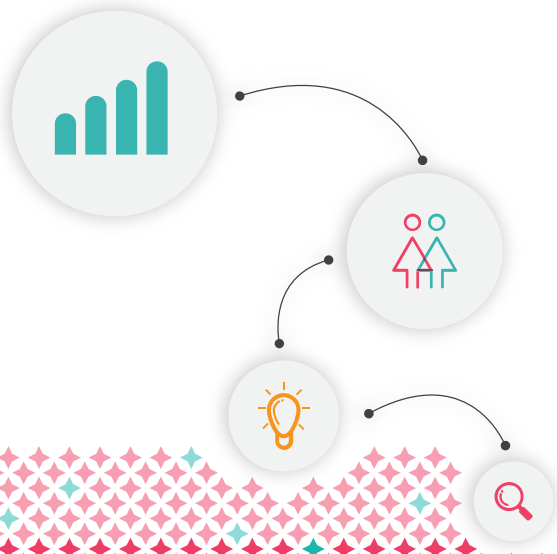


Ide për diskutim: Sugjerime për Strategjinë e ardhshme të Punësimit



Të drejtat e autorit ©2022. Demokraci për Zhvillim (D4D).

Të gjitha të drejtat e rezervuara. Përveç citimeve të pjesëve të shkurtra me qëllim të kritikës dhe rishikimit, asnjë pjesë e këtij publikimi nuk mund të riprodhohet, të ruhet në ndonjë sistem të rikthimit të të dhënave, ose të transmetohet në çfarëdo forme apo mjete, elektronik, mekanik, fotokopjues, regjistruar ose tjetër, pa lejen paraprake të D4D.

Punim i përgatitur nga:

Instituti Demokraci për Zhvillim

Prishtinë, prill 2022.

Ky raport është publikuar nga Instituti Demokraci për Zhvillim (D4D) në kuadër të projektit “Shfrytëzimi i Zhvillimit: Rritja e qasjes së grave në punësim”, që mbështetet nga Ambasada Mbretërore Norvegjeze në Prishtinë. Përmbajtja e dokumentit është përgjegjësi e Institutit Demokraci për Zhvillim dhe në asnjë mënyrë nuk mund të konsiderohet se pasqyron qëndrimin e Ambasadës Mbretërore Norvegjeze.

Përmbajtja

Hyrje	4
Konteksti makroekonomik	9
Situata e tregut të punës: perspektiva gjinore	12
Strategjia sektoriale 2018-2022: analizë e perspektivës gjinore	17
Aspektet që duhen marrë parasysh në kuadër të Strategjisë së Punësimit: <i>Zgjidhja universale nuk i përshtatet të gjitha grave</i>	20
<i>Mbështetja për gratë në sektorin e bujqësisë</i>	20
<i>Promovimi i ndërmarrësisë</i>	24
<i>Trajtimi i ndarjes profesionale gjinore</i>	25
<i>Ulja e diskriminimit gjinor dhe qasja në objekte të përballueshme të kujdesit për fëmijët</i>	27
<i>Ulja e punësimit joformal</i>	29
<i>Përdorimi i masave afirmative për mbështetjen e punësimit të grave</i>	32
<i>Mbikëqyrja e hendekut gjinor të pagave</i>	32
<i>Zbatimi i masave përmes Agjencisë për Barazi Gjinore</i>	33
Referencat	36
Lista e publikimeve	38

Hyrje

Edhe pse gratë përbëjnë gjysmën e popullsisë së Kosovës, pozita e tyre në tregun e punës është dukshëm e pafavorshme. Në vitin 2020, vetëm 20.8% e grave ishin aktive në tregun e punës, krahasuar me 56% të homologëve burra. Vetëm 14.1% e grave të moshës së punës janë të punësuar, në krahasim me 42.8% të burrave në të njëjtën grupmoshë. Me një shkallë të ulët të aktivitetit (rrjedhimisht më pak gra në shifra absolute në përlogaritjen e shkallës së papunësisë) në vitin 2020 shkalla e papunësisë së grave ishte 32.5%, krahasuar me 23.5% të burrave. Përderisa barazia gjinore ka rregullim të fortë në legjislacionin e Kosovës dhe viteve të fundit është mbuluar edhe në dokumente strategjike, situata nuk është duke u përmirësuar. Në Programin e Kosovës për Barazi Gjinore (PKBGJ) 2020-2024, të miratuar në vitin 2020, është paraqitur një analizë e thellë e pabarazive gjinore në tregun e punës. Analiza e PKBGJ-së theksoi se faktorët kryesorë që ndikojnë në situatën e dobët të tregut të punës të grave në Kosovë janë:

