



International
Labour
Organization



1919-2019

Perspektivat e të rinjve rom, ashkalinj dhe egjiptian mbi mundësitë dhe sfidat për punë të denjë në Kosovë

Komuna e Gjakovës, Fushë Kosovës dhe Graçanicës

Ada Huibregtse

ÇËSHTJET E NDËRLIDHURA NË
BOTËN E PUNËS



EKIPI MBËSHTETËS TEKNIK PËR PUNË TË DENJË DHE ZYRA VENDORE PËR EUROPËN QENDRORE DHE LINDORE

Perspektivat e të rinjve rom, ashkalinj dhe egjiptian mbi mundësitë dhe sfidat për punë të denjë në Kosovë

Komuna e Gjakovës, Fushë Kosovës dhe Graçanicës

Ada Huibregtse

Të Drejtat e Autorit © Organizata Ndërkombëtare e Punës 2018
Botimi i parë 2018

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.ifro.org për të gjetur organizata për të drejtat e riprodhimit në vendin tuaj.

ISBN: 978-92-2-031319-0 (versioni i shtypur)
978-92-2-031320-6 (web pdf)

Gjithashtu në dispozicion në gjuhën angleze *Perspectives of Roma, Ashkali and Egyptian youth on decent work opportunities and challenges in Kosovo*
ISBN: 978-92-2-031313-8 (print) 978-92-2-031314-5 (web pdf),
në gjuhën serbe *Perspektive mladih Roma, Ashkalija i Egipćana o mogućnostima i izazovima za dostojanstveni rad na Kosovu*
ISBN: 978-92-2-031317-6 (print) 978-92-2-031318-3 (web pdf)
dhe në gjuhën rome *Romane, Ashkalyune thay Egipqanyune ternengi perspektiva vash shukar butikeripaske shaipya thay pharipya ani Kosova*
ISBN: 978-92-2-031315-2 (print), 978-92-2-031316-9 (web pdf).

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.

Informatat në lidhje me publikimet e ILO-s dhe produktet digjitale mund ti gjeni në: www.ilo.org/publns.

Foto në ballinë: ©Arben Llapashtica
Faqesja: Rrota
Shtypur në Prishtinë

Ky publikim është përkrahur nga Qeveria e Izraelit



**Ministry of Labor
Social Affairs and Social Services**

Parathënia

Projekti për *Promovim të mundësive për punë të denjë për rininë rome në Evropën qendrore dhe lindore* është zbatuar nga Ekipi Mbështetës Teknik i ILO-së për Punë të Denjë dhe Zyra Kombëtare për Evropën Qendrore dhe Lindore (ILO DWT/CO-Budapest) gjatë vitit 2015-2016. Ky projekt, i financuar nga Qeveria e Izraelit, ka dhënë kontribut të rëndësishëm dhe ka thelluar përfshirjen e ILO-së në temën e punësimit të romëve dhe luftimit të diskriminimit. Kjo mundësoi zhvillimin e një udhëzuesi burimor ‘Promovimi i mundësive për punë të denjë për rininë rome në Evropën qendrore dhe lindore’, i cili ndërtohet mbi instrumentet dhe përvojat e ILO-s si dhe reflekton praktikën dhe mësimet e nxjerra nga përvojat e vendeve të Evropës qendrore dhe lindore lidhur me përfshirjen e të rinjve rom në tregun e punës. Përmes një sërë ndërhyrjesh pasuese në shkallë të vogël, Udhëzuesi Burimor tashmë është lansuar në Kosovë¹, Mal të Zi, Moldavi dhe Hungari.

Ky hulumtim ofron perspektivat e rinisë rome, ashkalie dhe egjiptiane nga komunat e Gjakovës, Fushë Kosovës dhe Graçanicës rreth sfidave dhe mundësive për punë të denjë, bazuar në përvojat e tyre të drejtpërdrejta për punësim të denjë. Gjetjet dhe rekomandimet e dhëna në këtë raport do të shërbejnë për zhvillimin e masave të përshtatura dhe të ndjeshme ndaj çështjeve gjinore për përfshirjen e rinisë rome, ashkalie dhe egjiptiane në tregun e punës në tri komunat e mbuluara nga hulumtimi.

Shpresojmë që metodologjia e hulumtimit dhe mësimet e nxjerra nga tre komunat do t’i kontribuojnë një përkushtimi *më të madh të* akterëve kryesorë në nivel qendror dhe komunal në Kosovë në drejtim të hartimit dhe zbatimit të masave të bazuara në fakte dhe të ndjeshme nga aspekti gjinor për promovimin e mundësive për punë të denjë për rininë rome, ashkalie dhe egjiptiane.

Prishtinë, Korrik 2018

Markus Pilgrim

Drejtor
Ekipi Mbështetës Teknik i ILO për Punë të Denjë dhe Zyra Kombëtare për Evropë qendrore dhe lindore

Mariko Ouchi

Specialiste për kushtet e punës dhe Barazi gjinore/Punësim
Ekipi Mbështetës Teknik i ILO për Punë të Denjë dhe Zyra Kombëtare për Evropë qendrore dhe lindore

¹ Të gjitha referencat ndaj Kosovës janë bërë brenda kontekstit të Rezolutës 1244 (1999) të KS të OKB

Falënderimet

Autore e raportit është Ada Huibregtse, konsulente e pavarur nën mbikëqyrjen e Mariko Ouchi, Specialiste për Kushtet e Punës dhe Barazi Gjinore/Punësim, Ekipi Mbështetës Teknik i ILO-së për Punë të Denjë dhe Zyra Kombëtare për Evropën Qendrore dhe Lindore, si dhe Lindita Boshtrakaj, Koordinatore Nacionale e ILO-s për projektin në Kosovë. Komentet e vlefshme janë ofruar nga Niall O'Higgins (Programi i ILO-së për Punësimin e të Rinjve) dhe Ilka Schoellman (Sktori i ILO-së për Barazi Gjinore, Barazi dhe Diversitet në kuadër të Departamentit të ILO-s për Kushtet e Punës dhe Barazi).

Identifikimi i pjesëmarrësve të rinj nga komunitetet rom, ashkalinj dhe egjiptian për diskutime në fokus grupe dhe pjesëmarrja e tyre në studim u mundësua nëpërmjet mbështetjes nga Zyrtat Komunale të Punësimit (ZKP) në komunat e Gjakovës, Fushë Kosovës dhe Graçanicës dhe me mbështetjen e OJQ-ve "VoRAE" në Graçanicë, "Raise your hand for help" në Fushë Kosovë si dhe "Roma in Action" në Gjakovë.

Përmbledhje ekzekutive

Megjithëse komplekse, korniza ligjore dhe institucionale e Kosovës për mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të komuniteteve jo-shumicë siguron një bazë të fortë për promovimin e respektimit të të drejtave individuale dhe grupore. Strategjitë dhe programet për zbatimin e këtyre të drejtave, përfshirë qasjen e barabartë në tregun e punës për komunitetet rom, ashkalinj dhe egjiptian janë në dispozicion. Pavarësisht këtyre, të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë kanë shkallën më të lartë të papunësisë, jo-aktivitetit dhe popullatës që nuk është as në shkollë, as në punë e as në aftësim profesional (NEET), nivele më të larta të varfërisë, arritje më të ulëta arsimore dhe qasje më të ulët në shërbime të tjera publike në krahasim me popullatën tjetër të Kosovës. Romët, ashkalinjtë dhe egjiptianët kanë shkallë panunësie prej 49 përqind, të rinj të papunësuar, jo në shkollë apo trajnim 78 përqind, siguri ushqimore 57 përqind dhe përdorim të shërbimit shëndetësor parësor 54 përqind.²

Fokus groupet e mbajtura me të rinjtë e secilit komunitet në komunat e Gjakovës, Fushë Kosovës dhe Graçanicës³ konfirmojnë se ata përballen me sfida të ngjashme në tregun e punës të tilla si: diskriminimi, shkathtësi, njohuri dhe informacione të pamjaftueshme për tregun e punës dhe ndërmarrësinë, arsimimi i ulët dhe varfëria. Ndryshe nga të rinjtë e komunitetit ashkali dhe egjiptian, shumica e të rinjve rom nuk flasin gjuhën shqipe, gjë që zvogëlon mundësitë e tyre në tregun e punës jashtë enklavave me popullsi shumicë jo-shqiptare.

Normat kulturore të shoqërisë kosovare lidhur me rolin e gruas në shoqëri mund të kenë influencë më të madhe në pjesëmarrjen dhe arritjet e dobëta të grave në tregun e punës sesa përkatësia e tyre etnike apo niveli arsimor. Krahasuar me burrat, pavarësisht nivelit arsimor, gratë e të gjitha komuniteteve kanë nivele më të larta inaktiviteti dhe papunësie dhe nivele më të ulëta pjesëmarrjeje dhe punësimi se burrat.

Të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë kanë motivim të pakët për t'u përfshirë ose bashkëpunuar me institucionet publike, në përgjithësi, dhe shërbimet publike të punësimit (ShPP) në veçanti për shkak të diskriminimit, neglizhencës, përjashtimit dhe korrupsionit të perceptuar apo të përjetuar në marrëdhënie me këto institucione. Por, pjesëmarrja e komuniteteve rom, ashkalinj dhe egjiptian në formulimin e planeve lokale të veprimit (PLV) për përfshirjen e këtyre komuniteteve është një hap pozitiv për krijimin e ndërhyrjeve relevante për këto komunitete dhe rritjen e besimit reciprok mes tyre dhe shoqërisë kosovare në tërësi.

Për të adresuar këto sfida dhe garantuar trajtim dhe mundësi të barabarta për të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë, legjislacioni ekzistues duhet të zbatohet plotësisht dhe institucionet e ngarkuara me zbatimin e tij duhet të bashkërendohen në mënyrë më efektive. Mekanizmat, mjetet dhe programet duhet të përqendrohen tek përmirësimi i qasjes në këshillimin për karrierë dhe informacionin për tregun e punës dhe përmirësimi i shkallësive bazike dhe të avancuara për punësueshmëri ose ndërmarrësi. Të gjithë mekanizmat duhet të marrin parasysh dallimet gjinore dhe duhet të përqendrohen tek vajzat e reja të cilat zënë pozicionin më pak të favorshëm në tregun

² UNDP. 2018. Kosovo at a Glance. Pranuar me e-mail.

³ Këtu e tutje Komuna e Gjakovës, Fushë Kosovës dhe Graçanicës referohen si komunat e synuara.

e punës. Këndvështrimi gjinor duhet të adresojë normat kulturore që pengojnë qasjen e grave në tregun e punës dhe të trajtoj nevojat dhe shqetësimet e krijuara si rezultat i gjinisë.

Ky studim përbën një pjesë të punës së ILO-s që zhvillohet në nivel global. Barazia e mundësive dhe trajtimit në punësim është pjesë e parimeve themelore dhe të drejtave në punë që janë themeli i drejtësisë sociale dhe si rrjedhojë janë pjesë përbërëse e Axhendës për Punë të Denjë të ILO-s. Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm të Kombeve të Bashkuara (OZhQ), për zbatimin e të cilave janë zotuar të gjitha shtetet anëtare të KB - dhe Kosova⁴ - gjithashtu ofrojnë një bazë të fortë për të avancuar politikat për promovimin e të drejtave të romëve, ashkalinjve dhe egjiptianëve.

⁴ Në janar 2018, Kuvendi i Kosovës miratoi Rezolutën për OZhQ-të, ku zyrtarisht u shpreh zotimi për përdorimin e OZhQ-ve si kornizë zhvillimore e Kosovës.

Pasqyra e lëndës

Parathënia	3
Falënderimet	4
Përmbledhje ekzekutive	5
Shkurtesat	10
Kapitulli 1	
Historiku dhe konteksti i përgjithshëm	11
Kapitulli 2	
Metodologjia e hulumtimit	13
Kapitulli 3	
Gjendja e komuniteteve rom, ashkalinj dhe egjiptian në Kosovë	15
3.1 Tregu i punës	17
3.2 Arsimi	19
3.3 Çështjet gjinore	21
3.4 Martesat e hershme	23
3.5 Puna e fëmijëve	24
Kapitulli 4	
Kuadri ligjor, institucional dhe i politikave	25
4.1 Kuadri institucional	26
4.2 Strategjitë dhe politikat për përfshirjen e komuniteteve rom, ashkalinj dhe egjiptian në tregun e punës	28
4.3 Planet lokale të veprimit për përfshirjen e komuniteteve rom, ashkalinj dhe egjiptian	29

Kapitulli 5

Perceptimi i mundësive dhe sfidave për punë të denjë nga të rinjtë rom, ashkalinj dhe egjiptian	32
5.1 Informimi i të rinjve rom, ashkalinj dhe egjiptianë rreth SHPP, tregut të punës dhe shkathtësive të punësueshmërisë	32
5.2 Arsimimi	36
5.3 Diskriminimi	36
5.4 Shmangia e riskut në ndërmarrësi dhe vetëpunësim	38
5.5 Çështjet gjinore	39
5.6 Çështjet ndërsektorale	40
5.7 Shërbimet ose programet për të ndihmuar të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë në tregun e punës	40

Kapitulli 6

Konkluzione dhe rekomandime	41
Bibliografia	47

Shtojca A

Numri i komuniteteve rom, ashkalinj dhe egjiptian sipas komunave	50
--	----

Shtojca B

Pyetësi për pjesëmarrësit	51
---------------------------	----

Shtojca C

Pyetësi për fokus grupet dhe intervistat individuale	53
--	----

Lista e tabelave

Tabela 1. Treguesit kryesorë të tregut të punës, 2012-2017	12
Tabela 2. Treguesit kryesorë të tregut të punës sipas gjinisë 2012-2017	12
Tabela 3. Treguesit kryesorë të tregut të punës sipas përkatësisë etnike, 2017	18
Tabela 4: Të papunët e regjistruar në 2016	19
Tabela 5. Treguesit e arsimit, 2017	20
Tabela 6. Treguesit për matjen e arritjes së objektivit të MASHT për përfshirje	21
Tabela 7. Treguesit kryesor të arsimit sipas përkatësisë etnike, 2017	22
Tabela 8. Analiza e LAP-ve për shkaqet e papunësisë dhe ato të adresuara në kuadër të planeve	30
Tabela 9. Vlerësimi i përfaqësuesve të biznesit dhe i të rinjve për përgatitjen për punë për të rinjtë	35
Tabela 10. Numri i komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian sipas komunave	50

Lista e figurave

Figura 1. Rritja reale e PBB-së në 2008 - 2017 dhe shkalla e papunësisë në 2012 - 2017	11
Figura 2. Përqindja mesatare e popullsisë rome në vendet e përzgjedhura të CSEE (2012)	16
Figura 3. Aftësitë njerëzore dhe mirëqenia materiale në Kosovë, 2017	17
Figura 4. Shkalla e punësimit (% e popullatës së grupmoshave 15-65) sipas etnisë dhe gjinisë	21
Figura 5. Indeksi i paritetit gjinor në arsim	23
Figura 6. Martesat e hershme (%)	23
Figura 7. Kuadri institucional për çështje të komuniteteve	27
Figura 8. Perceptimet e meritokracisë në punësim në sektorin publik	37

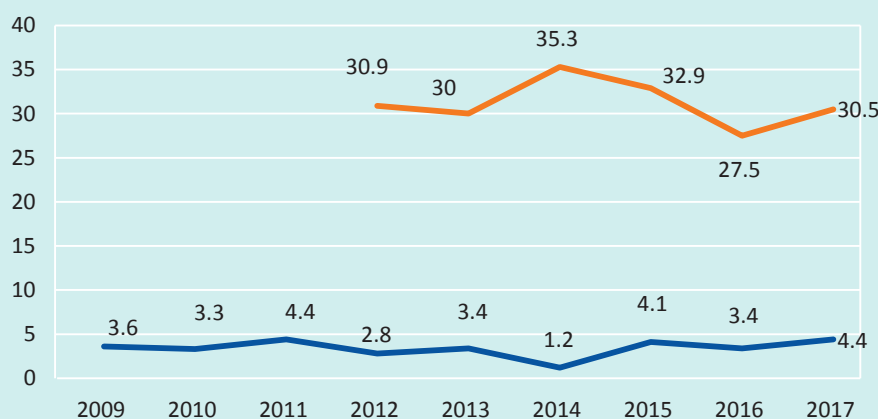
Shkurtesat

AP	Agjencia e Punësimit
AFP	Anketa e Fuqisë Punëtore
BE	Bashkimi Evropian
GBB ose BB	Grupi i Bankës Botërore
IPGj	Indeksi i Paritetit Gjënor
ILO	Organizata Ndërkombëtare e Punës
IP	Inspektoriati i Punës
KE	Komisioni Evropian
KPDIK	Komisioni i Përhershëm për të Drejtat dhe Interesat e Komuniteteve
MASHT	Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë
MATP	Masa Aktive të Tregut të Punës
MICS	Anketa e Grupimeve me Tregues të Shumëfishtë
MPMS	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
NEET	Të rinj që nuk janë të punësuar, nuk ndjekin shkollën apo trajnim
NKK	Nënkryetari i Komunës për Komunitete
OJQ	Organizatë jo-Qeveritare
PATP	Programet Aktive të Tregut të Punës
PBB	Prodhimi i Brendshëm Bruto
PLV	Plani Lokal i Veprimit
QEÇM	Qendra Evropiane për Çështje të Minoriteteve
RZhNj	Raporti i Zhvillimit Njerëzor
SIMP	Sistemi Informativ për Menaxhimin e Punësimit
SHPP	Shërbimet Publike të Punësimit
UNICEF	Fondi i Kombeve të Bashkuara për Fëmijët
UNDP	Programi për zhvillim i Kombeve të Bashkuara
UNMIK	Misioni i Kombeve të Bashkuara në Kosovë
ZKP	Zyra Komunale e Punësimit
ZKKK	Zyra Komunale për Komunitete dhe Kthim

1. Historiku dhe konteksti i përgjithshëm

Rritja ekonomike e Kosovës ka qenë relativisht e qëndrueshme dhe pritjet të përmirësohet në vitet e ardhshme⁵. Ndërmjet viteve 2008 dhe 2016 Kosova ka ruajtur një rritje ekonomike ndërmjet tre dhe pesë përqind, përveç vitit 2014 kur pësoi një rënie të theksuar. Ndryshe nga vendet e Europës Qëndrore dhe Jug-Lindore ku rritja pozitive e PBB⁶ është shoqëruar me rënie të shkallës së papunësisë⁷, Banka Botërore konkludon se në Kosovë “rritja nuk është përkthyer në rritjen e krijimit të vendeve të punës”⁸. Të dhënat nga regjistri i firmave që veprojnë në sektorin formal gjatë viteve 2005–2014 tregojnë se shkalla neto e krijimit të vendeve të punës nga firmat formale ka pësuar rënie nga 7,000 vende pune neto në fillim të kësaj periudhe në pak mbi 1,600 në vitin 2014.⁹

Figura 1. Rritja reale e PBB-së në 2008 - 2017 dhe shkalla e papunësisë në 2012 - 2017



Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës dhe llogaritjet e stafit të Bankës Botërore.

Anketat e Fuqisë Punëtore në Kosovë të publikuara ndërmjet viteve 2012 dhe 2017 paraqesin një pasqyrë të përzier të tregut të punës në vend. Shkalla e punësimit¹⁰ është rritur ngadalë por në mënyrë të vazhdueshme nga viti 2012 duke arritur pikën më të lartë, 30 përqind, në vitin 2017. Për më tepër, shkalla e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore¹¹ që ishte 43 përqind në 2017 ka tejkaluar nivelet

5 Banka Botërore, 2017. Të dhëna dhe statistika. E qasshme në: <https://data.worldbank.org/country/kosovo>. ILO përkufizon shkallën e papunësisë si përqindja e fuqisë punëtore që nuk ka një vend pune, është i gatshëm për punë dhe kërkon punë pa ndërpre.

6 BB-ja përkufizon rritjen reale të PBB-së si përqindja e rritjes vjetore të PPB-së me çmimet e tregut bazuar në valutën konstante vendase. PBB-ja përkufizohet si shuma e vlerës bruto të shtuar nga të gjithë prodhuesit rezidentë në ekonomi e rritur me tatimet mbi produkte, dhe e zvogëluar për subvencionet që nuk përfshihen në vlerën e produkteve. Kjo llogaritet pa bërë zbritje për amortizimin e aseteve të fabrikuar ose për sosjen dhe degradimin e burimeve natyrore.

7 O'Higgins, Niall. 2012.

8 Cojucaru, Alexandru. 2017. "World Bank: Job diagnostics in Kosovo", World Bank, Job Series Issue No. 5. në dispozicion në <http://documents.worldbank.org/curated/en/814361497466817941/pdf/ACS21442-WP-PUBLIC-ADD-SERIES-KosovoJDWEB.pdf>.

9 Cojucaru, Alexandru. 2017. "World Bank: Job Diagnostics Kosovo", World Bank, Job Series Issue No. 5. në dispozicion në: <http://documents.worldbank.org/curated/en/814361497466817941/pdf/ACS21442-WP-PUBLIC-ADD-SERIES-KosovoJDWEB.pdf>.

10 ILO e përkufizon raportin e punësimit /raportin punësim-popullatë si përqindja e popullsisë në moshë pune të një vendi e që është e punësuar. Raporti punësim-popullata rinore është përqindja e popullsisë rinore - zakonisht të përkufizuar si persona të moshës 15-24 vjeç - e që janë të punësuar.

11 ILO përkufizon shkallën e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore si proporcioni i popullsisë në moshë pune të një vendi që është aktive në tregun e punës, qoftë si e punësuar ose në kërkim të një vendi pune.

e viteve 2013-2014. Shkalla e jo-aktivitetit¹² ka rënë nga kulmi i saj prej 63 përqind në 2012 në 57 në vitin 2017. Vihet re një anomali e dukshme në faktin se papunësia dhe pjesëmarrja në fuqinë punëtore janë duke u rritur në mënyrë simultane, ndërsa jo-aktiviteti është në rënie, gjë që mund të shpjegohet me rritjen e ekonomisë informale.

Tabela 1. Treguesit kryesorë të tregut të punës, 2012-2017

Treguesit e Tregut të Punës	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Shkalla e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore*	36.9	40.5	41.6	37.6	38.7	42.8
Shkalla e jo-aktivitetit*	63.1	59.5	58.4	62.4	61.3	57.2
Shkalla e punësimit*	25.5	28.4	26.9	25.2	28.0	29.8
Shkalla e papunësisë*	30.9	30.0	35.3	32.9	27.5	30.5
Shkalla e papunësisë për grupmoshat 15-24	55.3	55.9	61.0	57.7	52.4	52.7
Përqindja e të rinjve NEET të grupmoshave 15-24	35.1	35.3	30.2	31.4	30.1	27.4

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës, AFP 2012 - 2017. * Të dhënat i referohen grupmoshave 15-64.

