhe moralin e tij. Nëse puna apo punësimi mbron shëndetin, sigurinë ose moralin e një të riu dhe e pajis me orientimin e duhur ose aftësimin profesional, atëherë qeveritë, në konsultim me organizatat e punëdhënësve dhe punonjësve, mund të përcaktojnë kufirin në moshën 16 vjeç. Përndryshe mosha minimale është jo më pak se 15 vjeç, ose në një rast të veçantë ku institucionet arsimore dhe ekonomia e vendit janë të nënzhvilluara, ajo mund të vendoset në 14 vjeç.

Konventa për Format më të Këqija të Punës së Fëmijëve 1999 (Nr. 182)

Kjo Konventë vlen për fëmijët nën 18 vjeç dhe ndalon format e punës që përfshijnë skllavërinë, trafikimin, prostitucionin ose prodhimin e pornografisë, trafikimin e drogës dhe punën që është e dëmshme për shëndetin, sigurinë dhe moralin e fëmijëve.

Rekomandimi për kalimin nga ekonomia informale në atë formale 2015 (Nr.204)

Ky Rekomandim e pranon faktin që shumica e njerëzve hyjnë në ekonominë informale jo me dëshirë, por për shkak të mungesës së mundësive në ekonominë formale dhe mungesës së çdo mjeti tjetër të

jetesës. Standardi i punës ofron strategji dhe orientim praktik për politikat dhe masat që lehtësojnë kalimin tek ekonomia formale dhe bën thirrje për qasje të integruara në një gamë fushash politike.

Instrumentet e Kombeve të Bashkuara

Marrëveshja e Kombeve të Bashkuara për të Drejtat Civile dhe Politike (ICCPR) 1966

ICCPR i angazhon shtetet palë për të respektuar të drejtat civile dhe politike të individëve. Ajo monitorohet nga Komiteti i Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Njeriut, i cili është një organ më vete i Këshillit të Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Njeriut. Fillimisht Shtetet duhet të raportojnë një vit pas aderimit në Marrëveshje, dhe më pas sa herë që kërkohet nga Komiteti (zakonisht një herë në katër vjet).

Neni 27 është veçanërisht i rëndësishëm për romët: “Në ato Shtete ku ekzistojnë minoritete etnike, fetare ose gjuhësore, personave që i përkasin minoriteteve të tilla nuk do t’ju mohohet e drejta, në komunitet me anëtarët e tjerë të grupit të tyre, për të gëzuar kulturën e tyre, për të ushtruar dhe praktikuar fenë e tyre, apo për të përdorur gjuhën e tyre.”

Marrëveshja e Kombeve të Bashkuara për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore (ICESCR) 1966

ICESCR i angazhon shtetet palë për të punuar në mënyrë progresive drejt dhënies së të drejtave ekonomike, sociale dhe kulturore, duke përfshirë të drejtat për punë, të drejtën për shëndetësi dhe arsim, si edhe të drejtën për një standard të përshtatshëm të jetesës. Ajo monitorohet nga Komiteti i Kombeve të Bashkuara për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore.

Neni 6 i Marrëveshjes e njeh të drejtën për të punuar, e përcaktuar si mundësia e gjithsecilit për të fituar jetesën e tyre duke zgjedhur lirshëm një punë të pranueshme. Palët duhet të garantojnë qasje të barabartë në punësim dhe të mbrojnë punonjësit nga privimi i padrejtë në punësim. Ato duhet të parandalojnë diskriminimin në vendin e punës dhe të sigurojnë qasje për të pafavorizuarit.

Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racial (ICERD) 1969

Kjo Konventë i angazhon anëtarët e saj për eliminimin e diskriminimit racor dhe promovimin e mirëkuptimit midis racave. Ajo monitorohet nga Komiteti për Eliminimin e Diskriminimit Racor (CERD). Neni 1 i Konventës e përkufizon «diskriminimin racial» si «çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë bazuar tek raca, ngjyra, prejardhja, apo origjina kombëtare ose etnike, i cili ka si qëllim apo efekt refuzimin apo dëmtimin e njohjes, gëzimit apo ushtrimit, në mënyrë të barabartë, të të drejtave të njeriut dhe të lirive themelore në fushën politike, ekonomike, sociale, kulturore ose në çdo fushë tjetër të jetës publike”.

Neni 2 i Konventës e dënon diskriminimin racor dhe i detyron palët që të «marrin përsipër që të ndjekin nëpërmjet të gjitha mjeteve të përshtatshme dhe pa vonesë një politikë për eliminimin e diskriminimit racor në të gjitha format e saj». Gjithashtu, ajo i detyron palët që të promovojnë mirëkuptimin midis të gjitha racave. Për ta arritur këtë, Konventa kërkon që nënshkruesit:

- të mos praktikojnë diskriminim racor në institucionet publike
- të mos «sponsorizojnë, mbrojnë apo mbështesin» diskriminimin racor
- të rishikojnë politikat ekzistuese dhe të ndryshojnë ose të anulojnë ato që shkaktojnë ose mbajnë gjallë diskriminimin racor
- të ndalojnë «me të gjitha mjetet e përshtatshme, përfshirë legjislacionin» diskriminimin racor nga individët dhe organizatat në juridiksionin e tyre
- të inkurajojnë grupet, lëvizjet dhe mjetet e tjera që eliminojnë barrierat midis racave dhe të dekurajojnë ndarjen midis racave



© ILO / Csaba Csóka

Palët janë të detyruara që «kur e kërkojnë rrethanat» të përdorin politikat e veprimit afirmativ për grupet specifike raciale për të garantuar «gëzimin e plotë dhe të barabartë të të drejtave të njeriut dhe të lirive themelore». Megjithatë, këto masa duhet të jenë të kufizuara dhe «në asnjë rast nuk duhet të sjellin për pasojë ruajtjen e të drejtave të pabarabarta apo të ndara për grupet e ndryshme racore pasi të jenë arritur objektivat e përcaktuara për këtë qëllim.»

Konventa për Eliminimin e të gjitha formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW) 1979

Konventa e përkufizon diskriminimin ndaj grave si «çdo dallim, përjashtim apo kufizim i bërë në bazë të gjinisë i cili ka efektin ose qëllimin për të dëmtuar ose refuzuar njohjen, gëzimin apo ushtrimin nga gratë të të drejtave të njeriut dhe lirive themelore në fushën politike, ekonomike, sociale, kulturore, civile apo në çdo fushë tjetër, pavarësisht nga statusi i tyre martesor, mbi bazën e barazisë midis burrave dhe grave.»

Përsa i përket ndërthurjes së diskriminimit me bazë gjinore me diskriminimin mbi baza të tjera, konkluzionet e CEDAW nga seanca e saj e 45^{te} theksojnë: "Ka patur pranim në rritje të faktit që gratë dhe burrat jo gjithmonë ndikohen në të njëjtën mënyrë nga llojet e ndryshme të diskriminimit. Për më tepër, diskriminimi gjinor mund të intensifikohet dhe të lehtësohet nga të gjitha format e tjera të diskriminimit. Gjithnjë e më shumë është duke u pranuar edhe fakti që, pa analizën gjinore të të gjitha formave të diskriminimit, duke përfshirë format e shumfishta të diskriminimit, dhe, në veçanti, në këtë kontekst, diskriminimin racor, ksenofobinë dhe intolerancën që lidhet me të, shkeljet e të drejtave të njeriut të grave mund t'i shpëtojnë zbulimit dhe mjetet për të adresuar racizmin mund të dështojnë në përmbushjen e nevojave të grave dhe të vajzave. Është gjithashtu e rëndësishme që përpjekjet për të adresuar diskriminimin gjinor të përfshijnë qasjet për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit, duke përfshirë diskriminimin racor."

Instrumentet dhe burimet e Këshillit të Europës

Karta Europiane për Gjuhët Rajonale dhe Minoritare 1992

Kjo Kartë synon të mbrojë dhe të promovojë gjuhët historike, rajonale dhe minoritare në Europë, të mirëmbajë dhe të zhvillojë traditat dhe trashëgiminë kulturore të Europës, dhe të respektojë të drejtën për të përdorur një gjuhë rajonale dhe minoritare në jetën private dhe publike.

Konventa Kuadër për Mbrojtjen e Minoriteteve Kombëtare 1995

Kjo Konventë jep udhëzime ligjore për Shtetet në lidhje me mbrojtjen e minoriteteve. Neni 4 pohon të drejtën e barazisë para ligjit për minoritetet kombëtare dhe ndalon çdo formë diskriminimi. Ai gjithashtu shprehet që cilësia e plotë dhe efektive duhet të promovohet në të gjitha fushat e jetës ekonomike, sociale, politike, publike dhe kulturore. Vlerësimi i zbatimit është përgjegjësi e Komitetit të Ministrave të Këshillit të Europës, i cili asistohet nga Komiteti Këshillimor. Në vlerësimet e tij Komiteti shpesh angazhohet në vizita në vend dhe takohet me shoqërinë civile dhe autoritetet politike.

Pjesëmarrja e të rinjve romë: praktikat e mira, nga niveli lokal në atë europian

Publikimi i Planit të Veprimit për të Rinjtë Romë i Departamentit të Rinisë në Këshillin e Europës synon të paraqesë shembuj të pjesëmarrjes së të rinjve romë me qëllim sfidimin e paragjykimëve ekzistues dhe të përhapura që lidhen me pjesëmarrjen e romëve.

Publikimi mund të përdoret si një mjet për hartuesit e politikave për të rinjtë për krijimin e mëtejshëm të hapësirave dhe të mbështetjes për inisiativat e reja që zhvillojnë kreativitetin e të rinjve romë dhe gatishmërinë për të mbajtur qëndrim aktiv për të promovuar identitetin e tyre si të rinj, si romë dhe si qytetarë. Gjithashtu, ai mund të jetë një frymëzim për shumë punonjës, aktivistë dhe drejtues të të rinjve për të filluar ose vazhduar punën e tyre për përfshirjen sociale dhe luftën kundër diskriminimit.

■ <http://www.coe.int/en/web/youth-roma/roma-youth-participation-in-action>

Instrumentet e Bashkimit European

Ligji Primar i BE-së

Burimet primare, ose ligji primar, vijnë kryesisht nga Traktatet themeluese të BE-së, më konkretisht nga Traktati për BE-në dhe Traktati për Funkcionimin e BE-së. Ligji primar i BE-së përmban kufizime ligjore të shumta për diskriminimin, të cilat, në rrethana specifike, adresojnë aspektet e veçanta të parimit të përgjithshëm të BE-së. Disa shembuj janë: ndalimi i çdo diskriminimi me bazë kombësinë (Neni 18, Traktati për Funkcionimin e BE-së) dhe i trajtimit diferencues me bazë gjininë, racën, origjinën etnike, fenë ose besimet, aftësinë e kufizuar, moshën apo orientimin seksual (Neni 10, Traktati për Funkcionimin e BE-së).

Traktati për Funkcionimin e Bashkimit European (fillimisht Traktati i Romës 1958)

Traktati për Funkcionimin e Bashkimit European (2007) është një nga dy Traktatet primare të Bashkimit European, së bashku me Traktatin për Bashkimin European. I krijuar si Traktati i Romës, Traktati për Funkcionimin e Bashkimit European përbën bazën e detajuar të ligjit të BE-së, duke përcaktuar fushështirjen e autoritetit të BE-së për të nxjerrë ligje dhe parimet e ligjit në ato fusha ku vepron ligji i BE-së. Neni 2 i këtij Traktati e mbështet barazinë si një vlerë themeluese e Bashkimit European. Neni 10 ndalon diskriminimin bazuar në origjinën racore ose etnike. Neni 19 e lejon Këshillin që të përfshihet

në veprimet e duhura për të luftuar diskriminimin bazuar tek seksi, origjina racore ose etnike, feja apo besimi, aftësia e kufizuar, moshja, ose orientimi seksual.

Traktati i Lisbonës 2009

Traktati i Lisbonës thekson vlerat themeluese të BE-së që kanë të bëjnë me respektin për dinjitetin njerëzor, barazinë, dhe respektin për të drejtat e njeriut, duke përfshirë të drejtat e personave që i përka-sin minoriteteve, në përputhje me instrumentet e të drejtave të njeriut. Kur Traktati i Lisbonës hyri në fuqi në vitin 2009, ai e ndryshoi statusin e Kartës së të Drejtave Themelore për ta bërë atë një dokument detyrues nga ana ligjore. Traktati forcon përkushtimin e BE-së për progresin social dhe të drejtat sociale. Ndër objektivat e reja sociale të BE-së janë mirëqenia e njerëzve të tij, punësimi i plotë dhe progresi so-cial, lufta kundër përjashtimit social dhe diskriminimit, promovimi i drejtësisë dhe çrrënjësja e varfërisë.

Karta e të Drejtave Themelore të Bashkimit European 2000

Kjo Kartë ruan të drejta të caktuara politike, sociale dhe ekonomike të qytetarëve dhe banorëve të BE-së. Ajo hyri në fuqi të plotë ligjore me hyrjen në fuqi të Traktatit të Romës 2009. Karta përmend gjashtë kategori të të drejtave dhe lirive: dinjiteti, liria, barazia, solidariteti, të drejtat e qytetarëve dhe drejtësia. Neni 21 (1) e ndalon diskriminimin në bazë të seksit, racës, ngjyrës, origjinës etnike ose sociale, karak-teristikave gjenetike, gjuhës, ose anëtarësisë së një minoriteti kombëtar. Sipas Nenit 51, "Dispozitat e Kartës i adresohen institucioneve, organeve, zyrave dhe agjencive të Bashkimit European (...) dhe Shte-teve Anëtare vetëm atëherë kur janë duke zbatuar ligjin për Bashkimin European." Karta nuk e zgjeron fushën e zbatimit të ligjit të Bashkimit European përtej kompetencave të Bashkimit European dhe as nuk përcakton ndonjë kompetencë apo detyrë të re për Bashkimin European.

Direktivat e BE-së

Direktiva për Barazinë Raciale 2000/43/EC

Kjo Direktivë kërkon që ligjet kombëtare të kalohen duke nxjerrë jashtë ligjit si diskriminimin direkt ashtu edhe atë indirekt në bazë të origjinës racore dhe etnike. Barra e provës është vënë mbi palën e akuzuar dhe shtrirja e legjislacionit përfshin punësimin, arsimin, kujdesin shëndetësor dhe qasjen në të mirat dhe shërbimet jetësore. Gjithashtu, ajo i bën thirrje Shteteve për të krijuar agjenci të veçanta me funksione vëzhguese, hetuese dhe konsultative.

Direktiva për Barazinë në Punësim 2000/78/EC

Kjo Direktivë përcakton kërkesat minimale për ndalimin e diskriminimit për shkak të fesë dhe besimit, moshës, aftësisë së kufizuar dhe orientimit seksual. Ajo mbulon fushat e punësimit & profesionit, aftë-simit profesional dhe anëtarësinë e organizatave të punëdhënësve dhe punonjësve.

Direktiva për mundësitë e barabarta dhe trajtimin e barabartë të burrave dhe grave në punësim dhe profesion, Direktiva 2006/54/EC

Kjo Direktivë rregullon zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit.

Instrumente të tjera

Rekomandimi i Këshillit për Masat Efektive për Integrimin e Romëve në Shtetet Anëtare 2013

Ky është instrumenti i parë i ligjit *soft* të BE-së për romët dhe mbulon integrimin e tyre social dhe ekonomik për të kapërcyer diferencat midis romëve dhe jo-romëve. Lufta kundër diskriminimit është një masë kyçe horizontale në kuadrin e Rekomandimit. Ai ofron udhëzime në lidhje me masat efektive që do të miratohen në shumë fusha si arsimi, punësimi, strehimi dhe kujdesi shëndetësor. Për arsimin, janë listuar, ndër të tjera, politikat që i japin fund veçimit, që reduktojnë largimin e hershëm nga shkolla, ofrojnë metoda gjithëpërfshirëse dhe të posaçme mësimore dhe zgjerojnë mundësinë e dytë. Përsa i përket punësimit, masat e propozuara përfshijnë mbështetjen e përvojës së parë në punë dhe aftësimin profesional; qasjen e barabartë në shërbimet normale publike, vetë-punësimin dhe sipërmarrjen; dhe eliminimin e diskriminimit. Fusha të tjera të përmendura në Rekomandim janë fuqizimi, reduktimi i varfërisë dhe mbrojtja e grave dhe e fëmijëve romë.

- [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32013H1224\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32013H1224(01))

Komunikatë nga komisioni për Parlamentin Europian, Këshillin, Komitetin Europian Ekonomik dhe Social dhe Komitetin e Rajoneve

Vlerësimi i zbatimit të Kornizës së BE-së për Strategjitë Kombëtare për Integrimin e Romëve dhe Rekomandimin e Këshillit mbi masat efektive për integrimin e romëve në Shtetet Anëtare— 2016. KM (2016) 424, 27 qershor 2016

- http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/roma-report-2016_en.pdf



International
Labour
Organization

3

**SIGURIMI
SHOQËROR
DHE PUNA E DENJË**



© Roland Bangó

KAPITULLI I TRETË

TABLLOJA E PËRGJITHSHME

Sigurimi shoqëror ju siguron anëtarëve të shoqërisë mbrojtje nga ankthi ekonomik për shkak të problemeve të mundshme, si pleqëria, lëndimi në punë, papunësia dhe lehonja. Sigurimi shoqëror përfshin skemat për zbutjen e varfërisë që financohen nga të ardhurat e përgjithshme (ndihma sociale) dhe që shpesh janë të verifikuara për të kuptuar shkallën e nevojës (*means-tested*) dhe skemat që financohen nga kontributet dhe që janë projektuar për të zëvendësuar pagat e humbura (sigurimet shoqërore). Gjithashtu, sistemet e sigurimit shoqëror sigurojnë qasje në kujdesin bazë shëndetësor bazuar në nevojë dhe/ose në statusin e siguruar. Duke ndihmuar për të siguruar mirëqënien e punonjësve dhe të familjeve të tyre, sigurimi shoqëror promovon stabilitetin social dhe produktivitetin ekonomik. Në vendet e EQL, plakja e shpejtë e popullsisë po i vendos sistemet e sigurimit shoqëror në stres financiar. Popullsia romë e re në moshë përfaqëson një përqindje gjithnjë e më të madhe të atyre personave të rinj që hyjnë në tregun e punës dhe kontribuesve të mundshëm në sigurimin shoqëror.

Në praktikë, nivelet e larta të papunësisë dhe punësimi informal i përjashtojnë shumicën e romëve nga skemat kontribuese të sigurimeve shoqërore. Në të njëjtën kohë, qasja e tyre në ndihma sociale jo-kontribuese kufizohet nga procedura të komplikuar administrative; kultura e ulët, mungesa e informacionit, pamundësia për të paraqitur dokumentet e nevojshme karakteristike për shumë familje romë, dhe diskriminimi në nivel të ofrimit të shërbimit. Duke patur parasysh rolin pozitiv të sigurimit shoqëror në rritjen e produktivitetit kombëtar, përjashtimi nga sigurimi shoqëror është i dëmshëm edhe për zhvillimin ekonomik.

Në vendet e EQL, romët shpesh janë parë si përfituesit kryesorë të ndihmës sociale. Sidoqoftë ndërkohë që familjet romë janë të varfra në mënyrë joproportionale, shumica e familjeve të varfra nuk janë romë. Në Hungari, për shembull, ato përbëjnë afërsisht një të katërtën e të varfërve edhe në Rumani dhe Bullgari, rreth 40%.⁸⁰ Kështu, shtrirja e sigurimit shoqëror tek të gjitha familjet nevojtare është një çështje për të cilën organizatat romë dhe përkrahësit e tyre mund të bashkohen në mënyrë të dobishme me koalicionet më të mëdha.

80 Z. Ferge, K. Tausz, dhe A. Darvas: *Luftra kundër Varfërisë dhe Përjashtimit Social: Vëllimi 1* (Budapest, Zyra Ndërkombëtare e Punës, 2002); Portali për Varfërinë Rurale: *Varfëria rurale në Europë* (Nuk ka vit).

ÇFARË ËSHTË SIGURIMI SHOQËROR?

Sigurimi shoqëror është mbrojtja që një shoqëri i ofron anëtarëve të saj kundër varfërisë (ndihma sociale) dhe humbjes së pagave, qoftë kjo për papunësi, sëmundje, lehoni, pleqëri, invaliditet, lëndim në punë, ose nga humbja e personit që mban familjen (sigurimet shoqërore). Siç pasqyrohet në Deklaratën e Filadelfias (1944) dhe në Rekomandimin për Sigurinë e të Ardhurave (1944, Nr. 67), Shtetet Anëtare të ILO-s pajtohen me faktin që sigurimi shoqëror është si një nevojë sociale dhe ekonomike ashtu edhe një e drejtë njerëzore. Kjo pikëpamje është pohuar edhe në Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut (1948) dhe në Marrëveshjen Ndërkombëtare për të Drejtat Ekonomike, Shoqërore dhe Kulturore (1966). Në vitet e fundit, kjo bindje u ripohua dhe u konsolidua nga Rezoluta dhe Konkluzionet e Konferencës Ndërkombëtare të Punës 2011 që e shohin mbylljen e hendeqeve të mbulimit me sigurim shoqëror si një prioritet për rritje të barabartë ekonomike, kohezion social dhe punë të denjë për të gjithë burrat dhe gratë.⁸¹ Si pasojë, një vit më vonë, Konferenca miratoi një standard të ri ndërkombëtar për sigurimin shoqëror, Rekomandimin për Dyshemetë e Mbrojtjes Sociale 2012 (Nr. 202), i cili shërben si “udhëzim për Shtetet Anëtare në ndërtimin e DysHEMEVE të Mbrojtjes Sociale brenda sistemeve gjithëpërfshirëse të sigurimit shoqëror” që sigurojnë mbrojtje bazë për gjithsecilin qytetar.

Kutia 1: Dyshemetë e mbrojtjes sociale

Dyshemetë e mbrojtjes sociale janë grupe të përcaktuara në nivel kombëtar të garancive të sigurimit bazë shoqëror që synojnë parandalimin ose zbutjen e varfërisë, vulnerabilitetit dhe përjashtimit social. Dyshemetë kombëtare të mbrojtjes sociale i duhen ofruar të gjithë qytetarëve dhe të gjithë fëmijëve, siç përcaktohet në ligjet dhe rregulloret kombëtare dhe përmbajnë të paktën katër nga garancitë e mëposhtme të sigurimit shoqëror, siç përcaktohet në nivel kombëtar:

- (a) qasja në kujdesin shëndetësor thelbësor, duke përfshirë kujdesin gjatë lehonisë;
- (b) sigurimi i të ardhurave bazë për fëmijët, duke ofruar qasje në ushqyerje, edukim, kujdes dhe çdo mall dhe shërbim tjetër të nevojshëm;
- (c) sigurimi i të ardhurave bazë për personat në moshë aktive të cilët e kanë të pamundur për të fituar të ardhura të mjaftueshme, në veçanti në rastet e sëmundjes, papunësisë, lehonisë dhe aftësisë së kufizuar; dhe
- (d) sigurimi i të ardhurave bazë për personat e moshuar.

81 Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO): *Rezoluta në lidhje me diskutimin e përsëritur për mbrojtjen sociale (sigurimin shoqëror)*, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 100-të, Gjenevë, 2011; ILO: *Pika e gjashtë e axhendës: Një diskutim i përsëritur për objektivin strategjik të mbrojtjes sociale (sigurimit shoqëror) në vijim të Deklaratës së ILO-s 2008 për Drejtësinë Sociale për një Globalizim të Drejtë*, Raport i Komitetit për Diskutimin e Përsëritur mbi Mbrojtjen Sociale, Procesverbal i Përkohshëm Nr. 24, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 100-të, Gjenevë, 2011 dhe i riprodhuar në Pjesën I të këtij publikimi. Rezoluta dhe përfundimet u miratuan pas diskutimit të ILO-s: *Diskutimi i përsëritur për mbrojtjen sociale (sigurimin shoqëror) në kuadrin e Deklaratës së ILO-s për Drejtësinë Sociale për Globalizim të Drejtë*, Report VI, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i100-të, Gjenevë, 2011

Barrierat në formulimin e programit dhe kriteret e pranueshmërisë

Nivelet e ulëta të punësimit formal pengojnë pjesëmarrjen e romëve në skemat kombëtare të pensionit dhe të sigurimeve shëndetësore ku e drejta është e kushtëzuar nga pagesa e kontributeve. Në Shtetet Anëtare të BE-së, romët e raportojnë veten si persona të cilëve ju takon pensioni kontributiv në norma shumë më të ulëta se të tjerët.⁸² Ndryshimet më të mëdha janë në Bullgari (36% kundrejt 58%), Rumania (27% kundrejt 76%), Greqi (29% kundrejt 76%), Itali (38% kundrejt 76%) dhe Francë (38% kundrejt 91%). Përsa i përket sigurimeve shëndetësore, më pak se 40 për qind e romëve janë të mbuluar në Shqipëri, Rumania, dhe Moldavi.⁸³

Kriteret kufizuese të pranueshmërisë për transfertat jo-kontribuese në parë përjashtojnë shumë aplikantë dhe familje nevojtare rome.⁸⁴ Disa vende të Ballkanit Perëndimor i përjashtojnë aplikantët të cilët zotërojnë pasuri të luajtshme apo të paluajtshme, marrin pjesë në ndonjë punësim fitimprurës çfarëdo qoftë ai, ose marrin remitanca. Edhe kërkesat për një adresë të përhershme dhe status shtetësie janë po aq barrierat, duke përjashtuar në këtë mënyrë refugjatët dhe personat e zhvendosur brenda vendit. Kriteret të tilla i prekin në mënyrë joproporcionale romët të cilët banojnë në banesa të parregulluara dhe që janë pjesë e diasporës së zhvendosur për shkak të konflikteve në Ballkan.⁸⁵ Fakti që romët jetojnë në vendbanime të largëta dhe të veçuara me qasje të dobët në shërbimet kryesore (zyrat publike, transporti, spitalet) e kufizon qasjen edhe më shumë.

Nëse ndihma sociale nuk mund të kombinohet me të ardhurat nga punësimi, individët mund të dekurajohen përsa i përket kërkimit të punës formale, veçanërisht nëse punojnë në punë me pagë minimale ose me kohë të pjesshme.⁸⁶ Për personat me pozita të dobëta në tregun e punës, nevoja për t'u regjistruar mund t'i çojë drejt fshehjes së aktiviteteve informale.

82 Agjencia e Bashkimit Europian për të Drejtat Themelore (FRA): *Anketa pilot për romët*, 2011. Përveç kësaj, pothuajse 80 për qind e romëve të zhvendosur brenda vendit në Serbi nuk aplikuan për pensione, krahasuar me 45 për qind të romëve të zhvendosur jo brenda vendit. Idzerda, I. et al.: "Aksesi tek shërbimet e kujdesit parësor shëndetësor për popullsinë rome në Serbi: Një analizë dytësore e të dhënave", në *BMC Të Drejtat Ndërkombëtare të Njeriut për Shëndetësinë* (Vol. 11, 2011).

83 UNDP, Banka Botërore, Komisioni Europian: *Anketa rajonale për romët*, 2011

84 Banka Botërore: *Rrjetat e sigurimit shoqëror në Ballkanin Perëndimor: Formulimi, zbatimi dhe performanca*, 2011, Raporti Nr. 54396-ECA.

85 Në vitin 2007, numri i romëve të zhvendosur brenda vendit ishte 22,457. Megjithatë, Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim vlerëson që numri i vërtetë i romëve të zhvendosur brenda vendit është ndoshta diku tek 50,000. Ndërkohë që një numër i vogël i tyre përfundojnë në qendra kolektive të drejuara nga qeveria ose "jozyrtare", shumica e romëve të zhvendosur brenda vendit gjejnë strehim në vendbanimet rome. Ato janë në pozicion shumë të vështirë dhe jetojnë në kushte shumë më të këqija sesa shumica e popullsisë me banesë të përhershme, madje më keq sesa edhe romët me vendbanim të përhershëm në Serbi. Shih S. Cvejić *Vlerësimi i Nevojave të Romëve të Zhvendosur Brenda Vendit në Serbi* (Komisioneri i Lartë i Kombeve të Bashkuara për Refugjatët, maj 2015).

86 Në shumicën e vendeve të Ballkanit Perëndimor, për aksesin tek ndihma sociale kërkohet statusi i papunësisë (i fituar nga regjistrimi në shërbimin publik të punësimit). Në Mal të Zi, Bosnjë dhe Hercegovinë, në ish-Republikën Jugosllave të Maqedonisë, Serbi dhe Shqipëri, statusi i papunësisë merret si konfirmim që një përfutues potencial i ndihmës sociale nuk ka asnjë të ardhur formale. Gjithashtu, regjistrimi si i papunë tregon që përfutuesve të ndihmës sociale të cilët janë të aftë fizikisht mund t'ju ofrohen punë në punët publike ose programe aktive të tregut të punës. C.R. Laderchi and S. Savastano: *Varfëria dhe përjashtimi në Ballkanin Perëndimor: Drejtimit e reja në masa dhe politika* (Neë York, Springer, 2013).

Përfitimet e pamjaftueshme nga ndihma sociale

Në dhjetëvjeçarin e fundit, për shkak të normës së lartë të papunësisë, shumë familje rome janë mbështetur tek ndihma sociale jo-kontribuese: mbështetja tek ndihma sociale jo-kontribuese arriti nga 16 për qind në Rumani dhe në Republikën Çeke në 44 për qind në Republikën Sllovaqe.⁸⁷ Nëse pensionet e pleqërisë përfshihen si pjesë e përfitimeve minimale shtetërore, norma e varësisë rritet në 24 për qind dhe 55 për qind. Që nga raporti i vitit 2002 nuk kanë ndryshuar shumë gjëra, ndërkohë që ka pak prova që dëshmojnë se ndihma sociale është efektive për zbutjen e varfërisë dhe të marginalizimit të komuniteteve rome. Nga ana tjetër, disa studime në dhjetëvjeçarët e shkuar kanë treguar që situata financiare e shumicës së komuniteteve të varfëra rome mbetet kryesisht e pandryshuar ose në përkeqësim.

Abuzimet në zbatimin e kujdesit shëndetësor

Në fushën e kujdesit shëndetësor është dokumentuar një shumëllojshmëri abuzimesh me të drejtat e njeriut, duke përfshirë mohimin e plotë të shërbimeve mjekësore dhe ofrimin e sigurimit shëndetësor të rëndomtë.⁸⁸ E drejta e pacientëve romë për informacion mjekësor, privatësi dhe miratim të informuar shpesh nuk respektohet dhe gratë e burrat romë përballen rregullisht me trajtim degradues në ambientet e kujdesit shëndetësor. Në Maqedoni, romët kanë raportuar se janë detyruar të paguajnë për shërbimet falas dhe që përballen me arrestimin nëse nuk janë në gjendje që ta bëjnë një gjë të tillë. Në Rumani, veçimi i romëve në ambientet e spitalit është një dukuri gjithnjë e më e zakonshme.

Sigurimi shoqëror për gratë rome dhe pabarazia gjinore

Megjithëse mekanizmat për barazinë gjinore në mbarë Europën Qëndrore dhe Lindore janë ngritur tashmë, politikëbërësit rrallë e përdorin gjininë si një lente për të kuptuar ekspozimin e të varfërve ndaj riskut dhe vulnerabilitetit dhe për formulimin e masave për mbrojtjen sociale.⁸⁹ Programet e keqformuluara apo të zbatuara në mënyrë të pabarabartë mund të përkeqësojnë disavantazhet social-ekonomike të grave dhe të mbajnë gjallë pabarazinë gjinore në nivel familje dhe shoqërie.