- ❖ mungesa e integritit gjinor në strategjitë dhe politikat e zhvillimit;
- ❖ moszbatimi i buxhetimit të përgjegjshëm gjinor;
- ❖ diskriminimi në punësim;
- ❖ niveli i ulët arsimor i grave në moshë pune (15-64);
- ❖ ndarjet gjinore në profesione;
- ❖ përfshirja e pabarabartë në përgjegjësitë e kujdesit për fëmijët dhe të moshuarit;
- ❖ pjesëmarrja e ulët e grave në menaxhimin e burimeve;
- ❖ mungesa e institucioneve të kujdesit për fëmijët;

- ❖ vazhdimi i normave gjinore ku gratë mbeten bartësit kryesorë të punëve të shtëpisë dhe kujdesit për fëmijët, dhe
- ❖ qasja e kufizuar në pronë dhe financa.

Sipas ligjit nr. 05/L -02 për barazinë gjinore (neni 5 - masat e përgjithshme për parandalimin e diskriminimit gjinor dhe sigurimin e barazisë gjinore) për të parandaluar dhe eliminuar diskriminimin gjinor dhe për të arritur barazinë gjinore, të gjitha institucionet, përfshirë organet në nivel legjislativ, ekzekutiv, gjyqësor dhe të tjera publike, janë përgjegjëse për të:

- ❖ analizuar statusin e grave dhe burrave në organizatën dhe fushën përkatëse;
- ❖ miratuar strategji dhe plane veprimi për promovimin dhe vendosjen e barazisë gjinore në përputhje me Programin e Kosovës për Barazi Gjinore;
- ❖ siguruar integritet të perspektivës gjinore në të gjitha politikat, dokumentet dhe legjislacion;
- ❖ realizuar buxhetim gjinor në të gjitha fushat, si mjet i nevojshëm për të garantuar respektim të parimit të barazisë gjinore në mbledhjen, shpërndarjen dhe ndarjen e burimeve;
- ❖ ndarë burime të duhura njerëzore dhe financiare për programet, projektet dhe iniciativat për arritjen e barazisë gjinore dhe fuqizimin e grave.

Në vitin 2018, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale miratoi Strategjinë Sektoriale pesëvjeçare, 2018-2022. Strategjia përfshinte intervenime që ishin nën mandatin e MPMS-së, pra nuk ishte strategji ndërsektoriale. Kështu,

ndikimi i pritur në treguesit e tregut të punës është i kufizuar.

Kjo përmbledhje e politikave është vazhdimësi e angazhimit të D4D në promovimin dhe mbështetjen e balancës gjinore në Kosovë. D4D ka publikuar studime të shumta, ka organizuar një numër aktivitete dhe ngjarjesh për të diskutuar dhe ndërgjegjësuar lidhur me disbalancat gjinore në tregun e punës dhe gjithashtu ka mbështetur fuqizimin ekonomik në Kosovë. Në punën e saj, D4D është fokusuar edhe tek disa gra të marginalizuara, si gratë e moshës së mesme, nën vetushqyese, të mbijetuarat e dhunës në familje, etj., të cilat janë lënë kryesisht të pambështetura nga qeveria dhe organizata të tjera.

Në vijim janë disa nga kontributet e D4D për dokumentimin, ndërgjegjësimin dhe mbështetjen e drejtpërdrejtë për gratë.

Studime hulumtuese

- ❖ Pasiviteti i grave në tregun e punës – Faktorët që pengojnë pjesëmarrjen e grave në tregun e punës;¹
- ❖ Ndryshimi i paradigmës – Barazi përmes lejes prindërore;²
- ❖ Rritja e qasjes së grave në punësim;³
- ❖ Kush paguan çmimin më të lartë? Ndikimi i COVID-19 në punësimin e grave në Kosovë;⁴

¹ https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2017/12/D4D_PI_12_W4D_ENG_WEB.pdf

² https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2017/12/D4D_PI_13_ENG_WEB.pdf

³ https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2021/07/D4D_Analize_ENG-01_print.pdf

⁴ https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2021/01/D4D_PI_21_ENG_FIN.pdf

- ❖ Implikimet e mundshme gjinore të COVID-19 në Kosovë;⁵
- ❖ Fondi i Sigurimeve Shoqërore: Mbulimi financiar i pushimit prindëror;⁶
- ❖ Të drejtat prindërore në Kosovë: Analizë ligjore mbi ndryshimet e propozuara për pushimin e lehonisë dhe atë prindëror;⁷