Gratë kanë pjesëmarrje shumë më të ulët në fuqinë punëtore, shkallë më të ulët të punësimit dhe shkallë më të lartë të jo-aktivitetit dhe papunësisë në krahasim me burrat. Nga viti 2012 gratë kanë përmirësuar shkallën e pjesëmarrjes së tyre në fuqinë punëtore me pak më shumë se dy pikë përqindjeje, ndërsa burrat pothuajse me dhjetë pikë përqindjeje. Në vitin 2017, pjesëmarrja e grave në fuqinë punëtore ishte 20 përqind, ndërsa e burrave ishte 65 përqind. Shkalla e jo-aktivitetit të grave ishte 80 përqind në vitin 2017 krahasuar me burrat që ishte 35 përqind, ndërsa më pak se 13 përqind e grave ishin të punësuar në krahasim me 47 përqind të burrave. Papunësia dhe përqindja e të rinjve NEET në Kosovë mbeten të larta, përkatësisht 53 përqind dhe 27 përqind, ndërsa të rinjtë që kanë sukses në gjetjen e punësimit, zakonisht, punësohen në vende pune të pakualifikuara, me produktivitet të ulët dhe shpesh në sektorin informal.¹³

Tabela 2. Treguesit kryesorë të tregut të punës sipas gjinisë 2012-2017

Viti	Shkalla e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore		Shkalla e jo-aktivitetit		Shkalla e punësimit		Shkalla e papunësisë		Shkalla e papunësisë tek rinia	Përqindja e të rinjve NEET *
	Femra	Mesh.	Femra	Mesh.	Femra	Mesh.	Femra	Mesh.		
2012	17.8	55.4	82.2	44.6	10.7	39.9	40.0	28.1	55.3	35.1
2013	21.1	60.2	78.9	39.8	12.9	44.0	38.8	26.9	55.9	35.3
2014	21.4	61.8	78.6	38.2	12.5	41.3	41.6	33.1	61.0	30.2
2015	18.1	56.7	81.9	43.3	11.5	38.7	36.6	31.8	57.7	31.4
2016	18.6	58.3	81.4	41.7	12.7	43.0	31.8	26.2	52.4	30.1
2017	20.0	65.3	80.0	34.7	12.7	46.6	36.6	28.7	52.7	27.4

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës, AFP 2012 - 2017. * Të dhënat i referohen grupmoshave 15-24.

¹² ILO përkufizon shkallën e jo-aktivitetit si përqindje e popullsisë që nuk është duke punuar ose duke kërkuar punë (domethënë nuk është në fuqinë punëtore).

¹³ Grupi i Bankës Botërore në Kosovë, 2015. Pasqyra e Vendit. E qasshme në:
<http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/cca/Kosovo-Snapshot.pdf>

2. Metodologjia e hulumtimit

Për të identifikuar sfidat e punësimit, *të perceptuara nga të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë në tre komuna të Kosovës*, ky studim kombinon hulumtimin primar të realizuar në formë të intervistave dhe fokus grupeve me analizën e dokumentacionit. Në bazë të gjetjeve, rekomandon politika dhe veprime për të rritur përfshirjen e grave dhe burrave të këtyre komuniteteve në tregun e punës. Qëllimet specifike të këtij studimi janë:

1. të identifikohet gjendja aktuale e punësimit tek të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë në komunat e synuara;
2. të identifikohen perceptimet e të rinjve romë, ashkalinj dhe egjiptianë në lidhje me faktorët kryesorë për incidencën e lartë të papunësisë që lidhet me nivelin e arsimit dhe gjininë;
3. të identifikohen dallimet në aspektin e sfidave të punësimit midis të tre komuniteteve, nëse ka;
4. të konstatohet se deri në çfarë mase politikat dhe veprimet ekzistuese, p.sh.: Planet Lokale të Veprimit, i marrin parasysh këto shqetësime; dhe
5. të propozohen rekomandime specifike që pasqyrojnë *ndërhyrje të nevojshme* për një ndikim më të drejtpërdrejtë mbi faktorët që ndikojnë në papunësinë e këtyre komuniteteve.

Për mbledhjen e të dhënave cilësore, janë shfrytëzuar teknika e fokus grupeve dhe intervistës individuale. Pritshmëria ishte që fokus grupet disi homogjene do të na ndihmonin të mblidhnim informacion të vlefshëm përmes deklaratave të pjesëmarrësve, diskursit të tyre, ndërveprimeve dhe gjuhës trupore. Përdorimi i teknikës së fokus grupit mundësoi shqyrtimin e hollësishëm të temave të veçanta. Atmosfera në të cilën u zhvilluan diskutimet lehtësoi një bashkëveprim dhe dialog shoqëror shumë të rehatshëm. Megjithatë, kjo teknikë ka më pak kontroll mbi të dhënat që mblidhen dhe për disa nën-tema u mblodhën më shumë të dhëna se për të tjerat. Intervista të tjera individuale u përdorën për të grumbulluar tregime të detajuara për përvojat e punësimit të të rinjve.

Ky hulumtim intervistoi 36 individë në gjashtë fokus grupe dhe 3 të tjerë individualisht: 20 romë, 12 ashkalinj dhe 7 egjiptianë. Pjesëmarrësit ishin 17 gra dhe 22 burra. Fokus grupet kishin përafrësisht nga gjashtë pjesëmarrës, dhe katër nga gjashtë fokus grupet kishin pjesëmarrës të të dyja gjinive. Pjesëmarrësit u identifikuan nga Zyrrat Komunale të Punësimit (ZKP) dhe Organizatat Joqeveritare (OJQ) që veprojnë në çështjet që kanë të bëjnë me komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian¹⁴. Gjinia, niveli i arsimit dhe statusi i punësimit janë regjistruar për qëllim të korrelacionit. Grupi i synuar i hulumtimit ishin gratë dhe burrat e moshave ndërmjet 16 dhe 29 vjeç me karakteristikat e mëposhtme: nivelet e shkollimit që variojnë nga mos-shkollimi deri në shkollim universitar; të papunët; të punësuarit me orar të plotë; të punësuarit me orar të pjesshëm; të punësuarit e përkohshëm; me kontrata të rregullta të punësimit deri tek ata me marrëveshje verbale joformale.

¹⁴ VoRAE në Graçanicë, Raise your Hand for Help në Fushë Kosovë dhe Roma in Action në Gjakovë

Nga 39 pjesëmarrës, 19 ishin të punësuar, 19 të papunë; dhe 1 jo-aktiv. Në mesin e 19 pjesëmarrësve të punësuar romë, ashkalinj dhe egjiptianë, 15 prej tyre ishin të punësuar në OJQ-të që punojnë me çështjet e këtyre komuniteteve, një në pushtetin komunal, dy të vetëpunësuar dhe një në një kompani private në pronësi të një individi nga grupi etnik i shumicës. Të gjithë kishin kontrata. Vetëm pjesëmarrësi që punonte për një institucion publik kishte kontratë afat-gjatë me orar të plotë, tre kishin kontrata të përkohshme dhe 13 kishin kontrata të punësimit me orar të pjesshëm.

Përsa i përket mbulimit gjeografik, studimi u *përqendrua* në komunat e Gjakovës, Fushë Kosovës dhe Graçanicës, pasi në secilën prej tyre jetojnë pakicat e synuara. Me qëllim identifikimin e ngjashmërive dhe gjetjen e dallimeve midis tre komuniteteve, u realizuan fokus grupe me komunitetin me numër më të madh në secilën komunë: në Gjakovë me të rinj egjiptian; në Fushë Kosovë me të rinjtë e komunitetit ashkali, dhe në Graçanicë me të rinjtë romë.

Kompozimi i grupeve me qëllim përmbushjen e kriterëve fillestare ishte gjithashtu sfidues. Nga 71 romë, ashkalinj dhe egjiptianë të papunë që u njoftuan nga ZKP-ja, vetëm 36 konfirmuan pjesëmarrjen e tyre. Nga ata që kishin konfirmuar pjesëmarrjen, vetëm 20 morën pjesë në fokus grupe. Kjo bëri që numri i fokus grupeve me të rinj të papunë të ulet me tre dhe ndryshoi përbërjen e synuar të njërës prej tyre. Pjesa tjetër e pjesëmarrësve (19 prej tyre) u përzgjedhën me ndihmën e OJQ-ve. Numri i vogël i pjesëmarrësve në fokus grupe nënkupton se rezultatet nuk mund të përgjithësohen për të gjithë popullsinë romë, ashkale dhe egjiptiane të të tre komunave të synuara ose për të tërë Kosovën. Megjithatë, të dhënat ofrojnë një vështrim interesant në pikëpamjet dhe perspektivën e të rinjëve rom, ashkalinj dhe egjiptian mbi situatën e tyre, dhe kur kjo kontekstualizohet në analizën e dokumentacionit, dalin vështrime interesante.

3. Gjendja e komuniteteve rom, ashkalinj dhe egjiptian në Kosovë

Brenda kuadrit të BE-së për Strategjitë Kombëtare të Integritetit të Romëve, komunitetet rom, ashkalinj dhe egjiptian në Kosovë përfshihen brenda termit më të gjerë “Romë”. Kushtetuta e Kosovës i njeh ata si tre komunitete të ndryshme pakice, duke adresuar kështu shqetësimin e secilit komunitet për t’u dalluar nga dy komunitetet e tjera të sipërpërmendura. Komuniteti rom është komunitet sendentar që jeton në tërë Kosovën, me përqendrim kryesisht në komunat e Graçanicës, Pejës dhe Mitrovicës së jugut. Statistikat zyrtare flasin për 8,824 qytetarë romë ose 0.5 përqind e numrit të përgjithshëm të popullsisë në Kosovë. Gjurmët e origjinës së tyre flasin për prejardhje nga India Qendrore. Shumica e romëve janë myslimanë sunitë dhe flasin gjuhën rome, gjuhë kjo që dallon nga gjuhët zyrtare në Kosovë.¹⁵

Komuniteti ashkali është më i madhi nga këto tre komunitete me 15,436 pjesëtarë ose një përqind të popullsisë së përgjithshme të Kosovës. Komuniteti ashkali është sendentar dhe jeton kryesisht në zona urbane, me përqendrim në komunat e Ferizajit, Fushë Kosovës, Lipjanit, Prizrenit dhe Shtimes. Gjurmët e komunitetit ashkali flasin për prejardhjen e tyre nga Persia e lashtë. Ata janë myslimanë sunitë dhe flasin gjuhën shqipe.¹⁶

Komuniteti egjiptian përbëhet nga 11,524 pjesëtarë ose më pak se një përqind e popullsisë së përgjithshme të Kosovës. Egjiptianët janë sendentarë dhe jetojnë kryesisht në zona urbane me përqendrim në masë të madhe në komunat e Gjakovës, Pejës, Istogut dhe Klinës. Gjurmët e origjinës së tyre flasin për prejardhje nga Egjipti i lashtë. Ata janë myslimanë sunitë dhe flasin gjuhën shqipe si gjuhë amtare.¹⁷¹⁸

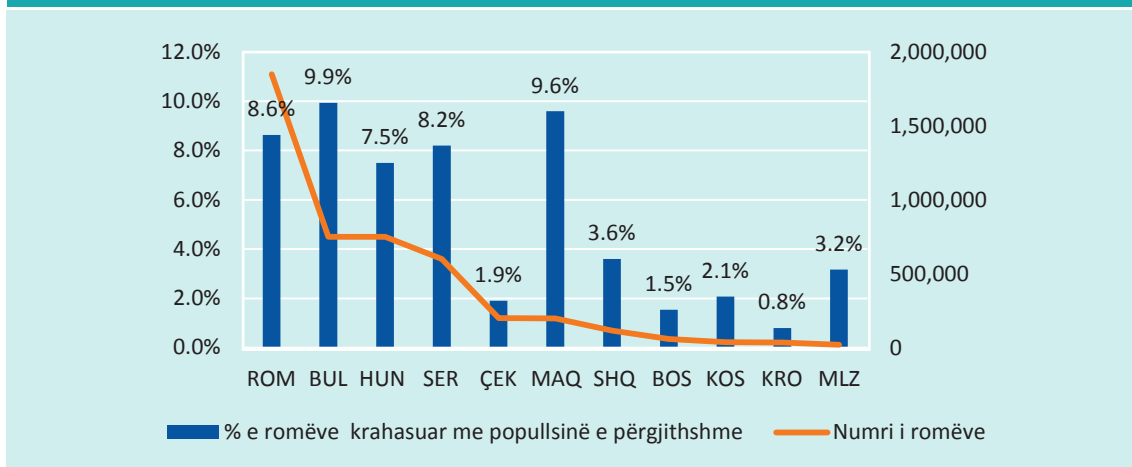
15 Qendra Evropiane për Çështje të Minoriteteve në Kosovë. Community Profile: Roma Community. E qasshme në: <http://www.ecmikosovo.org/uploads/Romacommunity1.pdf>.

16 Qendra Evropiane për Çështje të Minoriteteve në Kosovë. Community Profile: Ashkali Community. E qasshme në: <http://www.ecmikosovo.org/uploads/Ashkalicommunity1.pdf>.

17 Qendra Evropiane për Çështje të Minoriteteve në Kosovë. Community Profile: Egyptian Community. E qasshme në: <http://www.ecmikosovo.org/uploads/Egyptiancommunity1.pdf>.

18 Regjistrimi i popullsisë nuk u zbatua në komunat veriore me shumicë serbe. Prandaj, këto rezultate nuk pasqyrojnë atë pjesë të Kosovës.

Figura 2. Përqindja mesatare e popullsisë rome në vendet e përzgjedhura të CSEE (2012)



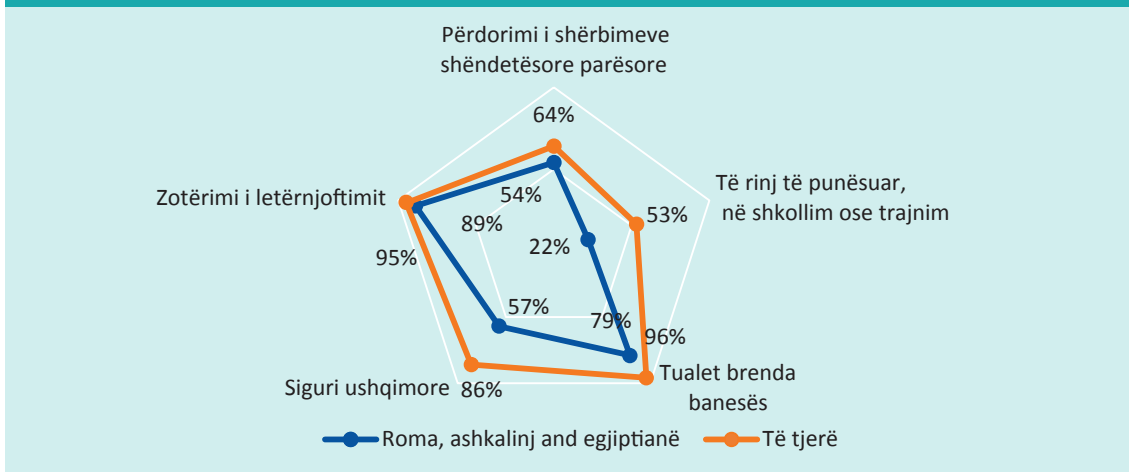
Burimi: Këshilli i Evropës. 2012. E qasshme në: <https://www.coe.int/en/web/portal/roma/>. Legjenda: ROM-Rumani, BUL-Bullgari, HUN-Hungari, SRB-Serbi, CZR-Republika Çeke, MK-Maqedoni, ALB-Shqipëri, KOS-Kosovë, KRO-Kroaci, dhe MN-Mali i Zi.

Edhe pse të drejtat e njeriut, të drejtat e komuniteteve dhe të drejtat politike janë të garantuara për të treja komunitetet në Kapitujt II, III dhe IV të Kushtetutës; edhe pse ekzistojnë disa institucione dhe mekanizma¹⁹ në nivel kombëtar dhe komunal për të siguruar mbrojtjen e të drejtave të pakicave, komunitetet dhe, në veçanti, të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë përballen me një proces të vështirë të hyrjes në tregun e punës për shkak të marginalizimit dhe diskriminimit shoqëror në krahasim me komunitetet e tjera.

Sikur edhe popullata rome në Evropën Qendrore dhe Juglindore²⁰, komunitetet romë, ashkalinj dhe egjiptianë në Kosovë përballen me norma më të larta të papunësisë dhe norma më të ulëta të punësimit sesa popullatat e tjera që jetojnë në afërsi të tyre. Si rrjedhojë, ekziston një hendek i madh midis komuniteteve rom, ashkalinj dhe egjiptian dhe pjesës tjetër të popullsisë në lidhje me arsimin, shëndetin, sigurimin e ushqimit dhe kushtet e jetesës. Anketimi Rajonal për Romët i vitit 2017 tregon se ka një diferencë prej 29 përqind në sigurimin e ushqimit midis familjeve rome dhe jo-rome që jetojnë në afërsi të njëri-tjetrit. Kjo do të thotë se në muajin kur është realizuar anketa, 29 përqind e familjeve rome në krahasim me familjet jo-rome kishin një person që shkonte në shtrat i uritur për shkak të mungesës së parave për ushqim. Krahasuar me familjet jo-rome që jetojnë në afërsi të tyre, 17 përqind më pak familje rome kanë qasje në banjë në banesën e tyre; 10 përqind më pak përdorin shërbimet shëndetësore parandaluese; 23 përqind më pak të rinj janë në punësim, arsim apo trajnim.

19 Institucionet dhe mekanizmat e krijuara për të siguruar mbrojtjen e të drejtave të pakicave në nivel kombëtar dhe komunal janë: Këshilli Konsultativ për Komunitete, Komisioni për të Drejtat dhe Interesat e Komuniteteve dhe dhe Kthim, Zyra për Qeverisje të Mirë, Zyra për Çështje të Komuniteteve, Zyra e Komisionarit të Gjuhëve dhe Zyrat Komunale për Komunitete dhe Kthim (ZKKK)

20 O'Higgins, Niall. 2012. Roma and non-Roma in the Labour Market in Central and South Eastern Europe. Roma Inclusion Papers. Bratislava: United Nations Development Program.

Figura 3. Aftësitë njerëzore dhe mirëqenia materiale në Kosovë, 2017

Burimi: Vlerësimet e BB-së dhe UNDP-së bazuar në të dhënat e Anketës Rajonale për Romët UNDP-BB-KE 2017. Sigurimi i ushqimit i referohet përqindjes së personave që jetojnë në familje në të cilat njëri prej tyre ka shkuar në shtrat i/e uritur në muajin e kaluar për shkak të mungesës së parave për ushqim.

3.1 Tregu i punës

Të dhëna të sakta historike të punësimit për komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian mungojnë. Megjithatë, është e gjithëpranuar që përfshirja e tyre në tregun e punës së Kosovës ballafaqohet me sfida të natyrës ekonomike, arsimore, sociale dhe respektimit të të drejtave të njeriut si dhe kanë probabilitet më të lartë për të qenë të papunë dhe të paguhen më pak se komunitetet e tjera etnike.²¹ Pjesëtarët e këtyre komuniteteve zakonisht punësohen në punë të rrezikshme, të pakualifikuar, me paga të ulëta dhe në punë të përkohshme dhe të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë kanë probabilitet më të lartë të punësohen me orar të pjesshëm ose kontrata të përkohshme, krahasuar me të rinjë tjerë kosovarë.²² Të dhënat e vitit 2010 tregojnë se komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian kanë normat më të larta të përjashtimit (41 përqind) nga tregjet e punës krahasuar me mesataren kombëtare prej 8 përqind, ndërsa shkalla e papunësisë në nivel të ekonomisë familjare ishte 58 përqind krahasuar me 45 përqind në nivel kombëtar. Shkalla e papunësisë së të rinjëve të këtyre komuniteteve, të moshës 15-24, ishte 75 përqind, shkalla më e lartë krahasuar me cdo grup tjetër në vend.²³ Niveli i punësimit tek pjesëtarët e këtyre komuniteteve në komunat Obiliq dhe Fushë Kosovë në vitin 2013 është vlerësuar të jetë 7 përqind, krahasuar me 40% tek shqiptarët dhe 21% tek serbët.²⁴

Anketimi Rajonal për Romët i vitit 2017 realizuar nga Bashkimi Europian, Banka Botërore dhe Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (UNDP) jep të dhëna të sakta për gjendjen aktuale të punësimit të komuniteteve rom, ashkalinj dhe egjiptian në Kosovë. Këto të dhëna paraqesin një pamje të zymtë të gjendjes së këtyre komuniteteve në tregun e punës në Kosovë. Në vitin 2017, shkalla e punësimit të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian dhe të tjerë të marginalizuar që

21 Banka Botërore, 2003. KOSOVO Labour Market Study: Policy Challenges of Formal and Informal Employment. E qasshme në: <http://www.esiweb.org/pdf/bridges/kosovo/1/11.pdf>.

22 Republika e Kosovës, 2017. Strategjia për përfshirjen e Komuniteteve Rom dhe Ashkali në shoqërinë Kosovare 2017-2021; dhe të dhënat e grumbulluara nga aty si pjesë e këtij studimi.

23 UNDP, 2011. Raporti i Zhvillimit Njerëzor në Kosovë për 2010, pp. 42-43, e qasshme në: http://hdr.undp.org/sites/default/files/nhdr_kosovo_2010_english.pdf.

24 UNDP, 2013. Community Vulnerability Assessment Report 2013.

jetonin në afërsi të tyre ishte shumë e ulët dhe ndër më të ulëtat në Ballkanin Perëndimor.²⁵ Hendeku në shkallën e punësimit ndërmjet komuniteteve rom, ashkalinj dhe egjiptian dhe komuniteteve të tjera që jëtonin në afërsi ishte tetë përqind dhe me shkallën kombëtare të punësimit 16 përqind. 49 përqind e të anketuarve rom, ashkalinj dhe egjiptian të marginalizuar ose 17 përqind më shumë se komunitetet tjera që jetojnë në afërsi dhe 22 përqind më shumë se mesatarja kombëtare raportojnë se janë të papunë. Për më tepër, 78 përqind e romëve, ashkalinjve dhe egjiptianëve të moshës 18-24 vjeç nuk janë as në punësim, as në arsim e as në trajnim krahasuar me 47 përqind të të rinjve të tjerë që jetojnë në afërsi të tyre dhe 30 përqind të mesatares kombëtare. Megjithatë, duhet të theksohet se hendeku midis komuniteteve rom, ashkalinj dhe egjiptian dhe komuniteteve të tjera në Kosovë në lidhje me pjesëmarrjen në fuqinë punëtore është i dyti më i vogël në mesin e të gjitha vendeve të Evropës Qendrore dhe Juglindore.²⁶

Tabela 3. Treguesit kryesorë të tregut të punës sipas përkatësisë etnike, 2017

Treguesit kryesorë të tregut të punës	Kombëtar	RAE	jo-RAE	Femra RAE	Meshkuj RAE	Femra jo-RAE	Meshkuj jo-RAE
Punësimi (% e popullatës) *	29	13	21	4	21	6	35
Shkalla e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore (% e popullatës) *	40	26	31	10	41	13	48
Papunësia (% e gjithsej fuqisë punëtore) *	27	49	32	53	48	52	27
As në arsim, as në punësim apo trajnim (% e popullatës) **	27.***	78	47	88	70	53	40

Burimi: Vlerësimet e BB dhe UNDP bazuar në të dhënat e Anketës Rajonale për Romët UNDP-BB-KE 2017.