Gratë rome, për shkak të pozitës së tyre në kufinj të tregut të punës, si kur krahasohen me jo-romët, ashtu edhe kur krahasohen me burrat romë, janë edhe në kufinj të skemës kontribuese të sigurimit shoqëror. Hendeku i zakonshëm gjinor për gratë rome është përkeqësuar. Për shembull, ekziston një hendek gjinor prej afërsisht 40 për qind në të drejtën për pension në mbarë Europën. Gratë rome, të ardhurat dhe pjesëmarrja e të cilave në tregun e formal të punës janë normalisht shumë më të ulëta sesa të ardhurat dhe pjesëmarrja e burrave romë, nuk ka gjasa që të marrin pensionet e tyre. Gjithashtu, ato nuk ka gjasa që të marrin pensionet e duhura bashkëshortore ose pensionet si gra të veja për shkak të të drejtës së ulët të përfitimit nga ana e burrave romë.

Aktivistët romë nga mbarë Europa e fokusojnë vëmendjen tek barrierat për shëndetin dhe të drejtat riprodhuese, tek shkela e të drejtave riprodhuese të grave rome dhe zhvillimi i dobët i programeve për shëndetin me ndjeshmëri kulturore. Në Bullgari, pothuajse një e treta e grave rome mbi moshën 15 vjeç nuk kanë mbrojtje sociale për shëndetin, duke çuar, për shembull në lindje të paasistuar nga ana mjekësore, jashtë spitaleve.⁹⁰ Në vitin 2004 Qendra Europiane për të Drejtat e Romëve dokumentoi

87 UNDP: *Shmangia e kurtshit të varësisë: Raporti për zhvillimin njerëzor të romëve* (Bratislavë, 2002).

88 Programi për Shëndetin Publik i Shoqërisë së Hapur: *Të drejtat shëndetësore të romëve në Maqedoni, Rumani dhe Serbi: Një bazë për advokimin ligjor* (Fondacionet e Shoqërisë së Hapur, qershor 2013).

89 I. Petričević: *Të drejtat e grave në Ballkanin Perëndimor në kontekstin e integrimit evropian: Mekanizmat institucionalë për barazinë gjinore* (2012).

90 T. Krumova dhe M. Ilieva: *Statusi shëndetësor i grave rome në Bullgari* (Veliko Turnovo, Qendra për Dialogun Ndëretnik dhe Tolerancën (AMALIPE), 2008).



© ILO / Csaba Csóka

raste të shumta të pavioneve të veçuara të maternitetit - të ashtuquajturat dhomat e ciganëve (Hungari).⁹¹ Anketa rajonale për romët e Programit të Kombeve të Bashkuara për Zhvillim/Bankës Botërore/Komisionit Europian në vitin 2011 dokumenton shkallën e nevojave të papërmbushura në shëndetësi në rradhët e popullsisë rome. Përveç kësaj, kriteret e të drejtës për përfitimet nga sigurimi shoqëror mund të jenë në mënyrë indirekte edhe diskriminuese ndaj grave rome. Për shembull, Hungaria e ka lidhur Grantin e saj për Lindjet (me vlerë përafërsisht 222 Euro) me një kërkesë sipas të cilës një nënë duhet të bëjë të paktën katër kontrole mjekësore para lindjes.⁹² Megjithatë, meqenëse për romët qasja në kujdesin shëndetësor është më e vështirë, ky kusht në të vërtetë përjashton shumë gra rome.

91 Për Hungarinë, shih R. Izsak: “Dhomat e ciganëve’ dhe trajtime të tjera diskriminuese ndaj grave rumune në spitalet hungareze”, në *Gazetën për të Drejtat e Romëve*, 15 dhjetor 2004.

92 Për shkak të mungesës së të dhënave të ndara sipas etnisë, është e vështirë për të llogaritur numrin e përfituesve romë.

QASJET DHE PRAKTIKAT E MIRA

Ndihma e integruar

Ndërkohë që në Europën Qëndrore lidhjet e programeve, referimet dhe *one-stop shops* për ndihmën e integruar sociale nuk janë të zakonshme, sot disa qeveri janë duke lëvizur në këtë drejtim. Disa nga shërbimet ofrojnë ndihmë të integruar të adresuar veçanërisht tek familjet rome. Në Ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë, Qendrat e Informimit të Romëve (funksionale që në vitin 2007) janë autorizuar për të shërbyer si *one-stop shops* për t'i siguruar romëve informacion dhe qasje në shërbimet e mbrojtjes sociale, punësim, shëndetësi, strehim, arsim dhe dokumentacion ligjor. Strategjia e Serbisë për Punësimin 2011-2020 i identifikon përfituesit e ndihmës sociale si një grup veçanërisht të cenueshëm që ka nevojë për shërbime të integruara, dhe e lidh të drejtën e tyre për mbështetje në parë me sistemimin me përparësi në programet aktive të tregut të punës. Strategji të tilla mund të shënjestrojnë në mënyrë konstruktive të papunët afatgjatë, si romë ashtu edhe jo-romë. Kutia 3 paraqet disa shembuj të shërbimeve të integruara në vendet e Europës Perëndimore.

Kutia 2: Integrimi i shërbimeve publike të punësimit dhe i ndihmës sociale – Mbretëria e Bashkuar, Gjermania dhe Republika Çeke

Në Mbretërinë e Bashkuar, *Jobcentre Plus* (JCP) kombinon shërbimet e sistemimit në punë dhe të administrimit të përfitimit, më parë të ndara nga njëra tjetra, në një *one-stop shop* për shërbimin e punësimit dhe mbështetjen me të ardhura. Në fokusimin e klientëve joaktivë dhe të papunë, shërbimi i JCP-së përfaqëson funksionet e punës sociale për të adresuar nevojat e shumëfishta sociale të punëkërkuarve të marginalizuar. Vlerësimet fillestare konstatuan se integrimi i shërbimeve në JCP pati impakt pozitiv tek hyrja në punë, efekt neutral tek shërbimet për klientët (shpejtësi, saktësi, proaktivitet), por impakt negativ në saktësinë e përpunimit të përfitimit.

Gjermania ka krijuar lidhje organizative midis zyrave federale të punës dhe drejtorive bashkiake të ndihmës sociale që menaxhojnë përfitimet e ndihmës sociale, duke shënjestruar në këtë mënyrë shërbimet në dispozicion në mënyrë më të drejtpërdrejtë për individët jashtë, ose në kufinjtë e tregut të punës.

Agjencia Çeke për Përfshirjen Sociale nxit bashkëpunimin midis shërbimeve të punësimit dhe shërbimeve sociale në nivel lokal, në fushat e shërbimeve dhe programeve sociale për mbështetjen e punësimit, arsimit dhe zhvillimin e strehimit social.

Përfshirja në sigurimet shoqërore

Siç u diskutua, një numër i madh romësh janë të përjashtuar nga sigurimet shoqërore pasi puna e tyre është informale. Promovimi i integritimit në tregun e punës dhe mbështetja e formalizimit të aktiviteteve informale ekonomike janë, për pasojë, çelësi për zgjerimin e mbulimit me sigurime shoqërore. Fokusimi tek të rinjtë romë, p.sh. personat që hyjnë në tregun e punës, është me rëndësi kritike, pasi ndërtimi i historisë së kontributeve të një personi është i nevojshëm për nivelet e duhura të përfitimit në vitet e mëvonshme. Fokusimi tek gratë e reja në moshë është i rëndësishëm në mënyrë që ato të grumbullojnë pjesën e tyre të sigurimit shoqëror dhe jo të jenë të varura nga përfitimet që rrjedhin nga të tjerët (nëpërmjet bashkëshortëve të tyre).

Përveç kësaj, shumë qeveri të EQL po kërkojnë rritjen e mbulimit me sigurime shoqërore, duke e bërë regjistrimin për bizneset e vogla informale më të lehtë dhe më tërheqës, p. sh. duke i ulur normat e kontributeve, duke organizuar fushata në lidhje me avantazhet e sigurimeve shoqërore dhe duke krijuar stimuj të veçantë për fermerët për t'u regjistruar.⁹³ Megjithatë këto përpjekje nuk i shënjestrojnë romët në mënyrë specifike, pasi ato i përkasin një grupi më të madh të punëtorëve të përjashtuar, edhe ata do të përfitojnë nga mbulimi i zgjeruar me sigurime shoqërore.

Transfertat e kushtëzuara në pará

Transfertat e kushtëzuara në pará (CCT) janë përfitime jo-kontributeve në pará që i paguhen marrësve të cilët plotësojnë kushtet e përcaktuara si kontrollat shëndetësore, frekuentimi i rregullt i shkollës ose promovimi i shkollës. Këto përfitime janë bërë gjithnjë e më shumë të përhapura në vendet me të ardhura të ulëta dhe të mesme të Amerikës Latine, Afrikës dhe Azisë. Në shtete të ndryshme europiane janë zbatuar edhe programe që përfshijnë lloje të ndryshme të kushteve të sjelljes.

Në Europë kriteret që lidhen me shkollimin janë kërkesa të zakonshme në programet e reja të transfertave të kushtëzuara në pará. Bullgaria, Sllovakia, Rumania dhe Hungaria kanë ofruar kompensime të caktuara sociale për familjen, të kushtëzuara nga frekuentimi i fëmijëve në shkollë, dhe anulojnë ose reduktojnë përfitimet në rast mos-respektimi të këtij kushti. Programet e transfertave të kushtëzuara në pará mund të shërbejnë edhe si stimuj pozitivë, si në rastin e shkollimit pas arsimit të detyrueshëm. Për shembull, në Bullgari, në Republikën Çeke dhe në Slloveni, e drejta për përfitimet në pará të familjeve zgjatet në kohë nëse fëmijët mbi kufirin e lartë të moshës të të drejtës standarde për përfitim janë ende të regjistruar në arsimin me kohë të plotë. Edhe Sllovakia dhe Hungaria e aplikojnë rritjen e moshës në përfitimin universal të fëmijës. Gjithashtu, Hungaria, Rumania dhe ish-Republika Jugosllave e Maqedonisë lëvrojnë programet e bursave për nxënësit nga familjet e pafavorizuara në arsimin pas arsimit të detyrueshëm.

Deri tani, nuk ekziston asnjë provë e fortë në lidhje me impaktin e transfertave të kushtëzuara në pará tek komunitetet romë. Në parim, transfertat në pará, nëse paguhen në sasinë e duhur, mund të jenë të një rëndësie të madhe për reduktimin e normave të larta të varfërisë së romëve. Nëse formulohet mirë, transfertat e kushtëzuara në pará mund të rrisë edhe suksesin arsimor ose të kontribuojnë në fuqizimin e grave, duke i vendosur të ardhurat e familjeve në duart e grave. Megjithatë, transfertat duhet të projektohen në atë mënyrë që të mos përjashtojnë apo të ndëshkojnë familjet më të cënueshme. Pa përmirësime të mëdha në shkollat në dispozicion të fëmijëve romë, kushtëzimi i të drejtës për transferim në pará nga frekuentimi i shkollës logjikisht nuk mund të pritet që t'i ndihmojë këta fëmijë që të shpëtojnë nga varfëria. Përkundrazi, refuzimi për disa familje i ndihmës bazë në pará nëse fëmijët nuk ndjekin shkollën (pavarësisht nga cilësia e arsimit të ofruar) mund të rrisë varfërinë dhe përjashtimin e tyre.

93 ILO. *Shtrirja e sigurimit shoqëror në ekonominë informale: Rastet e Bosnjës dhe Hercegovinës dhe të Republikës së Moldavisë* (Budapest, draft).

Ndërmjetësimi në shërbime

Gjatë dhjetë viteve të fundit, me inisiativë të OJQ-ve lokale dhe shpesh të mbështetura nga Fondet Europiane Strukturore ose nga programe të tjera për integrimin e romëve, ka dalë në dritë një rol i ri profesional për banorët romë: ndërmjetësuesi për romët. Ky i fundit është një specialist i cili ndërmjetëson midis komuniteteve romë dhe institucioneve të ndryshme, veçanërisht në fushat e ofrimit të shërbimit social, të arsimit, kujdesit shëndetësor dhe shërbimeve të tregut të punës. Ndërmjetësuesit, një pjesë e madhe prej të cilëve janë gra, **promovojnë mundësitë e barabarta** dhe lehtësojnë qasjen tek shërbimet publike për romët. Ato ju ofrojnë informacion komuniteteve romë, ndërhyjnë në konfliktet midis ofruesve të shërbimeve dhe klientëve dhe nxisin **ndërveprimin** midis komuniteteve dhe ofruesve të shërbimit.⁹⁴

Shpesh programet e ndërmjetësuesve për shëndetin e romëve (RHM) përdoren për të përmirësuar qasjen tek shërbimet bazë shëndetësore (si sigurimi shëndetësor dhe vaksinimet) në rradhët e komuniteteve romë të përjashtuara. Në Ballkanin Perëndimor, këto programe i ndihmojnë klientët romë për marrjen e dokumenteve, plotësimin e formularëve mjekësorë dhe ndërveprimin me zyrat përkatëse. Megjithatë, normalisht atyre ju nevojitet edukim i vazhduar, Ndërmjetësuesit për shëndetin e romëve bëhen shpejt të aftë përsa i përket rregulloreve dhe kërkesave për marrjen e dokumenteve dhe të sigurimeve. Disa kërkojnë, në mënyrë proaktive, personat në komunitet të cilëve ju mungojnë dokumentet ose sigurimet.

Kutia 3: Shtrirja nëpërmjet ndërmjetësuesve

Në Moldavi, Ministria e Punës Mbrojtjes Sociale dhe Familjes hartoi një Rregullore Kuadër për organizimin e aktiviteteve të ndërmjetësuesve të komunitetit, e miratuar me Vendim të Qeverisë 557, datë 17 korrik 2013. Gjithashtu, ministria krijoi edhe një Shërbim për Ndërmjetësuesit e Komunitetit. Në ish-Republikën Jugosllave të Maqedonisë, Ministria e Punës dhe e Politikave Sociale ka zbatuar aktivitete specifike që synojnë popullsinë romë (p.sh., regjistrimin e lindjeve) me ndihmën e ndërmjetësuesve të mbështetur nga Këshilli i Europës.

Në Serbinë Jugore, një projekt i mbështetur nga Fondi Social për Inovacionin ka pilotuar qasje për mbulimin e familjeve të varfëra romë.¹³ Vullnetarë, pjesa më e madhe e të cilëve nga komunitetet, kanë trajnuar avokatë për të punuar brenda vendbanimeve romë. Projekti synoi të lehtësonte bashkëpunimin midis vullnetarëve dhe punonjësve socialë në Qendrat e Punës Sociale dhe të reduktonte ngarkesën e madhe të punës së punonjësve socialë. Vullnetarët dhe punonjësit socialë bashkëpunuan për të siguruar marrjen e dokumenteve personale nga klientët (kartat e identitetit, kartat e shëndetit, etj.) të nevojshme për sigurimin e qasjes në shërbime. Disa herë klientët u shoqëruan nga vullnetarët në agjenci të tjera shërbimi, si në agjencitë bashkiake ose në agjencitë e kujdesit shëndetësor. Për pagesën e dokumentacionit u vu në dispozicion një fond i vogël. Mësimi më i rëndësishëm i projektit ishte se programet *outreach* mund të përshtaten me nevojat e komuniteteve të veçanta dhe mund të lehtësojnë ofrimin e shërbimeve dhe të përfitimeve sociale.

⁹⁴ Shoqata për Përmirësimin e Vendbanimeve të Romëve e zbatoi projektin në partneritet me Qendrat për Punën Sociale (CËS) në bashkitë e Lebane, Vladicin Han, dhe të Bela Palanka.

Pavarësisht nga këto suksese, programet për Ndërmjetësuesit Romë vazhdojnë të përballen me sfida. Ndërmjetësuesit kanë paga të ulëta dhe mundësi të kufizuara për zhvillim profesional. Gjithashu, atyre ju mungon mbikqyrja dhe mbështetja e duhur. Ekzistojnë disa raste të dokumentuara ku ndërmjetësuesit janë zgjedhur në bazë të lidhjeve politike, duke çuar kështu në rezultate të dobëta. Në disa programe ndërmjetësimi mungesa e financimit të qëndrueshëm çon në pasiguri të kontratës për ndërmjetësuesit dhe motivim më të ulët për pjesëmarrësit. Kështu, për të siguruar sukses, është e domosdoshme që të institucionalizohen programet për ndërmjetësuesit dhe të sigurohen rrugë karriere për ndërmjetësuesit. → Shih Kutinë 4.

Ndërkohë që përpjekjet e veçanta për mbulimin e romëve janë vendimtare për të promovuar përfshirjen e tyre në shërbimet dhe përfitimet sociale, në të njëjtën kohë, është e nevojshme që të pranohet edhe fakti që ndërmjetësimi për romët mund të jetë vetëm një zgjidhje afatmesme. Në një periudhë afatgjatë, shërbimet shëndetësore dhe sociale duhet të jenë të qasshme në mënyrë të barabartë, dhe me cilësi të barabartë për të gjithë banorët e një vendi.

Kutia 4: Zhvillimi i Kualifikimeve Profesionale për të Mbështetur Integrimin e Popullsisë Rome dhe Egjiptiane në Mal të Zi

Në vitin 2013, Qendra për Arsim dhe Aftësim Profesional (Qendra e AFP) në bashkëpunim me Institutin për Përfshirjen Sociale të Romëve dhe Egjiptianëve filluan të përgatisnin dy kualifikime profesionale që synojnë mbështetjen e integritit social të popullsisë rome dhe egjiptiane:

- *Bashkëpunëtor për Përfshirjen Sociale të Romëve dhe Egjiptianëve*, dhe
- *Organizator i Përfshirjes Sociale të Romëve dhe Egjiptianëve*

Këshilli Kombëtar i Arsimit miratoi programet e trajnimit për të dy profesionet, duke ju dhënë kështu njohje kombëtare. Dy vite më vonë, organizata *HELP* dhe Ministria e Shëndetësisë bashkëpunuan për të mundësuar trajnimet dhe punësimin e ndërmjetësuesve romë në institucionet e kujdesit shëndetësor në mbarë vendin. Përvoja ka treguar që nga punonjësit që merren me ndihmën dhe inkurajimin e romëve (*outreach workers*) kërkohen aftësi dhe njohuri specifike në sistemin e kujdesit shëndetësor, si edhe në sistemet e arsimit, punësimin dhe mbrojtjes sociale. Prandaj, Këshilli i Kualifikimeve në Malin e Zi vendosi ta zbërthejë kualifikimin profesional *Bashkëpunëtor për Përfshirjen Sociale të Romëve dhe Egjiptianëve* në katër specializime: arsim, kujdes shëndetësor, mbrojtje sociale dhe punësim.

Në bashkëpunim me *HELP* dhe Fondin për Edukimin e Romëve, Qendra e AFP tani është duke përgatitur këto katër kualifikime profesionale. Seancat e para të trajnimit të specialistëve pritet të organizohen në vitin 2016 dhe 2017.

Inisiativat demonstrojnë mbështetjen kombëtare për integrimin e popullsisë rome dhe egjiptiane në Mal të Zi në sistemin kombëtar të kualifikimeve të njohura profesionale dhe kontribuojnë në fuqizimin e tyre duke ju dhënë mundësi për të fituar aftësitë e nevojshme për të mbështetur komunitetet e tyre.

- Gordana Boskovic (Qendra e Arsimit dhe Formimit Profesional)
- Përkthimi: Ana Maraš (Federata Malazeze e Punëdhënësve)

REKOMANDIME

Qeveritë duhet:

- ***Të përcaktojnë një nivel minimal të të ardhurave dhe mbrojtjes shëndetësore për të gjithë banorët duke përfshirë personat që janë të padokumentuar, të zhvendosur brenda vendit pa regjistrim të banimit, ose që jetojnë në vendbanime informale.***
 - Të identifikojnë hendeqet në mbulimin ekzistues të sigurimit shoqëror duke marrë ose duke përgatitur statistika për popullsinë të cilat janë të ndara sipas gjinisë, etnisë, moshës, vendit të banimit dhe të ardhurave;
 - Të bazohen në parimet e mos-diskriminimit dhe të barazisë gjinore të përcaktuara në Rekomandimin 202 të ILO-s (Dyshemetë për Mbrojtjen Sociale) për të formuluar shtirjen e përfitimeve për të adresuar hendeqet në mbulim;
 - Nëse transfertat e parave janë të kushtëzuara, të formulojnë kushtet që nuk pengojnë gjenerimin e të ardhurave, që lehtësojnë qasjen e tyre në mundësitë e kualifikimit dhe punësimit dhe që fuqizojnë gratë, duke përfshirë dispozitat për kujdesin ndaj fëmijëve dhe përfitimet që kombinojnë çdo kërkesë për ndjekjen e shkollës nga vajzat dhe djemtë me qasje të siguruar në edukim cilësor.
- ***Të zgjerojnë gamën dhe disponueshmërinë e shërbimeve sociale me bazë komunitetin.***
 - Të kryejnë anketa për të përcaktuar nevojat dhe përparësitë më të ngutshme të komunitetit;
 - Të identifikojnë dhe të shtrihen deri tek familjet që plotësojnë kushtet duke u mbështetur tek ndërmjetësuesit;
 - Të identifikojnë modelet e praktikës së mirë për të luftuar diskriminimin dhe pabarazinë gjinore në ofrimin e shërbimeve sociale;⁹⁵
 - Të zhvillojnë partneritete me organizatat e shoqërisë civile, duke përfshirë ato organizata që ju shërbejnë romëve, si edhe organizatat e të rinjve, për ofrimin e shërbimeve; dhe
 - Të integrojnë shërbimet sociale me shërbimet e punësimit nëpërmjet lidhjeve të programeve, referimeve dhe *one-stop shops*. Shërbimet duhet të jenë të ndjeshme ndaj nevojave specifike të komuniteteve romë dhe lehtësisht të aksesueshme nga të rinjtë.
- ***Të rrisin ndërgjegjësimin në lidhje me rolin e sigurimeve shoqërore për t'ju siguruar punëtorëve dhe familjeve siguri ekonomike.***
 - Të kryejnë fushata, në lagjet e romëve dhe në vende të tjera, në lidhje me avantazhet që rrjedhin nga derdhja e kontributeve për sigurimet shoqërore; dhe
 - Të thjeshtëzojnë procedurat për regjistrim dhe kontribut nga firmat e vogla dhe të vetë-punësuarit.
- ***Të promovojnë qeverisjen demokratike të skemave të sigurimit shoqëror.***
 - T'i japin akterëve, duke përfshirë punëmarrësit, punëdhënësit dhe përfaqësuesit e grupeve përfituese, pozicione në bordet drejtuese të skemave dhe përfaqësim në grupet këshillimore; të përfshijnë romët dhe përfaqësuesit e të rinjve dhe të sigurojnë balancën gjinore në bordet drejtuese dhe në grupet këshillimore;

95 Për shembull, E. Fultz dhe M. Tracy: *Praktikat e Mina në Ofrimin e Shërbimit Social në Europën Jug-Lindore* (Budapest, Zyra Ndërkombëtare e Punës/ILO, 2004).

- Të zhvillojnë standarde të ndjeshme ndaj faktorit gjinor për ofrimin cilësor të shërbimit, t'i përdorin për të monitoruar performancën e skemës rregullisht dhe të përfshijnë përfituesit në vlerësimet e programeve me shtrirje të bashkërenduar tek popullsia romë;
- Të ngrenë mekanizma formalë për marrjen e mendimit të përfituesve, duke ju krijuar mundësi aplikuesve dhe përfituesve për të depozituar ankesa dhe për të ruajtur një proces transparent për gjykimin e ankesave; dhe
- Të sigurojnë shtigje për karrierën brenda institucioneve që mbështeten tek ndërmjetëuesit romë për përparimin e tyre profesional. Të sigurojnë që të rinjtë dhe të rejat romë përfitojnë nga mundësitë e reja për karrierë.



MJETET DHE BURIMET

ILO (2010) *Shtrirja e Sigurimit Shoqëror tek të Gjithë. Një Udhëzues përmes Sfidave dhe Alternativave*

Ky libër përvijon konceptet bazë të tilla si dyshemeja e mbrojtjes sociale dhe porta drejt sigurimit shoqëror, analizat dhe përballueshmërinë e qasjeve të ndryshme dhe shqyrton rezultatet e praktikave nëpër botë, veçanërisht në vendet me të ardhura të ulëta dhe të mesme.

■ http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_124454/lang--en/index.htm

ILO (2010) *Raporti për Sigurimin Shoqëror në Botë 2010/11: Sigurimi i Mbulimit në Kohë Krize dhe Përtej*

Ky raport analizon shkallën e investimeve të vendeve për sigurimin shoqëror dhe efektivitetin dhe efikasitetin e sistemeve të sigurimit shoqëror për arritjen e objektivave të ndryshme kombëtare për politikatat sociale. Ai analizon fushështrirjen, nivelin dhe cilësinë e mbulimit nga degë të ndryshme të sigurimit shoqëror.

■ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_146566.pdf

ILO (2014) *Raporti për Mbrojtjen Sociale në Botë 2014-15: Ndërtimi i Rimëkëmbjes Ekonomike, Zhvillimit Gjithëpërfshirës dhe Drejtësisë Sociale*

Ky raport prezanton trendet më të fundit të sigurimit shoqëror dhe ofron informacion në lidhje me sistemet e mbrojtjes sociale, mbulimin, përfitimet dhe shpenzimet në më shumë se 190 vende. Ai ndjek një qasje që mbulon të gjithë ciklin e jetës, duke filluar me mbrojtjen sociale për fëmijët, ndjekur nga skemat për gratë dhe burrat në moshë pune dhe duke e mbyllur me pensionet dhe mbështetjen për personat e moshuar. Ai vlerëson progresin drejt mbulimit universal në shëndetësi. Gjithashtu, raporti analizon edhe trendet dhe politikatat e fundit, të tilla si impaktet negative të konsolidimit fiskal dhe masat korrigjuese.

■ http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-social-security-report/2014/WCMS_245201/lang--en/index.htm

Laderchi dhe Savastano (2013) *Varfëria dhe Përfshirja në Ballkanin Perëndimor: Drejtime të Reja në Matje dhe Politikë*

Ky libër prezanton një përzgjedhje të kumtesave nga konferenca e parë për Varfërinë dhe Përfshirjen në Ballkanin Perëndimor, e cila u mbajt në Bruksel në dhjetor të vitit 2010, konferencë e cila mbledhi së bashku politikëbërës, akademikë dhe studiues nga Ballkani Perëndimor, nga shtete anëtare të BE-së dhe nga organizata ndërkombëtare. Fokusi i librit është varfëria dhe përfshirja sociale. Ai shqyrton qasjet për matjen dhe analizimin e varfërisë dhe të përfshirimit të miratuara nga Shtetet Anëtare të BE-së si edhe potencialin e tyre për të shërbyer si modele për rajonin e Ballkanit Perëndimor. Ai shqyrton formulimin, zbatimin dhe performancën e rrjeteve ekzistuese të sigurimit shoqëror në vendet e Ballkanit Perëndimor. Gjithashtu, ai fokusohet në mënyrën sesi skemat e sigurimit shoqëror mund të përdoren në mënyrën më të mirë nga grupet e varfëruara dhe të marginalizuara.

TARKI Instituti i Kërkimeve Sociale (2014) *Studim për Transfertat e Kushtëzuara në Pará dhe Impakti i tyre tek Fëmijët*

Ky studim shqyrton mënyrën sipas të cilës BE mund të promovojë investimin tek fëmijët në mënyrën më të mirë të mundshme dhe instrumentët politikë të cilët mund të ndihmojnë për të ndërprerë transmetimin ndër breza të varfërisë. Në veçanti, studimi synon të shqyrtojë shkallën në të cilën kushtëzimi i futur për herë të parë në sistemet sociale do të mund të ndihmojë për përmirësimin e shtrirjes së investimit tek kapitali njerëzor në një fazë të hershme të ciklit të jetës, sipas praktikave të Shteteve të ndryshme Anëtare.

Banka Botërore (2011) *Rrjetat e Sigurimit Shoqëror në Ballkanin Perëndimor: Formulimi, Zbatimi dhe Performanca.*

Ky raport paraqet një perspektivë krahasuese në lidhje me formulimin, zbatimin, financimin dhe performancën e programeve jo-kontribuese të transferimit të parave në të gjashtë vendet e rajonit të Ballkanit Perëndimor dhe e vlerëson performancën e tyre duke e krahasuar me programet e ngjashme në vende të tjera në Europën Qendrore dhe Lindore. Fokusi kryesor i analizës janë programet e ndihmës sociale të cilave i është verifikuar shkalla e nevojës dhe që përdoren si mjeti i fundit në të gjashtë vendet e Ballkanit Perëndimor. Raporti i analizon këto programe në kontekstin e aftësisë së tyre për të zbutur risqet që shkaktojnë varfëri kronike dhe të përkohshme, si edhe në kontekstin e lidhjeve të tyre me shërbimet e kujdesit social dhe shërbimet e punësimit.

Banka Botërore (2016) Gatti, Karacsony, Anan, Ferre, dhe Paz Nieves: *Duke qenë i drejtë, ia del më mirë (Being Fair, Faring Better): Promovimi i Barazisë së Mundësisë për Romët e Margjinalizuar*

Ky libër ofron një kuadër unifikues të qendëruar në idenë e promovimit të barazisë së mundësisë dhe në grupin e politikave që mund të ndihmojnë për të niveluar fushën e lojës midis romëve dhe jo-romëve. Ai fokusohet në drejtimitet e politikave që lidhen me tre fushat kyçe të arsimit, punës dhe kushteve të jetesës, ndërkohë që bën lidhjet më ndërhyrjet plotësuese (duke përfshirë aksesin tek siguri shëndetësor dhe shoqëror).

Platforma në Internet: Mbrojtja Sociale dhe të Drejtat e Njeriut

Kjo faqe interneti ofron një hapësirë për të mbledhur mendimtarët kryesorë rreth sfidave komplekse që lidhen me zbatimin e mbrojtjes sociale nga këndvështrimi i të drejtave, si edhe orientimin praktik për politikëbërësit dhe specialistët. Objektivi kryesor i platformës është të sigurojë mjetet për të sfiduar supozimet në lidhje me qasjet si në fushën e të drejtave të njeriut ashtu edhe në fushën e mbrojtjes sociale. Gjithashtu, ajo synon t'ju ofrojë politikëbërësve dhe specialistëve shembuj nga jurisprudenca, praktikat e mira dhe zgjidhjet inovatore.

- <http://socialprotection-humanrights.org>

Platforma në Internet: Mbrojtja Sociale: Ndërtimi i Dyshemeve për Mbrojtjen Sociale dhe i Sistemeve Gjithëpërfshirëse të Sigurimit Shoqëror

Kjo faqe interneti ofron burime dhe mjete të ndryshme (duke përfshirë vlerësimin, gjykimin, praktikat më të mira dhe rekomandimet) për politikëbërësit dhe specialistët për ndërtimin e dyshemeve për mbrojtjen sociale dhe të sistemeve gjithëpërfshirëse të sigurimeve shoqërore.