Ngjarjet/aktivitetet

- ❖ Forumi i Hapur Rajonal - Politikat e punësimit dhe aftësimit profesional në Kosovë dhe Shqipëri;⁸
- ❖ Së pari⁹, së dyta¹⁰ dhe së treti¹¹ Forumi rajonal për rritjen e qasjes së grave në punësim;

⁵ https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2020/03/2020-03-25-D4D_Analize-e-politikave_8_ENG.pdf

⁶ https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2021/11/D4D_PI_23_ENG_FINAL_print.pdf

⁷ https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2019/06/2019-06-21-D4D_PI_18_ENG.pdf

⁸ <https://d4d-ks.org/en/activities/regional-open-forum-employment-and-vocational-training-policies-in-kosovo-and-albania/>

⁹ <https://d4d-ks.org/en/activities/first-meeting-regional-committee-increasing-womens-access-employment/>

¹⁰ <https://d4d-ks.org/en/activities/second-regional-meeting-increase-womens-access-employment/>

¹¹ <https://d4d-ks.org/en/activities/3rd-meeting-of-the-rajonal-committee-for-increasing-womens-access-to-employment/>

Programet për promovimin e fuqizimit ekonomik të grave

- ❖ Katër raunde të skemës së granteve të vogla për organizatat lokale që avokojnë për punësimin e grave;¹²¹³¹⁴
- ❖ Grante të vogla për bizneset e udhëhequra nga gratë;¹⁵

Ky përmbledhje e politikave është organizuar si më poshtë. Pjesa 2 ofron një pasqyrë të kontekstit makroekonomik të Kosovës, duke përfshirë situatën e tregut të punës. Pjesa 3 fokusohet në situatën e tregut të punës në Kosovë, nga perspektiva gjinore. Pjesa 4 paraqet analizën e integritit të perspektivës gjinore në Strategjinë Sektoriale. Përmbledhja e politikave përfundon me rekomandime mbi aspektet që mund të integrohen në Strategjinë e ardhshme për punësimin dhe tregun e punës.

¹² <https://d4d-ks.org/en/activities/awarding-the-first-small-grants-project-untapping-development-increasing-womens-access-to-employment/>

¹³ <https://d4d-ks.org/en/activities/the-third-round-of-small-grants-awards-increasing-womens-access-to-employment-project/>

¹⁴ <https://d4d-ks.org/en/activities/the-third-round-of-small-grants-awards-increasing-womens-access-to-employment-project/>

¹⁵ <https://d4d-ks.org/en/activities/small-grants-award-ceremony-for-women-led-businesses/>

Konteksti makroekonomik

Para pandemisë, rritja ekonomike e Kosovës ka qenë e qëndrueshme dhe përgjithësisht rreth 4% në vit gjatë pesë viteve të fundit (shih Tabelën 1). Zhvillimi më i madh ekonomik ka ndodhur në sektorët e tregtisë, shitjes me pakicë dhe ndërtimit. Edhe pse rritja e BPV-së është e qëndrueshme dhe pozitive, varfëria mbetet e lartë. Bazuar në Anketën e Buxhetit të Ekonomive Familjare 2017 (ABEF), vlerësohet se 18% e popullsisë së Kosovës jeton nën kufirin kombëtar të varfërisë, ndërsa 5.1% jetojnë nën kufirin e varfërisë ekstreme. Sipas Anketës mbi të Ardhurat dhe Kushtet e Jetesës 2018 (SILC), 47.3% e ekonomive familjare nuk do të mund të përballonin shpenzimet e papritura prej 100 euro duke përdorur burimet e tyre (ASK, 2020). Bazuar në vlerësimet preliminare të Bankës Botërore (2021), shkalla e varfërisë, e vendosur në më pak se 4,74 euro për person, u rrit nga 20% më 2019 në 25% më 2020.