* Të dhënat i referohen moshave 15-64. ** Të dhënat i referohen moshave 18-24. *** Kjo u përditësua për të pasqyruar statistikën zyrtare të publikuar në faqen e internetit të Agjencisë së Statistikave të Kosovës.

Nivelet e larta të papunësisë në mesin e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian zakonisht shoqërohen me humbjen e të ardhurave, uljen e punësueshmërisë, rritjen e mosangazhimit, përjashtimin dhe varfërinë e vazhdueshme.²⁷ Për më tepër, hulumtimet tregojnë se fëmijët që në moshë të hershme kanë prindër që nuk punojnë kanë probabilitet më të lartë për të qenë NEET krahasuar me ata që kanë të paktën njërin prind punon²⁸, duke rritur kështu gjasat e vijueshmërisë së fenomenit NEET në mesin e të rinjve rom, ashkalinj dhe egjiptian. Kjo është veçanërisht shqetësuese sepse 78 përqind e të rinjve rom, ashkalinj dhe egjiptian raportojnë se nuk janë as në arsim, as në punësim e as në trajnim, 39 përqind më shumë se bashkëmoshatarët e tyre nga komunitetet tjera që jetojnë në afërsi të tyre dhe 51 përqind më shumë se mesatarja kombëtare. Normat e larta të papunësisë së të rinjve i dekurajojnë të rinjtë në kërkimin e një vendi pune dhe ata që nuk janë të gatshëm të heqin dorë përballen me periudha të gjata kërkimi për punë. Kosova nuk bën dallim në këtë aspekt, pasi që shumica e vendeve me shkallë të lartë të papunësisë së të rinjve kanë gjithashtu një incidencë të

25 UNDP. 2018. Kosovo at a Glance. Pranuar me e-mail. Përmbledhja e Anketës Rajonale për Romët, UNDP-BB-KE nuk i zbërthen të dhënat sipas komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian. Prandaj, çdo statistikë nga ky anketim do të paraqesë të dhëna të agreguara për komunitetet RAE.

26 BB, UNDP dhe KE. 2017. Të dhënat e Anketës Rajonale të Romëve.

27 ILO. 2015. Key Indicator of the labour market 2015 KILM 11: Long-term unemployment. E qasshme në: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_422451.pdf.

28 Zuccotti, Carolina, V., and Jacqueline O, Reilly. 2018. Ethnicity, gender and Household effects on becoming NEET: An Intersectional Analysis. *Work, Employment and Society*. Available at: <http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0950017017738945#articleCitationDownloadContainer>.

lartë të papunësisë afatgjatë të të rinjve (numri i të papunëve për një vit ose më shumë si përqindje e të gjithë të papunëve).²⁹

Përderisa komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian përbëjnë dy përqind të popullsisë së përgjithshme të Kosovës, 5 përqind e të gjithë të papunëve të regjistruar janë nga këto komunitete: rreth 2 përqind romë, 3 përqind ashkalinj dhe më pak se një përqind egjiptianë.³⁰ Për më tepër, të llogaritur brenda secilit grup etnik, romët dhe ashkalinjtë kanë përqindje dukshëm më të larta të të papunëve të regjistruar se sa egjiptianët. Kështu, 19 përqind e romëve dhe 16 përqind e ashkalinjve janë të regjistruar si të papunë në krahasim me 5 përqind të egjiptianëve të regjistruar si të papunë.³¹ Duke pasur parasysh se statusi i papunësisë është i lidhur me përfitimet e ndihmës sociale, ka të ngjarë që romët dhe ashkalinjtë të jenë përfitues të ndihmës sociale në një masë më të madhe.

Tabela 4: Të papunët e regjistruar në 2016

Kombësia	Gjithsej	Femra	Meshkuj	% e të papunëve në Kosovë	% e të papunëve nga grupet etnike
K-Shqiptar	76840	34179	42661	4.8	n/a
K-Rom	1707	719	988	1.9	19.3
K-Ashkali	2526	890	1636	2.8	16.4
K-Egjiptian	584	246	338	0.6	5.1
Komunitetet e tjera	8841	4062	4779	n/a	n/a
Gjithsej	90498	40096	50402	n/a	n/a

Burimi: Sistemi Informativ për Menaxhimin e Punësimit (SIMP), Agjencia e Punësimit.

Të dhënat nga SMIP tregojnë se komunitetet rom, ashkalinj dhe egjiptian përbëjnë 8 përqind (2 përqind rom, 4 përqind ashkalinj dhe 1 përqind egjiptian) të të gjithë përfituesve që marrin pjesë në masat e ndryshme aktive të tregut të punës dhe 3 përqind (nga 1 përqind secili komunitet) të të gjithë përfituesve në shërbimet për përpunimin e vendeve të punës.³²

3.2 Arsimi

Në përgjithësi, nivelet më të larta të arritjeve në arsim janë të lidhura ngushtë me rezultate më pozitive në tregun e punës. Të rinjtë nga komunitetet rom, ashkalinj dhe egjiptian janë në disavantazh të madh krahasuar me të rinjtë e tjerë në lidhje me arritjet e tyre në arsim. Shkalla e shkrim-leximit dhe arritjet në arsim të këtyre komuniteteve janë më të ulëta se ato të pjesës tjetër të popullsisë. Krahasuar me rreth 98 përqind të popullsisë së përgjithshme që dinë shkrim-lexim, vetëm 73 përqind e grave dhe rreth 87 përqind e meshkujve rom, ashkalinj dhe egjiptian dinë shkrim-lexim. Në shkallë vendi, raporti neto i pjesëmarrjes në arsim³³ është 96 përqind në arsimin e mesëm të ulët dhe 82 përqind në

29 ILO. 2012. Global Employment Trends for Youth. E qasshme në: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_180976.pdf.

30 ILO. 2017. Promovimi i mundësive për punë të denjë për komunitetet Rom, Ashkali dhe Egjiptianët në Kosovë: Udhëzues burimor i ILO/Zyra Ndërkombëtare e Punës, Ekipi Mbështetës Teknik i ILO për Punë të Denjë dhe Zyra Kombëtare për Evropën Qendrore dhe Lindore. – Prishtinë, ILO.

31 Llogaritja e bërë nga autori në bazë të regjistrimit të vitit 2011 të Agjencisë së Statistikave të Kosovës.

32 ILO, 2017.

33 Raporti neto i vijueshmërisë së shkollës fillore (i adaptuar) llogaritet si përqindja e fëmijëve të moshës së shkollës fillore që aktualisht vijojnë arsimin fillor ose të mesëm.

arsimin e mesëm të lartë. Në shkallë vendi, pjesëmarrja neto në shkollim e rinisë rome, ashkalie dhe egjiptiane bie nga 65 përqind në shkollën e mesme të ulët deri në 30 përqind në shkollën e mesme të lartë.³⁴ Megjithatë, qendrat mësimore janë duke luajtur një rol të rëndësishëm në uljen e numrit të fëmijëve rom, ashkalinj dhe egjiptian që braktisin shkollën dhe mundësojnë integrimin e mëtejshëm të këtyre komuniteteve në sistemin arsimor. Për më tepër, për fëmijëve romë u janë siguruar vazhdimisht libra pa pagesë në gjuhën rome.³⁵

Tabela 5. Treguesit e arsimit, 2017

Treguesi	Përshkrimi	Rom, ashkalinj dhe egjiptian (%)	Totali (%)
Shkalla neto e regjistrimit në arsimin fillor	Përqindja e fëmijëve të moshës shkollore që hyjnë në klasë të parë të shkollës fillore	68.1	91.6
Raporti neto i vijueshmërisë së shkollës fillore	Përqindja e fëmijëve të moshës së shkollës fillore që aktualisht vijnë në arsimin fillor ose të mesëm	85.3	98.0
Raporti neto i vijueshmërisë së shkollës së mesme të ulët	Përqindja e fëmijëve të moshës së shkollës së mesme të ulët që aktualisht vijnë në shkollën e mesme të ulët ose arsimin e lartë	65.0	95.9
Raporti neto i vijueshmërisë së shkollës së mesme të lartë	Përqindja e fëmijëve të moshës së shkollës së mesme të lartë që aktualisht vijnë në shkollën e mesme të lartë apo arsimin e lartë	30.3	82.0
Raporti neto i vijueshmërisë së shkollës së mesme	Përqindja e fëmijëve të moshës së shkollës së mesme që aktualisht vijnë në shkollën e mesme apo arsimin e lartë	53.4	90.9
Shkalla e tranzicionit në shkollën e mesme të ulët	Numri i fëmijëve që kanë vijuar klasën e fundit të shkollës fillore gjatë vitit shkollor paraprak të cilët janë në klasën e parë të shkollës së mesme të ulët gjatë vitit shkollor aktual pjesëtuar me numrin e fëmijëve që kanë vijuar klasën e fundit të shkollës fillore gjatë vitit paraprak	91.1	99.6
Shkalla e tranzicionit në shkollën e mesme të lartë	Numri i fëmijëve që kanë vijuar klasën e fundit të shkollës së mesme të ulët gjatë vitit shkollor paraprak të cilët janë në klasën e parë të shkollës së mesme të lartë gjatë vitit shkollor aktual pjesëtuar me numrin e fëmijëve që kanë vijuar klasën e fundit të shkollës së mesme të ulët gjatë vitit paraprak	69.9	91.5

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2014. Anketa e Grupimeve të Treguesve të Shumëfishtë 2013-2014

Për të trajtuar këtë pabarazi në arsim mes pjesëtarëve të komuniteteve rom, ashkalinj dhe egjiptian dhe komuniteteve të tjera, Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë (MASHT) në planin e saj strategjik 2017-2020 i ka dhënë përprësi pjesëmarrjes së fëmijëve të këtyre komuniteteve në arsimin fillor dhe të mesëm.³⁶

³⁴ Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2014. 2013-2014 Komunitete RAE në Kosovë, Anketa e Grupimeve të Treguesve të Shumëfishtë, Gjetjet Kryesore. Prishtinë, Kosovë: Agjencia e Statistikave të Kosovës.

³⁵ KE. 2016. Raporti i Progresit për Kosovë.

³⁶ MASHT, 2017. Plan i Strategjik i Arsimit në Kosovë 2017-2020. P.41. <https://masht.rks-gov.net/uploads/2017/02/20161006-kesp-2017-2021.pdf>

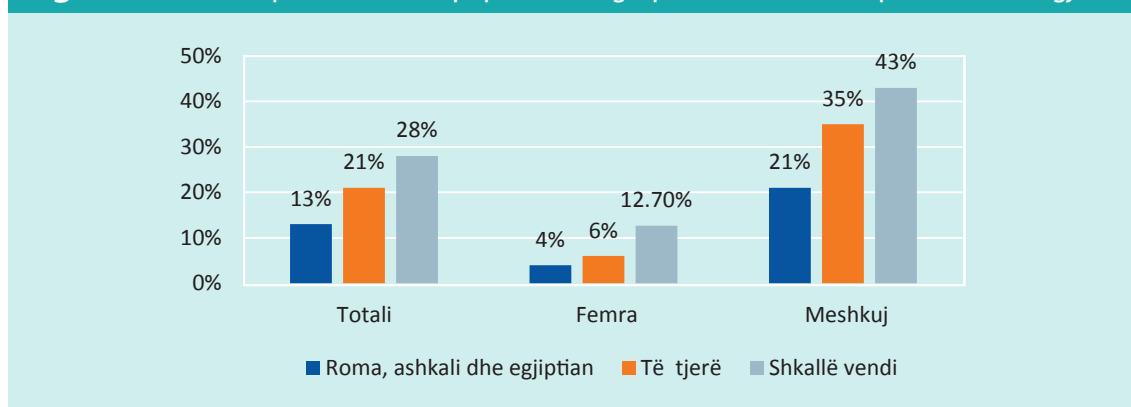
Tabela 6. Treguesit për matjen e arritjes së objektivit të MASHT për përfshirje

Treguesit për matjen e arritjes së objektivit për përfshirje	Baza	Caku
Përfshirja e fëmijëve rom, ashkali dhe egjiptian në edukimin parafillor	53.9%	70%
Përfshirja e fëmijëve rom, ashkali dhe egjiptian në arsimin fillor	85.3%	95%
Përfshirja e fëmijëve rom, ashkali dhe egjiptian në arsimin e mesëm të ulët	65%	85%
Përfshirja e fëmijëve rom, ashkali dhe egjiptian në arsimin e mesëm të lartë	30.3%	50%
Shkalla e transicionit në arsimin e mesëm të lartë për fëmijët rom, ashkali dhe egjiptian	69.9%	80%

Burimi: MASHT, 2017. *Plani i Veprimit të Planit Strategjik të Arsimit në Kosovë 2017-2020, E qasshme në: <http://masht.rks-gov.net/uploads/2017/02/20161006-action-plan.pdf>*

3.3 Çështjet gjinore

Të rejtat e komuniteteve rom, ashkalinj dhe egjiptian kanë rezultate më dobëta krahasuar me të rinjtë e këtyre komuniteteve në fushën e arsimit, punësimit dhe shëndetit. Vetëm 37 përqind e të reja kanë perceptim pozitiv në lidhje me jetët e tyre³⁷ krahasuar me mbi 55 përqind të meshkujve rom, ashkalinj dhe egjiptian dhe me 51 përqind të grave tjera.³⁸ Gratë rome, ashkalie dhe egjiptiane dhe gratë tjera që jetojnë në afërsi të tyre në Kosovë kanë nivele krahasueshmërisht të ulëta punësimi, pjesëmarrjeje në fuqinë punëtore dhe shkallë të lartë të papunësisë. Shkalla e punësimit për gratë e këtyre tre komuniteteve dhe grave të tjera është përkatësisht: katër përqind dhe gjashtë përqind; pjesëmarrja në fuqinë punëtore 10 përqind dhe 13 përqind; dhe papunësia 53 përqind dhe 52 përqind. Prandaj, me sa duket, të gjitha gratë kosovare përjetojnë marginalizim dhe diskriminim, pavarësisht origjinës etnike. Një dallim kyç mes dy grupeve të grave qëndron në statusin NEET. 88 përqind e grave rome, ashkalie dhe egjiptiane janë klasifikuar si NEET krahasuar me 53 përqind të grave të tjera që jetojnë në afërsi të tyre.

Figura 4. Shkalla e punësimit (% e popullatës së grupmoshave 15-65) sipas etnisë dhe gjinisë

Burimi: Vlerësimet e BB-së dhe UNDP-së bazuar në të dhënat e Anketës Rajonale për Romët UNDP-BB-KE 2017.

37 Përqindja e të rinjve të moshës 15-24 vjeç, jeta e të cilave është përmirësuar gjatë vitit të fundit dhe që presin që jeta e tyre të jetë më e mirë pas një viti.

38 Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2014. 2013-2014 Komunitete rom, ashkali dhe egjiptian në Kosovë, Anketa e Grupimeve të Treguesve të Shumëfishtë, Gjetjet Kryesore, Prishtinë, Kosovë: Agjencia e Statistikave të Kosovës, pp:12.

Hendeku midis grave dhe burrave rom, ashkalinj dhe egjiptian vërehet në çdo tregues të punës dhe shumicën e treguesve të arsimit, duke i vendosur gratë në një pozitë më të pafavorshme krahasuar me burrat brenda grupit të tyre etnik. Ato gjithashtu janë në pozitë më të pafavorshme në krahasim me gratë e tjera që jetojnë në afërsi të tyre në aspektin e arsimit, ndonëse arrijtjet arsimore të grave të tjera nuk janë përkthyer në rezultate më të mira në tregun e punës, çështje kjo e përbashkët për rajonin por edhe për vendet me ekonomi të mesme në nivel global.

Tabela 7. Treguesit kryesor të arsimit sipas përkatësisë etnike, 2017

Treguesit kryesorë të arsimit	Kombëtar	RAE	Jo-RAE	Femra RAE	Meshkuj RAE	Femra jo-RAE	Meshkuj jo-RAE
Shkalla e rregulluar neto e regjistrimit në arsimin e detyrueshëm (% e popullsisë, grupmosha 7-15 vjeç)	n/a	72	93	71	73	90	96
Shkalla e përfundimit në arsimin e detyrueshëm (% e popullsisë, grupmosha 8-21 vjeç)	n/a	60	95	54	65	94	96
Shkalla e përfundimit në arsimin e mesëm të lartë (% e popullsisë, grupmosha 22-25 vjeç)	84	20	78	15	24	71	83
Shkalla e përfundimit në arsimin terciar (% e popullsisë, grupmosha 26-29 vjeç)	23	3	22	3	2	31	15

Burimi: Vlerësimet e BB-së dhe UNDP-së bazuar në të dhënat e Anketës Rajonale për Romët UNDP-BB-KE 2017.

Shkalla e shkrim-leximit³⁹ tek gratë rome, ashkalie dhe egjiptiane është 73 përqind krahasuar me 86 përqind tek burrat dhe 98 përqind tek gratë e komuniteteve tjera. Të rejat rome, ashkalie dhe egjiptiane që jetojnë në zonat rurale dhe ato që jetojnë në familjet më të varfëra kanë dy herë më shumë gjasa të jenë jashtë sistemit shkollor në krahasim me të rinjtë e këtyre komuniteteve. Krahasuar me 90 përqind të burrave rom, ashkalinj dhe egjiptian, vetëm 75 përqind e grave të këtyre komuniteteve përdorin kompjuterin⁴⁰ dhe 76 përqind kanë përdorur internetin⁴¹.

Vajzat rome, ashkalie dhe egjiptiane fillojnë pjesëmarrjen në arsimin fillor njësoj, në mos më shumë, sesa djemtë. Indeksi i Paritetit Gjinator⁴² (IPGj/GPI) për arsimin fillor është 1.01. Kjo tregon se më shumë vajza sesa djem ndjekin shkollën fillore. Ky indeks i paritetit gjinator bie ndjeshëm në shkollimin e mesëm. Në arsimin e mesëm të ulët IPGj është 0.94 dhe në arsimin e mesëm të lartë 0.80.⁴³ Kjo do të thotë që gjithnjë e më pak vajza vijnë ose përfundojnë nivelet më të larta të arsimit dhe më shumë prej tyre do të hasin në pengesa shtesë për të hyrë në tregun e punës.

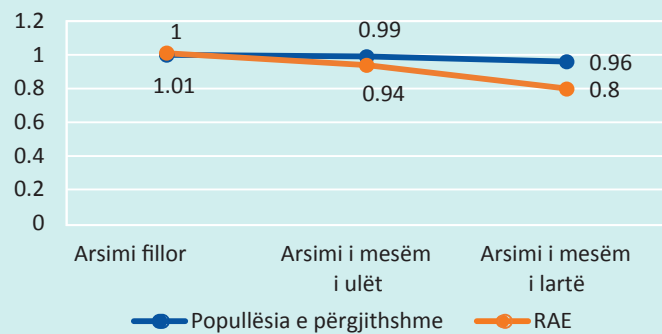
39 Shkalla e shkrim-leximit llogaritet si përqindje e të rinjve të moshës 15-24 vjeç që janë në gjendje të lexojnë një deklaratë të shkurtër të thjeshtë për jetën e përditshme ose që kanë vijuar shkollimin e mesëm ose të lartë.

40 Përqindja e të rinjve të moshave 15-24 vjeç që kanë përdorur kompjuter gjatë 12 muajve të fundit.

41 Përqindja e të rinjve të moshave 15-24 vjeç që kanë përdorur internetin gjatë 12 muajve të fundit.

42 Indeksi i paritetit gjinator matet si raporti i vijimit neto (i adoptuar) për vajzat pjesëtuar me raportin e vijimit neto (ti adoptuar) për djemtë.

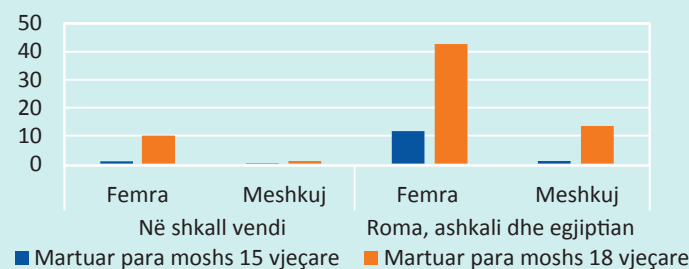
43 Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2014. 2013-2014 Komunitete RAE në Kosovë, Anketa e Grupimeve të Treguesve të Shumëfishtë, Gjetjet Kryesore. Prishtinë, Kosovë: Agjencia e Statistikave të Kosovës, pp:12.

Figura 5. Indeksi i paritetit gjinor në arsim

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2014. Anketa e Grupimeve të Treguesve të Shumëfishitë 2013-2014

3.4 Martesat e hershme

Gratë e reja rome, ashkalie dhe egjiptiane janë më shpesh subjekt i martesave të hershme sesa djemtë në komunitetet e tyre dhe gratë e reja nga komunitetet e tjera. Të dhënat e MICS tregojnë se rreth 12 përqind e femrave nga këto komunitete martohen para moshës 15 vjeçare, krahasuar me vetëm një përqind të djemve nga këto komunitete dhe më pak se një përqind e grave nga komunitetet e tjera që martohen para kësaj moshe. Pothuajse 43 përqind e femrave rome, ashkalie dhe egjiptiane deri në moshën 18 vjeç janë të martuara ose në bashkëjetesë krahasuar me vetëm 14 përqind të të rinjve nga komunitetet e tyre dhe 10 përqind të femrave nga komunitetet e tjera. Me gjasë martesa e hershme është një nga shkaqet e arritjeve të dobëta të femrave në arsim dhe tregun e punës.

Figura 6. Martesat e hershme (%)

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës, Anketa e Grupimeve të Treguesve të Shumëfishitë 2013-2014.