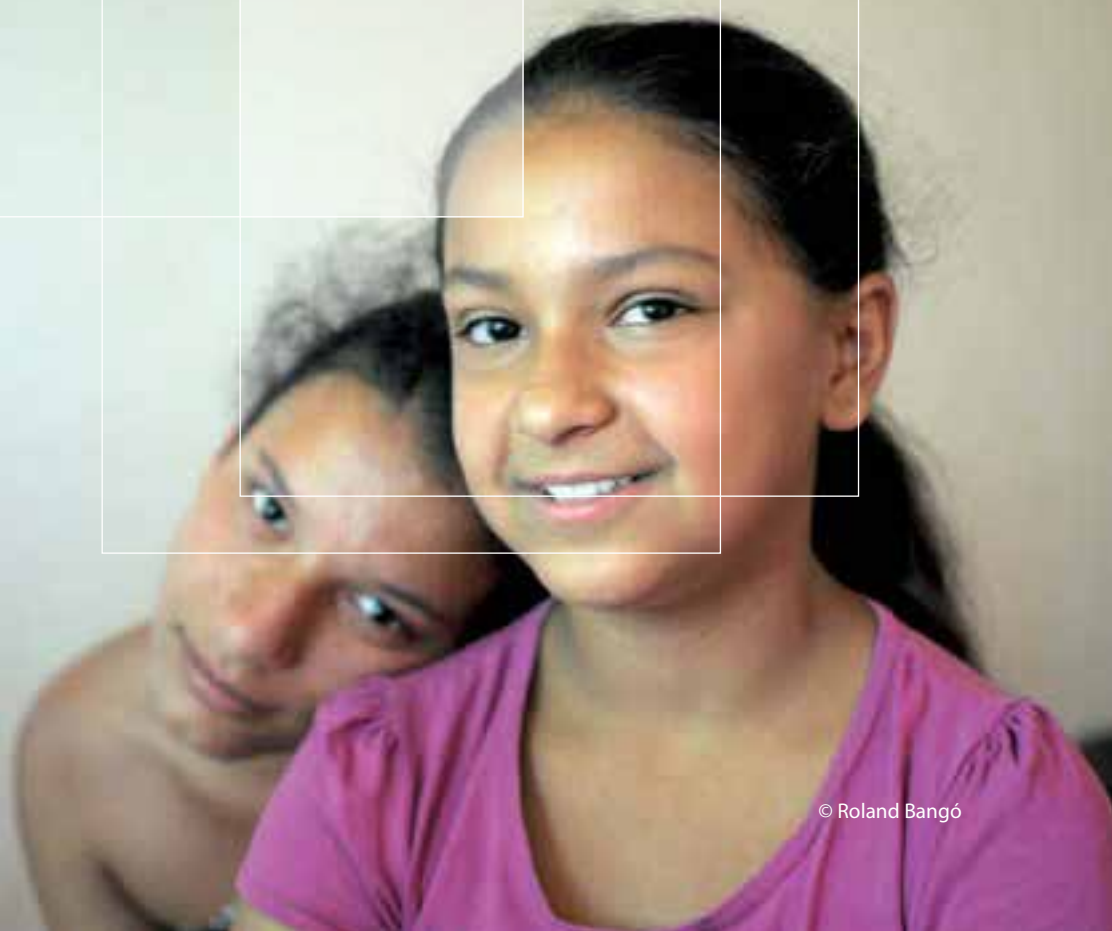
- <http://www.social-protection.org/gimi/gess/>



International
Labour
Organization

4

**ZHVILLIMI I
AFTËSIVE DHE
KALIMI NGA
SHKOLLA NË PUNË**



KAPITULLI I KATËRT

TABLLOJA E PËRGJITHSHME

Niveli i edukimit dhe i aftësive të të rinjve romë është disa herë më i ulët sesa niveli i të rinjve në përgjithësi, pavarësisht se pjesëmarrja e të rinjve romë (15 – 24 vjeç) në edukimin para-universitar dhe universitar është rritur në mënyrë të konsiderueshme gjatë dekadës së fundit. Megjithatë, arritjet në edukim nuk kanë çuar në rritje të nivelit të punësimit dhe të pagave.⁹⁶ Efektet e përbashkëta të arsimimit inferior, mundësitë e limituara për zhvillimin e aftësive ashtu si dhe qasja e limituar ndaj shërbimeve të tjera, paragjykimet dhe izolimi hapësinor dhe dështimet institucionale apo politike për të adresuar marginalizimin e tyre vazhdojnë të bllokojnë integrimin në tregun e punës.⁹⁷ Këto barriera përforcohen më tej nga nivelet e larta të vazhdueshme të diskriminimit direkt dhe jo direkt.

Në të njëjtën kohë, tregjet e punës në vendet ish-socialiste të Europës Qëndrore e Lindore karakterizohen nga probleme strukturore. Ekonomitë tipike post-socialiste punësuan një pjesë të madhe të punëtorëve me nivel të ulët kualifikimi (shumë më e madhe se pjesa e edukuar e fuqisë punëtore) dhe sistemet tradicionale arsimore kanë vazhduar të prodhojnë punëtorë me nivel të ulët kualifikimi pas vitit 1990. Kështu, përqindja e punëtorëve me nivel të ulët arsimimi vazhdon të jetë relativisht e madhe në shumicën e vendeve post-socialiste dhe sistemet e arsimit publik vazhdojnë të prodhojnë të rinj me nivel të ulët aftësish, ndërkohë që vendet e reja të punës të krijuara që nga vitet 1990 kërkojnë aftësi më të larta, sidomos në investimet në terren të gjelbër dhe aty ku janë futur në përdorim teknologjitë e reja. Ndërsa këta faktorë janë të vlefshëm për zhvillimin e aftësive dhe integrimin në tregun e punës për të gjithë të rinjtë, rrugët e edukimit të të rinjve romë shfaqin probleme madhore strukturore.⁹⁸

Një kuptim i qartë i vështirësisë së kalimit nga shkolla në punë është thelbësor për të adresuar përjashtimin e tyre nga tregu i punës dhe për krijimin e mundësive të përshtatshme për zhvillimin e aftësive. Rinia romë mund të përftojë më së shumti nga trajnimi për aftësi teknike, profesionale të udhëhequra nga kërkesa, nga aftësimi për punësueshmëri dhe edukimi kompensues, aty ku është e nevojshme. Mbështetja dhe udhëzimi gjatë periudhës pas trajnimit janë thelbësore për garantimin e një tranzicioni pa probleme dhe të suksesshëm. Zhvillimi i aftësive me ndjeshmëri gjinore mund të nxisë punësimin e të rejave romë dhe të zbusë ndarjen gjinore profesionale.

96 N. O'Higgins: Romët dhe jo-Romët në tregun e punës në Evropën Qendrore dhe Juglindore, Përfshirja e Romëve (Bratislava, Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim, 2012), f. 49.

97 N. O'Higgins: "Përkatësia etnike dhe gjinore në tregun e punës në Evropën Juglindore dhe Qendrore", Cambridge Journal of Economics (2015, Vol 39.), F 631-654..

98 A.Kocze et al: Programimi i fondeve strukturore për përfshirjen e Romëve 2012-20: Programi për Shfrytëzimin sa më të mirë të fondeve të BE-së (MTM), Paketë me mjete (Budapest, Fondacionet e Shoqërisë së Hapur, 2014), f. 48.

ÇFARË ËSHTË TRANZICIONI NGA SHKOLLA NË PUNË?

Rruga që përshkon të gjithë të rinjtë nga shkollimi në punë është bërë më e gjatë dhe më e ndërlikuar. Ata që përjetojnë disavantazhe të shumta, si ato të rrënjësura në etni, gjini, apo aftësi të kufizuara, kanë tranzicion më të pasigurt dhe të zgjatur. Të rinjtë nga vendet rurale e më të varfëra mund të gjejnë punë shpejt, por këto janë zakonisht punë me cilësi të ulët që çojnë në një trajektore informaliteti dhe varfërie. Papunësia, në këtë mënyrë, nuk është e vetmja pasojë e tranzicionit të papërshtatshëm në punë. Pasoja të tjera përfshijnë nën-punësimin, punësimin informal dhe emigrimin. Duke ilustruar këtë të fundit, të rinjtë romë janë një grup i konsiderueshëm i emigrantëve në tregun e punës nga Ballkani Perëndimor në Bashkimin Evropian.

Të kuptuarit e procesit të kalimit nga arsimi në botën e punës është i një rëndësie parësore për politikëbërësit dhe akterët e tjerë, sepse ndihmon në identifikimin e barrierave që të rinjtë hasin në punësim. Ashpërsia e krizës së papunësisë së të rinjve në Europë e bën më të ngutshme nevojën për zhvillimin e politikave për të rinjtë.

Shqetësimi i ILO-s në fushën e tranzicionit nga shkolla në punë nuk ka të bëjë me tranzicionin në çfarëdo pune, por një punë të mirë që ofron stabilitet, siguri ekonomike, dhe kënaqësi profesionale. ILO ka zhvilluar një instrument të veçantë studimi, Studimi i Tranzicionit nga Shkolla në Punë (STSP), për të analizuar faktorët e rrezikut dhe përcaktuesit e disavantazheve të tregut të punës për të rinjtë. Ky mjet ka provuar të jetë i dobishëm në zhvillimin e përgjegjësisë politike efektive mbi papunësinë e të rinjve (→ [Kutia 1](#)).

Kutia 1: Studimi i Tranzicionit nga Shkolla në Punë (STSP)

Ky instrument i studimit shumë-shërbimësh mund të –

- zbulojë karakteristikat individuale që përcaktojnë disavantazh në tregun e punës. Përcaktimi i disavantazheve është thelbësor në zhvillimin e politikave për të parandaluar shfaqjen e faktorëve të rrezikut, si dhe heqjen e barrierave për punë të denjë;
- identifikojë kërkesat e tregut të punës që janë të rëndësishme për të rinjtë, duke ndihmuar për të përcaktuar mospërputhje që mund të adresohen nga ndërhyrjet politike;
- të shërbejë si një instrument për të gjeneruar të dhëna të besueshme për hartimin e politikave në vendet ku informacioni për tregun e punës nuk është i zhvilluar mirë; dhe
- në vendet me një sistem informativ të zhvilluar të tregut të punës, të hedhë dritë mbi zonat zakonisht të anashkaluara nga anketat e familjeve, të tilla si kushtet e punës, pagat dhe të ardhurat e njerëzve të rinj; angazhimi në ekonominë informale; qasje në produktet financiare; dhe vështirësitë që hasen në drejtimin e bizneseve të tyre

- Për informacione të mëtejshme shikoni web faqen e Studimit të Tranzicionit nga Shkolla në Punë të ILO:

http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/WCMS_191853/lang--en/index.htm

Arritje të ulëta në shkollë

Zhvillimi i aftësive është më i mundshëm për të rinjtë të cilët kanë fituar njohuritë bazë në lexim, matematikë dhe kompjuter dhe të cilët kanë përvojë në arritjen e pritshmërive të institucioneve arsimore. Fëmijët romë ballafaqohen me vështirësi shumë të mëdha në përvetësimin e këtyre parakushteve. Siç është e njohur, cilësia e mësimit është më e ulët në shkollat e zonave të varfra, lagjet e veçuara dhe shkollat speciale për personat me aftësi të kufizuara, ku shumë romë janë vendosur gabimisht.

Kur u pyetën për mungesën e pjesëmarrjes në shkolla, të rinjtë romë përshkruan, si arsye kryesore, pamundësinë e prindërve për të financuar mjete shkollore dhe pajisje të tjera të nevojshme dhe veshje.⁹⁹ Për më tepër, mjediset e shkollave janë konsideruar jo mikpritëse, madje edhe kërcënuese, për fëmijët e tyre, për shkak të paragjykimëve të mësuesve dhe kolegëve, mungesës së mbështetjes për të mësuar në gjuhën rome, dhe përjashtimin e temave kulturore rome nga kurrikulat shkollore. Fëmijët nga familjet që nuk kanë regjistrim për shtetësi, rezidencë ose lindje përballen me pengesa përsa i përket pranimit në shkollë.

Puna e fëmijëve

Një fëmijë që nuk është duke punuar ka shans më të mirë për të marrë arsimimin bazë (lexim, matematikë, aftësitë kompjuterike, shoqërizimin me mjediset shkollore) të nevojshëm për zhvillimin e mëvonshëm të aftësive të punës. Të rinjtë të cilët angazhohen në punën e fëmijëve kanë tendencë të kenë mungesa veçanërisht të rënda në këto parakushte thelbësore (→ [shih kutinë 2](#)). Të dhënat ekzistuese tregojnë se puna e fëmijëve është më e shpeshtë në familjet rome dhe punë të tilla të kryera nga këta fëmijë dhe të rinj kanë tendencën të jenë të llojeve më të dëmshme.¹⁰⁰ Sfidë të madhe përbën ndihma për të rinjtë romë të shkëputur nga puna e fëmijëve në mënyrë që të arrijnë nivele të përshtatshme edukimi, duke qenë se përpjekje të tilla duhet të marrin parasysh të njëjtët faktorë që kanë bërë që i riu të lërë shkollën: varfëria, shkolla të papërshtatshme dhe mjedise shkollore jo mikpritëse.

99 Organizata Rinore Roma "Ecnì me ne - Phiren amenca". Perceptimi dhe Vlerësimi i Nevojave të Romëve në studentët e shkollës së mesme . (Podgoricë, 2014).

100 Vlerësimi kombëtar i Shqipërisë për Punën e Fëmijëve (2010) gjeti se 73.4 për qind e fëmijëve të rrugës ishin nga komunitetet rome dhe egjiptiane. Anketa FRA e BE-së (2012) ka konstatuar se më shumë se 10% e fëmijëve romë punonin në Greqi dhe Rumania dhe rreth 6 për qind në Francë, Itali dhe Bullgari. Llojet e raportuara më shpesh të punës ishin lypja dhe mbledhja e sende për rishitje ose riciklim.

Kutia 2: Konventat mbi Punën e Fëmijëve të ILO

Konventa për Moshën Minimale ILO 1972 (Nr 138)

K. 138 vendosi një moshë minimale për pranim në punësim moshën 15 vjeç (13 vjeç për punë të lehta). Për punë të rrezikshme, Konventa përcakton si standard për pranim në punësim moshën 18 vjeç (16 vjeç nën kushte të caktuara). Konventa i lejon vendet në zhvillim, ekonomia dhe objektet arsimore të të cilëve nuk janë zhvilluar sa duhet, të vendosin përkohësisht moshën minimale për pranim në punësim në 14 vjeç.

Konventa e Formave më të Rënda të Punës së Fëmijëve 1999 (Nr 182)

K. 182 zbatohet për të gjitha vajzat dhe djemtë nën moshën 18 vjeç, dhe bën thirrje për "masa të menjëhershme dhe efektive për ndalimin dhe eliminimin e formave më të këqija të punës së fëmijëve si një çështje urgjente." Format më të rënda përfshijnë:

- (a) skllavërinë dhe punën e detyruar, duke përfshirë trafikimin e fëmijëve dhe rekrutimin e detyruar në konflikt të armatosur;
- (b) prostitucionin dhe pornografinë;
- (c) prodhimin dhe trafikimin e drogës; dhe
- (d) punën në ambient që ka shumë gjasa të dëmtojë shëndetin, sigurinë ose moralin e fëmijëve. Shtetet janë të detyruara të përcaktojnë si përparësi hartimin dhe zbatimin e programeve të veprimit për të eliminuar format më të këqija të punës së fëmijëve, dhe për të krijuar ose caktuar mekanizmat e duhur të monitorimit. Duhet të merren masa për të parandaluar punën e fëmijëve; për të siguruar mbështetje për heqjen e fëmijëve nga format më të këqija të punës së fëmijëve, si dhe për rehabilitimin e tyre; për të siguruar qasje në arsim të lirë bazë ose formimit profesional për të gjithë fëmijët e larguar nga format më të këqija të punës së fëmijëve; për të identifikuar fëmijët në rrezik të veçantë; dhe për të marrë parasysh situatën e veçantë të vajzave.

- Për informacione të mëtejshme mbi Konventat dhe Rekomandimet shihni: <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>

Trajnimet e papërshtatshme për aftësi

Programet e aftësimi profesional shpesh kanë mungesa në përgatitjen e duhur të të rinjve për punësim, duke përfshirë edhe të rinjtë romë. Kurset mund të kufizohen në specializime të cekëta, shumë të gjata dhe tepër teorike. Objektet, pajisjet, dhe materialet mësimore mund të jenë me cilësi të dobët. Politikat aktive të tregut të punës (PATP) që përfshijnë aftësitë e trajnimit mund të mos pasqyrojnë nevojat e punëdhënësve. Programet e trajnimit në institucione teknike dhe profesionale, si dhe në shkolla, rrallë herë përfshijnë aftësitë që mund të rrisin punësimin dhe pagat si p.sh. aftësitë e komunikimit dhe të gjuhës, aftësitë në TI, aftësitë për punën në grup dhe aftësitë për zgjidhjen e problemeve, si dhe gatishmërinë për të mësuar. Ndarja hapësinore e komuniteteve romë shpesh paraqet një pengesë shtesë në qasjen e trajnimeve për aftësi.

Trajnimi teknik mund të kontribuojë në integrimin në tregun e punës dhe fuqizimin e vajzave të reja romë duke i ofruar atyre qasje në aftësitë që shoqëria shpesh i konsideron "mashkullorë". Megjithatë, trajnimet për aftësi, në dispozicion për vajzat, shumë shpesh përputhen me stereotipet gjinore,



© ILO / Srdjan Srdjanov

duke u fokusuar në profesione të tilla si gatimi dhe rrobaqepësia. Në mënyrë të ngjashme, trajnimi i aftësive mund të lehtësojë integrimin në tregun e punës të grupeve të tjera me nevoja të veçanta, për shembull të të rinjve romë me aftësi të kufizuara, por programe të tilla janë praktikisht jo-ekzistuese.¹⁰¹ Ndërsa mungesa e trajnimit për aftësi është një sfidë për jo-romët si dhe për të rinjtë romë, kombinimi i mospërputhjeve të aftësive dhe diskriminimi përkeqëson përjashtimin në tregun e punës të të rinjve romë, shpesh duke çuar në demotivim dhe humbje të mëtejshme të besimit.

Mungesa e të dhënave

Mungesa e të dhënave të besueshme është një pengesë për zhvillimin e politikave për të rinjtë romë, duke qenë se disavantazhet e tyre specifike nuk janë bërë plotësisht të qarta. Treguesit tradicionalë të tregut të punës mund të jenë të pamjaftueshëm për të identifikuar pengesat e veçanta për të rinjtë. Për shembull, treguesi tradicional mbi papunësinë nuk merr në konsideratë punëtorët të cilët janë dekurajuar ose ata që kërkojnë punë, ndërsa ndjekin shkollën. Struktura STSP ofron një tregues të ri "në tranzicion" i cili përfshin këto kategori. Kjo strukturë gjithashtu është përgjegjëse për ata persona të cilët janë të punësuar, por jo në punë të një cilësie të mirë, dhe për ata që janë duke punuar por duan të ndryshojnë punë. Megjithatë, as treguesit tradicionalë dhe as treguesit e STSP nuk janë aktualisht në dispozicion në vende me popullsi të konsiderueshme të rinjsh romë, duke e bërë të vështirë vlerësimin e sfidave specifike të tranzicionit të të rinjve romë, zhvillimin e programeve të specifikuar, ose vlerësimin e ndikimit të ndërhyrjeve politike tek të rinjtë romë.

101 M. Szporluk: As në margjina: Ku janë Romët me aftësi të kufizuara? ECMI Studimi Nr.8 (Qendra Evropiane për Çështjet e Minoriteteve, 2016).

QASJET DHE PRAKTIKAT E MIRA

Iniciativat për të përmirësuar shkollimin bazë dhe atë të avancuar

Përmirësimi i cilësisë së shkollimit të fëmijëve romë është një parakusht themelor për suksesin e tyre në përfundimin e aftësive të punës dhe të punësimit të mirë. Në vitet e fundit, Shtetet Anëtare të BE-së kanë bërë përpjekje më të bashkërenduara për të luftuar diskriminimin arsimor dhe ndarjen me anë të Strategjive Kombëtare të Integritimit të Romëve, mbështetur nga burimet e Fondeve Strukturore dhe Investuese të BE-së. Megjithatë, progresi deri më sot është i kufizuar dhe veçimi i shkollave romë mund të jetë rritur në disa vende¹⁰².

Megjithatë ekzistojnë edhe disa iniciativa të rëndësishme lokale. Në Sllovaki, një shkollë e angazhuar me komunitetin rom është duke zhvilluar projekte kulturore për të ndihmuar në uljen e tensioneve dhe stereotipeve. Rezultatet përfshinin një rritje të përqindjes së përfundimit të shkollës së mesme për të rinjtë romë (90%)¹⁰³. Qeveria e Letonisë ka filluar të rekrutojë asistentë mësimorë romë të cilët, së bashku me ndërmjetësuesit romë, po ndihmojnë për të zgjeruar përdorimin e gjuhëve romë dhe për të sjellë tema kulturore romë në programet shkollore¹⁰⁴. Në Shqipëri, *Save the Children* ka ngritur një qendër për të identifikuar fëmijët në nevojë dhe familjet e tyre dhe për të ofruar shërbime, duke përfshirë lindjen dhe regjistrimin civil, kujdesin mjekësor dhe regjistrimin në shkollë¹⁰⁵. Programi i Bursave i Fondit për Edukimin e Romëve, aktiv në 16 vende, ofron bursa për të rritur frekuentimin e shkollës nga nxënësit romë dhe mbështet politikat dhe programet të cilat sigurojnë arsim cilësor për romët, duke përfshirë neutralizimin e veçimit të sistemeve arsimore¹⁰⁶.

Kutia 3: Masat e veçanta dhe caqet për arsimin e komuniteteve romë, ashkali dhe egjiptian në Kosovë

Plani Strategjik i Kosovës për Arsimin 2017-2020 parasheh masa të veçanta për arritjen e disa treguesve që ndërlidhen me arsimin e komuniteteve romë, ashkali dhe egjiptian deri në vitin 2021, përfshirë:

- Përfshirja e fëmijëve romë, ashkali dhe egjiptian në arsimin parafillor (caku: 70%)
- Përfshirja e fëmijëve romë, ashkali dhe egjiptian në arsimin fillor (caku: 95%)
- Përfshirja e fëmijëve romë, ashkali dhe egjiptian në arsimin e mesëm të ultë (caku: 85%)
- Përfshirja e fëmijëve romë, ashkali dhe egjiptian në arsimin e mesëm të lartë (caku 50%)
- Shkalla e tranzicionit të fëmijëve romë, ashkali dhe egjiptian në arsimin e mesëm të lartë (caku 80%)
- Indeksi i paritetit gjinor për fëmijët romë, ashkali dhe egjiptian (caku: SHFMU – 1, SHML – 0.90)

102 Dekada e Përfshirjes Rome Fondacioni i Sekretariatit: Indeksi i Përfshirjes së Romëve(Budapest, 2015).

103 Këshilli i Evropës: Praktika e mirë 24: Shkolla fillore në Spišský Hrhov: Një shembull i arsimit gjithëpërfshirës, praktikave dhe politikave të mira, 19 nëntor 2012.

104 Këshilli i Evropës: Praktika e mirë 15: Latvia - Asistentët mësimorë me origjinë Rome dhe aktivitete të tjera duke lehtësuar arsimimin e Romëve, praktikave dhe politikave të mira, 21 nëntor 2011.

105 Këshilli i Evropës: Praktika e mirë 53: Shqipëri - Mbrojtja dhe integrimi i fëmijëve të rrugës në Tiranë, praktikat e mira dhe Politikat, 9 dhjetor 2013.

106 Friedman, E. etal.: Vlerësimi transfertave të të hollave, si një mjet për reduktimin e hendekut në rezultatet e arsimit në mes të romëve dhe jo-romëve, (Fondi për Edukimin e Romëve, 2011).

Bazuar në Planin Strategjik të Arsimit 2017-2021 dhe në Strategjinë për përfshirjen e komuniteteve rom dhe ashkali 2017-2021, Ministria e Arsimit Shkencës dhe Teknologjisë ka adoptuar një Program Kombëtarë të Bursave për Shkollim të Mesëm të Lartë për fëmijët e komuniteteve romë, ashkali dhe egjiptian të moshës së shkollës së mesme. Programi synon përmirësimin e performancës akademike, shkallës së vijueshmërisë dhe përfundimit të shkollës së mesme të lartë nga nxënësit e komuniteteve romë, ashkali dhe egjiptian, përmes ofrimit të bursave dhe përkrahjes mentoruese në shkollë. Pasi të arrihet përmirësimi i performancës akademike, Programi supozohet t'i përkrahë nxënësit në përfundimin e suksesshëm të arsimit të mesëm, t'i inkurajoj për tu regjistruar në shkollimin e lartë dhe përfundimisht t'i bëj konkurues në tregun e punës.

Në kuadër të këtij programi, çdo vit ndahen nga 500 bursa, të cilat 40% financohen nga Ministria e Arsimit Shkencës dhe Teknologjisë. Gjatë vitit shkollor 2014/15, nga 500 përfitues të bursave 282 ishin djem ndërsa 218 vajza. Ndërsa sa i përket përbërjes etnike, 162 ishin të komunitetit ashkali, 160 egjiptian dhe 175 romë, përderisa 3 ishin nga komunitetet tjera.

Programi i Bursave për Shkollim të Mesëm të Lartë ka arritur të influencoj një rritje të rëndësishme të pjesëmarrjes së fëmijëve romë, ashkali dhe egjiptian në shkollimin e mesëm. Me përkrahjen e ofruar financiare janë tejkaluar barrierat financiare dhe pamundësia e prindërve për të përkrahur arsimimin e fëmijëve të tyre për shkak të gjendjes socio-ekonomike dhe varfërisë, dhe si rrjedhojë shumë djem dhe vajza tani janë në gjendje t'i ndjekin ëndrrat e tyre.

Kutia 4: Përfshirja e fëmijëve të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian në arsimin e rregullt përmes përkrahjes ekonomike të familjeve të tyre

Me idenë që të përkrahët tërheqja e fëmijëve të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian nga puna e fëmijëve dhe reintegrimi i tyre në shkollë, OJQ 'The Ideas Partnerships' në Kosovë ka themeluar një ndërmarrje sociale "Sa-punë" për të përkrahur gjenerimin e të hyrave nga familjet e tyre. Në këtë kontekst, janë themeluar tri qendra operative (në Fushë Kosovë, Janjevë dhe Serbobran) dhe 18 gra (5 të komunitetit ashkali, 4 romë dhe 9 egjiptiane) fillimisht janë trajnuar dhe pastaj janë punësuar për të prodhuar sapunë organik, kese lavandoje dhe kartolina të punuara me dorë, si dhe për qepjen e çantave dhe produkteve miqësore për mjedisin.

Modulet e trajnimit fillimisht janë disajnuar që t'i përgjigjen nivelit të ulët të arsimit të grave pjesëmarrëse. Produktet janë shitur kryesisht online, por mund të gjenden edhe në librari, kafiteri dhe vende të tjera në Prishtinë dhe rreth saj.

Përmes punës këto gra kanë zuluar një identitet të ri. Ato kanë zhvilluar vetbesimin dhe pavarësinë financiare. Deri më tani, 26 fëmijë janë tërhequr me sukses nga puna e fëmijëve dhe janë përfshirë në arsim të rregullt. Këto nëna shërbejnë edhe si model për fëmijët e tyre, shumica e të cilëve inspirohen nga nënat e tyre që të vetëmbahen në të ardhmen.

Edukimi jo-formal, tranzicional dhe i shanceve të dyta

Përderisa qasja dhe vijueshmëria e të rinjve romë në shkolla janë esenciale, duhet të ofrohen edhe mundësi ri-integrimi për të rinjtë që e kanë lënë shkollën para kohe. Përveç përmbajtjes teknike, programet përmirësuese të edukimit sigurojnë rrugët e rëndësishme të punësimit, duke siguruar aftësitë themelore të punës dhe jetës, dhe i mundësojnë pjesëmarrësve të marrin vendime të informuara në lidhje me arsimin, shëndetësinë, zgjidhjen e konflikteve, formimin e familjes dhe sjelljet e rrezikshme. Arsimi joformal ofrohet jashtë klasave tradicionale për ata persona të cilët ngurrojnë të kthehen në arsimin formal.

Në shumë vende, programet për të reduktuar punën e fëmijëve si Programi Ndërkombëtar i ILO-s për Eliminimin e Punës së Fëmijëve promovojnë edukimin tranzicional, duke përfshirë edhe "shkollat-urë" për të ndihmuar fëmijët që punojnë të arrijnë atë që kanë humbur; ndërlidhjen në mes ofruesve të arsimit joformal dhe sistemeve shkollore lokale për të ndihmuar në riintegrimin pa probleme; mbështetjen e veçantë akademike për fëmijët që po kalojnë tranzicionin drejt shkollimit formal; dhe krijimin e qendrave mësimore komunitare që ofrojnë arsimin joformal për grupet me rrezik të lartë, duke përfshirë edhe fëmijët e rrugës dhe ata që shfrytëzohen në prostitucion ose pornografi. → [Shih kutinë më poshtë.](#)

Kutia 5: Praktika të mira në edukimin tranzicional, joformal

Në Indi, Programi Ndërkombëtar i ILO-s për Eliminimin e Punës së Fëmijëve (IPEC) mbështet Fondacionin MV në zbatimin e një modeli që përfshin tre faza. Së pari, të rinjtë e shkolluar kryejnë anketime për të identifikuar fëmijët që kanë lënë shkollën dhe për të inkurajuar prindërit që t'i regjistrojnë ata në arsimin joformal. Së dyti, janë të organizuara kampe për fëmijët, mbajtur në ambientet e shkollave, gjatë pushimeve verore. Faza përfundimtare përfshin tranzicionin nga kampet në një hostel dhe arsimin formal me kohë të plotë.¹⁰⁷

Organizata *Save the Children* në Qarkun Iasi, Rumani, shënjestroi fëmijët e rrugës të cilët nuk kanë qasje në arsim. Shkollat lëvizëse ofrojnë forma të edukimit interaktiv, duke përfshirë luajtjen e roleve, lojra socializimi, shkëmbimin e ideve dhe debatet. Pjesë e programit lëvizës ishin edhe më shumë ligjërata tradicionale. Në këto mënyra, fëmijët mësuajnë lexim, shkrim dhe aritmetikë, si dhe aftësi të ndryshme që lidhen me rreziqet e jetesës në rrugë. Ata gjithashtu morën informacion mbi të drejtat e tyre ligjore si fëmijë.¹⁰⁸

Çirakëria, mundësitë për punë / trajnim dhe aftësitë praktike

Çirakëritë janë një mënyrë e vlefshme për të transmetuar aftësitë dhe përvojën e punës, duke lehtësuar tranzicionin nga shkolla në punë. Ato ofrojnë mundësi formale të punës, zakonisht me një kontratë dhe pagë. Në disa raste, mund të këshillohet ofrimi i mbështetjes para trajnimit, duke përfshirë arsim përmirësues të aftësive bazë të punës.

107 ILO, Programi Ndërkombëtar për eliminimin e punës së fëmijëve (IPEC): Puna e fëmijëve dhe edukimi - një perspektivë IPEC (2013).