Tregu i punës i Kosovës karakterizohet me kushte të këqija të tregut të punës. Në vitin 2020, shkalla e aktivitetit të popullsisë në moshë pune në vitin 2020 ishte 38.3%, vetëm 28.4% e popullsisë në moshë pune ishte e punësuar, dhe shkalla e papunësisë ishte 25.9%. Situata në tregun e punës është veçanërisht e pafavorshme për gratë dhe të rinjtë, të cilët kanë shënuar vetëm përmirësime të vogla përgjatë kohës: vetëm 20.8% e grave ishin aktive në tregun e punës, vetëm 14.1% ishin të punësuar, dhe 32.3% ishin të papuna.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<i>BPV (rritja reale vjetore)</i>	4.1	4.1	4.2	3.8	4.0	-5.3	9.7
<i>Shkalla e varfërisë (bazuar në konsumin e ekonomive familjare)</i>	17.6	16.8	18.0				

Burimi: Rritja e BPV-së nga ERP 2022-2024; marrë nga <https://mf.rks.gov.net/page.aspx?id=2,28>; shkalla e varfërisë, shifrat e fundit të publikuara i përkasin vitit 2017:

<http://documents1.worldbank.org/curated/en/210201560762490515/pdf/Consumption-Poverty-in-the-Republic-of-Kosovo.pdf>

Tabela 1. Treguesit makroekonomikë dhe të tregut të punës, 2015–2020

Kompanitë e Kosovës në sektorin formal janë të vogla dhe të dominuara nga mikrondërmarrjet, të cilat përbëjnë 91% të kompanive dhe vetëm 36% të vendeve të punës formale (Banka Botërore, 2019). Kompanitë në Kosovë nuk janë të integruara mirë në ekonominë globale, gjë që çon në kufizime në krijimin e vendeve të punës. Vetëm 4% e kompanive janë eksportuese dhe më pak se 1% kanë ndonjë investim të huaj direkt. Duke pasur parasysh madhësinë e vogël të ekonomisë së Kosovës, mungesa e qasjes në tregjet ndërkombëtare do të thotë se pak kompani janë në gjendje të zgjerojnë ndjeshëm prodhimin ose fuqinë e tyre punëtore (Banka Botërore, 2019).

Rritja e qëndrueshme pozitive e ekonomisë së Kosovës para COVID-19 nuk është shoqëruar me përmirësime në tregun e punës. Për sa i përket popullsisë në moshë pune (15-64 vjeç), në vitin 2020 vetëm 38,3% ishin aktivë në tregun e punës, vetëm 25,9 ishin të punësuar, dhe në fuqinë punëtore 25,9% ishin të papunë. Pjesëmarrja në fuqinë punëtore mbeti e

qëndrueshme në rreth 41% më 2018 dhe 2019, por ajo ra në vitin 2020 për 2 pikë përqindjeje. Krahasuar me vitin 2019, punësimi shënoi rënie për 1.7 për qind në vitin 2020, ndërsa papunësia mbeti e pandryshuar.

	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Shkalla e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore, % Popullsia 15+</i>	38.7	42.8	40.9	40.5	38.3
<i>Shkalla e pasivitetit, % e popullsisë 15+</i>	61.3	57.2	59.1	59.5	61.7
<i>Raporti i punësimit ndaj popullsisë (shkalla e punësimit), % e popullsisë 15+</i>	28.0	29.8	28.8	30.1	28.4
<i>Shkalla e papunësisë, % e fuqisë punëtore 15+</i>	27.5	30.5	29.6	25.7	25.9
<i>Punësim i cenueshëm (të vetëpunësuar pa punonjës dhe punëtorë të paguar të familjes)</i>	22.9	23.1	19.6	18.8	17.0
<i>Punësim joformal (pa kontratë pune), %</i>	26.3	21.5	14.0	13.4	8.5
<i>Punësim i përkohshëm, % e totalit të të punësuarve</i>	70.5	70.6	74.5	54.7	57.7

Burimi: ASK, AFP 2016-2020

Tabela 2. Të dhënat kryesore të tregut të punës: Kosovë

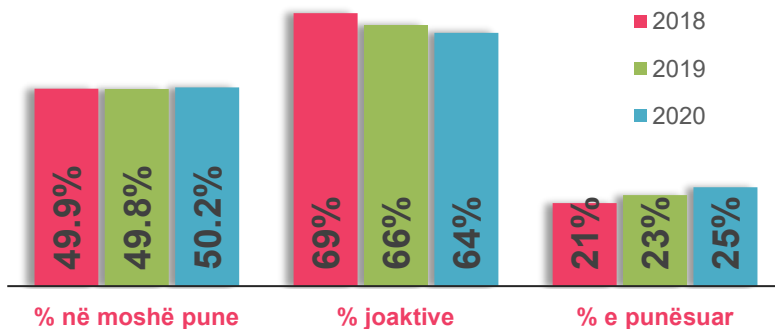
Situata e tregut të punës: perspektiva gjinore