3.5 Puna e fëmijëve

Fëmijët nga komunitetet rom, ashkalinj dhe egjiptian punojnë në një shkallë më të lartë – rreth 17 përqind- krahasuar me 11 përqind të fëmijëve në nivel vendi. MISC raporton se pothuajse dy herë më shumë fëmijë romë, ashkalinj dhe egjiptianë (13 përqind) të moshës 5-17 vjeç punojnë në kushte të rrezikshme në krahasim me të gjithë fëmijët bashkëmoshatar të tyre (7 përqind). Për më tepër, 27 përqind e fëmijëve romë, ashkalinj dhe egjiptianë të moshës 5-17 vjeç që nuk ndjekin shkollimin punojnë krahasuar me 12 përqind të të gjithë fëmijëve tjerë. Incidenca e punës së fëmijëve në mesin e fëmijëve djem nga komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian është mbi 25 përqind. I njëjti tregues është shtatë përqind për fëmijët vajza nga këto komunitete dhe 16 për qind për fëmijët djem nga komunitetet e tjera.⁴⁴

⁴⁴ Agjencia e Statistikave të Kosovës, *Anketa e Grupimeve të Treguesve të Shumëfishtë 2013-2014*, Raporti përmbledhës. Prishtinë, Kosovë: Agjencia e Statistikave të Kosovës, pp. 13; dhe 2013-2014 Komunitete RAE në Kosovë, *Anketa e Grupimeve të Treguesve të Shumëfishtë*, Raporti përmbledhës: Agjencia e Statistikave të Kosovës, pp. 13.

4. Kuadri ligjor, institucional dhe i politikave

Kosova ka një kuadër legjislativ kompleks që mbron dhe promovon të drejtat e minoriteteve (në gjuhën zyrtare të Kosovës termi i përdorur është “të drejta të komuniteteve” prandaj ky term edhe do të përdoret në vijim). Kushtetuta e Kosovës, e cila hyri në fuqi më 15 korrik 2008, garanton dhe mbron të drejtat themelore siç janë: mbrojtja kundër diskriminimit, e drejta për jetë, liria e shprehjes dhe tubimit etj, për të gjithë qytetarët pavarësisht racës, përkatësisë etnike, gjinisë, ose karakteristike të tjera dalluese. Kapitulli i tretë i Kushtetutës i dedikohet tërësisht mbrojtjes dhe promovimit të të drejtave të komuniteteve dhe pjesëtarëve të tyre. Të drejtat e komuniteteve përcaktohen dhe mbrohen më tej nga ligjet e mëposhtme:

- Ligji për mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të komuniteteve dhe pjesëtarëve të tyre në Kosovë⁴⁵ (03/L-047);⁴⁶
- Ligji për arsimin në komunat e Republikës së Kosovës (03/L-068)⁴⁷; Ligji kundër diskriminimit (2004/3)⁴⁸;
- Ligji për përdorimin e gjuhëve (02/L37)⁴⁹;
- Ligji për vetëqeverisjen lokale (03/L-040)⁵⁰;
- Ligji për trashëgiminë kulturore (02/L-88)⁵¹; dhe
- Ligji për zonat e veçanta të mbrojtura (03/L-039)⁵².

Ky kuadër ligjesh ndalon diskriminimin e drejtpërdrejtë dhe jo të drejtpërdrejtë në bazë të identitetit kombëtar, etnik, kulturor, gjuhësor, fetar ose gjinor⁵³ dhe ofron mjete juridike që trajtojnë rastet e diskriminimit. Ligji “për Komunitetet”, Neni 3.5 dhe Nenet 29.1 dhe 35 të Kushtetutës garantojnë lirinë e lëvizjes dhe rendin e paqen në tërë territorin e vendit. Legjislacioni i Kosovës poashtu garanton të drejtën e asociimit vullnetar me një komunitet të caktuar dhe ndalimin e asimilimit me forcë. Të drejtat e identitetit dhe ndalimi i asimilimit ndihmohen edhe nga një sërë nenesh që garantojnë mbrojtjen dhe zbatimin e vetëqeverisjes së çështjeve kulturore dhe fetare dhe simboleve të komunitetit.⁵⁴

45 Këtu e tutje i referuar si Ligji për Komunitetet.

46 Kuvendi i Kosovës. 2008. Ligji për mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të komuniteteve dhe pjesëtarëve të tyre në Kosovë (03/L-047). I qasshëm në: http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L047_en.pdf.

47 Kuvendi i Kosovës. 2008. për arsimin në komunat e Republikës së Kosovës (03/L-068). I qasshëm në: <http://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/09-2008-03-l068-en.pdf>

48 Kuvendi i Kosovës. 2004. Ligji kundër diskriminimit. I qasshëm në http://www.unmikonline.org/regulations/2004/rc2004_32ale04_03.pdf.

49 Kuvendi i Kosovës. 2006. Për përdorimin e gjuhëve (02/L37). I qasshëm në: http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2006_02-L37_en.pdf.

50 Kuvendi i Kosovës. 2008. Për vetëqeverisjen lokale (03/L-040). I qasshëm në: www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L040_en.pdf.

51 Kuvendi i Kosovës. 2008. Ligji për trashëgiminë kulturore (02/L-88). I qasshëm në http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2006_02-L88_en.pdf.

52 Kuvendi i Kosovës. 2008. Ligji për zonat e veçanta të mbrojtura (03/L-039). I qasshëm në: http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L039_en.pdf.

53 Ligji për Komunitetet, Neni 3.3 dhe ligji kundër diskriminimit (Neni 2.a).

54 Kushtetuta, Nenet 8; 38.1; dhe 59.1. Ligji për Komunitetet, Neni 2.2; 5.1 - 5.7; 5.12; 7.1 - 7.4; 7.6; 7.7; 11.5. Ligji për krijimin e zonave të veçanta të mbrojtura, Neni 1, 2, 4.

Gjuha rome, gjuhë e folur nga komuniteti rom, nuk është gjuhë zyrtare në nivel vendi. Megjithatë, ligji “Për përdorimin e gjuhëve”, nenet 2.3 dhe 2.4, garantojnë përdorimin zyrtar të gjuhës rome në nivel komunal ku komuniteti rom përbën të paktën pesë përqind të popullsisë së përgjithshme të asaj komune. Gjuha rome mund të jetë gjithashtu gjuhë në përdorim zyrtar nëse komuniteti rom përbën të paktën tre përqind të popullsisë së përgjithshme të komunës por gjuha rome është folur tradicionalisht në atë komunë. Në rrethana të tilla, komunikimi me autoritetet publike, duke përfshirë ndërmarrjet publike, zhvillohet në gjuhën rome.

Legjislacioni i Kosovës trajton gjithashtu edhe punësimin, mbrojtjen sociale dhe banimin.⁵⁵ Ligji “i Punës” ndalon diskriminimin “në punësim dhe profesion, lidhur me rekrutimin në punësim, trajnimin, promovimin e punësimit, kushtet e punësimit, masat disiplinore, ndërprerjen e kontratës së punës ose çështjeve të tjera nga marrëdhënia e punës.”⁵⁶ Meqenëse ligji nuk përmend komunitetet drejtpërsëdrejti, Neni 5.5 sqaron se llojet e diskriminimit janë ato të mbuluara nga Ligji Kundër Diskriminimit. Për më tepër, neni 9 i ligjit për komunitetet mandaton institucionet qeveritare që të zhvillojnë dhe zbatojnë “programet për punësim publik dhe nisma tjera, ..., me qëllim tejkalimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë apo të tërthortë të personave që u përkasin komuniteteve”, ku konsideratë e veçantë i kushtohet përmirësimit të gjendjes së komunitetit rom, ashkali dhe egjiptian.

Rregullorja Nr. 2001/36 për Shërbimin Civil të Kosovës, Neni 2.1. pikat g dhe h shpallin mos-diskriminimin dhe gjithëpërfshirjen si parime kryesore rregulluese në shërbimin civil. Rrjedhimisht, rekrutimi në të gjitha nivelet në Shërbimin Civil pritet “të pasqyrojë karakterin multi-etnik të Kosovës dhe nevojën për përfaqësim të barabartë të të gjitha komuniteteve në Kosovë.”⁵⁷ Neni 3.1b i po kësaj rregulloreje vendos krijimin e paneleve rekrutuese përbërja e të cilave reflekton përfaqësimin e komuniteteve në Kosovë. Komunave dhe agjencive ekzekutive iu kërkohet përgatitja e deklaratave të politikave për mundësi të barabarta dhe e strategjive të zbatimit të tyre.

Ligji për Vetëqeverisjen lokale krijon bazën ligjore për themelimin e një Komiteti Komunal për Komunitete që ka për detyrë të sigurojë që politikat, praktikat dhe aktivitetet komunale të respektojnë të drejtat dhe interesat e të gjitha komuniteteve; dhe krijimin e pozitës së nënkryetarit për çështje të komuniteteve në komunat ku komunitetet jo-shumicë përbëjnë të paktën 10 përqind të popullsisë së përgjithshme.⁵⁸

4.1 Kuadri institucional

Kuadri institucional i shtrirë në të gjitha degët e qeverisë qendrore dhe komunale mbështet zbatimin e kuadrit ligjor që synon mbrojtjen dhe avancimin e të drejtave të komuniteteve në Kosovë. Brenda Zyrës së Kryeministrit janë katër organe që kontribuojnë drejtpërsëdrejti në zhvillimin dhe forcimin e të drejtave të komuniteteve. Zyra për Çështje të Komuniteteve zhvillon, mbështet dhe bashkërendon politikat qeveritare për komunitetet. Koordinator i të Drejtave të Njeriut bashkërendon njësitë ministrore për të drejtat e njeriut (NjDNj) dhe raporton për të drejtat e njeriut në qeveri. Zyra

55 Ligji kundër diskriminimit, Nenet 4.a, 4.c, 4.e, 4.h. Ligji për Komunitetet, Neni 9. Rregullorja Nr. 2001/36 për shërbimin civil të Kosovës, Neni 2.1.g-h; 31a-b. Udhëzimi Administrativ Nr. 2003/2 që zbaton Rregulloren e UNMIK-t nr. 2001/36 shërbimin civil të Kosovës, Neni 10.1(a)-(c). MSHP DASHC UA 2003/12 për procedurat e mundësive të barabarta, i qasshëm në: <http://www.ks-gov.net/mshp/Documents/No.MPS-DCSA-2003-12.pdf>.

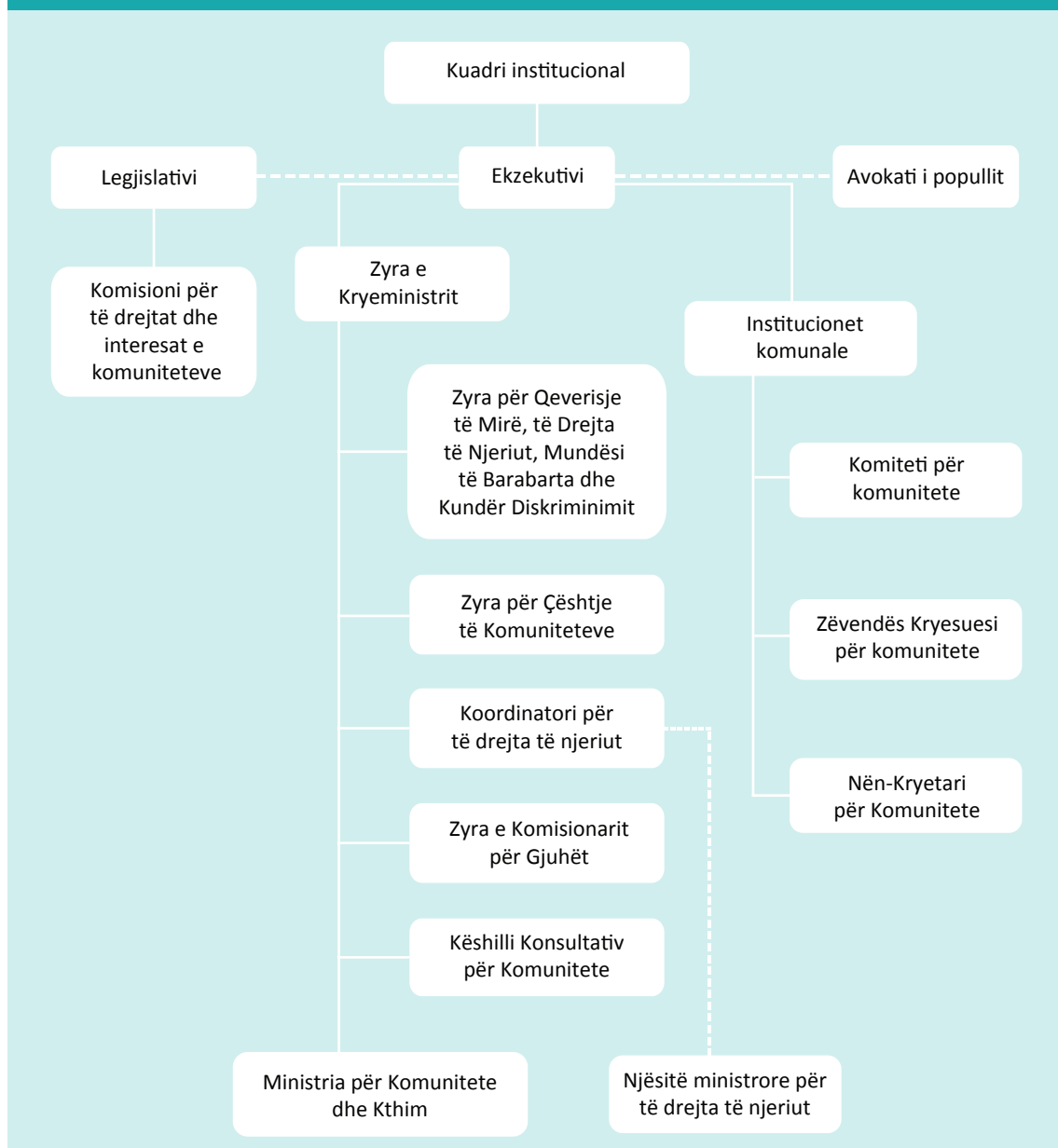
56 Kuvendi i Kosovës. 2010. Ligji i punës. I qasshëm në: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2010-212-eng.pdf>.

57 UNMIK. 2001. Rregullorja Nr. 2001/36 për shërbimin civil të Kosovës, Neni 2.1.h. t: i qasshëm në: http://www.unmikonline.org/regulations/unmikgazette/02english/E2001regs/RE2001_36.pdf.

58 Ligji për vetëqeverisje lokale (03/L-040), Neni 53.2.

për Qeverisje të Mirë, të Drejta të Njeriut, Mundësi të Barabarta dhe kundër Diskriminim është e mandatuar për të koordinuar çështjet e të drejtave të njeriut me të gjitha ministrat dhe komunat, harton politika që nxisin mundësi të barabarta monitoron rekomandimet e Avokatit të Popullit dhe punon për qeverisje të mirë. Zyra e Komisionerit për Gjuhët promovon dhe mbikëqyr zbatimin e ligjit mbi Përdorimin e Gjuhëve. Së fundi, Këshilli Konsultativ për Komunitete, i cili përfshin përfaqësuesit nga të gjitha komunitetet në Kosovë, lehtëson pjesëmarrjen politike të komuniteteve në nivel të qeverisë qendrore.

Figura 7. Kuadri institucional për çështje të komuniteteve



Përveç kësaj, Ministria për Komunitete dhe Kthim (MKK), e themeluar në vitin 2005, i është dedikuar çështjeve të komunitetit dhe ka mandat të gjerë për hartimin dhe zbatimin e legjislacionit dhe politikave mbi të drejtat e komuniteteve. Secila ministri, përfshirë MKK-në, ka Njësine e vet të të Drejtave të Njeriut për monitorimin e pajtueshmërisë me politikën, legjislacionin dhe aktivitetet kundrejt standardeve të të drejtave të njeriut.

Komisioni i Përhershëm për të Drejtat dhe Interesat e Komuniteteve (KPDIK) në Kuvendin e Kosovës siguron përfaqësimin e komuniteteve jo-shumicë në pushtetin legjislativ. KPDIK vlerëson pajtueshmërinë e legjislacionit me të drejtat dhe interesat e komuniteteve.

Institucioni i Avokatit të Popullit, i themeluar në qershor të vitit 2000, aktualisht funksionon në bazë të ligjit të vitit 2015 mbi Avokatin e Popullit nr.05/L-019⁵⁹ si organ i pavarur i mandatuar për të trajtuar shkeljet e pretenduara të të drejtave të njeriut ose abuzimet e mandatit nga institucionet publike në Kosovë. Avokati i Popullit mund të hetojë ankesat e kujtdo në Kosovë. Ekipi kundër Diskriminimit i formuar në kuadër të zyrës së Avokatit të Popullit trajton çështjet dhe ankesat e komunitetit dhe kërkon vendosjen e marrëdhënieve me komunitetet e marginalizuara nëpërmjet kontakteve të drejtpërdrejta me ta.

Në nivel komunal ekzistojnë tre organe për të siguruar respektimin dhe promovimin e interesave dhe të drejtave të komuniteteve. Komiteti i Përhershëm për Komunitete⁶⁰ i Kuvendit Komunal, i përbërë nga pjesëtarë të secilit komunitet që jeton në atë komunë, shqyrton “politikën, praktikën dhe aktivitetet komunale (...) për t’u siguruar se të drejtat dhe interesat e komuniteteve respektohen plotësisht” dhe rekomandon masa shtesë për përmirësimin e zbatimit të të drejtave të komuniteteve në komunë.⁶¹ Posti i Zëvendës-Kryetarit për komunitete (Z-KK) në komunat ku së paku 10 përqind e qytetarëve i takojnë komuniteteve jo-shumicë mbahet nga - kandidati përfaqësues i popullatës jo-shumicë që ka marrë më shumë vota në listën e hapur të kandidatëve për zgjedhje për asamblë komunale. Z-KK-ja promovon dialogun ndërkomunitar, problemet dhe interesat e komuniteteve jo-shumicë në Kuvendin Komunal⁶² ose Gjykatën Kushtetuese⁶³. Nën kryetari i Komunës për Komunitete (NKK), në komunat ku së paku 10 përqind e popullatës i takon komuniteteve që nuk janë shumicë, këshillon kryetarin e komunës për çështjet e komunitetit. Kryetari i komunës është i detyruar që të këshillohet me NKK-në për çështjet e komunitetit.⁶⁴

4.2 Strategjitë dhe politikën për përfshirjen e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian në tregun e punës

Strategjia dhe Plani i Veprimit për përfshirjen e komuniteteve rom dhe ashkali në shoqërinë Kosovare 2017-2021 shërben si udhëzues për politikën, programet dhe veprimet publike lidhur me mbrojtjen, arsimin, punësimin dhe politikën sociale, banimin, shëndetin, çështjet gjinore, sigurinë dhe regjistrimin. Ajo përcakton tregues të matshëm kundrejt progresit të arritur. Plani Strategjik i Arsimit të Kosovës 2017-2021⁶⁵ (PSAK) si plan plotësues i kësaj strategjie përcakton objektivat e para strategjike (OS) në aspekt të rritjes së pjesëmarrjes dhe përfshirjes së fëmijëve të marginalizuar dhe të cënueshëm. Ky doku-

59 Kuvendi i Kosovës. 2015. Ligji për Avokatin e Popullit Nr.05/L-019. I qasshëm në:

http://ombudspersonkosovo.org/repository/docs/LAW_NO_05_L-019_ON_OMBUDSPERSON_770172.pdf.

60 Komiteti për Komunitete u krijua me Rregulloren e UNMIK-ut 2007/30 dhe më vonë u përfshi në Ligjin për Vetëqeverisje Lokale, Neni 51.

61 Ligji për vetëqeverisje lokale, Neni 53.1-2.

62 Ligji për vetëqeverisje lokale, Neni 55.1

63 Kushtetuta, Neni 62.4

64 Ligji për vetëqeverisje lokale, Neni 58.1, 61.1-2; & 4.

65 Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, Korrik 2016, Plani Strategjik i Arsimit të Kosovës. I qasshëm në: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/KOSOVO_EDUCATION_STRATEGIC_PLAN.pdf.

ment identifikon në mënyrë specifike fëmijët romë, ashkalinj dhe egjiptianë si një nga grupet e synuara ku merren parasysh dallimet gjinore ndërmjet vajzave dhe djemve rom, ashkali dhe egjiptian.⁶⁶

Strategjia Sektoriale e Punësimit dhe Mirëqenies Sociale 2018-2022, me fokus në punësimin dhe mirëqenien sociale, është përfunduar dhe aprovuar. Ajo përcakton përfshirjen sociale (përfshirë punësimin dhe mirëqenien sociale) si parakusht për zhvillim dhe si rrjedhim kjo strategji i ka dedikuar seksione dhe objektiva të veçanta përfshirjes së komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian në tregun e punës dhe skemat e mbrojtjes sociale.⁶⁷ Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS) ka aprovuar gjithashtu një plan veprimi për rritjen e punësimit të të rinjve 2018-2020. Komunitetet pakicë dhe femrat janë përmendur vetëm në mënyrë sipërfaqësore në planin e veprimit. Megjithatë, aktivitetet e planifikuara ka të ngjarë të jenë po aq të dobishme sa për rininë e përgjithshme të Kosovës aq edhe për të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë.⁶⁸ MPMS-ja ka zbatuar disa masa aktive të tregut të punës (MATP) në të cilat ka përdorur kuota për të siguruar që komunitetet rom, ashkalinj dhe egjiptian të përfaqësohen dhe të përfitojnë nga skemat MATP-it. Në vitin 2014, numri i pjesëtarëve të këtyre komuniteteve që përfituan ishte 247, dhe ata përbënin 10% të numrit të përgjithshëm të përfituesve nga MATP-i. Në gjysmën e parë të vitit 2016, numri i pjesëmarrësve të këtyre komuniteteve në MATP ishte 95 (28 romë, 67 ashkalinj).⁶⁹

Pranimi i pozitës së marginalizuar të romëve, ashkallive dhe egjiptianëve në shoqërinë kosovare në të gjitha dokumentet që fokusohen në komunitetet jo-shumicë; shprehja e vullnetit dhe zbatimi i programeve që synojnë këto komunitete tregojnë përparim në përfshirjen e tyre në shoqërinë kosovare. Ky progres është shënuar edhe në Strategjinë 2017-2021 për përfshirjen e komuniteteve rom dhe ashkali në Kosovë. Ndërsa në vitin 2010, Raporti i Progresit i Komisionit Evropian (KE) theksoi se situata e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian mbetet një problem shumë serioz dhe përparimi në të drejtat e minoriteteve ishte i kufizuar⁷⁰, raportet e progresit 2016 dhe 2018 të KE-së⁷¹ vlerësojnë se kuadri ligjor dhe institucional për mbrojtjen e minoriteteve ekziston dhe është i përshtatshëm. Raporti i vitit 2018 mbetet kritik dhe bën thirrje për bashkërendim më të mirë midis institucioneve përgjegjëse për çështjet e komunitetit, shërbim publik më mirë të kualifikuar, dhe shërbime më të mira. Raporti inkurajon komunat që të përtërijnë, miratojnë dhe zbatojnë Planet Lokale të Veprimit për përfshirjen e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian në shoqërinë kosovare.

4.3 Planet lokale të veprimit për përfshirjen e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian

Komunat e synuara gjatë vitit 2017 kanë hartuar planet e tyre lokale të veprimit për përfshirjen e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian⁷². Duke reflektuar strategjinë kombëtare për përfshirjen e këtyre komuniteteve, planet e veprimit në të treja komunat përqendrohen në arsim, punësim, mirëqenie, banim dhe shëndetësi.