108 Azzini, C: Organizata Salvati Copii - Save the Children, Rumani (Fëmijët e Lënë Pas, Gusht, 2011).

Kutia 6: Përgatitja e të rinjve të pafavorizuar për të hyrë në tregun e punës në Hungari

Shoqata Hungareze *Bhim Rao* punon me të rinj romë dhe jo-romë me disavantazhe të shumta në nën-rajonin Edeleny në Hungarinë e Veriut, një nga zonat më të varfra të vendit. Shoqata ofron trajnim për marrjen e aftësive, mentorim dhe menaxhim konflikti për të përgatitur të rinjtë për hyrje në tregun e punës. Deri më tani, 32 njerëz të papunë kanë përfunduar trajnimin teknik në dy specialitete, në rritje kërpuhash dhe saldim. Kurset e trajnimit, të cilat janë nga 1000-1200 orë, janë akredituar dhe njihen në shkallë kombëtare. Krijimi i një fabrike kërpuhash ofron mundësi shtesë të punësimit lokal.

- Károly Káló (Shoqata Bhim Rao)

Çirakëritë mund të hapin mundësi për gratë e reja të hyjnë në profesione jotradicionale, por këto përpjekje duhet të shoqërohen me përfshirje intensive të komunitetit rom. Paketa e Trajnimit për Fuqizimin Ekonomik Rural e ILO-s mund të jetë e rëndësishme për romët në mjediset rurale dhe të veçuara. Kjo paketë është përdorur për ndërtimin e kapaciteteve të qeverive lokale dhe OJQ-ve për të planifikuar, hartuar, dhe zbatuar programet e trajnimit dhe të mbështetjes të bazuara në komunitet. Trajnimi është i nxitur nga kërkesa; është bazuar në identifikimin dhe vlerësimin e nevojave të komunitetit dhe mundësitë ekonomike lokale. Përfutuesit fitojnë aftësi, trajnim për menaxhimin e biznesit të vogël dhe mbështetje pas trajnimit, duke përfshirë qasje në skemat e kreditit.¹⁰⁹

Programet e trajnimit dhe mësimi profesional gjithashtu mund të jenë të hartuara në mënyra që njohin dhe zhvillojnë më tej aftësitë që pjesëmarrësit kanë fituar në mënyrë informale, por të cilat nuk janë të certifikuara ende (→ [shih kutinë më poshtë](#)).

Kutia 7: Certifikimi i aftësive të fituara në mënyrë informale për punëtorët romë në Francë

Pojkti i Certifikimit të Kompetencave në Francë ka lehtësuar vërtetimin e përvojës dhe kompetencave që të rriturit romë kanë fituar nëpërmjet përvojës dhe transmetimit nga familja. Ky projekt ofron trajnim për punëtorët e ndërtimit romë, i organizuar për të përmbushur nevojat dhe programet e tyre. Në fund të trajnimit, të diplomuarit morën një diplomë. Kjo ka çuar në përmirësimin e punësimit, lëvizshmërinë brenda sektorit të ndërtimit, si dhe qasjen në sigurim profesional.

- Burimi: Këshilli i Evropës: Praktika e mirë 28: Certifikimi i kompetencave nga përvoja (Francë), Baza e të dhënave të Politikave dhe Praktikave të Mira, 19 shtator 2012.

109 Për më shumë detaje shihni faqen e internetit për programin e ILO-s për Trajnimin për Fuqizimin Rural Ekonomik të disponueshëm në Kapitullin 4, Lista e Referencës.



© ILO / Csaba Csóka

Të nxënit nëpërmjet punës

Shumë vende kanë kërkuar të rrisin rëndësinë e shkollimit në tregun e punës duke kombinuar përmbajtjen praktike dhe profesionale. Kjo mund të jetë efektive në parandalimin e braktisjes së shkollës nga të rinjtë romë, kur nuk e perceptojnë kurrikulën si të rëndësishme. Të nxënit nëpërmjet punës është bërë pjesë e kurrikulës shkollore në shumë vende pjesëtare të Organizatës për Bashkëpunimin dhe Zhvillimin Ekonomik. Në Suedi, studimet profesionale përfshijnë praktika të papaguara në vende pune të strukturuar, të cilat zënë 15% të kohës së studentëve.¹¹⁰ Në Gjermani, një sistem i dyfishtë ka lidhur shkollën dhe punën, dhe po zhvillon mekanizma për integrimin e të rinjve me status veçanërisht të pambrojtur në tregun e punës. Sistemi ka lidhje të forta me organizatat e punëdhënësve dhe kombinon shkollimin me kohë të pjesshme me të nxënit nëpërmjet punës.

Mbledhja e përmirësuar e të dhënave nëpërmjet anketave për kalimin nga shkolla në punë

Tejkalimi i mangësive të të dhënave është thelbësor për zhvillimin e politikave që i adresohen rinisë rome. Megjithatë, deri më sot, mbledhja e të dhënave të tregut të punës mbi të rinjtë ofron informacion të limituar mbi situatën e të rinjve romë. Shumë vende kanë shfrytëzuar instrumentin STSP të ILO-s për të hedhur dritë mbi spektrin e sfidave me të cilat rinia përballlet gjatë hyrjes në tregun e punës dhe për të zhvilluar politika efektive në mënyrë që të adresohen këto sfida.

110 A. Adams: Roli i zhvillimit të aftësive të të rinjve në tranzicion për të punuar: Një përmbledhje globale (Ëashington, Banka Botërore, 2007).

REKOMANDIME

Për të mbështetur rininë Rome gjatë kalimit nga shkolla në punë, qeveritë duhet:

- ***Të përmirësojnë inputet për hartimin e politikave që lidhen me zhvillimin e aftësive*** duke iu përshtatur anketave kombëtare të tregut të punës për të kapur përvojën e rinisë dhe duke përdorur STSP e ILO-s. Kur është e nevojshme, instrumente të tilla si anketat, duhet të përshtaten për të kuptuar më mirë situatën e veçantë të rinisë Rome dhe duhet të jenë favorizuese ndaj gjinisë së diskriminuar për të krijuar barazi gjinore.
- ***Të ristrukturojnë formimin profesional*** për të përmbushur nevojat e të rinjve Rome.
 - Përvetësimi i aftësive të përgjithshme për të mësuar si të mësohet – komunikimi, puna në grup dhe zgjidhja e problemeve – duhet të jetë pjesë përbërëse e të gjitha formave të aftësimit profesional dhe politikave aktive të tregut të punës.
 - Rekrutimi i organizatave të punëdhënësve dhe punëmarësve për të zhvilluar mentorimin, praktikat profesionale (*apprenticeship*) dhe instruktimin në vendin e punës për t'u ofruar të rinjve Rome eksperiencë që forcojnë perspektivat e tyre për punësim afatgjatë.
 - Përfshirja e organizatave Rome, veçanërisht e organizatave rinore, në zhvillimin e skemave të shpërndarjes së shërbimeve dhe mentorimit, si dhe ofrimi i mbështetjes për këshilluesit akademikë të të rinjve Rome në shkollat e mesme ose jashtë punës, në kontakt me shërbimet lokale publike të punësimit.
 - Garantimi që institucionet e formimit profesional të marrin të dhëna të rregullta për aktorët kryesorë, duke përfshirë punëdhënësit, organizatat e punëtorëve dhe organizatat Rome duke -
 - Krijuar borde qeverisëse dhe grupe këshilluese me përfaqësime të ndryshme, duke përfshirë gratë dhe burrat Rome; dhe
 - Kryer vlerësime periodike të punëdhënësve për të përcaktuar nevojat e tyre për aftësi teknike.
 - Dokumentimi i rezultateve dhe identifikimi i praktikave të suksesshme.
 - Vlerësimi i rëndësisë së ndërhyrjeve, duke përdorur rezultatet e testit, pyetësorëve, grupeve të fokusuara, dhe intervistave në fund të trajnimit;
 - Kontrolli i vazhdueshëm me të trajnuarit për të përcaktuar rezultatet e punësimit; dhe
 - Përdorimi i këtyre gjetjeve për të identifikuar praktikat që janë më shumë dhe më pak të suksesshme me të rinjtë Rome.
- ***Të riorientojnë programet shkollore -***
 - Të testohet gatishmëria e shkollave në gjuhën amtare të fëmijëve, duke përfshirë gjuhët Rome.
 - Të theksohet përfshirja dhe diversiteti, duke përfshirë gjuhët e kulturën Rome, dhe të trajnohet stafi i shkollave mbi jo-diskriminimin. Të shtohen përpjekjet për heqjen e ndasive në shkolla.
 - Të inkurajohen aktivisht vajzat për të qëndruar në shkolla, duke përfshirë transfertat e kushtëzuara në parë, kuotat ose forma tjera të mbështetjes, si për shembull mbështetjen me ushqime.
 - Të adresohen barrierat e pjesëmarrjes në shkollë si pasojë e mungesës së regjistrimit civil ose dokumentave personale.

- Të përfshihet arsimi për të rinjtë që e kanë lënë shkollën, ose janë larguar nga puna e fëmijëve, duke siguruar programe praktike, orare fleksibël, dhe më shumë mësim individual që thekson aftësitë e përgjithshme për të mësuar.
- Të angazhohen romët e punësuar dhe organizatat rome për t'ju ofruar të rinjve romë dhe familjeve të tyre informacion mbi mundësitë e punësimit dhe përfitimet që rrjedhin nga vazhdimi i edukimit dhe zhvillimi i aftësive.
- ***Të sigurojë që programet për të luftuar punën e fëmijëve përfshijnë një fokus mbi të rinjtë romë.***
 - Përfshirja e përfaqësuesve romë në dialogun social mbi punën e fëmijëve.
 - Puna e fëmijëve të bëhet përparësi kryesore për inspektoriatet e punës dhe të sigurohet trajnimi i nevojshëm për inspektorët.
 - Ngritja e Komiteteve Monitoruese për Punën e Fëmijëve, të cilët përfshijnë përfaqësues romë, sindikata, organizata të punëdhënësve dhe akterë të tjerë.



MJETE DHE BURIME

ILO (2016) Të drejtat në Punë për të Rinjtë: Punë e denjë për të rinjtë

Qëllimi i kësaj pakete mësimi është të mbështesë sindikatat, shërbimet e punësimit, arsimin dhe institucionet e trajnimit, si dhe të mbështesë organizatat rinore në iniciativat e tyre për ngritjen e vetëdijes së të rinjve për të drejtat e tyre në punë. Paketa përbëhet nga një udhëzues për lehtësuesit dhe një paketë me mjete që ofrojnë shembuj konkretë të praktikave të rekrutimit dhe të situatave në vendin e punës.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_310206.pdf

ILO (2013) Lëvizja në tregun e punës: Aftësitë e të rinjve për punëkërkim

Ky mjet është zhvilluar në bazë të përvojës së fituar nga ILO nëpërmjet zbatimit të disa programeve të asistencës teknike për punësimin e të rinjve në vendet e Europës Qëndrore dhe Lindore, Afrikë Veriore dhe Perëndimore dhe Azi. Shumë prej këtyre programeve përfshijnë aktivitete trajnuese në vendet e punës si pjesë e programeve gjithëpërfshirëse për punësimin e të rinjve.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_231722.pdf

ILO (2013) Rritja e punësueshmërisë së të rinjve: Çfarë, Pse dhe Si? Udhëzues për Aftësitë Bazë të Punës

Ky udhëzues ilustron mënyrat e ndryshme të integritimit të aftësive për punësim në përmbajtjen thelbësore akademike dhe trajnimit profesional. Një studim i ILO-s mbi metodologjitë e mësimdhënies dhe teknikat e trajnimit zbulon se përfitimi i aftësive për punësim kërkon mënyra të reja për ofrimin e trajnimeve të cilat kombinojnë marrjen e aftësive thelbësore dhe teknike.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_213452.pdf

ILO (2015) Vlerësimi i aftësive në ekonominë informale: Një Udhëzues Burimor për Industrinë e Vogla dhe Organizatat Komunitare

Të mësuarit dhe të punuarit në ekonominë informale mbetet realitet për miliona femra dhe meshkuj në botë. Ruajtja dhe përmirësimi i cilësisë së trajnimit, produkteve dhe shërbimeve mund të kontribuojnë në masë të madhe në produktivitet më të lartë, zhvillimin e tregjeve lokale, kushte më të mira pune dhe perspektive për karrierën, kalimin në ekonominë formale, mbrojtjen e konsumatorit, dhe kohezionin social në komunitete. Ky udhëzues është i bazuar në nëntë raste studimore nga Afrika, Azia dhe Amerika Latine dhe tregon se vlerësimet e aftësive nga poshtë-lart janë të realizueshme dhe japin përfitime të shumta.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_343183.pdf

ILO (2008) Përmirësimi i aftësive dhe i produktivitetit për të rinjtë e pafavorizuar

Ky artikull përqendrohet në marrëdhëniet ndërmjet zhvillimit të aftësive dhe suksesit të hershëm në tregun e punës për të rinjtë, si dhe aftësinë për të realizuar potencialin e tyre afatgjatë për punë produktive dhe fitimprurëse. Një nga gjetjet e tij kryesore është që politikat dhe programet efektive kanë tendencë për të trajtuar burimet specifike të disavantazhit. Në disa raste, kjo kërkon programe të gjithanshme në mënyrë që të përgjigjet ndaj faktorëve të shumtë të disavantazhit.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_103982.pdf

ILO (2009) Trajnimi për Aftësi Rurale – Një Manual i Përgjithshëm mbi Trajnimin për Fuqizimin Ekonomik Rural (TFER)

Ky manual është një burim informacioni dhe udhëzues për projektimin, planifikimin dhe zbatimin e programit kombëtar që lidhet me proceset e metodologjisë TFER. Programi TFER i ILO-s ndihmon ata persona të cilët punojnë kryesisht në ekonomi informale për të ndërtuar aftësitë dhe shprehitë e nevojshme për gjenerimin e të ardhurave shtesë. Programet TFER synojnë që të identifikojnë sistematikisht mundësitë në nivelin e komunitetit të cilat kanë potencial për të gjeneruar punësim dhe të ardhura, të hartojnë dhe zbatojnë programe të përshtatshme trajnimi në bashkëpunim me ofrues lokalë të trajnimit dhe për të siguruar mbështetjen e nevojshme pas trajnimit, për shembull të lehtësojë aksesin tek tregjet dhe kredia. Duke e lidhur trajninin në mënyrë të drejtpërdrejtë me mundësitë ekonomike të përcaktuara nga komuniteti, programet TFER garantojnë përcjelljen e aftësive të përshtatshme.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_469456.pdf
- http://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_103528/lang--en/index.htm

A. Adams (2007) Roli i Zhvillimit të Aftësive të të Rinjve gjatë Tranzicionit në Punë: Një Rishikim Global

Ky raport shqyrton rolin e zhvillimit të aftësive në shkolla dhe në vendet e punës, si dhe ndikimin e tij në kalimin e të rinjve në punë, në vendet e zhvilluara dhe ato në zhvillim. Raporti ofron këshilla për politikëbërësit dhe partnerët e zhvillimit mbi rezultatet e punësimit dhe të të ardhurave që lidhen me rrugë të ndryshme të zhvillimit të aftësive. Ai nxjerr në pah atë që shumë vende janë duke bërë për të siguruar ura efektive nga shkollimi tek punësimi. Modelet e reja të arsimit teknik dhe profesional dhe praktikant shqyrtohen së bashku me programet që ofrojnë mundësi të dytë për të rinjtë të cilëve u mungonin mundësi të përshtatshme për arsim dhe trajnim.

- <http://siteresources.worldbank.org/INTCY/Resources/395766-1187899515414/RoleofYouthSkills.pdf>

ILO (2013) Zbatimi i Udhëzuesit për Arritjen e Eliminimit të Formave më të Këqija të Punës së Fëmijëve deri në Vitin 2016: Udhëzues trajnimi për hartuesit e politikave

ILO zhvilloi këtë udhëzues trajnimi për hartuesit e politikave dhe lehtësuesit në qeveri, organizatat e punëtorëve dhe punëdhënësve, dhe në organizatat ndërkombëtare dhe jo-qeveritare. Ai ka për qëllim të ndihmojë në zhvillimin, reformimin, dhe rinovimin e përgjigjeve kombëtare për format më të këqija ekzistuese të punës së fëmijëve. Udhëzuesi i Trajnimit mund të përdoret në studim individual ose në kurset e trajnimit të nivelit kombëtar si pjesë e proceseve afatgjata për të zhvilluar veprime të koordinuara kombëtare kundër formave më të këqija të punës së fëmijëve. Guida jep ushtrime të ndryshme për ndërtimin e bazave për një plan kombëtar veprimi, ose një përditësim të tij.

- http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_202336/lang--en/index.htm

ILO – IOC (2015) Mjeti Udhëzues për Punën e Fëmijëve

Këto udhëzime kanë për qëllim të përmirësojnë qeverisjen globale të zinxhirit të furnizimit, kujdesin e duhur, dhe proceset e rehabilitimit me qëllim eliminimin progresiv të punës së fëmijëve. Udhëzimet mbështeten në përvorjen e ILO-s në bashkëpunim me punëdhënësit nga një sërë sektorësh në vende të ndryshme.

- http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27555/lang--en/index.htm

OECD, Perspektiva e Aftësive 2015 Të Rinjtë, Aftësitë dhe Punësueshmëria: Të rinjtë, Aftësitë dhe Punësueshmëria (Publikim i OECD 2015)

Ndërkohë që të rinjtë në botë janë duke u përpjekur për të hyrë në tregun e punës, Perspektiva e Aftësive 2015 e OECD demonstroi se përmirësimi i punësueshmërisë së të rinjve ka nevojë për një qasje gjithëpërfshirëse. Ndër temat e prekura janë nxitja e aftësive dhe punësueshmërisë së të rinjve, lehtësimi i tranzicionit nga shkolla në punë dhe heqja e barrierave për sipërmarrje.

- <http://www.oecd.org/edu/oecd-skills-outlook-2015-9789264234178-en.htm>

Fondi për Edukimin Rom (2015) Paketa e Mjeteve për Veçimin

Kjo paketë me mjete ofron një analizë të shkaqeve dhe pasojave të shkollave të veçuara për romët. Ai përfshin një sërë rekomandimesh për të eliminuar problemin e veçimit. Ai gjithashtu ofron praktika të mira në arsimin gjithëpërfshirës për romët.

- http://www.romaeducationfund.hu/sites/default/files/publications/desegregation_toolkit__2015_web.pdf

Familjet Rome Përfshihen. Udhëzues për bashkëpunimin me familjet rome për të arritur suksesin e fëmijëve të tyre në shkollë. Një propozim transkombëtar metodologjik për profesionistët.

Udhëzuesi është në dispozicion në gjuhën angleze, bullgare, hungareze, rumune dhe spanjolle. Ai ka për qëllim të ofrojë udhëzime për profesionistët që punojnë në terren për të përfshirë familjet rome në proceset arsimore të fëmijëve të tyre. Ai, ndër të tjera, përfshin edhe aspekte të tilla si fazat e punës, strategjitë, mesazhet kryesore, paralajmërimet, dhe shembuj të praktikave të mira dhe të profilit dhe kompetencat e nevojshme për profesionistët.

- https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/international/roma_families_get_involved.html

© ILO / Roland Bangó

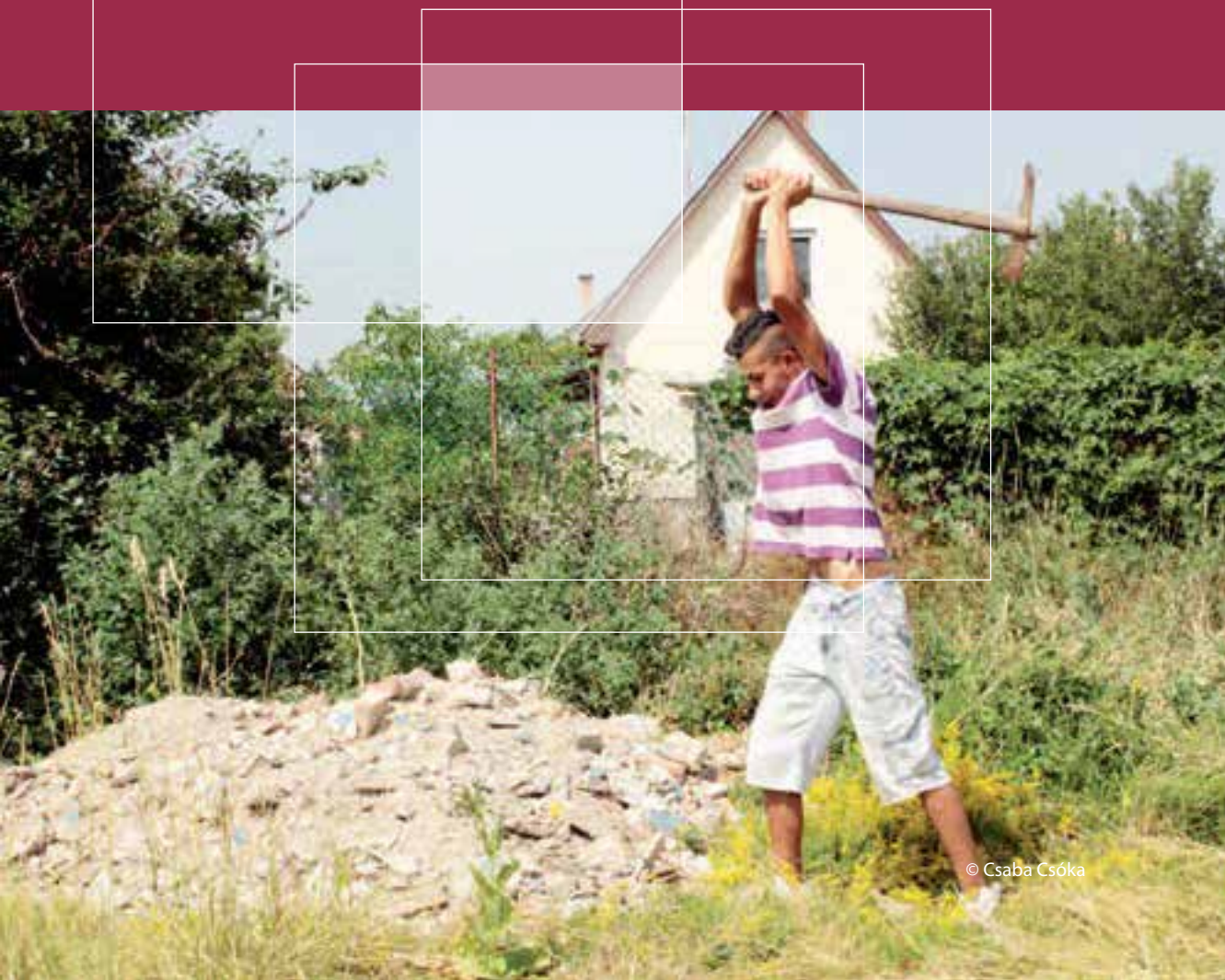




International
Labour
Organization

5

POLITIKAT AKTIVE TË TREGUT TË PUNËS DHE SHËRBIMET E PUNËSIMIT



KAPITULLI I PESTË TABLLOJA E PËRGJITHSHME



© ILO / Csaba Csóka

Ndërhyrjet e qeverisë në tregun e punës klasifikohen në dy kategori të gjera: pasive dhe aktive. Ndërhyrjet pasive sigurojnë mbështetje financiare për ata persona që kërkojnë punë (p.sh. kompensimi për papunësinë) që nuk është i kushtëzuar në kryerjen e punës. Ndërhyrjet aktive - Politikat Aktive të Tregut të Punës (PATP) – përfshijnë masa si trajnimi, punësimi, instruktimi, praktika profesionale dhe programet e punëve publike. PATP-të janë kryesisht të administruara nga Shërbimi Publik i Punësimit (SHPP) i një vendi, i cili mund të ofrojë shërbime të drejtpërdrejta ose me anë të kontratave me punëdhënës privat ose OJQ. Ky kapitull shqyrton PATP-të si mjet për të ndihmuar të rinjtë romë në përgatitjen për punë dhe gjetjen e punës.

Në parim, të rinjtë romë mund të përfitojnë shumë në qoftë se PATP-të strukturohen në mënyrë që të marrin në konsideratë situatat dhe nevojat e veçanta të tyre. Në praktikë, PATP-të janë të kufizuara nga burime të pamjaftueshme dhe administrim i dobët, duke përfshirë shtrirjen e kufizuar gjeografike dhe mungesën e informacionit mbi kërkesat e tregut të punës. Gjatë viteve të fundit, në vende me popullësi të madhe romë, po zhvillohen praktika premtuese për të përmirësuar zgjerimin e ndikimit në komunitetin rom, veçanërisht në lidhje me programin e Bashkimit Europian për Garancinë e të Rinjve. Këto praktika përfshijnë masat për përzgjedhjen e audiencës, profilizimin e punëkërkuesve, varësinë ndaj ndërmjetësuesve romë dhe shërbimeve lëvizëse të punësimit për t'u shtrirë drejt të rinjve romë, si dhe paketat mbështetëse të integruara që adresojnë mangësitë e shumta përsa i përket punësimit të romëve.

ÇFARË JANË POLITIKAT AKTIVETË TREGUT TË PUNËS (PATP)?

Politikat Aktive të Tregut të Punës (PATP) kanë si qëllim të ndihmojnë të punësuarit dhe të përmirësojnë performancën e tregut të punës duke:

- përputhur vendet e punës me punëkërkuarit (p.sh. nëpërmjet Shërbimeve Publike të Punësimit (SHPP) dhe sigurimit të informacionit për tregun e punës;
- rritur aftësitë, kapacitetet dhe punësueshmërinë (duke përfshirë trajnimin për një punëdhënëse specifike, trajnimin për ndryshimin e vendit të punës, dhe programe për punën e parë);
- krijuar vende pune (programe për punë publike, zhvillimi i sipërmarrjes dhe vetëpunësimit); dhe
- promovuar punësimin e grupeve të pafavorizuara (p.sh. subvencione të punësimit për grupet e synuara).¹¹¹
- Qeveritë mund të sigurojnë PATP direkt ose nën kontratë me organizata private ose jofitimprurëse.

Ka disa të meta në hartimin e PATP, duke përfshirë humbjen e barrës së tepërt (*deadweight*) (që mund të arrihej edhe pa ndihmën e programit), efektet e zëvendësimit (pjesëmarrësit e subvencionuar mund të punësohen nga të tjerë), zhvendosjet (produkti i aktiviteteve të subvencionuara mund të zhvendosë atë të produkteve të pa-subvencionuara) dhe shënjestrimi i atyre që mund të ndihmohen më thjeshtë (*creaming*).¹¹² Efektiviteti i PATP ndryshon në mënyrë të konsiderueshme në varësi të kontekstit kombëtar: simulimet e ILO-s tregojnë se rritja e shpenzimeve me 0.5 përqind pritët të rrisë punësimin me 0.2 deri në 1.2 përqind, në varësi të kontekstit kombëtar gjatë periudhës afatmesme.¹¹³

Çfarë është programi i Bashkimit European për garancinë e të rinjve?

Duke njohur peshën e krizës përballë të rinjve, në Prill 2013, Komisioni European paraqiti një rekomandim për skemat e Garancisë Kombëtare të Rinisë, i cili u miratua nga të gjitha Shtetet Anëtare (→ [Kutia 1](#)). Që atëherë Komisioni European ka ndihmuar Shtetet Anëtare në zhvillimin dhe zbatimin e Planeve Kombëtare të Zbatimit. Në shumë raste, financimi është siguruar nga Iniciativa e Bashkimit European për Punësimin e të Rinjve (IPR), e cila financon rajone që karakterizohen nga nivele të papunësisë së të rinjve mbi 25 përqind.

111 ILO, Komisioni për punësimin dhe politikën sociale (ESP): Politikat aktive të tregut të punës, Organi Drejtues, Sesioni i 288-të, Gjenevë, nëntor 2003, GB.288 / ESP / 2.

112 ILO: *Kriza në punësimin e të rinjve: Një thirrje për veprim*, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 101^{erë}, Gjenevë, 2012.

113 ILO dhe Instituti Ndërkombëtar për Studimet e Punës (ILIS): *Raporti për botën e punës: Vënia e tregjeve në dobi të vendeve të punës* (Gjenevë, ILIS, 2011).

Kutia 1: Programi i Bashkimit European për Garancinë e të Rinjve

Ky program ka si qëllim të sigurojë që të gjithë të rinjtë nën moshën 25 vjeç – të regjistruar në shërbimet e punësimit ose jo – të marrin një ofertë konkrete pune të cilësisë së mirë brenda katër muajsh pasi kanë përfunduar edukimin formal ose pasi janë deklaruar të papunë. Oferta mund të jetë gjithashtu për praktikë ose si vazhdim i edukimit dhe duhet të përshtatet me nevojat dhe situatat e individit.

Financimi është siguruar nga burimet kombëtare, si dhe nga Iniciativa për Punësimin e të Rinjve dhe Fondi Social European (ESF). Deri në dhjetor të vitit 2013, të gjitha vendet anëtare të BE-së kanë propozuar Planet Kombëtare të Zbatimit, dhe kanë zhvilluar një numër praktikash të mira (→ [shih Qasjet dhe Praktikatat e mira më poshtë](#)).

Programi ka për qëllim jo vetëm për t'u siguruar të rinjve vende pune apo mundësi trajnimi, por edhe për të lehtësuar reformat strukturore të sistemeve për trajnim, kërkimin e punës, dhe arsim. Shërbimet publike të punësimit janë duke u forcuar dhe institucionet trajnuese janë duke u përshtatur për të siguruar aftësitë e duhura.

Për grupet si të rinjtë romë të cilët përballen me barriera të mëdha në tregun e punës, Shtetet Anëtare janë të detyruara të identifikojnë dhe të mbështesin të rinjtë të cilët kanë qenë joaktivë (kategoria *NEET*), pavarësisht nëse ata janë apo jo të regjistruar si punëkërkues. Kjo krijon një nevojë për mjete dhe strategji të reja, si bashkimi i shërbimeve të punësimit me shërbimet sociale dhe arsimin bazë dhe partneriteti me shoqatat rome për të arritur të rinjtë që kanë nevojë për mbështetje.

- Burimi: Bashkimi European, Punësimi, Çështjet Sociale dhe Përfshirja: faqja web e Garancisë Rinore, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079>

Për të rinjtë romë në shtetet anëtare të BE-së, programet si Garancia Kombëtare e të Rinjve përfaqësojnë mundësi të rëndësishme për zhvillimin e aftësive dhe për të gjetur punë. Megjithatë, këto mundësi mund të humbin në qoftë se Planet Kombëtare të Zbatimit nuk përfshijnë shpërhapje të fuqishme dhe të përkushtuar drejt komuniteteve rome (→ [shikoni sfidat kryesore](#)).

SFIDAT KRYESORE

Sot të rinjtë romë përballen me mangësi të dyfishtë në lidhje me PATP-të, duke përfshirë, së pari, dobësitë e përgjithshme në administrimin e programit që pengojnë qasjen e klientëve dhe, së dyti, lëshime të veçanta dhe gabime që paraqesin disavantazhe të veçanta për të rinjtë romë. Përveç kësaj, ndërveprimi ndërmjet ofruesve të shërbimeve dhe klientëve romë mund të ndikohet nga stereotipet dhe paragjykimet e përhapura.