Pabarazitë gjinore në tregun e punës vazhdojnë të jenë substanciale. Në vitin 2020, vetëm 21.3% e femrave të moshës 20-64 vjeçe ishin aktive në tregun e punës, në krahasim me 63% të burrave. Hendeku i aktivitetit gjinor të kësaj grupmoshe shënoi rënie me rreth 10 pikë përqindjeje nga 2018 deri më 2020 (përkatësisht nga 52% në 41.7%). Megjithatë, hendeku mbetet i lartë, dhe larg mesatares së BE-së prej 12.1%. Në vitin 2020, rreth 1.5 gra të moshës 20-64 vjeç ishin të punësuar, në krahasim me 5 në dhjetë burra të së njëjtës grupmoshë. Kjo çon në hendek gjinor në punësim prej 32.8, tri herë më i lartë se hendeku i regjistruar në BE (11.1). Gjersa numri i grave aktive në tregun e punës është dukshëm më i ulët se i burrave, ato janë më me gjasë të jenë të papuna: në vitin 2020 shkalla e papunësisë së grave të moshës 15-74 vjeç ishte 32.2% (në krahasim me 23.4% të burrave) që krahasohet dobët me mesataren e BE-së prej 7.1%. Që nga viti 2018, shkalla e papunësisë tek gratë mbeti kryesisht e pandryshuar (me rënie prej 4 pikë përqindjeje te burrat, rënie prej rreth 4 pikë përqindjeje). Niveli i ulët historik i arsimimit të grave, përgjegjësitë familjare, diskriminimi në procesin e rekrutimit (kryesisht për shkak të ngarkesës financiare mbi punëdhënësit për shkak të pushimit të lehonisë), qasja e kufizuar dhe kosto e lartë e kujdesit për fëmijët janë disa nga barrierat kryesore për angazhimin e grave në tregun e punës.

	2018		2019		2020		Hendeku gjinor
	B	G	B	G	B	G	
<i>Shkalla e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore</i>	63.3	18.4	59.7	21.1	56.0	20.8	35.2
<i>Raporti i punësimit ndaj popullsisë/shkalla e punësimit</i>	45.3	12.3	46.2	13.9	42.8	14.1	28.7
<i>Shkalla e papunësisë</i>	28.5	33.4	22.6	34.4	23.5	32.3	-8.8

Burimi: AFP 2018-2020

Tabela 3. Treguesit kryesorë të tregut të punës, sipas gjinisë 2018-2020



Burimi: AFP 2018-2020

Figura 1. Gratë si pjesë e moshës së punës, joaktive dhe të punësuar

Pozicioni i pafavorshëm i grave në tregun e punës konstatohet edhe në anketën e kohëve të fundit me 1,965, të realizuar për D4D. Rezultatet tregojnë se 60.9% e burrave ishin të punësuar krahasuar me 34% të grave. Shkalla e punësimit sipas anketës është dukshëm më e lartë se ajo e AFP-së së ASK-së, por kjo mund të jetë për shkak të përkufizimit të

punësimit - që në anketën e realizuar për D4D konsiderohet 'çdo aktivitet në të cilin një person kryen detyra specifike, për të cilat ai/ajo kompensohet financiarisht'. Individët e papunë janë pyetur nëse kërkonin punë, dhe kërkimi për punë ishte më i madh te burrat e papunë (19.1%) krahasuar me 14.6% të grave. Kujdesi për fëmijët dhe të moshuarit është arsyeja e moskërkimit të punës për 43% të grave krahasuar me 9.7% tek burrat. Mungesa e interesimit për punë përmendet nga 30% e grave krahasuar me 25.3% të burrave.¹⁶

Gratë kanë prirje të mbajnë statusin e punonjësit, por më pak si të vetëpunësuar. Në vitin 2020, 85% e grave kishin status të punonjësit, krahasuar me 69,6% të burrave (Tabela 5). Vetëm 10.3% e grave të punësuar ishin të vetëpunësuar me ose pa të punësuar në krahasim me 25% të burrave. Këto shifra janë gjithashtu në përputhje me të dhënat për pronësinë e ndërmarrjeve për vitin 2019 (Tabela 4), ku gratë zotëronin vetëm 13% të ndërmarrjeve mikro, vetëm 4% të ndërmarrjeve të vogla dhe vetëm 2.6% të ndërmarrjeve me 50 ose më shumë punonjës. Pronësia e ulët nga gratë vërehet edhe te ndërmarrjet e reja të regjistruara në tremujorin e parë të vitit 2022 - vetëm 21.9% e ndërmarrjeve të reja të regjistruara ishin në pronësi të grave, 5% ishin pronësi e përbashkët të burrave dhe grave, dhe të tjerat ishin në pronësi të burrave (ASK, 2022).