⁶⁶ Ibid. pp.21, 40 & 44.

⁶⁷ Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale. 2017. Strategjia për punësim dhe mirëqenie sociale. E qasshme në: <http://mpms.rks-gov.net/en-us/publications.aspx>.

⁶⁸ Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale. 2017. Plan veprimi për rritjen e punësimit të të rinjve 2018-2020. I qasshëm në: <http://mpms.rks-gov.net/en-us/publications.aspx>.

⁶⁹ Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale. 2017. Strategjia për punësim dhe mirëqenie sociale.

⁷⁰ Komisioni Evropian. 2010. Raporti i Progresit 2010 për Kosovën. I qasshëm në: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/key_documents/2010/package/ks_rapport_2010_en.pdf.

⁷¹ Komisioni Evropian. 2018. Raporti 2018 për Kosovën. I qasshëm në: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180417-kosovo-report.pdf>; dhe Komisioni Evropian. 2016. Raporti 2016 për Kosovën. I qasshëm në: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/key_documents/2016/20161109_report_kosovo.pdf.

⁷² Hartimi i Planeve Lokale të Veprimit është mbështetur në kuadër të projektit të financuar nga BE "Rrjeti i Kosovës për Arsim dhe Punësim - KEEN" i zbatuar nga një koalicion i katër organizatave të shoqërisë civile me bazë në Kosovë. Ai synon të përmirësojë punësueshmërinë e grupeve të cënueshme në Kosovë dhe përfshirjen e tyre në sektorin e arsimit dhe në tregun e punës.

Tabela 8. Analiza e LAP-ve për shkaqet e papunësisë dhe ato të adresuara në kuadër të planeve

Çështjet	Gjakovë		Fushë Kosovë		Graçanicë	
	E identifi-kuar	E adresuar	E identifi-kuar	E adresuar	E identifi-kuar	E adresuar
Niveli i ulët i arsimit	✓	✓✓	✓	✓✓	✓✓	✓✓
Mungesa e njerëzve të kualifikuar	✓✓	✓✓	✓✓			
Diskriminimi në tregun e punës	✓		✓		✓✓	
Mungesa e informacionit në lidhje me punësimin		✓✓		✓✓	✓	✓✓
Mungesa e zbatimit të dispozitave të Ligjit të Punës	✓	✓✓	✓	✓✓	✓	✓✓
Mungesa e aftësisë profesionale për punësim		✓✓			✓	✓✓
Mungesa e dokumenteve personale					✓	
Mungesa e bashkëpunimit ndërmjet autoriteteve dhe OSHC-ve		✓✓		✓✓	✓	✓✓
Mungesa e besimit në institucionet publike		✓		✓	✓	✓

Legjenda: ✓✓ - E adresuar/identifikuar drejtpërdrejtë; ✓ E adresuar/identifikuar tërthorazi

Plani i Veprimit për përfshirjen e komuniteteve rom, ashkalinj dhe egjiptian në Komunën e Gjakovës

Komuna e Gjakovës publikisht e deklaron parimin universal të të drejtave të njeriut dhe atë të mos diskriminimit si parim udhërrëfyes në punën e saj dhe ka shembuj pozitiv të përfshirjes së komuniteteve rom, ashkalinj dhe egjiptian. Ajo ka mbështetur pjesëtarët e këtyre komuniteteve për të ndjekur programe të ndryshme të aftësisë profesionale dhe punësimit sezonal në ndërmarrjet publike komunale; dhe subvencionimit për pajisje në fushën e zanateve dhe bujqësisë. Sidoqoftë, plani e pranon qartë se ende ka shumë punë sa i përket nxitjes dhe ndihmesës së fëmijëve romë, ashkalinj dhe egjiptianë, sidomos vajzave, që të qëndrojnë në shkollë dhe të përfundojnë arsimin e detyrueshëm si dhe adresimit të papunësisë tek pjesëtarët e këtyre komuniteteve.

Plani gjithashtu pranon nevojën për të bërë më tepër për adresimin e papunësisë. Arsyt kryesore për shkallën e lartë të papunësisë të identifikuar në PLV-në e Gjakovës janë dështimi i zbatimit të dispozitave të ligjit të punës që kanë të bëjnë me mosdiskriminimin dhe mungesa e individëve të kualifikuar nga rradhet e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian që do të mund të punësoheshin, veçanërisht në sektorin publik. Mungesa e besimit të këtyre komuniteteve në institucionet publike dhe diskriminimi nuk është identifikuar si arsye e rëndësishme në pabarazitë në punësim.

Plani i Veprimit është formuluar përmes konsultimeve me përfaqësuesit e këtyre komuniteteve gjë që i ka shërbyer rritjes së besimit në institucionet publike të cilat perceptohen si të udhëhequra nga pjesëtarët e komunitetit shumicë. Plani synon përmirësimin e informimit mbi tregun e punës

dhe shërbimet publike dhe private të punësimit, promovimin e vetëpunësimit, respektimin e kuadrit ligjor kundër diskriminimit, përfshirë kuta për minoritetet në sektorin publik dhe promovimin e mbështetjes për përfundimin e arsimit profesional ose arsimit universitar.

Plani Lokal i Veprimit për përfshirjen e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian RAE në Komunën e Graçanicës

Komuna e Graçanicës pranon se pavarësisht përqindjes së lartë të qytetarëve rom, ashkali dhe egjiptian, në mesin e 80 personave që punojnë në atë institucion, asnjëri prej tyre nuk është nga rradhët e këtyre komuniteteve. Kjo është e vetmja komunë në Kosovë ku gjuha rome përdoret si gjuhë zyrtare.

PLV-ja e Komunës së Graçanicës identifikon nivelin e ulët të arsimit, mungesën e informacionit për tregun e punës, mungesën e zbatimit të dispozitave të ligjit të punës, mungesën e trajnimeve përkatëse profesionale, mungesën e dokumenteve personale, mungesën e bashkëpunimit ndërmjet autoriteteve publike dhe OJQ-ve, diskriminimin dhe mungesën e besimit në institucionet publike si shkak kryesor të papunësisë për individët romë, ashkalinj dhe egjiptianë. Qasja e PLV-së së komunës së Graçanicës për adresimin e papunësisë së këtyre komuniteteve është përmes promovimit të vetëpunësimit, rritjes së informacionit për tregun e punës dhe rritjes së qasjes dhe përkrahjes për arsimin profesional.

Plani Lokal i Veprimit për përfshirjen e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian në Komunën e Fushë Kosovës

Në komunën e Fushë Kosovës komunitetet rom, ashkalinj dhe egjiptian përbëjnë rreth 11 përqind të popullatës. Edhe pse nuk ka të dhëna specifike, papunësia në mesin e këtyre komuniteteve supozohet të jetë e lartë, edhe në sektorin publik edhe në atë privat. Arsye kryesore për shkallën e lartë të papunësisë të identifikuar në PLV-në e Komunës së Fushë Kosovës janë dështimi në zbatimin e dispozitave të Ligjit të Punës dhe mungesa e individëve të kualifikuar nga këto komunitete që do të mund të punësoheshin, veçanërisht në sektorin publik. PLV-ja nuk identifikon diskriminimin në baza etnike dhe nuk e konsideron mungesën e besimit të këtyre komuniteteve në institucionet publike si arsye për papunësinë e lartë dhe jo-aktivitetin e tyre.

Plani synon uljen e diskriminimit ndaj romëve, ashkalinjëve dhe egjiptianëve dhe dedikon aktivitete për eliminimin e segregacionit dhe diskriminimit ndaj fëmijëve të këtyre komuniteteve në shkolla. Qasja e PLV-së për adresimin e papunësisë është përmes shpërndarjes së informacionit tek pjesëtarët e këtyre komuniteteve lidhur me shërbimet e ZKP-ve dhe MATP-të; mbledhjes së të dhënave me cilësi të lartë të treguesve të tregut të punës të ndara sipas etnisë dhe gjinisë për të prodhuar politika të bazuara në fakte; bashkëpunimit me OJQ-të për të kuptuar më mirë problemet e këtyre komuniteteve dhe zbatimit më efektiv të politikave dhe programeve publike që adresojnë papunësinë e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian. Përfshirja në arsimin profesional është adresuar në kuadër të seksionit për arsim brenda PLV-së. Konsultimet me komunitetin janë planifikuar vetëm si pjesë e planit shëndetësor. Kjo mund të adresojë disa mungesën e besimit të këtyre komuniteteve në institucionet publike.

5. Perceptimi i mundësive dhe sfidave për punë të denjë nga të rinjtë rom, ashkalinj dhe egjiptian

Shumica e të rinjve romë, ashkalinj dhe egjiptianë duan të punojnë për të ndërtuar një karrierë profesionale dhe për të siguruar një të ardhme të qëndrueshme për veten dhe familjet e tyre. Pjesëmarrësit në fokus grupe thanë se ata nuk i shmangen punës dhe ata që kishin një vend pune kujdeseshin shumë për ta mbajtur atë. Të papunët kërkonin një vend pune çdo ditë përmes Zyrave Komunale të Punësimit (ZKP), përmes komunikimeve verbale apo edhe kontakteve të drejtpërdrejta me bizneset. Vetëm një pjesëmarrëse e papunë deklaroi se nuk kërkonte një vend pune.

Në përgjithësi, fokus grupet dhe intervistat individuale me të rinjtë nga të tre komunitetet treguan se të rinjtë e të treja komuniteteve kishin përvoja, sfida dhe modele sjelljeje të ngjashme në tregun e punës. Dallimi i vetëm i rëndësishëm ishte se të rinjtë romë e kanë më të vështirë të gjejnë punë për shkak të mungesës së aftësive komunikuese në gjuhën shqipe. Një ndryshim tjetër ishte dëshira e qartë e grave të reja ashkalie për të ngritur bizneset e tyre. Megjithatë, sic është cekur më lartë, këto rezultate duhet të interpretohen me kujdes për shkak të mostrës së vogël. Andaj, gjetjet dhe përfundimet e këtij hulumtimi i referohen të rinjve romë, ashkalinj dhe egjiptian në përgjithësi duke mos i diferencuar tutje sipas grupeve të veçanta etnike.

5.1 Informimi i të rinjve rom, ashkalinj dhe egjiptianë rreth SHPP, tregut të punës dhe shkathtësive të punësueshmërisë

Shërbimet e punësimit

Agjencia e Punësimit (AE) dhe ZKP-të përgatisin dhe publikojnë informacione dhe statistika mbi tregun e punës, zhvillojnë dhe zbatojnë masa aktive të tregut të punës (MATP) (duke përfshirë masat e aktivizimit), mbikqyrin shërbimet për punëtorët migrues dhe administrojnë menaxhimin e përfitimeve. ZKP-të ofrojnë shërbime për punësimin e punëkërkuesve. Punëkërkuesit e regjistruar, të papunë ose jo, mund të kërkojnë asistencë për intervista, profilizim për llojin e punës ose vlerësim të shanseve për integrim në tregun e punës. Ofertat për vende të lira të punës dhe njoftimet për punë vendosen në tabelat e njoftimeve dhe muret e ZKP-ve. Përmes ZKP-ve, punëkërkuesit mund të regjistrohen në faqen e internetit të AP-së për qasje në vendet e punës të publikuara në internet, për të marrë pjesë në panairë pune në nivel vendi ose komune ose për të marrë informacion rreth ofertave të punës për vende pune jashtë vendit.

AP-ja dhe ZKP-të hartojnë dhe zbatojnë një shumëllojshmëri të Masave Aktive të Tregut të Punës (MATP-ve) që synojnë grupe specifike, përfshirë udhëzime të përgjithshme profesionale, trajnime profesionale nga entitete jashtë ZKP-ve, skema të vetëpunësimit, subvencione në paga për të promovuar rekrutimin e të rinjve të papunësuar (nën 25 vjeç), personave me aftësi të kufizuara dhe/ose grave dhe të riatdhesuarve. Gjatë vitit 2015, “Shërbimet Publike të Punësimit ndërmjetësuan 6,706 raste të punësimit, një rritje kjo prej 44 përqind në krahasim me vitin 2014, ... gjë që sugjeron rritjen e disponueshmërisë dhe përshtatshmërisë së programeve për punësim në këto institucione.”⁷³

Shumica e pjesëmarrësve në fokus grupe i njihnin shumë pak shërbimet që ofrohen nga ZKP-të edhe pse shumë prej tyre ishin të regjistruar aty dhe disa kishin përfituar nga MATP-të. Ata që kishin kontakte të drejtpërdrejta me stafin e ZKP-së theksuan se stafi ishte i këndshëm dhe ndërveprimi fillestar ishte premtues, por pas intervistës së parë kishte pak ose aspak vijimësi të përkrahjes. Perceptimi i përgjithshëm i pjesëmarrësve ishte që ZKP-të mundësojnë gjetjen e vendeve të punës me pagë ulët dhe më së shumti e shihnin të ndërlidhur me regjistrimin për përfitime të papunësisë. Si rezultat, disa pjesëmarrës nuk ishin të regjistruar në ZKP sepse nuk presin të gjejnë punë nëpërmjet saj.

Të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë kanë burime të kufizuara informacioni për punësim. Mënyrat më të shpeshta për informim rreth vendeve të lira të punës ishin nëpërmjet komunikimit verbal dhe tabelave të njoftimeve në ZKP apo supermarkete. ON-të dhe OJQ-të, veçanërisht ato të fokusuar në çështjet e pakicave, u ofrojnë këtyre të rinjve informata për punësim dhe udhëzim joformal në karrierë. Pjesa më e madhe e pjesëmarrësve nuk kishin informata për agjencitë private të punësimit. Një numër i vogël pjesëmarrësish, kryesisht meshkuj, thanë se agjencitë private të punësimit gjejnë punë vetëm në tregjet e huaja dhe tarifa e shërbimit të tyre shkon nga 500 deri në 1500 euro në rast suksesi. Të gjithë të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë thanë se nuk kishin para për të gjetur punë përmes agjencive private të punësimit.

Ligji i Punës (Nr. 03 / L-212) dhe ligji “për Siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të punësuarve dhe ambientit të punës” (Nr. 2003/19) vendosin standardet kryesore për punësim ligjor dhe të sigurtë. Ligji mbron punonjësit në sektorin privat dhe atë publik. Neni 10 i ligjit të punës thekson se marrëdhënia e punës ndërmjet të punësuarit dhe punëdhënësit rregullohet nga një kontratë në formë të shkruar të nënshkruar nga të dyja palët. Kontrata së paku duhet të përmbajë detajet e palëve që kanë hyrë në marrëdhënie kontraktuale, përshkrimin e vendit të punës, vendndodhjen e vendit të punës, orarin e punës, ditën e fillimit dhe përfundimit, pagën, përfitimet, dhe pushimin vjetor. Ky ligj, gjithashtu, specifikon pagën minimale, periudhat e pushimit dhe moshën (15 vjeçare) e hyrjes në punësim. Sipas Qendrës për Politika dhe Advokim, në vitin 2012 gjysma e të punësuarve në sektorin privat nuk kishin kontrata me shkrim dhe vetëm 20% ishin kompensuar për lëndimet e shkaktuara në vendin e punës.⁷⁴ Në vitin 2012, KFOS-i raporton se në masë të madhe, punonjësit në sektorin privat nuk kishin kontrata pune, punonin nga 12 orë në ditë, nuk u lejohej pushim javor apo vjetor, nuk kompensoheshin për punën jashtë orarit dhe siguria në punë ishte nën standardin e duhur.

73 UNDP. 2016. Raporti i zhvillimit njerëzor: Tregu i punës në funksion të grave. I qasshëm në: http://hdrundp.org/sites/default/files/human_development_report_2016.pdf.

74 Qendra për Politika dhe Advokim. 2012. Monitoring of implementation Labour Law. In KFOS. 2014. Employee rights (legal framework), safety at work and implementation mechanisms. Available at: <http://kfos.org/wp-content/uploads/2015/03/EMPLOYEE-RIGHTS-LEGAL-FRAMEWORK-SAFETY-AT-WORK-AND-IMPLEMENTATION-MECHANISMS.compressed.pdf>.

Pjesëmarrësit e fokus grupeve raportuan se kontratat e punës ishin normë në organizatat publike dhe ndërkombëtare ose OJQ-të, ndërkohë që punëdhënësit privatë preferonin të mos formalizojnë punësimin dhe mbështeteshin, kryesisht, në marrëdhënie kontraktuale gojore. Në përgjithësi, pjesëmarrësit kishin disa njohuri për standardet bazë që rregullojnë marrëdhënien e punës. Disa prej tyre këmbëngulën se nuk do të punojnë pa kontratë për shkak të përvojave të tyre negative me punëdhënësit e kaluar ose për shkak se ata e dinë se mungesa e një kontrate punësimi i bën ata të cenueshëm ndaj sjelljes së paparashikuar të punëdhënësve. Sidoqoftë, shumica e pjesëmarrësve në diskutimet e fokus grupeve, veçanërisht meshkujt, thanë se janë të gatshëm të pranojnë çdo formë punësimi pavarësisht nga standardet që i plotëson, sepse janë të varfër dhe duhet të kujdesen për familjet e tyre.

Inspektorati i Punës (IP) është institucioni i vetëm publik që monitoron zbatimin e ligjeve të punës duke përfshirë sigurinë dhe shëndetin në punë. Nga 8,128 vizita inspektuese në vitin 2017 dhe 7,285 vizita në 2016, IP-ja nuk ka identifikuar asnjë rast diskriminimi në bazë të përkatësisë etnike apo gjinore.⁷⁵ Pjesëmarrësit e fokus grupeve raportuan se në përgjithësi të rinjtë nga komunitetet rom, ashkalinj dhe egjiptian, duke përfshirë disa prej atyre që kishin qenë në situata konfliktuale në punë, nuk i shprehin shqetësimet e tyre para punëdhënësit apo autoriteteve publike, sepse nuk besojnë se ndonjëra nga këto palë është e interesuar të zgjidhë konfliktet që hasin ata. Rasti i vetëm në të cilin një i ri ashkali u përpoq të adresojë shqetësimet e tij dhe të zgjidhë një konflikt me punëdhënësin, kishte rezultuar pa sukses sepse as diskutimi i shqetësimeve të tij me punëdhënësin dhe as raportimet tek inspektorati i punës, nuk i ofruan zgjidhje konfliktit të tij dhe nuk adresuan shfrytëzimin që i ishte bërë në punë.

Shkathtësitë e punësueshmërisë

Shkalla e ulët e shkathtësive të kërkuara në tregun e punës dhe/ose mospërputhja e shkathtësive të ofruara me ato të kërkuara në tregun e punës janë ndër arsyt kryesore që shumë të rinj të komuniteteve rom, ashkalinj dhe egjiptian përballen me vështirësi në gjetjen e një pune. Cilësia e dobët e sistemit arsimor në Kosovë, së bashku me mundësitë e kufizuara të punësimit, e ka bërë të vështirë për të rinjtë që të kenë qasje në dhe të ruajnë vendet e punës.⁷⁶ Një sondazh i vitit 2015 i kryer me të rinjtë në arsimin e mesëm të lartë dhe universitar dhe bizneset tregoi se të rinjtë në Kosovë, pavarësisht nga përkatësia etnike ose arsimimi, në përgjithësi, nuk janë të vetëdijshëm për shkathtësitë që vlerësohen në tregun e punës dhe njëkohësisht mbivlerësojnë vlerën e shkathtësive që i kanë.⁷⁷

⁷⁵ Inspektorati i Punës. 2017. Raporti vjetor. I qasshëm në: <https://ip.rks-gov.net/wp-content/uploads/Raporti-i-Punes-per-vitin-2017-nga-Inspektoriati-i-punes-2.pdf>.

⁷⁶ WBG. 2015. Kosovo in a snapshot.

⁷⁷ Statman, James, Ada Huibregtse, Dukagjin Pupovci and Vjosa Mullatahiri. 2015. Workforce readiness assessment for USAID/Kosovo.

Tabela 9. Vlerësimi i përfaqësuesve të biznesit dhe i të rinjve për përgatitjen për punë për të rinjtë

Shkathtësitë	Kategoria	Plotësisht të përgatitur	Deri diku të përgatitur	Deri diku të papërgatitur	Plotësisht të papërgatitur
Përfundimin e një projekti si pjesë e ekipit	Biznesi	20.59	29.41	32.35	17.65
	Rinia	50.41	34.10	6.66	8.83
Bashkëpunimin me njerëz me prejardhje të ndryshme	Biznesi	38.24	26.47	23.53	11.76
	Rinia	55.01	24.25	11.25	9.49
Argumentoni bindshëm për t'i bindur të tjerët që të për-vetësojnë një ide	Biznesi	23.53	20.59	38.24	17.65
	Rinia	46.60	37.64	7.88	7.88
Përfundimin e një projekti në mënyrë të pavarur	Biznesi	14.7	20.6	20.6	44.1
	Rinia	45.8	37.5	7.5	9.2
Zgjidhjen e një konflikti	Biznesi	18.2	27.3	33.3	21.2
	Rinia	48.4	36.1	8.2	7.4
Mendim kreativ për të dalë me një zgjidhje	Biznesi	26.47	26.47	32.35	14.71
	Rinia	55.74	31.28	6.28	6.69
Zbatim të njohurive teorike në praktikë	Biznesi	23.5	29.4	32.4	14.7
	Rinia	53.6	32.6	6.5	7.4

Burimi: Statman, et.al. 2015. *Workforce Readiness Assessment for USAID/Kosovo*.

Pjesëmarrësit e fokus grupeve, veçanërisht ata me arsimim më të ulët se shkolla e mesme, i konsideronin karakteristikat individuale dhe shkathtësitë teknike si përcaktuese për punësimin e tyre. Karakteristikat individuale të tilla si sjellja e mirë, respekti, ndershmëria, besnikëria, optimizmi dhe besimi zakonisht u përmendën së pari, pa ndonjë nxitje dhe u përmendën më shpesh se çdo shkathtësi tjetër e nevojshme në tregun e punës. Vetëm pas disa nxitjeve, të diplomuarit në arsimin e mesëm ose universitar identifikuan shkathtësitë socio-emocionale si: puna në grup, bashkëpunimi, përgjegjësia dhe profesionalizmi, si të rëndësishme për punësimin e tyre. Shkathtësitë socio-emocionale si menaxhimi i stresit, vetë-menaxhimi, pasja e një qëllimi të caktuar, negociimi, organizimi, saktësia, udhëheqja dhe këmbëngulja nuk janë identifikuar fare.