Dobësitë e përgjithshme në administrimin e PATP-ve

Shkëputja e PATP-ve nga kërkesat aktuale të tregut të punës

Për të siguruar që të rinjtë të kenë qasje në punë të mirë me perspektiva afatgjata, SHPP-të që administrojnë PATP-të duhet të dinë se çfarë aftësish teknike kërkohen nga tregu. Megjithatë, siç u diskutua më parë (Kapitulli 4), shumë institucione të tilla kanë mungesë burimesh njerëzore dhe financiare për të qenë të përditësuar me zhvillimet e fundit në treg, ose për të konsultuar rregullisht punëdhënësit në lidhje me nevojat e tyre aktuale dhe të parashikuara. Si rezultat, mbështetja nuk përputhet me tregjet e punës që supozohet të shërbejë.

Pabarazitë gjinore në PATP

Për të promovuar përfshirjen e grave të reja në tregun e punës, PATP-të duhet të marrin parasysh faktin se ato mund të kenë qasje të kufizuara në arsim dhe mund të ngarkohen për të kryer punët e shtëpisë në moshë të re, veçanërisht nëse ato janë anëtare të grupeve të pafavorizuara. Në të njëjtën kohë, PATP-të duhet të jenë të hartuara për interesat apo preferencat e grave, duke shmangur stereotipet gjinore. Në Europë, programe specifike për të përfshirë gratë e reja në tregun e punës janë të rralla. Për më tepër, PATP-të shpesh nuk kanë mjete të tilla si ndihmat financiare për transportin apo opsionet e kujdesit për fëmijët që kanë provuar të jenë efektive në lehtësimin e pjesëmarrjes së vajzave në programet e punësimit.

Dobësitë në administrimin e PATP-ve me aplikim të veçantë për të rinjtë romë

Mungesa e të dhënave të ndara sipas përkatësisë etnike

Në vendet me popullsi të madhe rome, të dhënat e programit janë shpesh në dispozicion sipas gjinisë dhe moshës, por jo sipas përkatësisë etnike. Mungesa e të dhënave të besueshme mbi etninë e bën të vështirë monitorimin dhe vlerësimin e ndikimeve të politikave të PATP-ve për romët. Një studim i fundit i PATP-ve në pesë vende (Bullgari, Hungari, Spanjë, Sllovaki dhe Rumani) nuk ishte në gjendje për të vlerësuar përfitimet që rrjedhin nga pjesëmarrja e romëve, sepse asnjë nga vendet nuk kishte mbledhur informacion mbi përkatësinë etnike të përfituesve dhe nuk kishte ofruar vetë-deklarimin e pjesëmarrësve.¹¹⁴ Edhe ato pak programe ekzistuese të punësimit të romëve që ekzistojnë aktualisht nuk kanë të dhëna aktuale mbi përbërjen etnike të pjesëmarrësve; pjesëmarrësit janë identifikuar thjesht si romë duke u mbështetur në faktin se grupi i synuar prioritet është rom, ose për shkak se agjensia zbatuese është një organizatë që punon në komunitetet rome.¹¹⁵ Duke pasur parasysh ngurrimin e shumë romëve në deklarimin e identitetit e tyre, të dhënat etnike nuk do të mund të jepnin një pasqyrë të saktë të pjesëmarrjes së romëve, edhe nëse këto të dhëna janë në dispozicion.¹¹⁶

114 V. Messing: Modellet e punësimit të romëve në Evropë, Policy Neujobs No.19.4, mars (Budapest, Universiteti i Europës Qendrore, 2014).

115 Banka Botërore: Të jesh i drejtë, ia del më mirë: Nxitja e mundësive të barabarta për romët e marginalizuar (Washington, DC, 2016), f. 127.

116 Për shembull, në 1992 regjistrimi i popullsisë në Bullgari raportoi 313,326 romë, në kontrast me vlerësimin e vitit 1989 nga Ministria bullgare e Punëve të Brendshme prej 577,000. Në mënyrë të ngjashme në 1991 regjistrimi i popullsisë në Sllovaki numëroi 80,627 romë, ndërsa Anketa e Sllovake për Bashkitë në vitin 1989 raportoi 254,000 prej tyre dhe Regjistrimi i popullsisë në Sllovaki në vitin 1980 raportoi 199,853 romë. Shih D. Ringold: Romët në tranzicion në Europën Qendrore dhe Lindore: Trendet dhe Sfidat (Uashington, Uashington, Banka Botërore, 2000).

Mungesa e shtrirjes deri tek të rinjtë romë

Në ditët e sotme, janë pak PATP-të europiane që shënjestrojnë të rinjtë romë në mënyrë të veçantë, veçanërisht të rinjtë të cilët kanë qenë të papunë ose të cilëve u mungon përvoja e punës, apo gratë e reja romë. Pa shënjestrim implicit apo eksplicit, ekziston një rrezik real që të rinjtë romë të mos përfitojnë nga PATP-të, në veçanti, nga Garancia Kombëtare e Rinisë që tani po vepron në të gjitha shtetet anëtare të BE-së. Për më tepër, disa PATP supozojnë një nivel të caktuar arsimimi ndër përfituesit, që automatikisht përjashton të rinjtë romë që nuk e kanë ndjekur shkollën ose e kanë lënë atë më herët.

→ Shih Kutinë 2.

Kutia 2: Kufizimi i shtrirjes në terren drejt Romëve në skemat e Garancisë Kombëtare të Rinisë

Ndërsa skemat e Garancisë Kombëtare të Rinisë janë të hartuara për t'u siguruar të rinjve, duke përfshirë edhe romët, vende pune apo mundësi trajnimi, vetëm disa Plane Kombëtare Zbatimi i përmendin të rinjtë romë. Duke pasur parasysh shumëllojshmërinë e problemeve me të cilat përballen romët, mungesa e shënjestrimit paraqet rrezikun e përjashtimit apo të keqshërbimit. Për shembull, Plani i Kroacisë sugjeron një pikë hyrje për ndërhyrje për të mbështetur të rinjtë romë, megjithëse është në seksionin për mbështetjen e studentëve me aftësi të kufizuara. Kjo është shqetësuese kur merret parasysh vendosja e romëve pa aftësi të kufizuara në shkollat për studentë me aftësi të kufizuara në shumë vende në rajon.¹¹⁷ Plani Grek propozon veprime të integruara dhe të specializuara për të rinjtë romë, edhe pse procesi i aplikimit nuk është i detajuar. Plani hungarez është më i detajuar, duke bërë thirrje për përfshirjen e romëve në komitetet drejtuese, si dhe në programet e bursave dhe mentorimit, por monitorimi i praktikave të tilla nuk është i siguruar.

Efektiviteti i kufizuar i programeve të punëve publike të për të rinjtë romë

Krijimi direkt i vendeve të punës në formën e programeve të punëve publike për romët është i zakonshëm në vendet e EQL.¹¹⁸ Megjithatë, këto programe, duke konsumuar një sasi të konsiderueshme të fondeve, rrezikojnë që pjesëmarrësit të mbeten në varfëri për shkak se ata nuk arrijnë të sigurojnë aftësi ose mbështetje të nevojshme për t'u futur në tregun e hapur të punës. Studimet tregojnë se në shumicën e skemave të punëve publike ka pak ose aspak lidhje midis punës në skemë dhe punësimit të rregullt me kohë të plotë dhe nuk ka rrugë të dukshme drejt tregut formal të punës pas përfundimit të programit.¹¹⁹ Punët publike zakonisht konsiderohen "turp" dhe kështu kontribuojnë në forcimin e paragjyqimeve të përhapura kundër romëve. Për më tepër, mbështetja e madhe në punët publike është e kushtueshme për qeveritë dhe, në rastet ku fushëveprimi i programeve të punëve publike është i madh, mund të shtrembërojnë tregjet lokale të punës.

117 Republika e Kroacisë, Ministria e Punës dhe Sistemi i Pensioneve: Plani i zbatimit për garancinë e të rinjve, prill (Zagreb, 2014), Zona 16.

118 V. Messing: Modelet e punësimit të romëve në Evropë, op. cit.

119 Qendra Evropiane e të Drejtave të Romëve (ERRC): Kutia prej xhami: Përjashtimi i romëve nga puna (Budapest, Ëestimprim bt, 2007).

QASJET DHE PRAKTIKAT E MIRA

Shtrirja tek romët

Disa qeveri të EQL shënjestrojnë komunitetet rome në PATP. Në Kroaci, të papunët romë kanë të drejtë për punësim apo aftësim të subvencionuar me regjistrimin në një shërbim punësimi. Gjatë 2014-2016, qeveria kroate ka testuar strategjitë për mentorimin e të rinjve romë dhe sistemimin e tyre me punëdhënësit – sidoqoftë, masat mentoruese konsiderohen si asistencë për të rinjtë me aftësi të kufizuara.¹²⁰ Në Hungari, SHPP vepron në një zyrë të lëvizshme punësimi me orë të rregullta në vendbanimet rome.¹²¹ Përveç kësaj, PATP të ndryshme të financuara nga burimet e BE-së kanë në shënjestër në mënyrë specifike grupet në kufinjtë e tregut të punës. Një vlerësim tregoi se programe të tilla janë në gjendje të mbështetnin punësimin e romëve në qoftë se shënjestrojnë në mënyrë rigorozë personat me nivel më të lartë të arsimit bazë.¹²² Megjithatë, shumica dërrmuese e pjesëmarrësve romë në politikat aktive të tregut të punës në Hungari (84%) ishin në programet e punëve publike në vend të programeve të trajnimit ose subvencionit të pagave.¹²³

Në Kosovë, sipas të dhënave administrative të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale, komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian përbëjnë 5% të të gjithë të papunësuarve të regjistruar në fund të vitit 2016. Sipas të dhënave për punësimin, proporcioni i klientëve nga këto komunitete që janë integruar në tregun e punës përmes shërbimeve të punësimit gjatë vitit 2016 ishte 3% (1.2% e komunitetit rom, 1.1% ashkali dhe 0.8% egjiptian). Nga ana tjetër, gjatë vitit 2016 përqindja e klientëve nga komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian që kanë përfituar nga masat aktive të tregut të punës si trajnimi në punë, subvencionet e pagave, qirakëria, etj. ishte rreth 8% e të gjithë përfituesve nga këto masa (2.3% rom, 4% ashkali dhe 1.3% egjiptian). Kjo përqindje e përfshirjes në masat aktive të punësimit për komunitetet jo shumicë përfshirë komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian zakonisht sigurohet duke aplikuar kuotat për përfshirjen e tyre, që parashihet në kornizën për zbatimin e masave aktive të tregut të punës.

Një numër shtetesh Europiane mbështeten tek ndërmjetësit europianë romë për të lehtësuar qasjen në PATP. Siç është diskutuar tashmë (Kapitulli 3), ndërmjetësit ndihmojnë me komunikimin dhe ndajnë njohuri dhe informacion duke rritur kështu besimin. Ata mund të rrisin qasjen, ku të rinjtë romë janë përballur me diskriminim dhe trajtim fyes nga SHPP, apo ku procedurat administrative krijojnë barriera. Në Sllovaki, ndërmjetësit romë kanë dhënë këshillim të personalizuar për punëkërkuesit romë, duke çuar në rritjen e numrit të romëve që përdorin shërbimet e punësimit. Në Hungari, Bullgari dhe Spanjë, iniciativat e SHPP për të arritur deri te romët nëpërmjet ndërmjetësit kanë rezultuar më me sukses në rastet kur ndërmjetësit i përkisnin komunitetit lokal dhe kishin formimin e duhur profesional.¹²⁴

120 Republika e Kroacisë, Ministria e Punës dhe Sistemit të Pensioneve: Plani i zbatimit të garancisë për rininë, op. cit.

121 V. Messing: Politikat aktive të tregut të punës, me një potencial të ndikimit në punësimin e romëve në pesë vendet e BE-së, Neujobs No. 19.2 (Central European University, 2013).

122 Adamecz, A., B. Czafit, K. Bördös, E. Nagy, P. Levaji, Á. Scharle. Përfshirja e romëve dhe vlerësimi i ndikimit të dy programeve të tregut aktiv të punës të financuara nga BE, (Budapest, Instituti Budapest, 2013)

123 J. Csoba dhe Z. Nagy: "Vlerësimi i trajnimit, subvencionimit të pagave dhe programet e punës publike në Hungari", në K. Fazekas dhe G. Kézdi (eds): Tregu i Punës 2011 (Budapest, MTA KTK, MKO, 2012).

124 V. Messing: Modelet e punësimit të romëve në Evropë, op. cit.



© ILO / Srdjan Srdjanov

Zbulimi i fundit është i rëndësishëm. Ndërmjetësuesit efektivë duhet jo vetëm të jenë nga përkatësia e romëve, por edhe të jenë individë kompetentë dhe të përkushtuar.¹²⁵ Për më tepër, ata nuk duhet të shihen si persona që do t'i shërbejnë vetëm klientëve romë, duke qenë se kjo mund të kufizonte rolin dhe klientët e tyre.¹²⁶ Ndërsa mbështetja e ndërmjetësit është një mjet i dobishëm për angazhimin e romëve, ajo nuk përbën një zgjidhje afatgjatë. Cilësia e shërbimeve të SHPP mbetet e një rëndësie kritike, dhe ndërmjetësi duhet të jetë në gjendje të lidhet me punonjës të tjerë të SHPP për formimin e një ekipi të unifikuar.

Programet jo-qeveritare të trajnimit dhe punësimit që shënjestrojnë specifikisht të rinjtë romë mund të testojnë qasje inovative, duke ofruar modele për veprim. Projekti Integrom Hungarez është një shembull inovativ i një partneriteti tre-palësh jo-qeveritar që mund të kthehet në model. → **Shih Kutinë 3.**

Kutia 3: Programi Hungarez Integrom: Mbështetja e qasjes në punësim për romët e arsimuar

Programi Integrom i Hungarisë shënjestron të rinjtë romë me të paktën shkollim të mesëm për të lehtësuar qasjen e tyre në punësim cilësor dhe mundësi për karriera afatgjata.

Programi pilot ka filluar në vitin 2013 me anë të një përpjekje bashkëpunuese të zyrës së Boston

125 Përvojat ishin të përziera. Në Hungari, ndërmjetësi ka punuar mirë dhe ka ndërtuar besimin. Në Bullgari, ndërmjetësi, një i emëruar politik, pa aftësi ose motivim, nuk kishte asnjë lloj efekti. Në Spanjë, ndërmjetësi arriti të ndërtonte besim në komunitet, por edhe të zgjedhur në mënyrë të papërshtatshme kandidatët të cilët kishin një shans më të madh të mbetur në program. V. Messing: Nga përfitimet tek fshesa: Raste studimi të zbatimit të politikave aktive të tregut të punës në nivel lokal, Policy Neujobs No.19.3 shkurtër, dhjetor (Budapest, Universiteti i Evropës Qendrore, 2013) f. 7.

126 V. Messing: Modelet e punësimit të romëve në Evropë, op. cit.

Consulting Group në Budapest dhe Fondacionit Autonomia. Kjo lehtëson qasjen e të rinjve romë me edukim të mesëm ose universitar në punë cilësore në kompanitë kryesore që zakonisht nuk janë të arritshme për romët.

Ndërsa programet e tjera të punësimit për romët shënjestrojnë individë më pak të arsimuar që kanë qenë të papunë për një kohë të gjatë, Integrom kontribuon në forcimin e një klasë të mesme të romëve, për një shoqëri më gjithëpërfshirëse që ul nivelin e paragjyqimeve dhe qëndrimeve anti-rome dhe përmban praktika të përgjegjshme për punësim. Ai gjithashtu ngre vetëdijen e vlerës së shtuar të arsimit në komunitetet rome duke përhapur shembuj të të rinjve romë të cilët arrijnë karrierë të suksesshme nëpërmjet arsimit të lartë.

Programi ka disa elemente inovative:

- Ai synon të ndihmojë një nën-grup relativisht të vogël, por të rëndësishëm, të komunitetit rom, ata me të paktën arsimin e mesëm, një grup i lënë pas dore në masë të madhe më parë nga politikat e përgjithshme të punësimit. Ai i përgjigjet rritjes së numrit të të rinjve romë të cilët, pavarësisht nga niveli në përgjithësi i ulët i arsimit të romëve në Hungari, janë të regjistruar në programet e mesme ose post-sekondare arsimore. I konsideruar relativisht i suksesshëm dhe më pak i pafavorizuar, ky grup del jashtë fokusit të iniciativave kryesore të punësimit të shtetit edhe pse në realitet ata përballen me probleme serioze kur hyjnë në tregun e punës.
- Ai shënjestron mundësitë ekzistuese për punësim cilësor në tregun primar të punës. Në të kundërt, programe të tjera të krijojnë mundësi për vende të reja pune që janë rrallë të qëndrueshme dhe shpesh jo të integruara në ekonominë e zakonshme.
- Ai përdor mjete komplekse për të trajtuar një problem kompleks. Programi trajton integrimin si një proces me dy agjentë ndërveprues: të rinj romë që kërkojnë punë dhe kompani që kanë si qëllim të diversifikojnë fuqinë e tyre punëtore. Programi vë në shënjestër si të rinjtë romë, ashtu dhe punëdhënësit e ardhshëm. Ai gjithashtu trajton mundësitë e dobëta të romëve në punë si një problem të rrjetëve të dobëta dhe kapitalit të kufizuar social, si dhe i paragjyqimit ose diskriminimit në tregun e punës.
 - Programi mbështet të rinjtë romë duke siguruar informacion në lidhje me mundësitë e punësimit, duke ndihmuar me procesin e aplikimit, duke ofruar udhëzime për karrierë dhe duke lidhur të rinjtë romë direkt me punëdhënësit që ofrojnë vende përkatëse të punës. Pjesëmarrësit kanë qasje në një sërë mundësish trajnimi, duke përfshirë aftësi për komunikimin, teknologjinë e informacionit (IT) si dhe mbështetje e këshillim gjatë punës.
 - Sa për partnerët e korporatave, Integrom i ndihmon ata të zbatojnë politikat e tyre të diversitetit. Pjesa më e madhe e këtyre partnerëve tashmë kanë krijuar praktika diversiteti, zakonisht shumë më të avancuara në raport me grupet e tjera në nevojë - psh, njerëzit që jetojnë me një aftësi të kufizuar apo gratë me fëmijë të vegjël - se sa për të rinjtë romë. Firmat bashkëpunuese zgjedhën Integrom për shkak se ata synojnë të zgjerojnë më tej diversitetin e fuqisë së tyre punëtore, por kanë nevojë për udhëzime dhe mbështetje për të arritur komunitetet rome, për të mësuar nevojat e tyre, për të zhvilluar veprimet përkatëse afirmative, dhe për të krijuar një mjedis pune gjithëpërfshirës.

Integrom sjell së bashku një grup të ndryshëm të palëve të interesuara - organizatat civile rome dhe pro-rome, kompanitë e mëdha shumëkombëshe, dhe firmat e trajnimit dhe konsulencës - në një bashkëpunim të gjerë.

- Ágnes Kelemen (Fondacioni Autonomia)
- <http://autonomia.hu/en/programs/integrom-program>

Profilizimi

Profilizimi është një mjet për diferencim në mesin e punëkërkuësve si psh, ata që kanë nevojë për mbështetje intensive, ata që kanë nevojë vetëm për ndihmë modeste dhe ata që do të mund të marrin ndihmë nëpërmjet internetit apo sistemeve të vetë-shërbimit. Profilizimi i punëkërkuësve është bërë në mënyrë tipike me lista kontrolli, të cilat marrin në konsideratë faktorë të tillë si mosha, kohëzgjatja e papunësisë, arsimimi, aftësitë gjuhësore, etnia, aftësitë e kufizuara, aftësitë për shkrim-lexim dhe numërim si dhe statusi familjar. Në intervistën e parë të punëkërkuësve, shërbime të ndryshme mbështetëse shënjestrojnë grupe të ndryshme me qëllim përmirësimin e përputhjeve me mundësitë e punësimit. Kështu, profilizimi rrit efikasitetin në përdorimin e burimeve të pakta duke lejuar grupe që kanë vështirësi të tilla si të rinjtë Romë për të përfutur nga koha dhe vëmendja më e madhe e stafit.

Profilizimi lehtëson zhvillimin e planeve të individualizuara të aktivizimit që synojnë punësimin - plane që përfshijnë trajnime, aftësitë themelore, ndërtimin e besimit si dhe përvojën e punës. Planet duhet tu përshtaten nevojave dhe prioriteteve individuale dhe duhet të rishikohen rregullisht në partneritet me pjesëmarrësve dhe zyrtarëve të SHPP. Planet e tilla individuale për aktivizimin kanë potencial për të adresuar sfidat e veçanta për përfshirjen në tregun e punës të të rinjve romë, me kusht që SHPP dhe punëkërkuësit të jenë të angazhuar për zbatimin e tyre dhe planet të mos përdoren apo perceptohen si instrumente kontrolli.

Përshtatja e praktikave të mira për të rinjtë romë

Në vendet anëtare të BE-së, programet e Garancisë Kombëtare të të Rinjve kanë zhvilluar një numër praktikash të mira që janë, në parim, të aplikueshme për të rinjtë romë. Megjithatë, deri më tani është bërë relativisht pak për të siguruar që të rinjtë romë të përfitojnë. Këto praktika pozitive mund të përsëriten për të shënjestruar të rinjtë romë ndoshta me mbështetje më intensive për të adresuar thellësinë e marginalizimit të romëve në tregun e punës. → **Kutia 4 ofron disa shembuj.**

Kutia 4: Shembujt e suksesshëm të garancive të të rinjve në Europë

Planet e personalizuara

Një nga pararendësit e programit Garancia Kombëtare e Rinisë është një program gjithëpërfshirës i zhvilluar në Finlandë që mbështetet kryesisht në planet e personalizuara për të rinjtë. Ky program ka rezultuar në oferta pune brenda tre muajsh për 83.5 për qind të punëkërkuësve të regjistruar si të papunë. Ai është kredituar me një ulje në normën kombëtare të papunësisë së të rinjve në Finlandë.

Qendrat rinore që shënjestrojnë personat e kategorisë *NEET*

Qeveria e Rumanisë ka ngritur mbi 25 Qendra Rinore për identifikimin e personave të rinj të cilët nuk janë në punësim, arsim apo trajnim dhe t'u ofrojë atyre paketa të integruara të shërbimeve. Qeveria e Belgjikës ka vendosur edhe një shërbim të dedikuar (ACTIRIS) për tu siguruar të rinjtë ndihmën për të gjetur praktika dhe vende pune.

Punësimi i shënjestruar dhe stimujt për punëdhënësit

Qeveria e Polonisë ka përjashtuar nga kontributet e sigurimeve shoqërore punëtorët nën moshën 30 vjeç.

Qeveria Holandaze miratoi një zbritje të taksave për punëdhënësit që punësojnë të rinjtë që po marrin pagesat e papunësisë ose ndihmë sociale.

Qeveria Spanjolle ka vendosur subvencione të punësimit të papaguar dhe kontratave të trajnimit që i drejtohen në mënyrë specifike të rinjve të regjistruar tek Garancia e Rinisë.

Reformimi i arsimit dhe formimit profesional për të përmbushur kërkesat e tregut

Qeveria Rumune ka prezantuar një subvencion për muajt e parë të punës për të diplomuarit e arsimit të lartë. Qeveria suedeze po zgjeron programin e saj të praktikave profesionale (*apprenticeship*) dhe Portugalia ka krijuar një rrjet të qendrave profesionale dhe ka zhvilluar kurse të reja profesionale në arsimin bazë dhe të mesëm. Franca është duke rritur mbështetjen për praktikatat profesionale (*apprenticeship*) për personat me kualifikime të pakta.

- Burimi: Faqja web e Garancisë së Rinisë, Punësimi, Çështjet Sociale dhe Përfshirja BE
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079>.

Rritja e reagimit gjinor të PATP-ve

Përvoja ndërkombëtare tregon se, edhe në vendet ku normat gjinore janë kufizuese, është e mundur që të angazhohen gratë e reja në zhvillimin e punës intensive në infrastrukturë, punë publike, trajnim dhe punësim privat. Masat për të trajtuar pozitën më të pafavorshme të grave të reja dhe kufizimet e tyre specifike mund të ndryshojnë në mënyrë të konsiderueshme rezultatet e barazisë gjinore të PATP. Në Aktin e Garancisë Kombëtare të Punësimit Rural (AGKPR) në Indi, për shembull, një e treta e vendeve janë përcaktuar për gratë. Kur sigurohet transporti dhe kujdesi ndaj fëmijëve, numri i grave pjesëmarrëse rritet ndjeshëm.¹²⁷

Një vlerësim i ILO-s për Programet Intensive të Investimeve të Punësimit (PIIP) në 30 vende ka identifikuar masat me ndikime pozitive në pjesëmarrjen e grave.¹²⁸ Këtu përfshihen vendosja e kuotave për pjesëmarrjen e grave; sigurimi i ndihmës financiare për transportin dhe i kujdesit për fëmijët; dhe zhvillimi i aseteve të komunitetit që janë të ndjeshme ndaj gjinisë të cilat lehtësojnë barrën e detyrimeve shtëpiake tek gratë (për shembull kanalizimet dhe rrugët). Përfshirja e grave në diskutime mbi asetet e komunitetit që duhen zhvilluar është kritike, siç është edhe angazhimi me komunitetet që karakterizohen nga marrëdhënie kufizuese gjinore për të vetëdijësuar dhe mbështetur pjesëmarrjen e grave para zbatimit të programit. Një dialog i tillë mund të ndihmojë në transformimin e marrëdhënieve gjinore në komunitet, si dhe të lehtësojë lëvizjen e grave në aktivitetet jo-tradicionale. Garantimi i pagës së barabartë për punë të barabartë dhe zhvillimi i treguesve të arritjeve me ndjeshmëri gjinore janë komponentë të dukshëm.

127 Ligji AGKPR kërkon një numer fillestar fëmijësh në vendin e punës por nuk garanton transport. Nëse gratë e punësuar në një vend pune sjellin pesë ose më shumë fëmijë nën moshën gjashtë vjeçare, njëra nga gratë duhet të kujdeset për ta me një pagë të caktuar. Në praktikë, kjo kërkesë rrallëherë plotësohet. E. Fultz dhe J. Francis: Programet e transferimit në parë, ulja e varfërisë dhe fuqizimi i grave: Një analizë krahasuese, Përvojat nga Brazili, Kili, India, Meksika dhe Afrika e Jugut, Dokumenti i Punës së Degës për Barazinë Gjinore dhe Diversitetin 4, (Gjenevë, ILO, 2013), f. 11.

128 N. Tanzarn dhe M.T. Gutierrez: Programet e punëve publike: Një strategji për zbutjen e varfërisë, Politika të Punësimi ILO, nr. 194 (Gjenevë, ILO, 2015).

Transformimi i Programeve të Punëve Publike në masa aktivizimi

Për të rritur punësimin e të rinjve romë, programet e punëve publike duhet të rihartohen për të lehtësuar kërkimin e vendeve të punës në tregun primar të punës, duke përfshirë trajnime të përshtatura, mentorim të personalizuar dhe mbështetje në kërkimin e punës. Administratorët e SHPP duhet të strukturojnë projekte për të krijuar asetet dhe shërbimet komunitare që kërkohen.¹²⁹

Adresimi i disavantazheve të shumëfishta

Siç është diskutuar, ekziston nevoja për paketa të përgjithshme për të adresuar disavantazhet e shumëfishta të të rinjve romë gjatë procesit të kërkimit të punës. Elementet e nevojshme përfshijnë aftësimin profesional dhe teknik, zhvillimin e ndërmarrësisë, mundësitë për të vënë në punë aftësitë bazë, kurset e zanatit, punësimin, mentorimin dhe këshillimin. Angazhimi i sektorit privat është thelbësor për rritjen e dialogut dhe mundësive. Në një situatë ideale, organizatat romë si dhe organizatat rinore, për shembull Këshillet Rinore Kombëtare, nëse ekzistojnë, duhet të përfshihen dhe duhet të kenë rol në zbatimin e programeve të monitorimit. Gjatë fazës së projektimit, është e rëndësishme zgjedhja e treguesve të matshëm që mund të përcaktojnë shkallën e pjesëmarrjes së romëve duke përfshirë pjesëmarrjen e vajzave të reja romë. Duke pasur parasysh mungesën e të dhënave të zërthyer, kjo do të kërkojë risi nga ana e stafit të SHPP. *ACCEDER* në Spanjë, një nga shembujt më të suksesshëm të mbështetjes për punëkërkuesit romë, tregon se si funksionon një qasje e integruar në praktikë.

Kutia 5: Promovimi i përfshirjes në punë të romëve në Spanjë: Programi ACCEDER

Programi *ACCEDER* është një program kombëtar që synon nxitjen e përfshirjes në punë të romëve në Spanjë në mënyrë të barabartë, si pjesa tjetër e popullatës spanjolle. Ai drejtohet nga Fondacioni Secretariado Gitano (FSG), dhe është financuar nga Fondin Social Europian që nga viti 2000. Ai ka shërbyer si model në mbarë Europën.

Në vitin 2000 FSG vendosi të nxitë punësimin me rrogë si një metodë për përfshirjen sociale të komunitetit rom. Kjo qasje përfaqëson një zhvendosje nga masat konvencionale për punësimin e romëve të fokusuar në profesione tradicionale drejt një qasje të integruar me qëllim të hapjes së alternativa të reja kryesisht për të rinjtë romë. Përveç masave për punësim, programi është aktiv në luftimin e diskriminimit; promovimin e përfshirjes sociale; ndërgjegjësimin; dhe promovimin e politikave më efektive në sektorë të ndryshëm, duke përfshirë arsimin, shëndetësinë dhe strehimin. Përdorimi i Fondeve Strukturore Europiane mundëson zbatimin në shkallë të gjerë (kombëtar) me një perspektivë afatgjatë.

Karakteristikat kryesore të programit përfshijnë:

- *Udhët individuale:* Programi ofron mbështetje, trajnim, këshillim dhe udhëzime individuale të përshtatura për nevojat e pjesëmarrësve për të përmirësuar aftësitë e tyre dhe punësimin e përgjithshëm. Ai siguron shoqërim intensiv gjatë gjithë procesit, përfshirë edhe ndjekjen e mëtejshme në vendin e punës.
- Gama e gjerë e iniciativave trajnuese është e orientuar plotësisht drejt mundësive reale të punës dhe gjithmonë përshtatet dhe zhvillohet në bashkëpunim të ngushtë me kompanitë.

129 V. Messing: Modelet e punësimit të romëve në Europë, op. cit.

- Ndërsa komponenti individual është metodologjikisht thelbësor, *qasja e bazuar në komunitet (përfshirja e familjes)* është gjithashtu një element i rëndësishëm për të siguruar procese të suksesshme të punësimit.
- *Qasjen ndërkulturore dhe shumëdimensionale*: Edhe pse programi përqendrohet kryesisht tek komuniteti rom, ai punon edhe me jo-romët si mënyra më e mirë për ngritjen e njohurive të përbashkëta dhe të një shoqërie kohezive. Ekipet janë të përbëra nga punonjës romë dhe jo-romë dhe përfshijnë profesionistët që punojnë direkt me pjesëmarrësit romë (ndërmjetësues, këshilltarë), si dhe profesionistët që punojnë direkt me kompanitë (ndërmjetësues të ndërmarrjeve). Kombinimi i profileve të ndryshme profesionale në ekipe mundëson *harmonizimin e plotë të proceseve individuale për punësim me kërkesat e tregut të punës*.
- Programi ka krijuar partneritet të ngushtë publik-privat: një aleancë strategjike mes organeve të administratës publike në të gjitha nivelet (të cilat bashkë-financojnë dhe janë të përfshirë nga afër në program); sektorit jo-fitimprurës dhe bizneseve.
- *Marrëdhënie një-me-një të programit me kompanitë dhe marrëdhëniet e vendosura të besimit* janë thelbësore për të kapërcyer qëndrimet diskriminuese.
- *Kombinimi i veprimeve të shënjestruara gjatë integritimit*. Edhe pse zhvillimi i masave të shënjestruara është konsideruar i domosdoshëm për të siguruar qasjen e romëve, programi ka një mandat të qartë drejt mos-veçimit: ajo promovon pjesëmarrjen e romëve tek burimet ekzistuese të trajnimit dhe punësimit dhe shërbimet e hapura për të gjithë qytetarët.