Shkathtësitë teknike ishin kategoria e dytë e përmendur më shpesh për të pasur sukses në tregjet e punës. Vetëm disa të rinj të me shkollim të mesëm, universitar ose profesional, nga këto komunitete që morën pjesë në hulumtim, folën për shkathtësitë teknike konkrete që ata zotëronin ose po zhvillonin dhe si mund t'i përdorin ato në avantazh të tyre. Vetëm një pjesëmarrës përmendi shkathtësitë IT/kompjuterike si të dobishme në tregun e punës. Shkathtësitë e avancuara kognitive siç janë komunikimi dhe gjuhët ishin ndër shkathtësitë kryesore të identifikuara nga disa pjesëmarrës të arsimuar dhe të tjerët u pajtuan se ato ishin të rëndësishme për të pasur sukses në tregun e punës. Komunikimi ishte i lidhur ngushtë me të qenit i këndshëm dhe i respektueshëm me eprorët dhe kolegët. Shkathtësi të tjera të avancuara kognitive si mësimi, menaxhimi i kohës, aftësitë analitike, aftësitë për realizim të detyrave të shumëfishta, të menduarit kritik, krijueshmëria, zgjidhja e problemeve dhe vendimmarrja nuk u përmendën edhe pas disa nxitjeve.

Shkathtësitë gjuhësore u identifikuan nga shumica e të rinjve si të rëndësishme në tregun e punës. Të rinjtë ashkalinj dhe egjiptianë flasin rrjedhshëm gjuhën shqipe. Të rinjtë romë u përqendruan kryesisht në shkathtësitë e gjuhës shqipe, sepse e konsideronin mosnjohjen e kësaj gjuhe si disavantazh të rëndë në tregun e punës. Të diplomuarit në arsimin parauniversitar ose arsimi i lartë kanë identifikuar njohjen e gjuhës angleze si çelës për sukses në tregun e punës.

5.2 Arsimimi

Ekzistojnë pabarazi të mëdha në qasje dhe pjesëmarrje në të gjitha nivelet e arsimit ndërmjet komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian dhe komuniteteve të tjera në Kosovë. Hendeku i arsimimit në mes të komuniteteve rom, ashkalinj dhe egjiptian dhe komuniteteve të tjera rritet me kalimin nga një nivel më i ulët në një nivel më të lartë arsimor. Për të trajtuar këto pabarazi, siç është theksuar në strategjinë për përfshirjen e komuniteteve rom dhe ashkalinj dhe në strategjinë e Arsimit, MASHT-i dhe ZQM-ja kanë vendosur vijueshmërinë arsimore të fëmijëve dhe të rinjve të këtyre komuniteteve si përparësi. Edhe pas deklarimit të gjuhës rome si lëndë me zgjedhje në arsimin parauniversitar dhe vendosjen e kuotave të regjistrimit të rezervuar për pjesëtarët e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian⁷⁸, nuk ka dëshmi ku tregohet trend pozitiv në vijueshmërinë arsimore të të rinjve rom, ashkalinj dhe egjiptian.

Niveli i ulët i arritjeve arsimore është një nga shpjegimet më të cituara nga politikë-bërësit dhe akterët e tjerë për pozitën e pafavorizuar të pjesëtarëve të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian në tregun e punës. Si rezultat, rritja e vijueshmërisë shihet dhe paraqitet si zgjidhje universale. Megjithatë, gjetjet e hulumtimit tregojnë se marrëdhënia mes arritjeve arsimore dhe rezultatit në tregun e punës është më e nuancuar. Ndërkohe që ka arsye logjike dhe të dhëna empirike që sugjerojnë se niveli i ulët arsimor është i lidhur ngushtë me rezultatet e ulëta të tregut të punës për popullatën e përgjithshme dhe komunitetet rome në Evropën Qendrore⁷⁹, të dhënat për Kosovën tregojnë se arritjet arsimore nuk i rrisin përfitimet në tregun e punës për anëtarët e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian në krahasim me komunitetet e tjera.⁸⁰

Të dhënat nga fokus grupet sugjerojnë se arritjet e ulëta arsimore po pengojnë disi të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë për të gjetur punë. Të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë më pak të arsimuar kanë vështirësi edhe në gjetjen e një vendi pune që kërkon pak ose aspak shkathtësi dhe kanë më shumë gjasa të jenë të papunë krahasuar me të rinjtë me arsim më të lartë. Asnjëri nga ta nuk e kishte përdorur internetin për të gjetur punë, ose për të bërë një vetëvlerësim të shkathtësive kundrejt atyre që kërkojnë në tregun e punës dhe nuk dinte se si të aplikoj për punë. Të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptian me nivel më të lartë arsimor janë më të informuar për faktorët dhe shkathtësitë që mund t'i ndihmojnë ata të kenë sukses në tregun e punës; shërbimet ekzistuese të punësimit; vendet dhe mënyrat e marrjes së informacionit të tregut të punës; dhe të drejtat e tyre njerëzore dhe të punës. Megjithatë, të diplomuarit ose studentët romë, ashkalinj dhe egjiptianë perceptuan rezultatet e tyre në tregun e punës si inferiore ndaj bashkëmoshatarëve të tyre nga komunitetet e tjera.

5.3 Diskriminimi

Diskriminimi në baza etnike është një tjetër shpjegim i rëndësishëm për rezultatet e dobëta në tregun e punës të të rinjve romë, ashkalinj dhe egjiptianë. E megjithatë diskriminimi është faktori që është marrë më pak parasysh nga politikëbërësit dhe vendimmarrësit. Megjithëse Kosova ka kuadër legjislativ dhe institucional

78 MASHT.2016. Udhëzimi Administrativë, Nr.09.2016 aplikimi i masave afirmative dhe vendeve të rezervuara për regjistrimin e kandidatëve nga komunitetet jo-shumicë në institucionet publike të arsimit të lartë. I qasshëm në: <http://masht.rks-gov.net/uploads/2016/06/ua-masht-09-2016-aplikimi-i-masave-afirmative-dhevendeve-te-rez-al.pdf>.

79 Revenga, Ana, Dena Ringold, and William M. Tracy. 2002. Poverty and ethnicity: A cross-country study of ROMA poverty in Central Europe. World Bank Technical Paper; No. 531. Washington, DC: World Bank. Available at: <http://documents.worldbank.org/curated/en/839821468759298610/pdf/multi0page.pdf>. Branson, Nicola and Murray Leibbrandt. 2013. Educational attainment and labour market outcomes in South Africa, 1994-2010. OECD Economics Department Working Papers, No. 1022. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5k4c0vvbv0q-en.pdf?expires=1526552238&id=id&accname=guest&checksum=77C103F05BA6FAE972E581B349598651>. O'Higgins 2012, 2015.

80 O'Higgins. 2012.

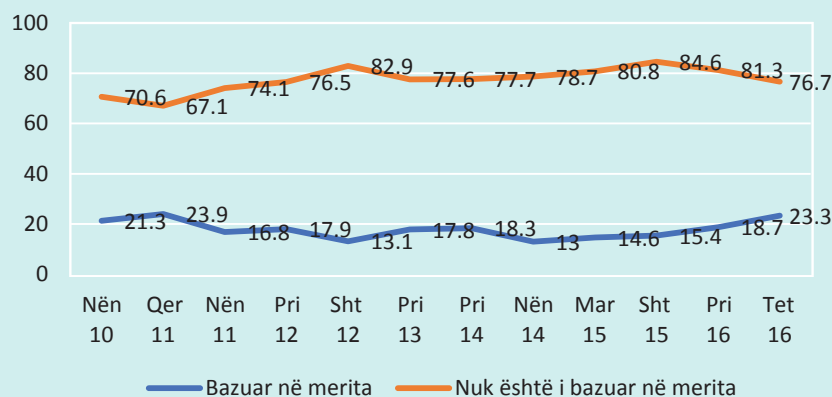
të përshtatshëm për të mbrojtur dhe promovuar të drejtat e komuniteteve jo-shumicë, duke përfshirë mundësi të barabarta të punësimit dhe mosdiskriminim⁸¹, zbatimimi dhe zbatueshmëria e legjislacionit çalon; institucionet publike nuk kanë kapacitete dhe bashkërendim efektiv për një zbatim të tillë. Për më tepër, ndryshimi i sjelljes dhe qëndrimeve të nevojshme për të përmbushur pranimin dhe zbatimin e legjislacionit, ende nuk ka depërtuar mjaftueshëm në shoqërinë kosovare.

Të gjithë të rinjtë pjesëmarrës në fokus grupe thanë se ata përballen me diskriminim në çdo aspekt të jetës duke përfshirë tregun e punës. Sipas tyre, raca, ngjyra ose përkatësia etnike janë pengesat kryesore për të gjetur një punë në sektorin publik ose privat. Ata raportojnë nivele të larta të stereotipeve negative kur janë në kontakt me individë nga komunitetet e tjera dhe konfirmuan gjithashtu raportimet e mëparshme se ata marrin paga më të ulëta se pjesa tjetër e popullsisë. Si rezultat, procesi i kërkimit të një pune në sektorin publik dhe privat u përshkrua si i vështirë, shfuqizues, dëshpërues, stresues, demotivues, diskriminues dhe poshtërues.

Kuota e punësimit për pjesëtarët e komuniteteve jo-shumicë në sektorin publik perceptohet si një mekanizëm i mirëfilltë për të krijuar mundësi për pjesëtarët e komunitetit të tyre për të gjetur punësim, për të ndërtuar karrierën e tyre dhe për të ndihmuar komunitetin. Për të përfutur nga kuotat e punësimit duhet të deklarojnë përkatësinë e tyre etnike dhe identifikimi etnik në aplikimet për punë iu ul shanset e punësimit. Perceptimi i përgjithshëm ishte se punëdhënësit nuk do t'u japin atyre një mundësi për një intervistë, sepse ata i përkasin njërit prej këtyre komuniteteve. Megjithatë, largimi i identifikimit të detyrueshëm të përkatësisë etnike në aplikimet për punë nuk shihej si zgjidhje përfundimtare për këtë problem. Sidoqoftë, disa pjesëtarë të komunitetit shumicë që pretendojnë se i takojnë njërit prej komuniteteve (rom, ashkali ose egjiptian) po i shfrytëzojnë mundësitë e parapara për këto komunitete.

Pjesëmarrësit në fokus grupe e perceptojnë favorizimin e shprehur si nepotizëm dhe kronizëm në punësim në sektorin publik dhe privat si një tjetër pengesë kryesore për të gjetur një punë. Pothuajse të gjithë thanë se subjektet e sektorit publik dhe privat preferojnë të plotësojnë vendet e lira të punës me pjesëtarët e familjes, miqtë ose kolegët e tyre sepse rrjetet e familjes dhe miqësisë vlerësohen më shumë se shkathësitë, aftësitë dhe njohuritë. Ky fenomen e përkeqëson situatën e komuniteteve rom, ashkalinj dhe egjiptian në tregun e punës, sepse ata janë të jashtëm për komunitetin shumicë ose komunitetet tjera që qeverisin komunat dhe nuk i kanë kontaktet e nevojshme.

Figura 8. Perceptimet e meritokracisë në punësim në sektorin publik



Burimi: UNDP. 2017. *Anketa Pulsi Publik*.

81 Për detaje të diskutimit, shih Seksionin Kuadri ligjor, i politikave dhe ai institucional.

E.G. është një i ri rom që ka përfunduar arsimin e nivelit të lartë në gjuhën angleze jashtë vendit. Pas kthimit të tij në Kosovë, u intervistua për një pozitë si mësimdhënës në një shkollë publike të mesme. Sapo paneli intervistues vërejti në aplikimin e tij se ai ishte rom, ai u pyet se pse nuk po punonte si mësimdhënës i llojit të tij, d.m.th. t' u jepte mësim fëmijëve romë. *"Gjëja e parë që mu soll nëpër mendje pas kësaj pyetjeje ishte se nuk u trajtova si një profesionist që mund të ofrojë shërbime me cilësi të lartë në shkollë, por si një individ i kualifikuar për të mësuar vetëm një grup specifik të fëmijëve, atë të llojit të tij. Nuk u punësova."*

Përvoja e mëparshme qëndron në kontrast të thellë me përvojën që E.G. kishte me një ON-ë ku aktualisht është i punësuar. *"Në intervistën përfundimtare me këtë ON-ë, më thanë se e vlerësuan shumë aplikimin tim për pozicionin, kualifikimet e mia arsimore dhe rezultatet e testeve shumë të kënaqshme. Procesi i intervistimit ishte inkurajues dhe pozitiv. U ndjeva se u vlerësova për cilësitë e mia profesionale. Përveç kësaj, paneli intervistues tha se ata ishin jashtëzakonisht të lumtur për të punuar me një pjesëtar të tillë që vjen nga komuniteti rom."*

Kutia 1. Diskriminimi në punësim

5.4 Shmangia e riskut në ndërmarrësi dhe vetëpunësim

Raporti i "Të bërit biznes 2018"⁸² i Bankës Botërore e rradhit Kosovën në pozitën e 40-të në mesin e 190 vendeve për sa i përket lehtësisë për të bërë biznes. Kosova rradhitet e 10-ta në regjistrimin e një biznesi, e 12-ta në marrjen e kredisë, e 34-ta në regjistrimin e pronës, e 45-ta në pagesën e tatimeve dhe e 49-ta në zbatimin e kontratave dhe në zgjidhjen e insolvencës. Procesi i regjistrimit të biznesit është më i thjeshtë, më i shpejtë dhe më transparent për shkak të zbatimit të qasjes "one-stop-shop". Kjo mund të bëhet qoftë fizikisht ose online në 29 qendrat komunale të regjistrimit, në gjuhën shqipe, serbe, angleze dhe turke. Përveç kësaj, Kosova rradhitet në pozitën e 89-të në mbrojtjen e investitorëve nga pakicat etnike; kapaciteti i saj institucional për t'u marrë me ekonominë joformale është i dobët; dhe regjimi i liçencimit dhe inspektimit është i fragmentuar, duke zvogëluar kështu aktivitetet formale të sektorit privat.⁸³ Ndonëse situata për shumë ndërmarrës ose të vetëpunësuar kosovarë mund të jetë përmirësuar, një gjë e tillë nuk mund të thuhet për komunitetet rom, ashkalinj dhe egjiptian. Këto komunitete jetojnë në varfëri ekstreme, kanë nivele më të ulëta të arsimit, informimit rreth procedurave për regjistrimin dhe menaxhimin e një biznesi, kanë fare pak përvojë me ekonominë formale dhe janë të diskriminuar në masë të madhe gjë që pengon kapacitetin e tyre për të regjistruar një biznes të ri formal apo për t'i formalizuar bizneset e tyre joformale.

Mungesa e informimit rreth procedurave të biznesit dhe mungesa e njohurive për të udhëhequr një biznes mund të kenë ndikuar në preferencat e pjesëmarrësve të fokus grupeve për të qenë punëmarrës e jo punëdhënës. Preferenca për të punuar për të tjerët në vend se për të regjistruar një biznes të tyre u shpreh më së shumti nga pjesëmarrësit romë, pavarësisht gjinisë apo statusit të punësimit. Arsyet për preferencat e tilla ishin kryesisht ndërlidhja e biznesit me nivelet e larta të rrezikut

⁸² WBG. 2018. Të bërit biznes 2018: Reformim për të krijuar vende të reja pune. E qasshme në: www.doingbusiness.org/~media/WBG/DoingBusiness/Profiles?Country/KSV.pdf.

⁸³ WBG. 2016. Vështrim i programit të vendit. E qasshme në: pubdocs.worldbank.org/en/419461462386476530/World-Bank-Kosovo-Program-Snapshot-April-2016.pdf.

dhe presionit për sukses. Disa arsye shitesë lidhur me preferencën për t'u punësuar nga të tjerët ishin pagat mujore fikse, trajnimi i mundshëm në punë, pagesat e sigurimit shoqëror dhe shëndetësor nga punëdhënësi dhe përfitimet e papunësisë në rast të pushimit nga puna. Përfshirja nënë gratë e papuna të komunitetit ashkali, shumica e të cilave shprehën preferencë për të operuar bizneset e tyre.

Disa nga pjesëmarrësit në hulumtim nuk e kishin konsideruar regjistrimin e një biznesi si mekanizëm për t'u punësuar. Ata treguan interes në idenë për të udhëhequr një biznes të tyre dhe avantazhet që shoqëroheshin me të, siç është liria e veprimit, liria nga të qenit i pushuar nga puna dhe të pasurit më shumë kontroll mbi jetën e tyre. Për më tepër, të gjithë shihnin biznesin e tyre si burim punësimi për anëtarët e familjes së tyre. Megjithatë, taksat, detyrimet e sigurimit social dhe shëndetësor u konsideruan si barrë e rëndë dhe shkurajim për regjistrimin e një biznesi. Shumica e pjesëmarrësve që preferonin ose kishin menduar të regjistronin një biznes kishin pak ose aspak njohuri për nevojën dhe mënyrën e krijimit të një plani biznesi, për kërkesat ligjore për regjistrimin e një biznesi dhe zyrat shtetërore të përfshira në procesin e regjistrimit të një biznesi, për kontabilitetin, burimet njerëzore të nevojshme ose menaxhimin e biznesit.

5.5 Çështjet gjinore

Ligji për Barazi Gjinore⁸⁴ përcakton bazat për barazi gjinore, duke ofruar mundësi të barabarta për gratë dhe burrat për të marrë pjesë në aspektet politike, ekonomike, përfshirë tregun e punës, aspektet sociale, kulturore dhe të tjera të jetës shoqërore. Ligji e sheh si pabarazi gjinore kur përfaqësimi i njëres gjini në institucione ose organizata është më i ulët se 40 përqind (neni 2.12). Për më tepër, gratë gëzojnë të drejtën për 9 muaj pushim të lehonisë me pagesë: për 6 muajt e parë, pagesa bëhet nga punëdhënësi me kompensim 70 përqind të pagës bazë; për 3 muajt në vijim, pagesa bëhet nga qeveria me kompensim 50 përqind të pagës mesatare, dhe tre muajt e fundit janë pa pagesë (neni 3.2).

Megjithatë, veprimet dhe politikat pozitive ligjore të ndërmarra nga institucionet e Kosovës nuk kanë sjellë rezultate pozitive të tregut të punës për gratë e komuniteteve rom, ashkalinj dhe egjiptian ose atyre që nuk i përkasin këtyre komuniteteve. Niveli i jo-aktivitetit për gratë është shumë i lartë, përkatësisht 80 përqind. Punësimi variron në katër për qind për gratë e rome, ashkalie dhe egjiptiane dhe gjashtë për qind për gratë që nuk i përkasin këtyre komuniteteve, ndërsa papunësia është 53 përqind për gratë rome, ashkalie dhe egjiptiane dhe 52 përqind për gratë që nuk i përkasin këtyre komuniteteve. Pengesa kryesore me të cilën përballen gratë është roli i tyre tradicional si kujdestare kryesore të familjes, siç është kujdesi ndaj fëmijëve, punët e shtëpisë, etj.⁸⁵ Ndonëse arrijtjet arsimore të grave që nuk i përkasin komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian janë dukshëm më të larta në krahasim me arrijtjet arsimore të grave ose burrave të këtyre komuniteteve, rezultatet e tyre në tregun e punës janë pothuajse në nivel të njëjtë me ato të grave rome, ashkali dhe egjiptiane dhe në nivel më të ulët se sa të burrave të këtyre komuniteteve. Në bazë të kësaj, konstatohet se gjinia mund të ketë ndikim më të madh në arrijtjet e grave në tregun e punës se sa përkatësia etnike.

Diskutimet e fokus grupeve me të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë treguan se gjinia kishte pak ose aspak ndikim në mënyrën e qasjes në tregun e punës, por kishte ndikim më të madh në rezultatet e tregut të punës. Pjesëmarrëset gra theksuan faktin që burrat kanë më shumë mundësi punësimi pasi që ata mund të bëjnë punë fizike me intensitet të lartë, punë këto që shpesh lihen

84 Kuvendi i Kosovës. 2004. Ligji për Barazi Gjinore në Kosovë. E qasshme në: http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_2_en.pdf.

85 UNDP. 2016. Raporti i zhvillimit njerëzor: Tregu i punës në funksion të grave. E qasshme në: http://hdr.undp.org/sites/default/files/human_development_report_2016.pdf.

për t'u bërë nga komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian. Vajzat e reja rome, ashkalie dhe egjiptiane treguan se ngacmimet seksuale janë shumë të përhapura dhe kjo gjë i shkurajon për të kërkuar punë, ndërsa gratë me mbulesë treguan se ato janë më pak të favorizuara në krahasim me gratë që nuk kanë mbulesë. Shumë pjesëmarrëse gra treguan se jashtë lagjes së tyre ato ofendohen deri në atë pikë sa që ndihen të pasigurta.

5.6 Çështjet ndërsektoriale

Varfëria ishte një dimension që përshkoi sektorë të ndryshëm në diskutimet e fokus grupeve për çështjet e tregut të punës. Shumica e të rinjve romë, ashkalinj dhe egjiptianë thanë se janë shumë të varfër dhe pothuajse asnjë anëtar i familjes së tyre nuk është i punësuar. Ata thanë se ndihen që janë disa hapa mbrapa në krahasim me të tjerët si pasojë e varfërisë. Varfëria ka ndikuar në lëvizshmërinë e tyre dhe disa prej tyre nuk mund t'i pranonin vendet e punës që ishin larg vendbanimit të tyre për shkak të mungesës së transportit publik ose për shkak se transporti ishte i shtrenjtë. Djemtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë identifikuan varfërinë si arsyen kryesore për braktisjen e shkollës.

Besimi se sistemi publik është efektiv dhe i trajton të gjithë në mënyrë të barabartë është shumë i ulët. Arsyet kryesore të mosbesimit ishin dështimi i vazhdueshëm i punëkërkesve të rinj, që morën pjesë në hulumtim, për të gjetur punë në institucionet publike. Fokus grupet nxorën në pah perceptimin se procedurat e punësimit janë të korruptuara, institucionet janë të papërgjegjshme ndaj niveleve të larta të papunësisë së komuniteteve rom, ashkalinj dhe egjiptian duke u përkujdur për shumicën dhe duke neglizhuar jo-shumicën, veçanërisht këto komunitete. Rrjedhimisht, ata nuk shohin ndonjë arsye për t'i kontaktuar dhe diskutuar shqetësimet e tyre me zyrtarët publikë nëse qëndrimet e këtyre të fundit nuk ndryshojnë.

Disa të rinjë ashkalinj e shohin diferencimin dhe diskriminimin nga shumica shqiptare si fenomen të pasluftës (1999). Të rinjtë e komunitetit ashkali thanë se para luftës, ata ose familjet dhe shokët e tyre që ishin mjaftueshëm të rritur për të mbajtur në mend, nuk diskriminoheshin nga shumica shqiptare. "Marrëdhëniet tona ishin miqësore. Tani këto marrëdhënie kanë ndryshuar. Ne kemi ndryshuar papritmas; jemi bërë të tjerë" e përmbledhi situatën një i ri ashkali.

5.7 Shërbimet ose programet për të ndihmuar të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë në tregun e punës

Të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë që morën pjesë në diskutimet në fokus grupe identifikuan informimin rreth tregut të punës si nevojë themelore që duhet adresuar. Shumica sugjeruan që ZKP-të duhet të jetë më aktive në informimin të rinjve dhe të rejave nga këto komunitete rreth mundësive për punësim dhe trajnim profesional. Ata sugjeruan një platformë interneti/website që përmbledh në një vend shumicën e informatave, nëse jo të gjitha, për vendet e lira të punës dhe trajnimet. Ata po ashtu deklaruan se kanë nevojë për mbështetje që ta përmirësojnë punësueshmërinë e tyre. Shumica e të rinjve konsideruan se aftësimi profesional, trajnimi për të përmirësuar shkathësitë komunikuese, sjelljen në punë, punën ekipore, shkathësitë për intervista dhe ato negociuese janë shumë të rëndësishme për të qenë konkurrenës në tregun e punës.

6. Konkluzione dhe rekomandime

Korniza ligjore dhe institucionale e Kosovës për mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të pakicave, përfshirë komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian dhe të rinjtë është e përshtatshme. Problemet ekzistuese janë kryesisht si rrjedhojë e moszbatimit. Zbatimi i kësaj kornize ligjore në nivel kombëtar dhe lokal të qeverisë kërkon vullnet më të fortë politik nga politikë-bërësit dhe vendimmarrësit dhe më shumë pranim dhe pajtueshmëri nga komunitetet tjera.

Autoritetet publike në nivel qendror dhe lokal pranojnë se të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë përballen me vështirësi të mëdha në tregun e punës. Autoritetet në nivel qendror dhe lokal kanë lansuar Plane të Veprimit për Përfshirjen e Komuniteteve Rom, Ashkalinj dhe Egjiptian 2018-2022.

Shkalla e ulët (zyrtare) e rasteve të diskriminimit në vend të punës në bazë të përkatësisë etnike ose gjinisë ka të ngjarë të jetë rezultat i asaj që pjesëtarët e këtyre komuniteteve nuk ua shprehin shqetësimet e tyre institucioneve publike dhe këto të fundit nuk i marrin parasysh ankesat e tyre. Shkalla e ulët e rasteve të diskriminimit në vend të punës në mesin e pjesëmarrësve të fokus grupeve ka të ngjarë të jetë rezultat i punësimit të tyre në ON-të dhe OJQ-të që promovojnë të drejtat e pakicave. Në përgjithësi, të rinjtë rom, ashkalinj dhe egjiptian e perceptojnë diskriminimin në bazë të origjinës etnike si fenomen që mbizotëron në jetën e përditshme dhe në bashkëveprimet me entitetet publike ose private. Diskriminimi në fazën e rekrutimit është i përhapur në masë të madhe dhe kontribuon në përjashtimin e të rinjve romë, ashkalinj dhe egjiptianë që në fillim të procesit të aplikimit për punë.

Fokus grupet me të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë konfirmojnë gjetjet e hulumtimeve të mëparshme se ata kanë rezultate më të dobëta në tregun e punës në krahasim me të rinjtë e tjerë që kanë të njëjtin nivel arsimor. Kjo është veçanërisht e vlefshme për rezultatet që kanë meshkujt në tregun e punës. Shumë të rinj romë, ashkalinj dhe egjiptianë janë të vetëdijshëm se nuk posedojnë shkathtësitë e përshtatshme për të pasur sukses në tregun e punës. Megjithatë, shumë nga ta nuk arrijnë të shohin marrëdhënien shkak-pasojë ndërmjet arsimit të dobët, shkathtësive joadekuate dhe rezultateve të tregut të punës. Kjo mund të jetë rezultat i disa faktorëve. Shumë të rinj romë, ashkalinj dhe egjiptianë me arsim universitar nuk mund të gjejnë ndonjë entitet publik ose privat i cili do t'i punësonte si punonjës me pagesë ose si praktikantë, ndërsa të rinjtë me nivel arsimor më të ulët nuk mund të gjejnë punë të pakualifikuar. Për më tepër, të rinjtë e këtyre komuniteteve mund të mos e shohin sistemin aktual të arsimit si të vlefshëm për të transferuar shkathtësitë e nevojshme për tregun e punës. Si rrjedhojë ata i kushtojnë rëndësi më të vogël arsimit.

Në përgjithësi, të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë që morën pjesë në fokus grupe zotërojnë njohuri bazike rreth tregut të punës, gjë që nuk është e mjaftueshme për të pasur sukses në një shoqëri ku fuqia punëtore është mjaft konkurruese, rritja ekonomike e ngadaltë dhe shoqëria ka qëndrime

diskriminuere. Ata nuk ishin të vetëdijshëm për një sërë shkathtësish kognitive, socio-emocionale dhe teknike të cilat duhet t'i përforcojnë ose zhvillojnë për të pasur sukses në tregun e punës, siç janë:

- Shkathtësitë socio-emocionale: puna ekipore, rezistenca ndaj stresit, vetë-menaxhimi, orientimi drejt qëllimit, negocimi, organizimi, saktësia, udhëheqja dhe këmbëngulja;
- Shkathtësitë teknike: shkathtësi TI/kompjuterike; prodhimi i kompjuterizuar;
- Shkathtësitë e avancuara kognitive: të mësuarit, menaxhimi i kohës, aftësitë analitike, aftësi për kryerjen e shumë detyrave njëherësh, të menduarit kritik, krijueshmëria, zgjidhja e problemeve dhe vendimmarrja.

ON-të dhe OJQ-të që punojnë me çështjet e minoriteteve janë duke ndihmuar disa të rinj romë, ashkalinj dhe egjiptianë për të hyrë në tregun e punës. Ato po u ofrojnë atyre mundësi për punë ose praktikë për herë të parë, po i trajtojnë që të shkruajnë CV, si të sillen në intervista, të përfshihen në komunikim, punë ekipore dhe bashkëpunim, menaxhim, të aftësohen në teknologji, etj. Megjithatë, numri i të rinjve romë, ashkalinj dhe egjiptianë që ON-të dhe OJQ-të mund të ndihmojnë është i kufizuar dhe nevojitet një transformim më rrënjësorë.

Gratë nga të gjitha komunitetet, përfshirë komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian, përballen me sfida më të rënda në tregun e punës në krahasim me burrat e ndonjë komuniteti shumicë ose pakicë. Pavarësisht nivelit arsimor, gratë kanë nivele dukshëm më të larta të jo-aktivitetit dhe papunësisë dhe nivele më të ulëta të pjesëmarrjes në fuqinë punëtore dhe punësim. Ngacmimi i përhapur seksual, i shoqëruar me një mjedis të pasigurt jashtë lagjeve të tyre, kufizon zonat gjeografike në të cilat gratë romë, ashkale dhe egjiptiane mund të kërkojnë punësim dhe i shkurajon ato që të vazhdojnë të kërkojnë punë. Meqenëse një numër më i vogël i grave në krahasim me burrat kanë shprehur gatishmërinë e tyre për të punuar në vende me standarde të ulëta të punës dhe pa kontratë ligjore, ka shumë të ngjarë që më shumë gra të cilat ballafaqohen me këto vështirësi të bëhen jo-aktive në tregun e punës. Megjithatë, gjetja kryesore sa i përket barazisë gjinore është fakti se gjinia është përcaktues shumë më i rëndësishëm për statusin e punësimit se etnia duke përfshirë gratë kosovare nga shumë profesione.

Pushteti lokal i është përgjigjur vështirësive të integritit nëpërmjet hartimit dhe aprovimit të Planeve të Veprimit. Ndonëse të gjitha OJQ-të që përfaqësojnë interesat e këtyre komuniteteve ishin të përfshira në hartimin e këtyre PLV-ve, vetëm PLV-ja e komunës së Graçanicës ka përcaktuar, në mënyrë të drejtpërdrejtë, se diskriminimi është një nga arsyet kryesore për pozitën e pafavorizuar të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian në tregun e punës. Mospranimi i drejtpërdrejtë i diskriminimit si arsye për pozitën e pafavorizuar të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian mund të rrisë mungesën e besimit në institucionet publike, të rrisë hendekun ekzistues ndërmjet të rinjve romë, ashkalinj dhe egjiptianë dhe atyre institucioneve; dhe të influencojë komunat që planifikojnë t'i adresojnë këto çështje. Megjithatë është pozitive që PLV-të përfshijnë aktivitete që mund të përmirësojnë në njëfarë mase diskriminimin dhe mungesën e besimit në institucionet publike.

Edhe pse shërbimet publike të punësimit dhe ZKP-të kanë përdorur kuota dhe fonde të dedikuara për të përmirësuar punësimin e të rinjve romë, ashkalinj dhe egjiptianë, besimi i pjesëmarrësve të fokus grupeve tek këto institucione ka rënë. Arsyet kryesore për këtë janë perceptimi i diskriminimit në ndërveprim me institucionet shtetërore siç janë qeveritë qendrore apo lokale, shkollat ose zyrat e punësimit dhe perceptimet se institucionet publike janë të papërgjegjshme, të korruptuara dhe të paqarta përsa i përket përgjegjësisë së tyre për garantimin e të drejtave të barabarta të

qytetarëve. Rrjedhimisht, të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë nuk besojnë se ia vlen që t'i drejtohen institucioneve publike për të diskutuar nevojat e tyre, për të adresuar shqetësimet e tyre dhe për të zgjidhur ndonjë padrejtësi të perceptuar që u është bërë atyre. Prandaj, çdo politikë ose program që do të kërkojë përfshirjen e këtyre të rinjve do të duhet të marrë parasysh mungesën e motivimit të tyre për të bashkëpunuar si dhe të përfshijë mekanizma për të rritur interesin dhe motivimin e tyre për të punuar me institucione publike.

Kuotat dhe masat afirmative janë një mekanizëm që është përdorur për t'i tejkaluar këto pengesa. Megjithatë, kjo kërkon vet-identifikimin etnik në aplikimet për punë dhe shumë të rinjë rom, ashkalinj dhe egjiptian hezitojnë të vet-identifikohen nga frika prej paragjykitimit. Për më tepër, ekziston edhe përshtypja se mundësitë e krijuara nëpërmjet masave afirmative për komunitetet rom, ashkalinj dhe egjiptian shfrytëzohen nga personat e komunitetit shumicë.

Të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë kanë deri diku njohuri rreth standardeve që punëdhënësit duhet t'i plotësojnë: kontratat ligjore, paga minimale, orari i punës, përfitimet sociale dhe shëndetësore, pushimi dhe kohëzgjatjet e pushimeve, etj. Megjithatë, veçanërisht burrat e pakualifikuar janë të gatshëm të pranojnë çdo formë punësimi për të dalë nga situatat dëshpëruese ekonomike.

Të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë nuk i konsiderojnë shërbimet publike dhe private të punësimit si të dobishme. ZKP-të konsiderohen si mekanizma për të lehtësuar punësimin në punë të pakualifikuara, me paga të ulëta dhe përcaktimin e përfitimeve të papunësisë. Ata nuk i ndërlidhin ZKP-të me udhëzimin në karrierë dhe tranzicionin nga shkolla në punë, lehtësimin për të përvetësuar shkathësitë e nevojshme, përputhjen e shkathësive të tyre me ato që nevojiten në tregun e punës, etj. Të rinjtë që kanë kontakt me ZKP-të nuk besojnë se masat dhe programet e tyre janë të dobishme për ta. Shërbimet private të punësimit lidhen vetëm me punët jashtë vendit dhe tarifat e tyre janë të larta.

Në përgjithësi, të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë janë të vetëdijshëm se janë të mbrojtur ligjërisht nga diskriminimi prej entiteteve publike ose private dhe se ka veprime afirmative për të rritur përfaqësimin e tyre në shërbimin publik. Megjithatë, shumë prej tyre, veçanërisht gratë, nuk janë të gatshëm t'i kërkojnë të drejtat e tyre dhe ta adresojnë diskriminimin me të cilin përballen. Kjo mund vijë si rezultat i të ndjerit të pafuqishëm, të neglizhuar për një kohë të gjatë, i mungesës së njohurive për veprimet që ligjërisht janë të lejueshme për të kërkuar të drejtat e njeriut, dhe i përpjekjeve të pasuksesshme të të rinjve të tjerë romë, ashkalinj dhe egjiptianë për të adresuar diskriminimin ndaj tyre. Dokumentet identifikuese, për dallim nga popullata pakicë në rajonin e Europës Qendrore dhe Lindore, nuk përbëjnë shqetësim për të rinjtë e këtyre komuniteteve dhe kjo nuk është e lidhur me sfidat me të cilat ballafaqohen në tregun e punës.

Shumica e të rinjve romë, ashkalinj dhe egjiptianë mundohen të shmangin rrezikun që shoqëron ndërmarrësinë dhe vetëpunësimin. Ata nuk i konsiderojnë këto si mekanizma të dobishëm për punësimin e tyre për shkak të rreziqeve dhe detyrimeve të rënda për të drejtuar një biznes ligjor. Megjithatë, ekzistojnë të dhëna që aftësimi profesional, së bashku me promovimin e ndërmarrësisë, mund të nxisë entuziazmin për ndërmarrësi tek të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë. Një pengesë për ndërmarrësi është mungesa e njohurive të nevojshme për të filluar ose drejtuar një biznes. Komuna e Fushë Kosovës, në të cilën janë identifikuar të rinjtë më entuziastë për vetëpunësim dhe ndërmarrësi, nuk ka përfshirë veprime për t'i promovuar këto në PLV-ë. Komuna e Graçanicës dhe e Gjakovës

kanë vënë fokusin në vetëpunësim si mekanizëm për mbështetjen e komuniteteve rom, ashkalinj dhe egjiptian. Vetëpunësimi pa shkathtësi ndërmarrësie dhe ide inovative ka të ngjarë të kthehet në një aktivitet që sjell të ardhura të ulta dhe që nuk ofron punë të denjë për të rinjtë. Ndërkohë, në vendet me të ardhura të ulëta dhe me grupe të mëdha të të rinjve të pafavorizuar, programet për transferimin e shkathtësive që rrisin punësueshmërinë dhe promovojnë ndërmarrësinë mund të prodhojnë rezultatet më të favorshme në tregun e punës për të rinjtë në të gjitha llojet e PATP-ve.⁸⁶

Është qenësore që autoritetet publike lokale të njohin diskriminimin ndaj të rinjve romë, ashkalinj dhe egjiptianë në tregun e punës si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat për të krijuar besim dhe për të nxitur bashkëpunim të mëtijshëm të institucioneve publike me këto komunitete. Është shumë e rëndësishme që të krijohen mundësi për dialog që do të synojë arritjen e të kuptuarit të përbashkët të situatës aktuale të punësimit dhe shkaqeve të saj. ZKP-të janë një ndër zyrat e para që të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë kanë kontaktuar në kërkim të punësimit, kështu që ato mund të jenë shënjestër parësore për krijimin e marrëdhënieve më të afërta dhe mirëbesuese me këta të rinj.

Për të adresuar mungesën e informimit rreth tregut të punës tek të gjithë të rinjtë nga Kosova, përfshirë të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë, institucionet publike ose private mund të krijojnë qendra (hubs) për informim lidhur me tregun e punës të cilat do të bënin përpjekje të përbashkëta me ZKP-të dhe entitetet tjera për t'i bërë ato informata të arritshme për këta të rinj. Qendrat informative mund të ofrojnë qasje për vendet e lira të punës, informata për industritë në të cilat punësimi është duke u rritur, zonat/rajonet ku ka vende pune, mënyrat për të ndjekur trajnime ose arsim të mëtijshëm në fusha të ndryshme dhe informacion lidhur me pagat në profesione, etj. Qendrat po ashtu mund të ofrojnë informacion rreth ligjeve të punës, të drejtave të punëtorëve dhe institucioneve që zbatojnë këto ligje dhe mbështesin këto të drejta. Qendrat duhet të kenë mekanizma të posaçëm për informimin e të rinjve romë, ashkalinj dhe egjiptian dhe njoftime e përditësime të informacioneve rreth tregut të punës. Qendrat mund të ofrojnë sesione informative ose sesione trajnimi për procesin e kërkimit të punës.

Për të lehtësuar diplomimin e studentëve universitarë romë, ashkalinj dhe egjiptianë, duhet të krijohen programe që i ndihmojnë ata të përfitojnë praktika që kërkohen për diplomim, licencim ose përvojë pune për herë të parë në këmbim të angazhimit për të rritur bashkëpunimin e komuniteteve të tyre me institucionet publike. Programet e tilla mund të rrisin numrin e studentëve nga këto komunitete që do të diplomoheshin, të shkurtojnë kohën e kaluar në studimet universitare, të mundësojnë që të ketë më shumë të rinj të kualifikuar në fuqinë punëtore, të rrisin përfshirjen e komunitetit në jetën publike dhe të motivojnë të rinjtë e tjerë romë, ashkalinj dhe egjiptianë për të pasur sukses në tregun e punës.

Për të ngritur besimin e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian tek institucionet publike, të rinjtë nga këto komunitete të angazhuar me ON-të ose OJQ-të në treja komunat e synuara mund të lehtësojnë komunikimin dhe bashkëpunimin ndërmjet komuniteteve përkatëse dhe autoriteteve lokale. Për më tepër, ata mund të konsiderohen si agjentë të ndryshimit në komunitetet e tyre nëpërmjet fushatave informuese për punësim, vetëpunësim dhe mundësi për zhvillimin e aftësive përmes pjesëmarrjes në PATP. OJQ-të që punojnë me çështjet e pakicave mund t'i motivojnë dhe nxisin të

86 Kluve, J.; Puerto, S.; Robalino, D.; Romero, J.M.; Rother, F.; Stöterau, J.; Weidenkaff, F.; Witte, M. 2016. Interventions to improve the labour market outcomes of youth: A systematic review of training, entrepreneurship promotion, employment services, mentoring, and subsidized employment interventions (Oslo, Campbell Collaboration). E qasshme në: <http://campbellcollaboration.org/lib/project/306/>.

rinjtë e në komunitetet e tyre që të marrin pjesë dhe të përfundojnë arsimin profesional në mënyrë që ata të jenë në nivel të njëjtë me pjesën tjetër të të rinjve të Kosovës.

Duke marrë parasysh shkallën e lartë të braktisjes së shkollës dhe rininë jo aktive në mesin e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian, mund të krijohen mekanizma referues për braktisjen e hershme të shkollës dhe grupet NEET. Të dy grupet kanë nevojë për këshillim në karrierë, gjë që mund të sigurohet nga një njësi karriere në ZKP-ë ose një qendër për këshillim në karrierë e udhëhequr nga ofrues privat fitimprurës ose jo-fitimprurës. Është e rëndësishme që të përfshihen shkollat, drejtoritë komunale të arsimit, shërbimet sociale, OJQ-të që punojnë me të rinjtë rom, ashkali dhe egjiptian dhe komunitetet ose organizatat e bazuara-në-besim në identifikimin e nxënësve që braktisin shkollën në faza të hershme dhe grupet NEET në mënyrë që të maksimizohet shtrirja e mekanizmit dhe identifikimi i të rinjve nga këto komunitete që mund të kenë nevojë për këshillim.

Shërbimet e integruara të cilat do të përfshinin aspektet relevante të zyrave të punësimit, shërbimeve sociale dhe drejtorateve të arsimit do të mund të krijojnë mundësi qasjeje për të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptian në shërbimet për të cilat nuk kanë qenë në dijeni apo nuk kanë pasur kohë t'i qasen. Shërbimet e integruara duhet të përmbajnë më shumë se "one-stop-shop" në të cilën një numër shërbimesh ofrohen në një vend; ato duhet të kenë një qëllim të përbashkët dhe funksione komplementare. Për shembull, shërbimet e integruara mund të jenë qendra e mekanizmit referues për ata që braktisin herët shkollimin jo vetëm duke i identifikuar ata por edhe duke adresuar nevojat e tyre dhe të grupeve NEET me një varg alternativash nga shërbimet e ndryshme. Programet e ndërmarrësisë dhe praktikës do të mund të kushtëzoheshin me arritjen e një niveli të caktuar të shkollimit apo përfundimin e aftësisë profesionale që mbulon edhe shkathtësitë teknike edhe ato kognitive.

Pozita e një ndërmjetësuesi në punësim në kuadër të shërbimeve të integruara, qendrave të informimit apo institucioneve tjera relevante mund të adresoj mungesën e besimit në institucionet publike dhe të ngris nivelin e përfshirjes së këtyre komuniteteve në përmirësimin e kushteve të tyre. Ky profesionist do të ndërmjetësonte ndërmjet komuniteteve respektive dhe institucioneve të ndryshme sa i përket shërbimeve të tregut të punës, arsimit, shërbimeve sociale e shëndetësore dhe mekanizmave për zgjidhjen e konflikteve ndërmjet ofruesve të shërbimeve dhe klientëve, me qëllim që të ngris qasjen në informacion.⁸⁷

Zhvillimi i trajnimeve për shkathtësitë bazë dhe të avancuara nga ofruesit ekzistues publik ose privat të aftësisë profesionale për të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë duhet të nxitet në mënyrë që të trajtohet mospërputhja ose mungesa e shkathtësive të këtyre të rinjve në krahasim me ato që kërkojnë në tregun e punës. Këta ofrues mund të bëhen pjesë e mekanizmit referues dhe të lidhen me ofruesit e këshillimit në karrierë për të siguruar që të rinjtë nga këto komunitete të bëhen pjesë e një zinxhiri shërbimesh që mbulon shumicën e nevojave të tyre të punësimit. Fushatat informuese dhe sesionet pasuese për këshillim në karrierë me të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë që janë përzgjedhur përfitues gjatë pjesëmarrjes në PATP-ë, mund të jenë hapa drejt maksimizimit të suksesit.

Promovimi i programeve cilësore për vetëpunësim dhe ndërmarrësi janë mënyra tjera për të adresuar papunësinë e të rinjve romë, ashkalinj dhe egjiptianë. Hartimi i këtyre programeve duhet të shënjojë me kujdes të rinjtë që kanë cilësitë për t'u bërë ndërmarrës (siç janë idetë inovative, vendosmëria dhe

⁸⁷ Për më tepër shih *Promovimi i mundësive të punësimit për të rinjtë rom, ashkalinj dhe egjiptian në Kosovë: një udhëzues burimor* I ILO-s/ Zyra Ndërkombëtare e Punës, Ekipi i Mbështetjes Teknike për Punë të Denjë për Europën Qendrore dhe Lindore.- Prishtinë 2017

vullneti për të mësuar) dhe të ofrojë mundësi trajnimi për të rinjtë rom, ashkalinj dhe egjiptian për të udhëhequr biznese, për të identifikuar fushat e tregut dhe për të dalluar një biznes të ri prej atij ekzistues. Përndryshe, rezultati mund të jetë vetëpunësim për mbijetesë që nuk ofron mundësi të rinjve për punë të denjë dhe zhvillim.