Programi ACCEDER ka treguar se investimi në përfshirjen e komunitetit rom është i dobishëm dhe sjell përfitime shoqërore. Deri më tani, rreth 90.000 pjesëmarrës kanë marrë pjesë në program; pothuajse 24,000 kanë një punë (24% janë përvoja të para pune); janë mundësuar mbi 62,000 kontrata pune; dhe janë trajnuar më shumë se 27.000 njerëz në 3,340 lëndë. E gjithë kjo është arritur përmes bashkëpunimit me 20,924 kompani. Nga numri i përgjithshëm i pjesëmarrësve që nga viti 2000, 25% e tyre kanë qenë jo-romë dhe gati 40% e numrit total janë të rinj nën moshën 30 vjeç, 52% prej tyre qenë gra. Programi ka një fokus të qartë tek të rinjtë rom, dhe e konsideron investimin për to si çelësin për ndryshimin social dhe për zërthimin e varfërisë dhe të ciklit të përjashtimit mes brezave.

Në përgjithësi, programi ka pasur një ndikim të drejtpërdrejtë në kushtet e jetesës të të gjithë komunitetit rom, duke përfshirë ndryshim në mentalitet në lidhje me punësimin, veçanërisht ndër gratë dhe të rinjtë. Perceptimet dhe pritjet e kompanive dhe organeve të administratës publike ndaj programeve të drejtuara ndaj romëve kanë ndryshuar gjithashtu.

- Belén Sánchez-Rubio (Fundacioni Secretariado Gitano)
- <https://www.gitanos.org>

REKOMANDIME

Për t'i bërë Politikat Aktive të Tregut të Punës të rëndësishme dhe të qasshme për romët dhe të rinjtë e tjerë të pambrojtur, qeveritë duhet të –

- Rishikojnë gamën e plotë të PATP-ve, duke përfshirë, nëse është e aplikueshme, Garancinë Kombëtare të Rinisë, për të identifikuar mangësitë në informacion dhe treguesit e arritjeve për romët dhe të rinjtë e tjerë të pambrojtur.
- Zhvillojnë masa brenda PATP-ve për të siguruar pjesëmarrjen e të rinjve dhe grave rome në dialog me shoqërinë civile rome, rininë dhe grupet e grave.
- Krijojnë dhe monitorojnë programe. Të lehtësojnë qasjen e romëve në PATP dhe të përfshijnë rolet e ndërmjetësuesve romë të përzgjedhur për kualifikimet e tyre dhe lidhjet në komunitet. Të sigurojnë qëndrueshmërinë e programeve efektive ndërmjetësuese.
- Zhvillojnë dhe forcojnë kulturën e trajtimit të barabartë dhe mos-diskriminimit në kuadër të SHPP-së me anë të hartimit, sipas nevojës, të trajnimeve për stafin, deklaratave të misionit, kodeve të sjelljes, dhe vlerësimeve të stafit që sinjalizojnë përkushtimin e menaxherëve të lartë ndaj trajtimit të barabartë dhe të bëjë të kushtueshëm diskriminimin.
- Krijojnë mundësi për punësim afatgjatë për pjesëmarrësit në projektet e punëve publike, duke e bërë trajnimin një pjesë përbërëse të projektit; duke vërtetuar aftësitë dhe arritjet e pjesëmarrësve të suksesshëm; dhe duke ju bërë thirrje punëdhënësve që të angazhohen për të punësuar romë, për të siguruar praktika dhe trajnime teknike.
- Ngrënë një sistem për profilizimin e klientëve të SHPP në bazë të pengesave me të cilat përballen (mosha, barrierat sociale, gjeografike, edukative, aftësitë) në punësimin formal.
- Trajtojnë barrierat e shumta të ndërlidhura të tregut të punës për punësimin e të rinjve romë, të krijojnë lidhje mes SHPP dhe ofruesve të shërbimeve të tjera (mbështetjes me të ardhura, kujdesit të fëmijëve, rehabilitimit), përmes referimeve, *one-stop shops*, dhe sistemeve të menaxhimit të rasteve individuale.
- Forcojnë lidhjet midis SHPP-së dhe punëdhënësve të sektorit privat në mënyrë që të sigurohet që PATP-të të jenë të përshtatshme për nevojat e punëdhënësit.

MJETET DHE BURIMET

ILO (2012) Udhëzues për Hartimin e Politikave Kombëtare të Punësimit

Ky udhëzues është përgatitur si një mjet për ndërtimin e kapaciteteve për komponentët trepalësh të ILO-s, stafit teknik të ILO-s, dhe një shumëllojshmërie të akterëve kombëtarë të angazhuar në zhvillimin dhe zbatimin e politikave kombëtare të punësimit (PKP). Ai ofron udhëzime praktike dhe një kornizë të qartë bazuar në vlera për të zhvilluar PKP-të, të përshtatura me kontekstin dhe kushtet lokale. Ai bazohet në përvojën praktike të fituar përmes punës për këshillues të politikave të ILO-s në pothuajse 60 vende nga viti 2006 deri në vitin 2011 si dhe në hulumtimin më të fundit të politikave dhe analizave në lidhje me punësimin dhe tregjet e punës. Ky udhëzues përmban kuadrin për zhvillimin e një politike kombëtare koherente dhe të integruar përmes dialogut politik.

■ http://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_188048/lang--en/index.htm

ILO (2015) Puna e Denjë për Rininë: Një Paketë Trajnimi

Ky Udhëzues Trajnimi është një mjet për ngritjen e kapaciteteve dhe këshillimin e politikave për komponentët e saj. Ai është zhvilluar me qëllim mbështetjen e hartimit të një kornize për zhvillimin e një politike për punësimin e të rinjve dhe zbatimin e saj. Udhëzuesi përfshin një numër fushash të politikave që lidhen me procesin e zhvillimit të politikave të punësimit për të rinjtë (përfshirë politikat ekonomike, edukimin, trajnimin dhe aftësitë, politikat dhe institucionet e tregut të punës; sipërmarrjen dhe vetëpunësimin dhe të drejtat në punë për të rinjtë), si dhe gjenerimin e opsioneve të politikave, mekanizmat e zbatimit dhe monitorimit dhe vlerësimin e programeve të punësimit të të rinjve, duke përfshirë integrimin e çështjeve gjinore.

Komisioni Europian, Punësimi dhe Çështjet Sociale dhe Përfshirja (2015) Paketë elektronike me mjete për të arritur tek të papunët e rinj të paregjistruar

Ky material elektronik ofron koncepte dhe produkte dhe materiale vizive që mbulojnë aktivitete pilote të informimit dhe ndërgjegjësimit mbi Garancinë e Rinisë që u zhvillua në Finlandë, Letoni, Portugali dhe Rumani me qëllim inkurajimin e të rinjve për t'u regjistruar tek ofruesit lokalë të Garancisë së Rinisë. Mjetet dhe burimet nga paketa e mjeteve mund të përdoren nga autoritetet publike kombëtare, rajonale dhe lokale në Shtetet Anëtare të BE-së për të mbështetur zbatimin e Garancisë së Rinisë.

■ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=2247&furtherNews=yes>

ILO (2006) Orientimi i Karrierë: Një manual me burime për vendet me të ardhura të ulëta dhe të mesme

Ky është një udhëzues thelbësor për zhvillimin e sistemeve efektive të orientimit të karrierës dhe informacionit për karrierën, organizimin e ofrimit të shërbimeve dhe zhvillimin e stafit, si dhe përmirësimin e qeverisjes dhe koordinimit. Përveç kësaj, ai shërben si një udhëzues i detajuar për përdoruesin për faqet për orientimin e karrierës në internet, i cili do të jetë i paçmuar për politikëbërësit dhe profesionistët në kërkim të udhëzimeve gjatë procesit të intervistimit, mjeteve për vlerësimin profesional, standardeve të kompetencës për këshilluesit, dhe shumë më tepër.



© ILO / Csaba Csóka

ILO (2007) Udhëzues Shumë i Vogël për punëkërkuesit e rinj

Kjo është një burim vetë-ndihmës i shkruar posaçërisht për punëkërkuesit e rinj në moshë. Ai ka për qëllim të mbështesë të rinjtë në marrjen e vendimeve në lidhje me të ardhmen e karrierës së tyre dhe mundësitë e punës duke siguruar qasje të thjeshtë të informacionit në lidhje me procesin e kërkimit të punës.

- http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_154446/lang--en/index.htm

BE dhe ILO (2015) Roli i Ofruesve të Shërbimeve të Punësimit: Një udhëzues për të parashikuar dhe të përputhur afësitë dhe vendet e punës

Kjo është pjesë e një përmbledhje me udhëzime mbi parashikimin dhe përputhjen e ofertës dhe kërkesës për aftësi të ndryshme. Ky udhëzues trajton sfidat me të cilat përballen ofruesit e shërbimeve të punësimit dhe përfshin një gamë të risive të politikave dhe raste studimore nga e gjithë bota që detajojnë përdorime efektive të burimeve të shërbimeve të punësimit për të lidhur kërkesën dhe ofertën.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/---cepol/documents/webpage/wcms_445932.pdf

Paketa me mjete e Këshillit European për SHPP – Qasjet e SHPP për të rriturit dhe të rinjtë me kualifikim të ulët: Trajnimi apo puna përpara? (2013)

Publikimi përmbledh diskutimet mbi dy strategjitë e ndryshme të aktivizimit të aplikuara nga Shërbimet Publike të Punësimit për të arritur grupet e synuara të të rriturve dhe të rinjve, në bazë të dallimeve në nivelin e tyre të aftësive, përvojën e punës, motivim dhe rrethana familjare, si edhe të koncepteve kryesore të shërbimit të SHPP të cilat janë të nevojshme për të arritur integrimin e qëndrueshëm.

- <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10931&langId=en>



International
Labour
Organization

6

PROMOVIMI I NDËRMARRËSISË DHE EKONOMIA E GJELBËR





KAPITULLI I GJASHTË

TABLOJA E PËRGJITHSHME

© ILO / Mina Delić

Zhvillimi i aftësive dhe qëndrimeve ndërmarrëse është një strategji gjithnjë e më tërheqëse për nxitjen e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore të të rinjve dhe thyerjen e segmentimit që krijon disavantazh për të rinjtë romë. Ky interes është përforcuar edhe nga rënia e vazhdueshme e krijimit të vendeve të reja të punës në ekonominë formale. Si pasojë, pjesa me e madhe e punësimit të ri ofrohet në ndërmarrjet e vogla dhe vetëpunësim. Duke marrë parasysh globalizimin dhe rritjen e vazhdueshme të ngadaltë në horizont, ky trend ka të ngjarë të vazhdojë.

Një pikënisje e rëndësishme për zhvillimin e aftësive dhe qëndrimeve ndërmarrëse është ekspozimi i hershëm ndaj kulturës dhe koncepteve të ndërmarrësisë. Përveç kësaj, duke futur arsimin ndërmarrës në shkolla, duke përfshirë kryesisht lagjet romë, krijohet potenciali për të promovuar tipare të tilla si shkathhtësia, besimi dhe elasticiteti që do të jenë me vlerë nëse një person i ri vendos të fillojë një biznes.

Ekonomia e gjelbër ofron potencial të rëndësishëm për rritjen e vendeve të punës, përmirësimin e cilësisë së punës, si dhe përfshirjen sociale të komuniteteve në nevojë siç janë romët, për shkak të fokusit të saj të kombinuar në avancimin ekonomik, mjedisor dhe mirëqenien sociale. Shënjestrimi i të rinjve romë përmes trajnimit të aftësive të gjelbërta dhe qasjeve preferenciale në burimet prodhuese duke i angazhuar ata përmes Politikave Aktive të Tregut të Punës (PATP) që theksojnë industritë e gjelbra, do t'u japë atyre një pjesë në transformimin e gjelbër global. Kjo mund t'i ndihmojë ata për të kapërcyer marginalizimin, ose të paktën të zvogëlojë ndikimin e tij.

ÇFARË ËSHTË EDUKIMI PËR NDËRMARRËSI



© ILO / Tomislav Georgijev

Edukimi për ndërmarrësi jep informacion praktik në lidhje me aftësitë dhe karakteristikat e nevojshme për të njohur mundësitë ndërmarrëse, përgjigjen ndaj sfidave dhe nisjen e një biznesi. Të rinjtë fitojnë një kuptim të roleve që ata mund të luajnë si akterë të përgjegjshëm socialë dhe mjedisorë në ekonominë e gjelbër.

Edukimi për ndërmarrësinë ka potencial të lartë për të rinjtë romë. Ai zhvillon aftësitë dhe besimin duke u mbështetur në talentet dhe krijimtarinë individuale. Ai kontribuon në zhvillimin e elasticitetit për përballje me diskriminimin në tregun e punës dhe u mundëson të rinjve romë të ndihmojnë familjet dhe komunitetet e tyre për të kapërcyer pozicionet e tyre të marginalizuara. Duke qenë se ky edukim ofron udhëzime praktike që i drejtohen gjenerimit të të ardhurave të suksesshme, edukimi për ndërmarrësinë, nëse futet në kohë, mund të ndihmojë romët që të vazhdojnë shkollimin e tyre.

Kultura e dobët ndërmarrëse

Në vendet që kanë përjetuar zhvendosje nga ekonomia e planifikuar në ekonomi tregu, ndërmarrësia është relativisht e re dhe kultura për ndërmarrësi nuk është zhvilluar ende plotësisht. Kështu, shumë të rinj mbeten ngurrues për të hapur një ndërmarrje. Ndërmarrësia është përfshirë rrallë në kurrikulën shkollore ose, nëse është futur, ekziston vetëm në nivele të arsimit të lartë, ku norma e tyre më e lartë e braktisjes do të thotë që romët janë më pak të predispozuar të jenë ende në shkollë.

Qasje e kufizuar në financa

Ndërmarrësit e rinj dhe gratë ndërmarrëse, zakonisht, nuk kanë kolateral, një pengesë e madhe për marrjen e kredive. Në vendet e EQL, furnizuesit mikro-financiarë, kur ato ekzistojnë, shpesh refuzojnë të shërbejnë komunitetet Rome.¹³⁰ Shumat mesatare të huazuara nga familjet rome bien shumë nën pragun e përdorur zakonisht për të përcaktuar mikro-financat (25.000 euro).¹³¹ Sipas një studimi të fundit të Bankës Botërore, shumë romë janë të interesuar të bëhen ndërmarrës, por përballen me pengesa të mëdha financiare.¹³² Normalisht burimet e kredive brenda mundësive të tyre, janë programe në shkallë të vogël, shpesh programe pilot.¹³³

Të kuptuarit e kufizuar të administrimit të biznesit

Proceset ligjore dhe administrative për regjistrimin dhe fillimin e biznesit janë shpesh komplekse, që i bënë ato veçanërisht të vështira për ata persona që mbarojnë shkollën herët. Vlerësimi i Nevojave kryer nga UNDP-ja në rajonet e përzgjedhura të Shqipërisë konstatoi se shumica e Romëve në moshë pune, megjithëse të interesuar për fillimin e një biznesi, ishin në dijeni të komplikimeve administrative dhe financiare me të cilat do të duhet të përballen.¹³⁴

Formimi i një kooperative do të jetë një alternativë për ndërmarrjet individuale. Në vendet e EQL, kooperativat shpesh gabimisht supozohen si gjurmë të socializmit shtetëror. Ka pak vetëdije për parimet e funksionimit ose mundësitë që ofron si udhë në tejkalimin e përjashtimit social dhe marginalizimit ekonomik (→shih Kutinë 1). Kështu, të rinjtë Romë që jetojnë në vendet e EQL mund të jenë të papërgatitur për të marrë në konsideratë këtë formë të organizimit të biznesit apo për të marrë përsipër rolet e nevojshme menaxhuese dhe drejtuese.

130 Sektorët mikrofinanciarë janë zhvilluar në mënyrë të pabarabartë në të gjithë vendet me popullsi të mëdha Rome. Në Bullgari, Hungari dhe Ruman, mikro-kredia ka zhvillim relativisht të shpejtë, por ka mbetur prapa në Republikën e Sllovake dhe Republikën Çeke. Banka Botërore: Reduktimi i vulnerabilitetit dhe promovimi i vetëpunësimit të Romëve në Evropën Lindore përmes përfshirjes financiare (Ëashington, D.C., 2012), f. 40.

131 Familjet Rome mesatarisht huazojnë midis 1,672 euro në Ruman dhe 7,500 euro në Hungari. Banka Botërore: Reduktimi i vulnerabilitetit, op. cit., f. 41.

132 Banka Botërore: Të jesh i drejtë, ia del më mirë: (Ëashington D.C., 2016) Promovimi i mundësive të barabarta për Romët e marginalizuar.

133 Bank Puna: Reduktimi i vulnerabilitetit, op. cit., f. 56.

134 K. Hakaj: Vlerësimi i Nevojave të individëve Romë dhe Egjiptianë në punësimin dhe sipërmarrjen në rajonet e Korçës, Beratit dhe Vlorës. (UNDP).

Kutia 1: Shtatë parimet e identitetit bashkëpunues

- Anëtarësimi vullnetar dhe i hapur
- Kontrolli demokratik i anëtarëve
- Pjesëmarrja ekonomike e anëtarëve
- Autonomia dhe pavarësia
- Edukimi, trajnimi, dhe shkëmbimi i informacionit
- Bashkëpunimi mes kooperativave
- Shqetësimi për komunitetin
- Burimi: International Cooperative Alliance website www.ica.coop

Mbizotërimi i ekonomisë informale

Ndërmarrësit e rinj romë zakonisht operojnë në ekonominë informale, me kushte të këqija të punës, produktivitet të ulët, shpërblim të dobët, dhe që ofron pak gjasa për përmirësimin dhe rritjen ekonomike. Ata gjithashtu kanë qasje të kufizuara tek trajnimet, informacioni i tregut, teknologjia, ose rrjetet sociale. Si rezultat i ndarjes hapësinore të komuniteteve të tyre, infrastruktura shpesh është e dobët dhe ofrimi i shërbimeve është i varfër ose jo-ekzistent, duke krijuar barriera të larta për veprimtaritë ndërmarrëse.

© ILO / Austin Fast



QASJET DHE PRAKTIKAT E MIRA

Rritja e mbështetjes për ndërmarrësinë

Ndërmarrësia është duke fituar vëmendjen e politikave si një burim potencial i rritjes së punësimit për grupet në nevojë, veçanërisht në vendet e Europës Juglindore. Planet Kombëtare të Veprimit të zhvilluara gjatë Dekadës së Përfshirjes së Romëve bëjnë thirrje për shërbime mbështetëse për sipërmarrësit romë dhe pjesëmarrësit në programet e gjenerimit të të ardhurave, siç janë trajnimi për menaxhimin e biznesit, zhvillimin e planit të biznesit, kontabilitetin, procedurat ligjore, dhe marketingun. Për shembull, strategjia e qeverisë serbe për përmirësimin e statusit të romëve, si dhe Strategjia Kombëtare e Romëve të qeverisë bullgare, bëjnë thirrje për zhvillimin e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme, duke përfshirë trajnimin e sipërmarrjes, qasjen në mikrokreditë, mbështetjen për bizneset në pronësi të familjes, dhe mbështetjen për kalimin drejt punësimit formal. Plani serb gjithashtu përcakton qëllimet në lidhje me ushtrimin e të drejtave të punës dhe qasjen në kujdesin shëndetësor të Romëve, sidomos për ata që janë përfshirë në riciklimin e mbetjeve.¹³⁵

Megjithatë, ndërsa këto janë zhvillime të rëndësishme, progresi aktual është i ngadalshëm. Në raportin e progresit 2014 mbi zbatimin e Strategjive Kombëtare për Integrimin e Romëve të Shteteve Anëtare, Komisioni Europian arriti në përfundimin se: “potenciali për krijimin e vendeve të punës për Romët, përmes vetëpunësimit, sipërmarrjes sociale dhe instrumenteve të reja financiare shfrytëzohet me vështirësi.”¹³⁶

Përshtatja e edukimit për ndërmarrësi për të rinjtë romë

Qeveritë që po kërkojnë futjen e edukimit për ndërmarrësi për komunitetet rome do të duhet të shqyrtojnë materialet ekzistuese dhe mjetet për të identifikuar ata që mund t’u përshtaten nevojave dhe rrethanave të komuniteteve të marginalizuara. Veçanërisht të rëndësishme në kontekstin e EQL janë materialet mbi kooperativat - struktura e tyre, parimet operative, dhe përshtatshmëria për ndërmarrjet sociale. Programi Dije Rreth Biznesit i ILO-s është një burim i dobishëm. → **Shikoni Kutinë 2**. Për të kryer trajnime në komunitetet Rome, qeveritë do të duhet të identifikojnë partnerët e mundshëm në sektorin privat dhe ndër organizatat e shoqërisë civile.

135 Qeveria e Serbisë: Strategjia për përmirësimin e statusit të Romëve në Republikën e Serbisë (Beograd, 2010). Qeveria e Bullgarisë: Strategjia kombëtare për integrimin e Romëve të Republikës së Bullgarisë (2010-2020) (Draft).

136 Komisioni Europian: Raporti për zbatimin e kuadrit të BE-së për strategjitë e integrimit kombëtar të Romëve (Bruksel, 2014), f. 5.

Kutia 2: Paketat e trajnimit të ILO-s për arsimin mbi sipërmarrjen dhe zhvillimin e biznesit

Dije Për Biznes (DPB)

Ky program i ILO-s është projektuar për të ndihmuar në krijimin e një kulture ndërmarrëse në mesin e të rinjve duke inkurajuar cilësi të tilla si iniciativa, kreativiteti dhe ndërmarrja e rrezikut. Ai pranon se zhvillimi i aftësive të ndërmarrësisë në shkolla mund të kontribuojë në aftësinë e të rinjve për të konkurruar me sukses për mundësi punësimi, kur vendet e punës janë të pakta. Duke ndërmarrë iniciativë të hershme në fushën e ndërmarrësisë, të rinjtë kanë më shumë gjasa të bëhen ndërmarrës nga interesi dhe jo domosdoshmëria. Programi DPB synon të rrisë ndërgjegjësimin e të rinjve për mundësitë dhe sfidat e ndërmarrësisë dhe vetëpunësimit, dhe u jep atyre një kuptim mbi rolin që mund të luajë ndërmarrësia në formëzimin e të ardhmes së tyre. Paketa DPB është për mësuesit dhe nxënësit në shkollat e mesme publike dhe private, institucionet e formimit profesional dhe teknik, si dhe universitetet. Nxënësit tipikë janë 15 deri në 18 vjeç. Paketa ofron materiale për një kurs 120-orësh, e përbërë nga Udhëzuesi i Lehtësuesit, një Libër Pune për nxënësit dhe nëntë module. Metodat pjesëmarrëse të mësimdhënies përfshijnë lojën me role në situatën e ndërmarrjes së rrisht, punën në ekip dhe lojra për biznesin. Ekziston edhe një opsion për nxënësit për të fituar përvojë në drejtimin e një biznesi brenda strukturës së një shkolle apo ndërmarrje sociale.

- Burimi: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@ifp_seed/documents/publication/wcms_175469.pdf

Nisni dhe Përmirësoni Biznesin Tuaj (NPBT)

Programi NPBT i ILO është programi më i madh global i menaxhimit të sistemit të trajnimit për mbështetjen e ndërmarrjeve të vogla. Ai ka afërsisht gjashtë milionë të trajnuar dhe një rrjet në rritje të vazhdueshme prej më shumë se 17.000 trajnuesish dhe 200 trajnues mjeshtra në 2500 institucione partnere. Ai është futur në më shumë se 100 vende. Ai shkon përtej edukimit për sipërmarrjen për të siguruar një qasje hap pas hapi për fillimin e një biznesi. Qëllimet e programit janë:

- Krijimi i mundësive për ofruesit lokalë të Shërbimit për Zhvillimin e Biznesit (SHZHB) për të zbatuar në mënyrë efektive dhe të pavarur trajnime për *start-up*-et dhe përmirësimin e biznesit.
- Krijimi i mundësive për ndërmarrësit e vegjël potencialë dhe ekzistues, përmes trajnimeve në organizatat e SHZHB, për të filluar një biznes të qëndrueshëm, për të rritur qëndrueshmërinë e ndërmarrjeve ekzistuese dhe për të krijuar punësim cilësor për të tjerët në këtë proces.
- Burimi: <http://www.ilo.org/empent/areas/start-and-improve-your-business/lang--en/index.htm>

Vënia në dispozicion e kredive

Sot nismat e vogla të rëndësishme të Europës Qendrore janë duke u ofruar romëve trajnime për kulturën financiare, duke i ndihmuar ata të hapin llogari bankare, dhe duke i pajisur ata me kredi. Kutia 3 përshkruan një shembull të rëndësishëm të kombinimit të kredisë me trajnimin. Ndërsa programe të tilla kanë grumbulluar njohuri dhe ekspertizë të thellë, ata ende kanë shtrirje dhe burime shumë të kufizuara. Qeveritë mund të vendosin në dispozicion më gjerësisht kredi të shkallëzuara mes komuniteteve Rome dhe komuniteteve të tjera të rrezikuara. Një alternativë premtuese është promovimi i bashkëpunimit ndërmjet OJQ-ve dhe institucioneve financiare. Ndërsa këto të fundit kanë motivim të kufizuar për të zhvilluar programe në komunitetet rome, OJQ-të me lidhje të thella mund të mbushin këtë boshllëk, duke vepruar

si ndërmjetës midis bankave dhe komuniteteve dhe duke ndihmuar romët në hapjen e llogarive bankare dhe aplikimin për kredi. Bankat dhe OJQ-të, megjithatë, nuk ka gjasa të bashkojnë forcat, pa inkurajim. Qeveritë mund të sigurojnë një inkurajim të tillë, duke krijuar platforma për angazhimin e tyre. Një shembull i mirë i bashkëpunimit të tillë është iniciativa «Banka në San Francisco». → Shikoni Kutinë 4.

Kutia 3: Vënia në dispozicion e kredive për romët dhe grupet e tjera të pafavorizuara

Në Hungari, Fondacioni Polgar në bashkëpunim me Bankën Raiffeisen, kanë zbatuar Programin Kiút, një projekt pilot dyvjeçar për mikrokredi (2010-2012). Qëllimi ishte për të bërë të mundur që familjet e varfra, kryesisht rome, të vetë-punësohen nëpërmjet mikrokredisë, me qëllim ofrimin e 300 kredive deri në vitin 2012. Kur projekti filloi në mesin e vitit 2010, zyrat e saj në terren për sipërmarrësit potencialë në komunitetet e varfra ofruan kredi të vogla, të pasigurta deri në 3500 euro për periudha gjashtë deri në 18 muaj. Këto kredi janë dhënë për grupe prej tre deri në gjashtë anëtarë. Piloti ka ndihmuar sipërmarrësit edhe në regjistrimin e bizneseve të tyre. Në mes të projektit, shumë biznese përjetuan vështirësi, duke rezultuar në një rritje në pagesat e vonuara apo mungesë të pagesave të kësteve të kredisë. Menaxherët e projektit vendosën të bëhen më përzgjedhës përsa i përket kandidatëve, edhe nëse kjo nënkuptonte më pak pjesëmarrës në projekt. Gjithashtu, ata vendosën të ofrojnë këshillim dhe trajnim për të shoqëruar kredinë në një mënyrë më formale. Si rezultat i këtyre ndryshimeve, Programi Kiút arriti të kishte më shumë se 100 huamarrës ndërkohë që arriti edhe norma të larta të shlyerjes.

- Burimi: R. Petra dhe V. Balázs: Vlerësimi i programit të mikrofinancave hungareze: Programi Kiút përmbledhje ekzekutive, Dhjetor (Budapest, Budapest Instituti për Analizimin e Politikave, 2011).

Kutia 4: Rritja e përfshirjes financiare: “Bank on San Francisco”

Projekti “*Bank on San Francisco*” kishte për qëllim të sjellë 10.000 nga rreth 50,000 banorë të qytetit pa një llogari bankare në rrjedhën financiare. Ai përfshin bashkëpunimin midis disa agjencive qeveritare - bashkisë, zyrës së thesarit të qytetit dhe qarkut të San Franciskos, dhe Bankës Federale të Rezervave në San Francisco - me një OJQ lokale të njohura si *EARN* (Rrjeti i Burimeve të Pasurive të Fituara). Ata punuan së bashku për:

- Zhvillimin e një llogarie bazë bankare fillestare që më pas kërkohet të ofrohet nga të gjitha institucionet pjesëmarrëse financiare;
- Rritjen e ndërgjegjësimit mes popullsisë së shënjestruar mbi të mirat e të pasurit një llogari bankare dhe për t'i inkurajuar ata për të hapur një të tillë; dhe
- Vënia në dispozicion për banorët e qytetit e të ardhurave të ulëta të edukimit mbi kulturën financiare.
- Burimi: Fondacioni për Shoqëri të Hapur. 2012. Përfshirja financiare për romët: Banka si vendimtare për progresin social. Iniciativa Shoqëria e Hapur për Politikën mbi Romët. Mund të gjendet në:
- <https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/roma-financial-inclusion-20120321.pdf>

Krijimi i paketave të integruara mbështetëse

Thellësia e përjashtimit të komuniteteve romë krijon nevojën për një qasje gjithëpërfshirëse dhe të integruar për promovimin e punësimit, një qasje që shënjestron jo vetëm qasjen tek kreditë, por edhe trajnimin për sipërmarrjen, mentorimin, ndihmën për vlerësimin e tregut, madje edhe mundësinë e dytë për arsimim për ata persona që kanë lënë shkollën më herët. Njohja e nevojës për një mbështetje të tillë të integruar është në rritje në vendet e EQL. → **Kutia 5** jep një shembull të përkrahjes së integruar përmes një rrjeti të kooperativave në Rumani.

Kutia 5: Mbështetja e integruar sipërmarrëse përmes një rrjeti të kooperativave dhe punonjësve të artizanatit: Meqteshukar ButiQ (MBQ), në Rumani

Meqteshukar ButiQ (MBQ) në Rumani është një iniciativë për të mbështetur zanatet tradicionale Rome duke ringjallur produktet tradicionale dhe objektet me dizajn bashkëkohor. Iniciativa filloi si pjesë e projektit Romano Cher e cila ka krijuar një seri kooperativash me punues të artizanatit romë për të rivlerësuar vepra artizanale tradicionale romë. MBQ ka ndërtuar mbi këtë hap të parë, duke krijuar një markë, procese të reja të zhvillimit të produktit, duke siguruar shitjen, promovimin dhe shpërndarjen.