Të gjithë mekanizmat, programet dhe masat duhet të kenë perspektivë të fortë gjinore dhe fokus të veçantë tek vajzat dhe gratë, të cilat kanë pozitën më të pafavorshme në tregun e punës. Perspektiva gjinore nuk duhet të shihet si grumbullim i të dhënave të ndara sipas gjinisë ose thjesht numër i barabartë i grave dhe burrave në programe. Perspektiva gjinore duhet t'i adresojë nevojat dhe shqetësimet e ndryshme që krijohen nga ose përkeqësohen për shkak të gjinisë. Kështu, nëse ka ndonjë dallim në mjetet e preferuara të komunikimit ndërmjet vajzave dhe djemve romë, ashkalinj dhe egjiptianë, qendrat duhet t'i marrin parasysh këto dallime. Një mekanizëm i mundshëm referimi për të rinjtë NEET duket të ketë parasysh se vajzat identifikohen më vështirë se sa djemtë. Ngacmimi seksual si fenomen që preokupon kryesisht gratë në shoqërinë e Kosovës duhet të trajtohet në çdo PATP-ë dhe program të arsimit formal ose profesional. Gratë romë, ashkalie dhe egjiptiane poashtu mund të inkurajohen që të bëhen ndërmjetësuese në punësim në mënyrë që të hapen linja të drejtëpërdrejta të komunikimit me institucionet publike, të mundësohet qasja në shërbime, të promovohen mundësitë e barabarta dhe të rritet numri i modeleve të grave në mesin e komuniteteve romë, ashkalinj dhe egjiptianë.

Bibliografia

- Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2017. Kosova në shifra 2016. I qasshëm në: <http://ask.rks-gov.net/media/3672/kos-in-Figuras-2016.pdf>.
- Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2017. Rezultatet e Anketës së Fuqisë Punëtore 2016.
- Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2016. Rezultatet e Anketës së Fuqisë Punëtore 2015.
- Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2014. 2013-2014 Komunitete RAE në Kosovë, Anketa e Grupimeve të Treguesve të Shumëfishtë, Gjetjet Kryesore. Prishtinë, Kosovë: Agjencia e Statistikave të Kosovës.
- Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2014. Përmbledhje, 2013-2014 Komunitetet Rom, Ashkali dhe Egjiptian në Kosovë. Prishtinë, Kosovë: Agjencia e Statistikave të Kosovës.
- Agjencia e Statistikave të Kosovës. 2014. Anketa e Grupimeve të Treguesve të Shumëfishtë. Prishtinë, Kosovë: Agjencia e Statistikave të Kosovës.
- Cojucaru, Alexandru. 2017. "Banka Botërore: Diagnoza e Vendeve të Punës në Kosovë", Banka Botërore, Seria e Raporteve për Vendet e Punës, Publikimi nr. 5. I qasshëm në: <http://documents.worldbank.org/curated/en/814361497466817941/pdf/ACS21442-WP-PUBLIC-ADD-SERIES-KosovoJDWEB.pdf>.
- ECMI Kosovo. 2013. Reports 2000: Roma in 2013 in Gračanica/Graçanicë. I qasshëm në: <http://www.ecmikosovo.org/uploads/ECMIKosovoDec2013GuidebookforProfessionalsENG.pdf>
- ECMI Kosovo. 2013. Reports 783: Roma in 2013 in Fushë Kosovë/Kosovo Polje. I qasshëm në: <http://www.ecmikosovo.org/uploads/ECMIKosovoDec2013GuidebookforProfessionalsENG.pdf>
- Grupi i Bankës Botërore. 2018. Doing business 2018: Reforming to create jobs. I qasshëm në: www.doingbusiness.org/~media/WBG/DoingBusiness/Profiles?Country/KSV.pdf.
- Grupi i Bankës Botërore. 2017. Kosovo Snapshot. I qasshëm në: <https://data.worldbank.org/country/kosovo>.
- Grupi i Bankës Botërore. 2016. Country program snapshot. I qasshëm në: pubdocs.worldbank.org/en/419461462386476530/World-Bank-Kosovo-Program-Snapshot-April-2016.pdf. Grupi i Bankës Botërore në Kosovë. 2015. Country Snapshot. I qasshëm në: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/Kosovo-Snapshot.pdf>
- Grupi i Bankës Botërore. 2003. Kosovo labour Market Study: Policy Challenges of Formal and Informal Employment I qasshëm në: <http://www.esiweb.org/pdf/bridges/kosovo/1/11.pdf>.
- ILO. 2017. Promovimi i mundësive për punë të denjë për komunitetet Rom, Ashkali dhe Egjiptian në Kosovë: Udhëzues burimor i ILO/Zyra Ndërkombëtare e Punës, Ekipi Mbështetës Teknik i ILO për Punë të Denjë dhe Zyra Kombëtare për Evropën Qendrore dhe Lindore. – Prishtinë, ILO.
- ILO. 2015. Key Indicators of the labour market 2015 KILM 11: Long-term unemployment. I qasshëm në: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_422451.pdf.

- Inspektorati i Punës. 2017. Raporti Vjetor. I qasshëm në <https://ip.rks-gov.net/wp-content/uploads/Raporti-i-Punes-per-vitin-2017-nga-Inspektoriati-i-punes-2.pdf>.
- Kluve, J., S.Puerto, D.Robalino, J.M.Romero, F.Rother, J.Stöterau, F.Weidenkaff, M.Witte. 2016. Interventions to improve the labour market outcomes of youth: A systematic review of training, entrepreneurship promotion, employment services, mentoring, and subsidized employment interventions (Oslo, Campbell Collaboration). I qasshëm në: <http://campbellcollaboration.org/lib/project/306/>.
- Kovrova, I, and S. Lyon. 2013. NEET youth dynamics in Indonesia and Brazil: A cohort analysis. *Understanding Children's Work Programme Working Papers Series*. I qasshëm në: http://siteresources.worldbank.org/EXTNEDR2013/Resources/8258024-1320950747192/8260293-1320956712276/82610911348683883703/NEET_Youth_cohort_effects_Indonesia&Brazil.pdf.
- Kushtetuta e Kosovës, Qershor 2008. E qasshme në: <http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Constitution1Kosovo.pdf>.
- Kuvendi i Kosovës. 2015. Ligji për Avokatin e Popullit Nr.05/L-019. I qasshëm në: http://ombudspersonkosovo.org/repository/docs/LAW_NO._05_L-019_ON_OMBUDSPERSON_770172.pdf
- Kuvendi i Kosovës. 2010. Ligji i punës. I qasshëm në: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2010-212-eng.pdf>.
- Kuvendi i Kosovës. 2008. Ligji për mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të komuniteteve dhe pjesëtarëve të tyre në Kosovë (03/L-047). I qasshëm në: http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L047_en.pdf.
- Kuvendi i Kosovës. 2008. Ligji për arsimin në komunat e Republikës së Kosovës (03/L-068). I qasshëm në: <http://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/09-2008-03-l068-en.pdf>
- Kuvendi i Kosovës. 2008. Ligji për vetëqeverisjen lokale (03/L-040). I qasshëm në: http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L040_en.pdf.
- Kuvendi i Kosovës. 2008. Ligji për trashëgiminë kulturore (02/L-88). I qasshëm në http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2006_02-L88_en.pdf.
- Kuvendi i Kosovës. 2008. Ligji për zonat e veçanta të mbrojtura (03/L-039). I qasshëm në: http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L039_en.pdf.
- Kuvendi i Kosovës. 2006. Ligji për përdorimin e gjuhëve (02/L37). I qasshëm në: http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2006_02-L37_en.pdf.
- Kuvendi i Kosovës. 2004. Ligji për Barazi Gjinore në Kosovë. I qasshëm në: http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_2_en.pdf.
- Kuvendi i Kosovës. 2004. Ligji kundër diskriminimit. I qasshëm në http://www.unmikonline.org/regulations/2004/re2004_32ale04_03.pdf.
- MASHT. 2017. Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë 2017-2010. P.41. I qasshëm në: <http://masht.rks-gov.net/uploads/2017/02/20161006-kesp-2017-2021.pdf>.

MASHT.2016. Udhëzimi Administrativ, Nr.09.2016 aplikimi i masave afirmative dhe vendeve të rezervuara për regjistrimin e kandidatëve nga komunitetet jo-shumicë në institucionet publike të arsimit të lartë. I qasshëm në: <http://masht.rks-gov.net/uploads/2016/06/ua-masht-09-2016-aplikimi-i-masave-afirmative-dhevendeve-te-rez-al.pdf>.

O'Higgins, Niall. 2012. Roma and non-Roma in the Labour Market in Central and South Eastern Europe. Roma Inclusion Papers. Bratislava: United Nations Development Program.

Qendra për Politika dhe Avokim. 2012. Monitoring of implementation of Labour Law. In KFOS. 2014. Employee rights (legal framework), safety at work and implementation mechanisms. I qasshëm në: <http://kfos.org/wp-content/uploads/2015/03/EMPLOYEE-RIGHTS-LEGAL-FRAMEWORK-SAFETY-AT-WORK-AND-IMPLEMENTATION-MECHANISMS.compressed.pdf>.

Ranzani M., and F.C. Rosati. 2013. The NEET trap: A dynamic analysis for Mexico. *Understanding Children's Work Programme Working Papers Series*. I qasshëm në: http://www.ucw-project.org/attachment/Youth_Empl_NEET_TRAP_MEXICO20130328_160056.pdf.

Revinga, Ana, Ringold, Dena, and Tracy, William Martin. 2002. Poverty and ethnicity: A cross-country study of ROMA poverty in Central Europe. World Bank Technical Paper; No. 531. Washington, DC: World Bank. I qasshëm në: <http://documents.worldbank.org/curated/en/839821468759298610/pdf/multi0page.pdf>.

Statman, James, Ada Huibregtse, Dukagjin Pupovci and Vjosa Mullatahiri. 2015. Workforce readiness assessment for USAID/Kosovo.

Udhëzimi Administrativ Nr. 2003/2 që zbaton Rregulloren e UNMIK-t nr. 2001/36 shërbimin civil të Kosovës, Nenet 10.1(a)-(c). MSHP DASHC UA 2003/12 për procedurat e mundësive të barabartë, i qasshëm në: <http://www.ks-gov.net/mshp/Documents/No.MPS-DCSA-2003-12.pdf>.

UNDP. 2018. Kosovo at a Glance. Pranuar me e-mail. Përmbledhja e Anketës Rajonale për Romët, UNDP-BB-KE nuk i zbërthen të dhënat sipas komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian. Prandaj, çdo statistikë nga ky anketim paraqet *të dhëna të agreguara për komunitetet RAE*.

UNDP Kosovë. 2017. Puls i Publik XIII. I qasshëm në: http://www.ks.undp.org/content/kosovo/en/home/library/democratic_governance/public-pulse-xiii/.

UNDP, 2013. Community Vulnerability Assessment Report, 2013.

UNDP, 2011. Raporti i Zhvillimit Njerëzor në Kosovë për 2010-2010. I qasshëm në: http://hdr.undp.org/sites/default/files/nhdr_kosovo_2010_english.pdf.

UNMIK. 2001. Rregulloren e UNMIK-t nr. 2001/36 shërbimin civil të Kosovës. E qasshme në: http://www.unmikonline.org/regulations/unmikgazette/02english/E2001regs/RE2001_36.pdf.

Zuccotti, Carolina, V., and Jacqueline O. Reilly. 2018. Ethnicity, gender and Household effects on becoming NEET: An Intersectional Analysis. *Work, Employment and Society*. I qasshëm në: <http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0950017017738945#articleCitationDownload-Container>.

Zyra e Kryeministrit të Kosovës. 2017. Strategjia për përfshirjen e Komuniteteve Rom dhe Ashkali në shoqërinë Kosovare 2017-2021.

Shtojca A

Numri i komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian sipas komunave

Tabela 10. Numri i komuniteteve rom, ashkalinj dhe egjiptian sipas komunave

Komuna	Rom		Ashkali		Egjiptian		Popullsia e përgjithshme e komunës
	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	
Deçan	33	0.1	42	0.1	393	1.0	40019
Dragash	3	0.0	4	0.0	3	0.0	33997
Ferizaj	204	0.2	3629	3.3	24	0.0	108610
Fushë Kosovë	436	1.3	3230	9.3	282	0.8	34827
Gjakovë	738	0.8	613	0.6	5117	5.4	94556
Gjilan	361	0.4	15	0.0	1	0.0	90178
Glogoc	0	0.0	0	0.0	2	0.0	58531
Graçanicë	745	7.0	104	1.0	3	0.0	10675
Hani i Elezit	0	0.0	0	0.0	0	0.0	9403
Istog	39	0.1	111	0.3	1544	3.9	39289
Junik	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6084
Kaçanik	5	0.0	1	0.0	0	0.0	33409
Kamenicë	240	0.7	0	0.0	0	0.0	36085
Klinë	78	0.2	85	0.2	934	2.4	38496
Klllokot	9	0.4	0	0.0	0	0.0	2556
Lipjan	342	0.6	1812	3.1	4	0.0	57605
Malishevë	26	0.0	5	0.0	0	0.0	54613
Mamushë	39	0.7	12	0.2	0	0.0	5507
Mitrovicë	528	0.7	647	0.9	6	0.0	71909
Novobërdë	63	0.9	3	0.0	0	0.0	6729
Obiliq	661	3.1	578	2.7	27	0.1	21549
Partesh	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1787
Pejë/	993	1.0	143	0.1	2700	2.8	96450
Podujevë	74	0.1	680	0.8	2	0.0	88499
Prishtinë	56	0.0	557	0.3	8	0.0	198897
Prizren	2899	1.6	1350	0.8	168	0.1	177781
Rahovec	84	0.1	404	0.7	299	0.5	56208
Ranillug	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3866
Shtërpçë	24	0.3	1	0.0	0	0.0	6949
Shtime	23	0.1	750	2.7	0	0.0	27324
Skenderaj	0	0.0	10	0.0	1	0.0	50858
Suharekë	41	0.1	493	0.8	5	0.0	59722
Viti	12	0.0	14	0.0	0	0.0	46987
Vushtrri	68	0.1	143	0.2	1	0.0	69870
Totali	8824	0.5	15436	0.9	11524	0.7	1739825

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës dhe përllogaritjet e autorit.

Shtojca B

Pyetësori për pjesëmarrësit

1. Ju lutemi shënoni gjininë tuaj

Femër	☐
Mashkull	☐

2. Ju lutemi shënoni moshën tuaj: _____

3. Cila nga opsionet e mëposhtme përshkruan më së miri nivelin tuaj të arsimit?

a.	I/E pashkolluar	☐
b.	Shkollën fillore të kryer ose jo plotësisht	☐
c.	Shkollën e mesme të kryer ose jo plotësisht	☐
d.	Shkollën e mesme të lartë	☐
e.	I/E diplomuar ose jo në universitet	☐

4. Nëse në pyetjen 3 është përzgjedhur opsioni 3d,

Arsim i përgjithshëm	☐
Arsim profesional	☐

5. Nëse në pyetjen 3 është përzgjedhur opsioni 3e, specifikoni fushën e studimit: _____

6. Ju lutemi shënoni zonën ku jetoni:

Urbane	☐
Gjysmë urbane	☐
Rurale	☐

7. Ju lutemi shënoni se cili nga opsionet e mëposhtme përshkruan më së miri statusin tuaj të punësimit?

a.	Punonjës me orar të plotë	☐
b.	Punonjës me orar të pjesshëm	☐
c.	Punonjës i përkohshëm	☐
d.	I/E vetëpunësuar	☐
e.	I/E papunë	☐

8. Nëse në pyetjen 7 është përzgjedhur një nga opsionet a-c:

Me kontratë punësimi	☐
Pa kontratë punësimi	☐

9. Nëse në pyetjen 7 është përzgjedhur një nga opsionet a-c:

Sektor publik	☐
Sektor privat (jo OJQ)	☐
Shoqëri civile	☐

10. Ju lutemi tregoni se sa shpenzoni për argëtim gjatë një dite?

11. Ju lutemi tregoni se sa shokë keni nga komunitetet e specifikuara në vijim:

Rom	
Ashkali	
Egjiptian	
Shqiptar	
Serb	
Boshnjak	
Turq	

Shtojca C

Pyetësori për fokus grupet dhe intervistat individuale

1.	Çka mund të na tregoni për përvojën tuaj personale në kërkimin e një pune?
a.	A mund të na tregoni hap pas hapi procesin që keni ndjekur herën e fundit kur keni kërkuar punë?
b.	Çfarë pune po kërkonit? (Punë me orar të plotë/me orar të pjesshëm, të kualifikuar/të pakualifikuar, me kontratë – pa kontratë; me sigurim social/shëndetësor/punë me pagë minimale/me pagë të lartë)
c.	Si do ta përshkruanit procesin e kërkimit të një pune dhe pse? (të vështirë, të lodhshme, të lehtë, frymëzuese, demoralizuese, etj.)
d.	A mund të ndani përvojën tuaj kur keni aplikuar ose nëse jeni pranuar në një vend pune apo praktikë në një institucion publik? A mund të na shpjegoni pse nuk keni aplikuar?
e.	A mund të na tregoni arsyet pse jeni të papunë?
2.	Çka mund të na tregoni për përvojën tuaj personale rreth ruajtjes së një vendi pune?
a.	A mund ta përshkruani një ditë të zakonshme në punë?
b.	A mund të na tregoni hap pas hapi veprimet që keni ndërmarrë për të ruajtur një nga punët ku keni punuar?
c.	A mund të përshkruani ndonjë dallim që keni përjetuar në proceset e gjetjes së një pune ose ruajtjes së një pune?
d.	Ju thatë ... Çka me/nëse ...?
3.	Çfarë njohuri keni për punët dhe shkathtësitë e punës që kërkohen në zonën tuaj?
a.	A mund t'i përshkruani shkathtësitë/atributet që punëdhënësit dëshirojnë nga punonjësit e tyre?
b.	A mund t'i listoni shërbimet publike ose jopublike që keni përdorur për të gjetur një punë?
c.	A mund t'i përshkruani përvojat specifike që keni pasur me këto shërbime?
d.	A mund të na tregoni arsyet për vazhdimin apo ndërprerjen e arsimit? A i keni marrë mendimet e dikujt tjetër në lidhje me këtë? Nëse do të mund ta merrni atë vendim sot, si do të vepronit?
e.	Ju thatë ... Çka me/nëse ...?
4.	A mund t'i përshkruani preferencat tuaja në lidhje me të qenit pronar i biznesit tuaj kundrejt të punonit për njerëzit/organizatat tjera?
a.	Një mik ka një ide biznesi. Ai/ajo është duke kërkuar informacion për ta zbatuar idenë e tij/saj. Në të njëjtën kohë ai/ajo zbulon se një fabrikë pranë është duke kërkuar praktikantë me pagesë për një punë që është e ngjashme me idenë e tij/saj të biznesit. Si do të vepronit nëse do të ishit në situatën e mikut tuaj? Si do të vepronit nëse praktika nuk do të paguhej?
b.	Cilën e preferoni më shumë: të keni biznesin tuaj apo të punoni për një person/organizatë tjetër? Pse?

5.	A mund t'i përshkruani planet tuaja për të gjetur ose për të vazhduar punësimin?
a.	Një mikeshë nga komuniteti rom, ashkali dhe egjiptian është duke kërkuar punë. Ajo kërkon këshillë nga ju se si ta gjejë një punë. Çfarë këshille do t'i ofronit?
b.	Një mik nga komuniteti rom, ashkali dhe egjiptian është duke kërkuar punë. Ai kërkon këshillë nga ju se si ta gjejë një punë. Çfarë këshille do t'i ofronit?
c.	Sapo keni pranuar një telefonatë dhe ju kanë njoftuar se jeni përzgjedhur për një intervistë pune. Ju jeni ngazëllyer sepse me të vërtetë ju pëlqen ajo punë. Çka do të bënit menjëherë pas kësaj? A mund të na tregoni për gjërat që do t'i thoni në intervistë? A mund ta ndani përvojën tuaj nëse jeni intervistuar? Çka do të bënit ndryshe nëse do të përzgjidheshit përsëri?
d.	Pak ditë pas intervistës, ju pranoni një telefonatë se keni fituar vendin e punës. Çka do të bëni për ta finalizuar procesin? Cilat janë gjërat që do t'ia kërkonit punëdhënësit para se të filloni punën? (Kontrata, kohëzgjatja e punës, trajtimi i respektueshëm, trajnimi në vendin e punës, kohëzgjatja e pushimit, etj.)
e.	Pas dy vitesh, hapet një pozitë e lirë në vendin tuaj të punës me më shumë përgjegjësi se sa pozita aktuale. Ju i përmbushni kërkesat, por iu nevojitet edhe një vit përvojë. Juve ju pëlqen pozita e re. Nëse keni qenë në një situatë të tillë, a mund të ndani me ne se si keni vepruar, çfarë mendime keni pasur dhe çka keni ndërmarrë? Nëse nuk keni qenë në një situatë të tillë, a mund të na tregoni se si do të vepronit?
f.	Ju thatë ... Çka me/nëse ...?
6.	A mund t'i përshkruani sfidat me të cilat jeni përballur kur keni kërkuar punë ose gjatë periudhës që keni punuar?
a.	Kujtohuni për ndonjë situatë kur keni kërkuar punë dhe një gjë e tillë dukej shumë e vështirë. Na tregoni rreth kësaj përvoje. (Arsimi, diskriminimi, dokumentimi, mungesa e mundësive, informacioni, etj.)
b.	A mund të na tregoni rreth përvojës tuaj me ndonjë shërbim apo program që keni përdorur për të gjetur punë? (Komuna, agjencia e punësimi, OJQ-të, shkollat e arsimit profesional/qendrat e trajnimit, programet rekrutimi, etj.). Si mund t'iu ndihmojnë këto shërbime/programe për të gjetur punë ose për të mbajtur punën që tashmë keni?
c.	Ju thatë ... Çka me/nëse ...?
7.	A mund t'i përshkruani shërbimet ose programet që nevojiten për të lehtësuar punësimin e të rinjve romë, ashkalinj dhe egjiptianë?
a.	A mund t'i përshkruani shërbimet ose programet që nevojiten për të lehtësuar punësimin e të rinjve romë, ashkalinj dhe egjiptianë?
b.	Ju thatë ... Çka me/nëse ...?
8.	A mund t'i përshkruani shërbimet ose programet që kanë nevojë për përmirësime në mënyrë që t'iu ndihmojnë më shumë të rinjtë rom, ashkali dhe egjiptian në kërkim të punës?
a.	Si mendoni se këto përmirësime do të ndihmojnë të rinjtë romë, ashkalinj dhe egjiptianë të bëhen konkurrenës në tregun e punës?
b.	Ju thatë ... Çka me/nëse ...?

Studimi paraqet perspektivat e të rinjëve rom, ashkalinj dhe egjiptian nga komunat e Gjakovës, Fushë Kosovës dhe Graçanicës mbi sfidat e tyre dhe mundësitë për gjetjen e një punë të denjë. Gjetjet dhe rekomandimet do të shërbejnë si bazë për zhvillimin e masave të ndjeshme gjinore për përfshirje në tregun e punës në tri komunat e mbuluara nga studimi.

ISBN 9789220313190



9 789220 313190