Iniciativa bashkon zejtarët romë, dizenjuesit, aktivistët dhe ekspertët e biznesit për të promovuar trashëgiminë kulturore romë, për të krijuar vende të reja pune në komunitetet romë dhe për të hedhur në treg produkte artizanale të reja të cilësisë së lartë. Aktualisht, mbi 20 mjeshtra, burra dhe gra, janë të angazhuar në një rrjet prej më shumë se 10 kooperativa/punëtori. Përveç kësaj, MBQ menaxhon 4 dyqane (një në internet, një në Bukuresht dhe 2 dyqane lëvizëse), një punëtori të projektimit, 2 dyqane rrobaqepësie, dhe 1 restorant rom.

Shkëmbimi i ekspertizës së prodhimit dhe bashkëpunimi me dizenjues kombëtarë dhe ndërkombëtarë në zhvillimin e produkteve të reja siguron që produktet MBQ të jenë me vlerë të lartë të shtuar, me cilësi *premium*, e dëshirueshme dhe konkurruese, duke sjellë përfitim të lartë për prodhuesit. Zejtarët përdorin teknikat tradicionale të prodhimit dhe një shumëllojshmëri të ndikimeve kulturore të romëve, duke e bërë çdo produkt autentik dhe unik. Të gjitha prodhimet janë të bashkuara nën një portofol të kufizuar me titull MBQ100 e cila merr përditësime periodike në bazë të rezultateve të shitjeve dhe reagimeve të konsumatorëve.

Siguria në punë dhe kompensimi i drejtë janë përparësi dhe aftësitë e gjenerimit të të ardhurave të MBQ janë duke u zhvilluar vazhdimisht. Mundësitë e financimit kërkohen në mënyrë aktive me qëllim zhvillimin e rrjetit përmes promovimeve të reja, ndërtimit të kapaciteteve, të kërkuarit e ndihmës profesionale, dhe investimeve për mjete, pajisje dhe burime të nevojshme.

Duke nxitur komunikimin dhe bashkëpunimin e drejtpërdrejtë ndërmjet grupeve të paprivileguara dhe shoqërisë nëpërmjet bashkëpunëtorëve, konsumatorëve, ose medias që tregon traditat e identitetit Rom, MBQ kontribuon në rritjen e diversitetit kulturor dhe promovimin e një shoqërie të lirë nga paragjykimet dhe diskriminimi.

Projekti është iniciuar nga Romët dhe ai synon si gratë ashtu dhe burrat romë të grup-moshave të ndryshme. Të rinjtë romë inkurajohen që të mbajnë traditat artizanale të prindërve të tyre ose të përfshihen në fusha të tjera të biznesit, për shembull si shitës në dyqane apo koordinatorë të prodhimit.

■ Alexandra Dinu (Romano ButiQ), mbq.ro

Mentorimi

Mentorët ofrojnë këshilla për biznesin për ndërmarrësit e rinj, si dhe mbështetje personale dhe inkurajim. Ata mund të ndihmojnë në motivimin e të rinjve, adresimin e sfidave, dhe për të forcuar lidhjet e tyre në komunitet. Skemat e mentorimit janë në rritje në mbarë botën për të mbështetur ndërmarrësit e rinj. *Futurpreneur* në Kanada, për shembull, përputh mentorët vullnetarë me të rinjtë në fushën e biznesit.¹³⁷ Një shembull tjetër është *Micromentor*, një rrjet social i lirë që bën të mundur që ndërmarrësit dhe mentorët vullnetarë të biznesit të lidhen me njëri tjetrin.¹³⁸ Praktika dhe rrjete të tilla mund të jenë një mbështetje e paçmueshme për të rinjtë romë.

Mbështetja e ndërmarrësisë së grave

Si një grup, gratë nga komunitetet e pafavorizuara kanë një nevojë të madhe për trajnim në fusha profesionale dhe teknike. Ato gjithashtu mund të përfitojnë nga mbështetja në zhvillimin e ideve të bizneseve që nuk futen në profesione tradicionale “femërore” të tilla si gatimi, rrobaqepësia, parukeria dhe, ku shpesh tregu është i ngopur dhe ka pak mundësi për të krijuar të ardhura të qëndrueshme.¹³⁹

Në Kosovë, Asociacioni i Grave “Gjuvljano Mangipe” (Vullneti i Grave) është themeluar në vitin 2014 nga një grup i grave të komuniteteve romë dhe ashkali, me qëllim që t’i ndihmoj gratë në integrimin social, në arsim, në fuqizimin ekonomik dhe në çrrënjosjen e martesave të hershme përmes fushatave vetëdijësuese, rrjetëzimeve, trajnimeve dhe ndërmjetësimit.

Idea për themelimin e Gjuvljano Mangipe lindi që në vitin 2009, kur një numër i familjeve rome dhe ashkalinj, pas 10 vitesh jetesë si persona të zhvendosur dhe refugjatë u kthyen në shtëpitë e tyre në Roma Mahalla. Për shkak të situatës së vështirë ekonomike, që tutje eskaloj në marginalizim social dhe ndërprerje të shkollimit, Asociacioni filloi me trajnime në rrobaqepësi, si mekanizëm për ofrimin e mundësive për gjenerim të të hyrave për gratë pjesëmarrëse.

Në kuadër të bashkëpunimit me Këshillin Danez të Refugjatëve dhe me përkrahje të SIDA-s Suedeze, vetëm gjatë vitit 2017, 28 gra të komunitetit romë dhe ashkali kanë përfituar nga trajnimet tre-mujore në profile të ndryshme të punëdore: (i) trajnim në punëdore me rruaza (prodhimi i aksesoreve të ndryshëm); (ii) trajnim në punëdore me qese plastike (prodhim i qeseve); dhe (iii) trajnim në thurje (prodhim i kapelave, shallave, etj.). Si rrjedhojë, gratë kanë mësuar të prodhojnë çanta, kapele, shalla dhe aksesore të ndryshëm. Gjuvljano Mangipe merr pjesë në panairë të ndryshme dhe evente për promovim të bizneseve.

Ndërhyrjet për ndërmarrësinë e grave rome ekzistojnë në disa vende europiane. Për shembull, një nismë e kohëve të fundit, *Romona*, është duke zhvilluar një inkubator biznesi për gratë në Kurshanec, Kroaci për të mbështetur gratë vendase në angazhimin me kooperativat ose duke hapur një biznes.¹⁴⁰

Përmes programit Zhvillimi i Ndërmarrësisë së Grave (ZHNG), ILO ka punuar për të mbështetur gratë ndërmarrëse dhe zhvilluar kapacitetet e grave të pafavorizuara për rritjen dhe mbajtjen e ndërmarrjeve. Përvoja të tilla mund të përshtaten në kontekstin e grave rome.

Krijimi i një mjedisi të favorshëm për ndërmarrësi

Inkurajimi i qeverive për sipërmarrjen e grupeve rome dhe grupeve të tjera të pafavorizuara duhet të mbështetet nga fillimi i veprimeve në nivel makro për të krijuar mjedise që mundësojnë nisma të tilla.

137 Arritjet e të Rinjve: programet e *Junior Achievement*.

138 Micromentor. Faqja kryesore ëeb.

139 ILO, Zhvillimi i Sipërmarrjes së Grave (ZHSG): efektiviteti i ndërhyrjeve për zhvillimin e sipërmarrjes për gratë sipërmarrëse (Gjenevë, 2014).

140 PNUD: “Komunitetet rome gjejnë punë përmes kooperativave” 14 Feb.2014.

Është e nevojshme që të vepohet në tre fronte: për të mbështetur formalizimin e ndërmarrjeve informale; për të filluar projekte për zhvillimin ekonomik lokal (ZHEL) në komunitetet e pafavorizuara; dhe për të nxitur zhvillimin e produkteve dhe shërbimeve të reja, që janë të sigurta për mjedisin.

Mbështetja e formalizimit

Pjesa më e madhe e ndërmarrjeve romë veprojnë në ekonominë informale. Kjo kufizon potencialin e tyre për t'u rritur dhe për të shtuar të ardhurat, për të përmirësuar kushtet e punës dhe për të zbutur risqet. Ajo gjithashtu privon ekonomitë lokale dhe kombëtare nga të ardhurat tatimore, të cilat mund të rishpërndahen përmes mbrojtjes sociale dhe të mirave publike. Në Amerikën Latine, disa qeveri kanë arritur reduktime të konsiderueshme në informalitet nëpërmjet masave të tilla si taksimi progresiv për ndërmarrjet, reduktimi i kontributeve të sigurimit shoqëror, paga minimale e mjaftueshme, reforma rregullatore për të mbyllur boshllëqet përsa i përket mbulimit të grupeve të caktuara nga ligji i punës dhe shtrirja e mbrojtjes sociale deri te familjet më të varfëra. Në Europën Juglindore, ish-Republika Jugosllave e Maqedonisë kohët e fundit pranoi rëndësinë e mbështetjes së formalizimit në Strategjinë e saj për romët 2014-2020. Ky dokument thekson një varg të stimuljeve për të nxitur kalimin nga informaliteti, duke përfshirë edhe tatimet minimale dhe progresive për ndërmarrjet, grantet stimuluuese, pagesat në faza për detyrimet, dhe një qasje graduale ndaj regjistrimit. Duke reflektuar përvojën e madhe të akumuluar në vitet e fundit, ILO, në vitin 2015, ka miratuar një instrument të ri ndërkombëtar për tranzicionin nga informalitetit (→shikoni Kutinë 6).

Kutia 6: Rekomandimet e ILO-s për kalimin nga ekonomia informale në atë formale 2015 (No.204)

Aktualisht ekonomia informale përfaqëson më shumë se gjysmën e fuqisë punëtore globale dhe përfshin më shumë se 90 për qind të ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme - një numër që nuk merr parasysh një mori mikro-ndërmarrjesh. Miliona njerëz nuk kanë të drejta në punë, kanë mbrojtje joadekuata sociale, vuajnë nga kushtet e këqija të punës, fitojnë pak të ardhura, dhe janë të angazhuar në punë me cilësi të dobët që karakterizohet nga produktiviteti i ulët.

Si përgjigje, komponentët e ILO-s në Konferencën Ndërkombëtare të Punës në vitin 2015 negociuan dhe miratuan një instrument të ri për të ofruar orientim gjatë kalimit drejt punës së denjë. Rekomandimi nënvizon nevojën për të krijuar shtigjet nga ekonomia informale në atë formale; për të promovuar ndërmarrjet dhe punën e denjë në ekonominë formale; dhe për të parandaluar informalizimin e vendeve formale të punës. Është e nevojshme një qasje gjithëpërfshirëse në të gjitha fushat e politikave. Këto fusha përfshijnë:

- strukturat ligjore dhe politike;
- politikat e punësimit;
- të drejtat dhe mbrojtjen sociale;
- stimujt, përputhshmërinë dhe zbatimin;
- lirinë e asocimit, dialogun social dhe rolin e organizatave të punëmarrësve dhe të punëdhënësve; dhe
- mbledhjen e të dhënave dhe monitorimin.

■ Për detaje të Rekomandimit shikoni:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204

Promovimi i zhvillimit ekonomik lokal (ZHEL) në komunitetet e marginalizuara

Qeveritë mund të bëjnë më të realizueshëm hapjen e bizneseve në komunitetet e marginalizuara përmes projekteve të zhvillimit ekonomik lokal (ZHEL). Duke prodhuar infrastrukturë dhe shërbime të reja, ZHEL ndihmon në lidhjet e komuniteteve të marginalizuara me ekonominë rajonale dhe kombëtare dhe nxit partneritetet mes palëve të interesuara private dhe publike të një territori të caktuar, duke bërë të mundur hartimin e përbashkët dhe zbatimin e strategjive për zhvillim. Kur zbatohet brenda një kornize për rritjen gjithëpërfshirëse, ZHEL i bën komunitetet e marginalizuara faktorë aktivë në procesin e zhvillimit. Sigurimi i pjesëmarrjes së organizatave rinore mund të jetë një instrument për përfshirjen sociale dhe zhvillimin demokratik të të rinjve. Megjithatë, proceset ZHEL nuk janë pa sfida. Autoritetet lokale nuk kanë gjithmonë një vizion të qartë për mënyrën se si të angazhohen me komunitetet romë, dhe mund të ngatërrojnë asimilimin me integrimin. Si drejtuesit romë ashtu dhe ata jo-romë mund të kenë kapacitete të kufizuara për të zhvilluar dhe zbatuar një strategji koherente. Në komunitetet ku paragjykimi dhe ndarja janë të rrënjosura, lehtësimi i bashkëpunimit dhe produktivitetit paraqet sfida të mëdha. Organizatat e shoqërisë civile mund të ndihmojnë në kapërcimin e këtyre pengesave. → Shikoni Kutinë 7.

Kutia 7: ZHEL nëpërmjet bujqësisë organike në Hungari: Programi Pro Ratatouille

Programi *Pro Ratatouille* është një program i bujqësisë organike i bazuar në komunitet për romët dhe jo-romët në lagje të pafavorizuara rurale. Ai është iniciuar dhe hartuar nga *Butterfly Development* dhe është zbatuar që nga viti 2012 nga e njëjta OJQ. Iniciativa bazë i përgjigjet varfërisë rurale në rajone të pafavorshme në Hungari, të cilat karakterizohen nga nivele të ulëta të arsimit, norma të larta të papunësisë, mungesa e infrastrukturës dhe zhvillimit të kapaciteteve, dhe ndarja e popullsisë romë. Ajo përdor një qasje të zgjidhjes së problemeve dhe metodologjisë ndërsektoriale që adreson nevojat e ndryshme të zhvillimit, duke përfshirë reduktimin e varfërisë, aktivitetin ekonomik, zhvillimin e qëndrueshëm rural, ngritjen e kapaciteteve njerëzore, si dhe integrimin e personave romë dhe jo-romë.

Programi lehtëson krijimin e kopshteve komunitare dhe individuale, të cilat nuk janë vetëm një vend prodhimi, por edhe një vend për të nxënëit dhe fuqizimin lokal. Pjesëmarrësve dhe komuniteteve ju sigurohet një mjet jetese brenda disa javësh pas fillimit të projektit, gjë e cila rrit motivimin dhe kapacitetet e pjesëmarrësve për të nxënë. Theks i veçantë është vendosur tek investimi në aspektet relacionale të komuniteteve, fuqizimi, të nxënëit nëpërmjet përvojës dhe edukimi nëpërmjet të ngjashmëve.

Vitet e para të zbatimit kanë provuar tashmë se koncepti funksionon dhe programi ka fituar një reputacion të mirë ndër akterët e ndryshëm në rajon. Qasja e zhvillimit pjesëmarrës ka provuar se funksionon jo vetëm me popullsinë e përgjithshme të fshatrave, por edhe me vendimmarrësit lokalë (p.sh. kryetarët e komunave) dhe ka mundur krijimin e partneriteteve dhe bashkëpunimeve mes rrjetit të fshatrave Pro Ratatouille. Aktualisht (në vitin 2016), programi vepron në 8 fshatra në verilindje të Hungarisë.

Në periudhën afatmesme dhe afatgjatë, *Butterfly Development* synon të rrisë aktivitetet e programit duke futur në përdorim një etiketë Pro-Ratatouille, duke marrë certifikimin organik të perimeve Pro-ratatouille, dhe duke ngritur projekte sociale të llojit të biznesit në masë të vogël. Rritja e njohurive në nivelin e akterëve dhe të politikave mbi lidhjet midis

zhvillimit të qëndrueshëm, reduktimit të varfërisë dhe integritit të romëve është po ashtu pjesë e objektivave të programit.

- Melinda Kassai, Butterfly Development (Shoqata Pro-Cserehát)¹⁴¹

Promovimi i ndërmarrjeve të gjelbra

Në vendet e EQL, investimet në teknologjinë e gjelbër janë ende shumë të ulëta për të ushtruar një ndikim të konsiderueshëm mbi papunësinë dhe nëpunësimin. Për më tepër, edhe iniciativat e pakta për të rritur punën e gjelbër, priren për të mos synuar romët, të rinjtë, apo gratë. Kështu, ka nevojë për ndërhyrje të planifikuara mirë të cilat mundësojnë romët, në veçanti të rinjtë që hyjnë në tregun e punës, për të përfutur nga trajnimi dhe zhvillimi i aftësive për punë të reja me “jakë të gjelbër”. Punëtorët me nivel të ulët kualifikimi, dhe ata që tashmë përjetojnë diskriminim në tregun e punës, nuk e kanë të lehtë të konkurrojnë për vende të reja pune. Shënjestrimi i të rinjve romë përmes trajnimit për aftësi të gjelbra dhe qasjes preferenciale në burime produktive dhe angazhimi i tyre me politikat aktive të tregut të punës dhe mundësitë për sipërmarrjen e gjelbër, mund t’u japë atyre një pjesë më të madhe në transformimin e gjelbër.

Kutia 8: Iniciativat për zhvillimin e ndërmarrjeve të gjelbra në Brazil - kooperativave të menaxhimit të mbeturinave

Brazili ka lëvizjen më të madhe në botë të mbledhësve kombëtarë të mbeturinave. Një kombinim politikash janë implementuar nga qeveria braziliane gjatë dekadës së fundit, duke përfshirë edhe njohjen ligjore, zhvillimin e sipërmarrjes, kontratat komunale dhe objektet e qeverisë (stacionet e klasifikimit), metodat moderne të riciklimit, zhvillimin e aftësive dhe masat e sigurisë dhe shëndetit në punë, si dhe strategjitë për të parandaluar punën e fëmijëve. Me vetë-organizimin e punëtorëve të mbeturinave, këto masa kanë shkaktuar përmirësime të mëdha në efikasitetin e riciklimit, kushtet e punës dhe të ardhurat. Të ardhurat e rreth 60,000 anëtarëve të saj janë tre deri në pesë herë më të larta se të ardhurat e mbledhësve të paorganizuar të mbeturinave.

- Burimet: Brazil: S.M. Dias: Pasqyrë e kornizës ligjore për përfshirjen e ricikluesve joformalë në menaxhimin e mbeturinave të ngurta në Brazil, WIEGO Udhëzues mbi Politikat Urbane Nr. 8, Cambridge, MA, WIEGO, 2011; S.M. Dias and F.C.G. Alves: Integrimi i sektorit informal të riciklimit në menaxhimin e mbeturinave të ngurta në Brazil, GTZ, 2008

Në EQL, sektorët që janë veçanërisht të rëndësishëm për investime në rritjen e gjelbër përfshijnë bujqësinë, ndërtimin, energjinë dhe menaxhimin e mbeturinave. Bujqësia, punëdhënësi më i madh në botë, është edhe një nga ndotësit më të këqinj dhe kontribues i gazrave serë. Megjithatë, duke pasur parasysh nivelet aktuale të marginalizimit social-ekonomik, për të mbështetur ndërmarrësinë në komunitetin Rom në këta sektorë, të rinjtë romë mund të kenë nevojë për qasje preferenciale në asetet produktive të tilla si kredia, teknologjia, mbështetja në aksesin e tregut, si dhe mundësitë e trajnimit për aftësi të veçanta teknike të gjelbra dhe aftësi për biznesin. Një mjedis i përshtatshëm për kooperativat, siç u diskutua, është gjithashtu i rëndësishëm, pasi ekonomia sociale mund të luajë një rol të madh në sigurimin e përfshirjes sociale dhe një tranzicion të drejtë dhe të përgjegjshëm për punësimin formal.

141 <http://www.bffd.hu/pro-rataouille-program/about-pro-rataouille>

REKOMANDIME

Duke pasur parasysh pengesat e shumta për ndërmarrësi me të cilat përballen të rinjtë, qeveritë duhet të krijojnë paketa të integruara mbështetëse që kombinojnë –

→ **Promovimin, trajnimin dhe mbështetjen për ndërmarrësi –**

- Identifikimi i partnerëve në sektorin privat dhe i organizatave të shoqërisë civile që janë të pozicionuar mirë për të arritur deri tek komunitetet dhe bashkëpunimi me ta për të nxitur ndërmarrësinë me shpërndarjen e informacionit, duke ofruar trajnime, dhe duke përputhur të rinjtë romë me mentorët.
- Krijimi i vendeve për romët, apo nën-komponentët romë, në programet ekzistuese të ndërmarrësisë, duke përfshirë edhe vendet për gratë e reja në moshë. Në të njëjtën kohë, ndërmarrësia duhet të kthehet në një komponent kyç të iniciativave për romët.
- Hartimi, ose përshtatja e materialeve të trajnimit për sipërmarrjen, duke përdorur materiale të ILO-s si një pikë referimi, të tilla si Nisni dhe Përmirësoni Biznesin Tuaj. Kërkimi i *input*-ve nga ndërmarrësit romë dhe testimi paraprak me pjesëmarrësit romë.
- Nxjerrja në pah e zhvillimeve të reja në teknologjinë e gjelbër, duke përfshirë përmirësimin e menaxhimit të mbeturinave.
- Promovimi i kooperativave, duke rritur ndërgjegjësimin në lidhje me objektivat e tyre, strukturën dhe veprimet; zhvillimi i shembujve të suksesit dhe praktikave të mira; dhe përfshirja e anëtarëve të kooperativave të suksesshme në mentorimin e individëve dhe grupeve të interesuara rome.

→ **Qasja në kredi –**

- Kultura financiare si një komponent kyç i trajnimit për ndërmarrësi, duke theksuar dallimin midis mbështetjes financiare që duhet të paguhet dhe granteve.
- Vënia në dispozicion e kredive për romët dhe grupet e tjera të përjashtuara financiarisht dhe shkallëzimi i projekteve të suksesshme pilote dhe të mikro-kredive. Strategjitë përfshijnë:
- Lehtësimin e partneriteteve mes institucioneve financiare për të arritur tek komunitetet rome;
- Stimujt (subvencionet, kreditë e taksave, njohjen pozitive publike) dhe kërkesat rregullatore për të siguruar disponueshmërinë e kredisë dhe për të inkurajuar ofruesit në tregun e produkteve financiare në komunitetet rome.
- Për më të marginalizuarit, konsiderimi i një qasje në rritje që fokusohet fillimisht tek trajnimi për kulturën financiare dhe kursimet, e cila pastaj lehtëson qasjen tek kreditë.

MJETET DHE BURIMET

Burime për Trajnimin dhe Zhvillimin e Ndërmarrësisë, duke përfshirë Kooperativat

ILO (2014), Nisni dhe Përmirësoni Biznesin Tuaj (NPBT), Udhëzues për Zbatimin

Ky është një mjet praktik për të mbështetur zbatimin e aktiviteteve NPBT në nivel vendi. Ai siguron udhëzime hap pas hapi në fusha të tilla si vlerësimi i tregut për NPBT, zgjedhjen e organizatave partnere, zhvillimin e trajnuesve dhe të trajnuesve mjeshtra, qasjen dhe përshtatjen e materialeve, monitorimin e vlerësimit, dhe qëndrueshmërinë.

- http://www.ilo.org/empent/areas/start-and-improve-your-business/WCMS_315262/lang--en/index.htm

ILO (2007) Biz-up: Aftësitë e vetë-punësimit për të rinjtë - Udhëzues i përdoruesit

Ky mjet promovues është përshtatur për të ndihmuar këshilltarët dhe lehtësuesit e punësimit në përgatitjen dhe organizimin e seminareve që synojnë zhvillimin e të kuptuarit më të mirë nga ana e të rinjve të koncepteve themelore që lidhen me ngritjen e një ndërmarrje. Ky është një modul i shkurtër trajnimi fillestar që i ndihmon të rinjtë të marrin vendime të informuara në lidhje me punësimin e tyre të ardhshëm, të konsiderojnë vetëpunësimin si një opsion i mundshëm i karrierës dhe, në fund, të ndjekin një program të mirëfilltë trajnimi për sipërmarrjen.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_119346.pdf

ILO, Dije për Biznesin

Kjo është një paketë trajnimi për edukimin mbi sipërmarrjen, i cili është shtrirë në 56 vende. Ajo mbulon 10 module, duke përfshirë trajninin për aftësi, sipërmarrjen, gjininë, përgjegjësinë mjedisore, kooperativat, aftësitë e kufizuara dhe sipërmarrjen sociale. Paketa është synuar për mësuesit në arsimin e mesëm, trajnuesit në institucionet profesionale dhe teknike, si dhe profesorët e arsimit të lartë.

- www.knowaboutbusiness.org
- www.ilo.org/seed

ILO Bëjmë Përpara: Gjinia dhe sipërmarrja së bashku

Ky mjet trajnimi mbështet sipërmarrjen për gratë me të ardhura të ulëta. Ai jep informacion praktik mbi aktivitetet e gjenerimit të të ardhurave dhe është projektuar për ndërtimin e kapaciteteve dhe menaxhimin e aftësive tek gratë në biznes.

ILO (2012) My.Coop

My.Coop është një program dhe paketë trajnimi në menaxhimin e kooperativave bujqësore. Paketa e trajnimit përbëhet nga katër module, një manual për trajnuesit dhe një paketë të lëvizshme me mjete për të nxënit. Ofrohet një mjedis dhe platformë shtesë në internet për të mësuar (ëëë.agriculture-my.coop) përmes të cilit përdoruesit, trajnuesit, dhe partnerët e My.COOP mund të komunikojnë në rrjet dhe të ndajnë burimet.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/genericdocument/wcms_388430.pdf

Burimet mbi Ekonominë e Gjelbër

ILO (2011) Aftësi për Punë të Gjelbra: Një pikëpamje globale

Ky vëllim tregon përvojat e 21 vendeve të industrializuara, në tranzicion dhe në zhvillim në përshtatjen e trajnimeve që ofrojnë për të përmbushur kërkesat e reja të një ekonomie të gjelbër. Raporti rekomandon që vendet të hartojnë strategji të bazuara në dialogun social dhe koordinimin ndërmjet ministrive, dhe mes punëdhënësit dhe ofruesve të trajnimit.

- http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_159585/lang--en/index.htm

ILO (2012) MPN (Mjedisi dhe Puna e Ndërtuar): Formulimi i projekteve dhe studimeve në lidhje me çështjet e punës për gjelbërimin e mjedisit të ndërtuar.

Ky manual ofron udhëzimet për punë në ndërtimin e gjelbër dhe mjedisin e ndërtuar, me fokus tek kushtet e punës, shëndeti dhe siguria në punë dhe aftësitë. Ai ofron të dhëna të rëndësishme për të informuar mbi përgatitjen e studimeve dhe projekteve dhe gjithashtu ofron një udhëzues hap pas hapi në zhvillimin e nismave të tilla.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/instructionalmaterial/wcms_190918.pdf

ILO (2015) Puna e Denjë, Ndryshimet Klimaterike dhe Ekonomia e Qëndrueshme

Ky raport shqyrton sfidat dhe mundësitë e ndërtimit të një ekonomie të qëndrueshme dhe me emetim të ulët të karbonit. Ai argumenton se punët e gjelbra mund të jenë një nxitës kyç ekonomik dhe nxjerrin në pah rolin e qeverive, punëmarrësve dhe punëdhënësve si agentë të ndryshimit. Libri thekson zgjidhjet që ofron bota e punës për politikat dhe praktikatat për të trajtuar ndryshimin e klimës dhe për të arritur qëndrueshmërinë mjedisore.

- <http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/lang--en/index.htm>

ILO Barazi (2015) Gjinia dhe Punët e Gjelbra

Kjo analizë diskuton se si barazia gjinore mund të bëhet një pjesë integrale e strategjive ekonomike të gjelbra dhe si mund të përmirësohet qasja e barabartë për gratë dhe burrat tek punët e gjelbra dhe të denja. Analiza shënjestron politikëbërësit, partnerët socialë dhe praktikuesit që punojnë në punë të gjelbra.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_360572.pdf

ILO (2015) Rezultati i takimit trepalësh të Ekspertëve për Zhvillim të Qëndrueshëm, Punën e Denjë dhe Punët e Gjelbra (Gjenevë) GB.325 / POL / 3

Ky dokument përmban udhëzimet e miratuara për një tranzicion të drejtë drejt ekonomive të qëndrueshme për mjedisin dhe shoqërinë për të gjithë dhe rekomandimet nga ana e ekspertëve për ndjekjen e mëtejshme.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_420286.pdf

ILO dhe UNEP (2012) Duke punuar në Drejtim të Zhvillimit të Qëndrueshëm: Mundësitë për punë të denjë dhe përfshirjen sociale në një ekonomi të gjelbër

Ky studim i përbashkët ILO / UNEP tregon se një ekonomi e gjelbër, nëse shoqërohet me kombinimin e duhur të politikave, mund të krijojë më shumë vende pune më të mira, mund të nxjerrë njerëzit nga varfëria dhe mund të promovojë përfshirjen sociale. Ai gjithashtu tregon se punësimi dhe përfshirja sociale duhet të jenë pjesë përbërëse e çdo strategjie për zhvillimin e qëndrueshëm.

- http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_181836/lang--en/index.htm

OECD, Një paketë me mjete për alternativat e politikave për të mbështetur zhvillimin gjithëpërfshirës të gjelbër

Ky burim ofron një pasqyrë të disa nga mjetet kryesore (të tilla si instrumente të politikave, metodologji dhe qasje) të cilat adresojnë në mënyrë specifike sfidat e ngritura në zhvillimin e gjelbër dhe përfshirës. Përshkrimet e shpejta teknike të këtyre mjeteve janë ofruar së bashku me burimet e sugjeruara për hollësi të mëtejshme.

- <http://www.oecd.org/greengrowth/toolkit.pdf>

Burimet për Financat Sociale dhe Zhvillimin Ekonomik Lokal

Vënia në Funksionim e Mikrofinancave (VFM)

Ky program trajnimi, i zhvilluar bashkarisht nga Programi i Financave Sociale të ILO-s dhe Qendra Ndërkombëtare e Trajnimit, synon menaxherët e mesëm dhe të lartë në bankat, institucionet mikrofinanciare dhe unionet e kreditit. Ai është projektuar për të forcuar aftësinë e tyre për të ofruar shërbime financiare për bizneset më të vogla. Që nga prezantimi i tij në vitin 2005, VFM ka arritur në mbi 2000 pjesëmarrës nga më shumë se 500 FSP dhe ka marrë reagime shumë pozitive në lidhje me përshtatshmërinë e përbajtjes dhe efektivitetin e metodologjive të saj të të nxënit. Më shumë se 100 trajnues janë të certifikuar për të ofruar këtë program, i cili është në dispozicion në tetë gjuhë.

ILO 2015, Manuale trajnimi për edukimin financiar

Kjo seri e manualeve përfshin edukimin financiar për punëtorët, të rinjtë dhe familjet në nevojë si dhe kapacitetin e sindikatave. Manualët mund të përdoren për zhvillimin e kapaciteteve në menaxhimin e parave, kredive dhe financave familjare dhe të ndërmarrjeve të cilat janë parakushte për qasje në shërbimet financiare.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_396578.pdf

Programi i trajnimit ILO: Financë Gjithëpërfshirëse për Punëmarrësit

Ky material trajnimi është zhvilluar për organizatat e punëmarrësve të interesuar në përmirësimin e përfshirjes financiare për anëtarët e tyre. Ai ka për qëllim të sigurohet që institucionet e shërbimeve financiare të mund të vëzhgojnë dhe promovojnë punën e denjë. Objektivi afatgjatë i këtij udhëzuesi është rritja e përfshirjes financiare të punonjësve, e cila pritet të çojë në rritjen e të ardhurave, menaxhimin më të mirë të riskut dhe potencialisht formalizimin e punëtorëve informalë. Udhëzuesi, gjithashtu, ka për qëllim të fuqizojë sindikatat për të ofruar shërbime shtesë për anëtarët ekzistues dhe anëtarët e mundshëm, duke rritur përfitimet elektorale të tyre. Qasja në financa mund të lehtësohet në mënyrë të drejtpërdrejtë nga sindikata ose në bashkëpunim me institucionet financiare.

- http://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/social-finance/WCMS_206150/lang--en/index.htm

ILO (2006) Zhvillimi Lokal dhe Paketa e Burimeve për Punë të Denjë

Kjo paketë për planifikuesit dhe praktikuesit e zhvillimit lokal ka për qëllim të sigurojë mjete se si të nxisin ZHEL përmes një qasjeje të integruar për punën e denjë. Ky është një koleksion i mjeteve praktike dhe të lehta në përdorim që janë të hartuara për të mundësuar planifikuesit lokalë, vendimmarrësit dhe praktikuesit e zhvillimit për zbatimin e veprimeve të lidhura me ZHEL. Burimet janë të bazuara në njohuritë e zhvillimit lokal dhe praktikave në Pellgun e Filipineve dhe në vende të tjera. Qëllimi i paketës është për të shtuar vlerën për strukturat e tanishme të planifikimit, veçanërisht në nivel lokal, duke adresuar sfidat kryesore me të cilat përballen vendimmarrësit lokalë, qeveritë lokale, komunitetet dhe organizatat e tyre.

- http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_112255/lang--en/index.htm



© ILO / Csaba Csóka

Dialogu European në bashkëpunim me Këshillin e Ciganëve në Anglinë Lindore (2005) Promovimi i integritetit të romëve në nivel lokal: Udhëzues praktik për OJQ-të dhe autoritetet publike.

Ky manual ofron udhëzime praktike për autoritetet publike dhe OJF-të mbi metodat për promovimin e integritetit të romëve në nivel lokal në Europë, sidomos në vendet e Europës Qendrore dhe Lindore. Udhëzimi është bazuar në përvojën e të Drejtave të Romëve dhe të Aksesit në Drejtësi në Programin e Europës dhe vepron në katër fusha kryesore: fuqizimin e pakicës, ndërtimin e partneritetit, zhvillimin dhe zbatimin e strategjive të integruara lokale, dhe integrimin e ndryshimeve institucionale.

- <http://www.coe.int/t/congress/Sessions/Alliance/RrAJE-Manual.pdf>

Banka Botërore (2014) Manual për përmirësimin e kushteve të jetesës së romëve

Ky manual është zhvilluar për të ndihmuar në përgatitjen dhe zbatimin e ndërhyrjeve efektive për përmirësimin e kushteve të jetesës së romëve të pafavorizuar në nivel lokal, duke përdorur fondet lokale, europiane ose kombëtare.

- <http://documents.worldbank.org/curated/en/2014/01/20356975/handbook-improving-living-conditions-roma>



International
Labour
Organization

7

PARTNERËT SOCIALE DHE DIALOGU SOCIAL MBI PUNËSIMIN E TË RINJVE ROMË



© Roland Bangó



© ILO / Csaba Csóka

KAPITULLI I SHTATË

TABLOJA E PËRGJITHSHME

Zyrtarët e sindikatave dhe të shoqatave të punëdhënësve janë të pozicionuar mirë për të kërkuar drejtësi më të madhe sociale për popullsinë rome, përmes angazhimit me anëtarët e tyre, me njëri-tjetrin, me qeveritë, me organizatat e shoqërisë civile dhe me publikun në përgjithësi. Përvoja ndërkombëtare jep shembuj të organizatave të punëdhënësve që kanë punësuar pozitivisht romët dhe ofrojnë trajnime, praktika profesionale dhe mentorim. Ajo gjithashtu përshkruan sindikatat që kanë audituar vendet e punës për të zbuluar diskriminimin e fshehur dhe për të kryer fushata publike kundër stereotipeve përkeqësuese rome. Me vullnet politik, të dy partnerët socialë mund të përdorin ndikimin e tyre për të lobuar për zbatimin e statuteve për mundësi të barabarta dhe afirmative. Duke qenë se paragjykimi ndaj romëve është endemik në Evropë, marrja e roleve të tilla udhëheqëse do të kërkojë promovim për ndryshimin e sjelljes nga brenda. Një pikënisje e rëndësishme është hapja e dialogut social për çështjet e punës dhe çështjet sociale të përfaqësuesve të romëve.

ÇFARË ËSHTË DIALOGU SOCIAL?

Dialogu social, siç përcaktohet nga ILO, përfshin të gjitha llojet e negociatave, konsultimit, apo shkëmbimit të informacionit ndërmjet përfaqësuesve të qeverive, punëdhënësve dhe punonjësve për çështje me interes të përbashkët në lidhje me politikën ekonomike dhe sociale. Qëllimi kryesor i dialogut social është që të promovojë mirëkuptim dhe angazhim demokratik të akterëve kryesorë në botën e punës. Proceset e dialogut social mund të jenë informale apo të institucionalizuara, dhe shpesh janë një kombinim i të dyjave. Ato mund të bëhen në nivel rajonal, kombëtar ose ndërmarrje, dhe mund të jenë ndër-profesionale, sektoriale, ose një kombinim i tyre. Dialogu social mund të ndihmojë për të zgjidhur çështje të rëndësishme ekonomike dhe sociale, për të nxitur qeverisjen e mirë, për të avancuar paqen dhe stabilitetin social dhe industrial, dhe për të nxitur rritjen ekonomike. Instrumentet ndërkombëtare ofrojnë udhëzime për funksionimin e duhur të dialogut social në mes të partnerëve socialë.

Kutia 1: Instrumente të rëndësishme për dialogun social

Edhe pse Konventat dhe Rekomandimet e ILO-s **në përgjithësi sigurojnë një rol të fortë për partnerët socialë**, dy nga Konventat janë veçanërisht me vend.

ILO, Konventa për Lirinë e Asociimit dhe Mbrojtjen e të Drejtës për Organizim, 1948 (nr. 87) përcakton se punonjësit dhe punëdhënësit kanë të drejtë për të krijuar organizata dhe për t'u bashkuar me ato lirisht. Në mënyrë të ngjashme, punonjësit dhe punëdhënësit kanë të drejtë të organizohen pa ndërhyrje. Të dyja llojet e organizatave kanë të drejtë të formojnë federata dhe konfederata dhe të bashkëpunojnë me to. Nga ana tjetër, këto mund të bashkëpunojnë me organizatat ndërkombëtare të punonjësit dhe punëdhënësve.

ILO, Konventa për të Drejtën për tu Organizuar dhe Negociimin Kolektiv 1949 (nr. 98) përcakton se punonjësit duhet të gëzojnë mbrojtje kundër diskriminimit sindikal, të tilla si kërkesat për të mos bashkëpunuar me një sindikatë ose shkarkim për shkak të anëtarësisë në sindikata. Organizatat e punonjësit dhe punëdhënësve duhet të gëzojnë mbrojtje nga njëri-tjetri kundër çdo akti të ndërhyrjes, për shembull, kushtetuta e një organizate të punonjësit e kontrolluar nga një punëdhënës ose organizatë **punëdhënësish, ose kontrolli** nga ana e punëdhënësve ose e organizatave të punëdhënësve nëpërmjet mjeteve financiare ose mjeteve të tjera. Konventa gjithashtu bën thirrje për masa për nxitjen e zhvillimit të procedurave të negociimit midis organizatave të punonjësit dhe punëdhënësve dhe rregullimin e kushteve të punësimit me anë të marrëveshjes kolektive.

- Për detaje të mëtejshme shikoni <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

Partnerët socialë janë të pozicionuar mirë për të punuar për kapital në tregjet e punës. Me përpjekje dhe vullnet politik, ata mund të bëhen aleatë të fuqishëm në luftën për mposhtjen e diskriminimit dhe sigurimin e integritetit në tregun e punës për Romët dhe të rinjtë e tjerë të pambrojtur.

SFIDAT KRYESORE



© ILO / Csaba Csóka

Anëtarësimi i ulët i romëve në organizatat e tregut të punës

Të dhënat mbi anëtarësimin e romëve janë të vështira për t'u siguruar, duke qenë se sindikatat europiane dhe organizatat e punëdhënësve në përgjithësi nuk e regjistrojnë ose nuk mbajnë informacion mbi përkatësinë etnike të anëtarëve. Megjithatë, situata e tmerrshme e punësimit të romëve është dëshmi se përfshirja e tyre në këto organizata është modeste. Arsyet kryesore përfshijnë:

- Paragjykimin dhe disavantazhin: pak romë janë të punësuar në ekonominë formale, ku këto organizata janë më të dukshme.
- Ndërmarrjet rome janë shpesh shumë të vogla për t'u konsideruar si anëtare nga organizatat e punëdhënësve.
- Duke qenë se paragjykimi ndaj romëve është i përhapur në shoqëritë europiane, organizatat e punonjësve dhe punëdhënësve mbeten të prekura.
- Romët mund të jenë dyshues ose u mungon një ndjenjë e përfitmeve të mundshme, dhe mund të mos jenë të interesuar t'u bashkohen organizatave të punonjësve dhe punëdhënësve.

Pengesat për gratë dhe të rinjtë

Të rinjtë romë, ashtu si të rinjtë kudo, kanë më pak gjasa se homologët e tyre të rritur për të qenë anëtarë të organizatave të partnerëve socialë. Arsyet përfshijnë lëvizshmërinë e lartë; normat e larta të punës informale, pasivitetin, dhe papunësinë; dhe perceptimet e vetë të rinjve që këto organizata nuk janë të rëndësishme për nevojat e tyre.

Si rezultat i normave të ulëta të punësimit, që edhe vetë rrjedhin nga diskriminimi, si dhe i normave gjinore në komunitetet e tyre, të cilat i ngarkojnë ato me përgjegjësi familjare në moshë të re, gratë e reja rome kanë edhe më pak të ngjarë të gjenden në radhët e sindikalistëve, ose në mesin e anëtarëve të organizatave të punëdhënësve.

QASJET DHE PRAKTIKAT E MIRA

Dialogu social dhe marrëveshjet kolektive

Në disa vende europiane, partnerët socialë kanë përdorur ndikimin e tyre për të patur dispozita për diversitetin dhe barazinë *të përfshira në kuadrin rregullator të tregut të punës. Sindikatat kanë qenë të angazhuara në mënyrë aktive në ngritjen e kapaciteteve të tyre për të mbështetur barazinë dhe mos-diskriminimin. Për shembull, në vitin 2001 Kongresi i Sindikatave në Mbretërinë e Bashkuar paraqiti një ndryshim të rregullit që e detyron kongresin dhe sindikatat bashkëpunuese të kryejnë auditime të rregullta mbi barazinë. Vlerësimi i jashtëm i Kontrollit të parë të Kongresit të Sindikatave mbi Barazinë arriti në përfundimin se “në përgjithësi, procesi i auditimit të strukturave sindikale dhe punës së barabartë ka qenë një proces i vlefshëm për shumicën e sindikatave. Shumë thanë se ai kishte ndihmuar për të unifikuar axhendat e barazisë dhe negocimit dhe, për shumicën, ka zvogëluar hendeqet mes politikave dhe veprimeve të sindikatave të cilat duhen rregulluar.”¹⁴²*

Kodet e praktikës dhe përgjegjësia sociale e korporatës

Kodet e sjelljes dhe iniciativat e *përgjegjësive sociale të korporatës kanë provuar të jenë një mjet i dobishëm për shoqatat e punëdhënësve për të nxitur punësimin e romëve dhe për të rritur ndërgjegjësimin mbi diskriminimin në mesin e anëtarëve të tyre. Për shembull, projekti Integrom i Hungarisë është mbështetur kryesisht në angazhimin aktiv me sektorin e korporatave (→shih Kapitullin 5, Kutia 3). Organizatat e punëdhënësve janë angazhuar edhe në mentorim për sipërmarrësit e rinj, duke siguruar këshilla për biznesin, mbështetjen e tregut dhe udhëzime për sipërmarrjen. Disa shoqata kanë krijuar programe të mentorimit, të cilat sjellin njerëzit me përvojë në biznes për të udhëhequr dhe mbështetur sipërmarrësit e rinj.*

Fushatat, rritja e ndërgjegjësimit dhe edukimi

Në të gjithë Europën paragjykimi ndaj romëve është i rrënjosur thellë. Ekziston një keqkuptim i përhapur që romët përfitojnë nga sistemi i sigurimeve shoqërore në kurriz të shumicës, apo se romët nuk duan të punojnë.¹⁴³ Statistikat në dispozicion i hedhin poshtë këto perceptime. Në Bullgari, për shembull, në vitin 2011, vetëm 16 për qind e romëve marrin përfitime sociale, dhe të dhënat nga sondazhi i Agjencisë së Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore tregoi se 74 për qind e romëve të vetë-raportuar të papunë janë duke kërkuar punë në mënyrë aktive.¹⁴⁴ Sindikatat dhe organizatat e punëdhënësve kanë një rol të rëndësishëm në rritjen e vetëdijes së publikut të gjerë mbi realitetet e jetës së Romëve dhe rëndësinë e mundësive dhe trajtimit të barabartë në punësim.

142 Komisioni Evropian, Drejtoria e Përgjithshme për Punësim, Çështje Sociale dhe Shanse të Barabarta Njësia G.4: Praktikrat e sindikatave mbi antidiskriminimin dhe diversitetin: Studimi Evropian sindikalist për anti-diskriminimin dhe diversitetin: praktikrat më të reja dhe të rëndësishme në luftën kundër diskriminimit dhe promovimi i diversitetit (Luksemburgu, 2010).

143 A.Ivanov dhe J. Kagin: Varfëria e Romëve nga perspektiva e zhvillimit njerëzor, Përfshirja e Romëve (Istanbul, Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara (UNDP), 2014).

144 Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (UNDP), Banka Botërore, Komisioni Evropian: Anketa Rajonale për Familjet Rome (2011). Agjencia e Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore (FRA): Anketa për Romët - Të dhëna në Fokus: Diskriminimi dhe kushtet e jetesës të grave rome në 11 shtetet anëtare të BE-së (Luksemburgu, 2014).

Kutia 2: Shembuj të fushatave të organizatave të punonjësve kundër diskriminimit

Konfederata Ndërkombëtare e Sindikatave ka nisur një fushatë globale kundër racizmit dhe ksenofobisë, duke synuar anëtarësimin në sindikata, në tregun e punës dhe publikun e gjerë. Konfederata shënjestron trajnimin, rritjen e ndërgjegjësimit, informacionin dhe komunikimin mbi diversitetin dhe barazinë në vendin e punës në nivelin e sindikatave globale, në nivel kombëtar, dhe në nivelin e sindikatave lokale.

Konfederata Europiane e Sindikatave i është kundërpërgjigjur në *mënyrë aktive diskriminimit ndaj romëve në vendin e punës, duke mbrojtur të drejtat themelore sociale dhe të punësimit të romëve në një samit në vitin 2008*.

Konfederata e Sindikatave të Pavarura të Bullgarisë ka kryer një fushatë kombëtare për mbrojtjen e të drejtave themelore të njeriut në vendin e punës, e cila përfshinte eliminimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë në ndërmarrje. Gjatë pesë viteve të fundit të fushatës, një numër i madh i kompanive u vizituan dhe u inspektuan raportet e shkeljeve dhe veprimeve diskriminuese. Gjithashtu u organizuan takime me punonjësit, punëdhënësit dhe anëtarët e sindikatave. Fushata zbuloi se diskriminimi dhe shkelja e të drejtave themelore në vendin e punës ishin të përhapura.¹⁸

Në Itali, *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (Konfederata e Përgjithshme Italiane e Punës) ka zhvilluar një numër të fushatave të tilla si «Gjak i njëjtë, të drejta të njëjta», bazuar në parimin se të gjithë janë të barabartë, pavarësisht nga origjina etnike. Ajo gjithashtu ka organizuar një numër të madh të ngjarjeve me OJQ-të dhe rrjetet e zhvilluara për të organizuar rezistencën ndaj sulmeve ndaj punëtorëve të pakicave etnike. Sindikata kishte raportuar një numër në rritje të emigrantëve dhe të punëtorëve të rinj në mesin e anëtarëve të saj.¹⁹

Në Francë, organizatat e shoqërisë civile dhe sindikatat, veçanërisht *Confédération Générale du Travail*, Konfederata e dytë më e madhe e sindikatave të vendit, organizoi bashkërisht demonstrata në vitin 2010 kundër dëbimit të mijëra FPBT-ëve në Rumani dhe Bullgar.²⁰

Disa sindikata ofrojnë arsim për të rritur për ata që përndryshe nuk do të kenë mundësi të mësojnë dhe të zhvillojnë më tej aftësitë e tyre. Në Mbretërinë e Bashkuar, Kongresi i Sindikatave themeloi *Unionlearn* si një rrjet për të mbështetur të nxëniet në vendin e punës dhe zhvillimin e aftësive.¹⁴⁸ Ai ka qenë veçanërisht i suksesshëm në angazhimin e nxënësve nga grupet tradicionalisht të nënpërfaqësuar në arsimimin e të rriturve. *Unionlearn* hap gati 90 për qind të kurseve të saj për njerëzit që punojnë të cilët nuk janë anëtarë të sindikatave, dhe më shumë se dy në pesë projekte synojnë një minoritet të caktuar etnik ose grup punëtorësh emigrantë.¹⁴⁹ Përfaqësuesit e saj japin informacion dhe këshilla dhe

145 N. Daskalova, A. Zhelyazkova, and V. Angelova: *Challenging Racism at Work (CRAW): Bulgarian national situation report* (European Commission and International Center for Minority Studies and Intercultural Relations (IMIR). 2013).

146 European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.4: *Trade union practices on anti-discrimination and diversity*, op. cit.

147 BBC Neës: "Protestat e mbajtura në Francë kundër dëbimeve të Romëve", 4 shtator 2010.

148 Unionlearn, Faqja e internetit.

149 Organizata për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim (OECD) dhe Organizata për Zhvillim Ekonomik Lokal dhe Zhvillim të Punësimit (LEED): Trajtimi i papunësisë afatgjatë në mesin e grupeve të rrezikuara, Qershor (e OECD, 2013).

inkurajojnë punëdhënësit për të nënshkruar deri edhe një “zotim për aftësitë» që i bën ata të përkushtuar ndaj trajnimit të stafit të tyre në një nivel të caktuar të kualifikimit.

Në disa raste, sindikatat kanë punuar drejtpërdrejt me komunitetet e marginalizuara për të mbështetur arsimin e të rriturve, punësimin dhe zhvillimin e aftësive. Një rast i tillë është Sindikata e Punëtorëve të Komunikimit në Mbretërinë e Bashkuar, e cili ka punuar për disa vite me një tempull Sik lokal në Wolverhampton për të siguruar mundësitë e të nxënësve për të rritur për punëtorët, familjet e tyre dhe komunitetin më të gjerë. Një qendër e mësimi është themeluar brenda tempullit e cila ofron mësim në fusha të tilla si gjuha angleze, matematika, teknologjia e informacionit, shëndeti dhe siguria.¹⁵⁰

Organizatat e punëdhënësve sigurojnë mundësi për përvoja pune të tilla si punë praktike për të rinjtë romë, si dhe mundësi për arsim dhe formim profesional dhe janë në një pozicion për të siguruar që zhvillimi i aftësive të plotësojë kërkesat e tregut dhe të jenë të rëndësishme për komunitetet romë. Ata mund të rrisin kapacitetet e anëtarëve të tyre për të siguruar mundësi dhe trajtim të barabartë dhe për të theksuar rëndësinë e përcaktimit të përgjegjësisë korporative sociale për të reflektuar këto angazhime. Organizatat e punëdhënësve mund të punojnë për të siguruar përfaqësimin e romëve në strukturat e tyre institucionale.

Kutia 3: Organizatat e punëdhënësve mbështetin trajnimin e grupeve të rrezikuara sipas kërkesës së tregut

Ura me Programin e Biznesit (*The Bridge with Business Programme*) në Bullgari ilustron rëndësinë e partnerizimit të punëdhënësve për të mbështetur sistemin në punë të të rinjve romë. Me mbështetjen e Fondacionit për Shoqëri të Hapur në Sofje, të rinjtë Romë u sistemuan si praktikantë në kompani pas një periudhe trajnimi intensiv individual, ndërmjetësimit me bizneset, këshillimit të biznesit, dhe mentorimit. Trajnimi inkurajoi zhvillimin e vetëbesimit dhe promovoi aftësitë personale për komunikim, menaxhim të kohës dhe të projekteve si dhe për prezantimin në intervistë.

Punëdhënësit kanë luajtur një rol të rëndësishëm në mënyrë të ngjashme në Gloucester Works në Mbretërinë e Bashkuar, një program që vë në shënjestër të papunët afatgjatë dhe ata me aftësi të ulëta nga komunitetet në nevojë. Gloucester Works punon me punëdhënësit dhe ofron një gamë të mbështetjes intensive para rekrutimit, nga shkrim-këndimi bazë dhe numërimi tek trajnim për aftësi udhëheqjeje dhe menaxhimi. Pas rekrutimit, punonjësi vazhdon të marrë mbështetje të vazhdueshme dhe mentorim. Pjesëmarrësit të cilët nuk arritën të punësohen morën udhëzime për të gjetur një punë të re dhe mbështetje për zhvillimin e mëtejshëm të aftësive. Një ekip angazhimi i lidhi punëdhënësit me skemën, analizoi nevojat e tyre dhe trajnoi punonjësit e mundshëm.

- Burimi: OECD: Trajnimi i papunësisë afatgjatë në grupet në nevojë, 2013.
- http://www.oecd.org/cfe/leed/Tackling%20Long_Term%20unemployment_%20WP_covers.pdf

REKOMANDIME

- **Udhëheq me shembull.** Nëpërmjet politikave të tyre të brendshme të burimeve njerëzore, sindikatat dhe organizatat e punëdhënësve duhet—
 - Të bëjnë një deklaratë formale të mosdiskriminimit gjatë procesit të punësimit, trajnimit, dhe promovimit; reklamojnë politikën, e cila do të monitorohet rregullisht, dhe të zbatohen dispozitat e saj; dhe një deklaratë që përfshin trajtimin e barabartë si pjesë të trajnimit të stafit dhe vlerësimit të performancës.
 - Të identifikojnë dhe rekrutojnë romët e kualifikuar përmes informimit për organizatat dhe komunitetet rome.
 - Të ofrojnë trajnime për të rinjtë Romë përmes mentorimit, punës praktike dhe mësimi, duke siguruar balancën gjinore në përzgjedhje dhe pjesëmarrje.
- **T'u bëhet thirrje anëtarëve** të praktikojnë mosdiskriminimin dhe trajtimin e barabartë.
 - *Organizatat e punëdhënësve duhet të—*
 - Përkufizojnë mosdiskriminimin dhe trajtimin e barabartë si elemente kyçe të Përgjegjësisë Sociale të Korporatës dhe të përfshijë trajnime mbi këto tema në shërbimet e ofruara për anëtarët.
 - Inkurajojnë ndërmarrjet anëtare të punësojnë të rinjtë romë dhe të njohin publikisht anëtarët që veprojnë në këtë mënyrë.
 - Bëjnë thirrje në institucionet financiare anëtare që të angazhohen në terren për t'u ofruar kredi komuniteteve rome dhe grupeve të tjera të pafavorizuara.
 - *Sindikatat duhet –*
 - Të rrisin vetëdijen ndaj diskriminimit dhe nevojën për veprime korrigjuese në mesin e anëtarëve, me trajnimin që përfshin shembuj të praktikës së mirë nga sindikatat e tjera tregtare brenda dhe jashtë Europës Qendrore.
 - Të inkurajojnë anëtarët të flasin kundër diskriminimit.
 - Të monitorojnë vendet e punës për diskriminim të fshehur etnik dhe gjinor, të kryhen auditime, të publikohen rezultatet, dhe të formulohen rekomandime.
 - Të kryejnë fushata publike për të inkurajuar bizneset informale që të regjistrojnë veprimtarinë e tyre, duke theksuar sigurinë e zgjeruar ekonomike që vjen nga pjesëmarrja në sigurimet shoqërore.
- **T'u bëhet thirrje qeverive për të siguruar drejtësi** më të madhe sociale për romët.
 - Përfshirja e përfaqësuesve romë në dialogun social me qeveritë për çështjet e punësimit (krijimin e vendeve të punës, trajnimin, sipërmarrjen dhe punësimin publik).
 - Si anëtarë të bordeve drejtuese të institucioneve të tregut të punës (SHPP, skemat e sigurimeve shoqërore), bëni përpjekje për nxitjen e mosdiskriminimit dhe veprimt afirmativ për romët dhe grupet e tjera në nevojë.
- **Përdorimi i pozicioneve të lidhshme për t'u shprehur publikisht kundër diskriminimit.**
 - Formuloni mesazhe të thjeshta për shpërndarjen nëpërmjet TV, shtypit dhe internetit.
 - Tërhiqni vëmendjen e vlerës shoqërore të punës së kryer nga romët dhe potencialin e tyre për të dhënë kontribute të mëdha në kushte më të barabarta sociale.
 - Theksoni potencialin dhe nevojën e të rinjve romë për të mbushur mungesat aktuale dhe të projektuara të punës që lidhen me rritjen e moshës mesatare të popullsisë.

MJETET DHE BURIMET

ILO (2008) Shtirirja tek ndërmarrjet e vogla dhe të mesme, një paketë elektronike me mjete për organizatat e punëdhënësve

Ndërmarrjet e vogla dhe të mesme (NVM) përbëjnë më shumë se 90 për qind të ndërmarrjeve në shumë vende të botës, e megjithatë shpesh organizatat e punëdhënësve nuk i përfaqësojnë ato plotësisht. Ky udhëzues ofron një koleksion të materialeve që theksojnë shqetësimet e veçanta dhe interesat e NVM-ve dhe shpjegon se si organizatat e punëdhënësve mund t'i ndihmojnë ato më mirë. Ai përfshin studime të rasteve që tregojnë mënyrat si organizatat e punëdhënësve mund të arrijnë tek NVM-të, si dhe udhëzime të hollësishme për ofrimin e shërbimeve, duke kërkuar miratimin e bordit, dhe forcimin e përfaqësimit.

- <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/reachingout.htm>

ILO (2011) Ta bëjmë realitet: Një paketë elektronike me mjete për organizatat e punëdhënësve

Ky mjet elektronik, në përdorim që nga viti 2008, është projektuar për të forcuar kapacitetet e organizatave të punëdhënësve që të angazhohen në punësimin e të rinjve, veçanërisht në vendet në zhvillim dhe në tranzicion. Seksionet mbulojnë punësimin e të rinjve dhe të ILO-s, praktikatat në hartimin e politikave, zhvillimin e aftësive dhe trajnim, dhe vetë-punësimin e sipërmarrjen.

- http://www.ilo.org/employment/units/rural-development/WCMS_161121/lang--en/index.htm

ILO (2011) Organizatat efektive të Punëdhënësve

Kjo është një seri me module praktike për ndërtimin dhe menaxhimin strategjik dhe efektiv të organizatave të punëdhënësve. Modulet përfshijnë qeverisjen, menaxhimin, komunikimin, strategjitë, krijimin e të ardhurave dhe advokimin.

- http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/services_guide57_en.pdf

ILO (2013) Sfida e punës së pasigurt: Një axhendë për punëtorët

Ky vëllim ofron një shqyrtim të rritjes së punës së pasigurt dhe përgjigjet e sindikatave nga e gjithë bota. Ai ofron udhëzime të sindikatave për të trajtuar këtë fenomen.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_216282.pdf

ILO (2014) Një mjedis i përshtatshëm për ndërmarrjet e qëndrueshme

Kjo është një paketë me burime për organizatat e punëdhënësve dhe organizatat e tjera të anëtarësimit të bizneseve për të vlerësuar mjedisin në të cilin bizneset fillojnë dhe rriten. Ai është projektuar që të drejtojë dhe mbështesë organizatat në përpjekjet e tyre për të kuptuar më mirë mjedisin dhe për të rritur kontributin e tyre në përpjekjet e reformave të qeverisë përmes mbrojtjes dhe dialogut. Ajo është ndërtuar rreth 17 shtyllave të mjedisit të qëndrueshëm të ndërmarrjeve: paqja dhe stabiliteti politik, qeverisja e mirë, dialogu social, respektimi i të drejtave të njeriut dhe standardet e punës, kultura sipërmarrëse, politika makroekonomike, tregtia, mjedisi ligjor, sundimi i ligjit dhe të drejtat pronësore, konkurrenca e drejtë, qasja në shërbime financiare, infrastruktura, teknologjia e informacionit dhe komunikimit, edukimi dhe trajnimi, drejtësia sociale dhe përfshirja sociale, mbrojtja sociale dhe administrimi i përgjegjshëm i mjedisit.

- <http://eese-toolkit.ilo.org/>

ILO (2015) Edukimi për forcimin e sindikatave

Ky manual thekson rëndësinë e edukatorëve për trajnimin, dhe fokusohet në edukimin e edukuesve të sindikatës, për zbatimin e aktiviteteve që janë të fokusuara tek nxënësit dhe bazohen në parimet e solidaritetit dhe kolektivizmit. Ai pranon se arsimi është një pjesë jetike e strategjisë dhe planeve të veprimit të sindikatës, sepse inkurajon përfshirjen dhe rrit besimin e punonjësve për të luajtur një rol në sindikatë, duke forcuar negociatat, përfaqësimin dhe fushatat.

■ http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_382787/lang--en/index.htm

ILO (2015) Politikat Kombëtare të Punësimit: Një udhëzues për organizatat e punojësve

Ky burim udhëzon punëmarrësit përmes procesit të zhvillimit të politikave kombëtare të punësimit, duke përfshirë edhe mekanizmat e dialogut, ciklin e politikave, analizën e të dhënave të tregut të punës, politikat makroekonomike, ekonominë joformale, institucionet e tregut të punës dhe mbrojtjen sociale. Ai është thelbësor për të mundësuar sindikatat për t'u angazhuar në mënyrë efektive në zhvillimin e politikave kombëtare të punësimit.

■ http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_334890/lang--en/index.htm

Programet e trajnimit ITC-ACTRAV për organizatat e punëmarrësve

Ky është programi më i madh ndërkombëtar i edukimit për punën në botë dhe ofron mundësi trajnimi për udhëheqësit, aktivistët, si dhe stafin teknik të organizatave të punëmarrësve. Një shumëllojshmëri e kurseve janë në dispozicion, duke përfshirë standardet ndërkombëtare të punës, zhvillimin dhe uljen e varfërisë, gjininë, marrëveshjet kolektive, shëndetin dhe sigurinë në punë dhe dialogun social. Për ndjekjen e kurseve të tilla janë vënë në dispozicion bursa.

■ <http://www.itcilo.org/en/the-centre/programmes/workers-activities>

Promovimi i mundësive për punë të denjë për të rinjtë Romë, ashkali dhe egjiptian në Kosovë



International
Labour
Organization

1 HYRJE

2 INSTRUMENTET DHE QASJET LIGJORE NDAJ DISKRIMINIMIT

3 SIGURIMI SHOQËROR DHE PUNA E DENJË

4 ZHVILLIMI I AFTËSIVE DHE KALIMI NGA SHKOLLA NË PUNË

5 POLITIKAT AKTIVE TË TREGUT TË PUNËS DHE SHËRBIMET E PUNËSIMIT

6 PROMOVIMI I NDËRMARRËSISË DHE EKONOMIA E GJELBËR

7 PARTNERËT SOCIALË DHE DIALOGU SOCIAL MBI PUNËSIMIN E TË RINJVE ROMË