¹⁶ Kjo matje e opinionit publik u realizua në mars 2022, nga UBO Consulting, me një mostër prej 1066 pjesëmarrësish në mbarë vendin.

	Kategoria e nr. të punëtorëve					
	1-9		10-49		50+	
	B	G	B	G	B	G
2014	11.1	88.9	4.2	95.8	3.1	96.9
2015	10.9	89.1	4.3	95.7	4.4	95.6
2016	11.3	88.7	4.5	95.5	3.5	96.5
2017	11.6	88.4	4.7	95.3	2.9	97.1
2018	10.5	89.5	5.7	94.3	2.4	97.6
2019	13.5	86.5	5.0	95.0	2.7	97.4

Burimi: Regjistri statistikor i bizneseve 2014-2019, ASK

Tabela 4. Pronësia e ndërmmarrjeve aktive, sipas gjinisë

	2018		2019		2020	
	B	G	B	G	B	G
<i>Punonjës</i>	70.5	80.6	70.8	85.1	69.6	84.8
<i>I/e vetëpunësuar me punonjës</i>	9.3	2.2	7.6	2.2	11.4	4.2
<i>I/e vetëpunësuar pa punonjës (punëtor vetanak, ose profesionist i lirë)</i>	14.5	11.5	17.0	6.6	14.6	6.1
<i>Punonjës i papaguar i familjes</i>	5.7	5.6	4.5	6.2	4.4	4.9

Burimi: AFP 2018-2020

Tabela 5. Lloji i punësimit, sipas gjinisë

Kosovës i mungojnë të dhënat për vlerësimet zyrtare lidhur me hendekun gjinor të pagave. Sipas rezultateve të AFP-së për vitet 2012-2020, janë vërejtur dallime të vogla, me tendencë të lehtë që burrat të marrin paga më të larta. E vetmja dëshmi e disponueshme për hendekun gjinor të pagave, që është vlerësuar duke përdorur metodologjinë konvencionale, është siguruar nga (Gashi dhe Adnett, 2020).

Vlerësimet janë nxjerrë duke përdorur të dhënat nga Anketa e Fuqisë Punëtore dhe Përdorimit të Kohës 2017 (realizuar për Korporatën e Sfidës së Mijëvjeçarit). Ky studim zbuloi se krahasuar me burrat, gratë me të njëjtat karakteristika të vëzhguara të tregut të punës (si shkollimi, përvoja e punës, etj.) fitojnë 6.1% më pak në orë se homologët e tyre burra dhe ky hendek është si pasojë e dallimeve në karakteristikat e pamatura ose sjelljes diskriminuese. Neni 55 i ligjit të punës kërkon pagë të barabartë gjinore, duke përcaktuar që punëdhënësi duhet t'i paguajë burrat dhe gratë kompensim të barabartë për punën me vlerë të barabartë, duke mbuluar pagën bazë dhe çdo shtesë tjetër. Megjithatë, zbatimi i nenit 55, nuk ka qenë objekt i inspektimeve të punës dhe nuk ka instrumente mbikëqyrëse për të.

Strategjia sektoriale 2018-2022: analizë e perspektivës gjinore

Strategjia Sektoriale e Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale 2018-2022 është miratuar në vitin 2018. Strategjia mbulonte fushat nën mandatin e MPMS-së dhe synimi i saj i përgjithshëm ishte *përmirësimi i politikave dhe shërbimeve të punësimit dhe mirëqenies, si parakushte për zhvillimin dhe integrimin gjithëpërfshirës të Kosovës në Bashkimin Evropian*.

Në fushën e punësimit, Strategjia synon të rrisë punësimin në Kosovë duke adresuar sfidat me shkathtësitë e fuqisë punëtore dhe mospërputhjet ndërmjet kërkesës së tregut dhe ofertës, përmes dy objektivave strategjikë dhe objektivave specifikë shoqëruar.

1. Të reduktohet pasiviteti, të rritet punësimi dhe të zhvillohen shkathtësitë në përputhje me kërkesën e tregut të punës dhe administrimin më të mirë të tregut të punës;

Objektivi specifik:

- ❖ Forcimi i kapaciteteve të Shërbimeve Publike të Punësimit;
 - ❖ Rritja e shërbimeve të punësimit dhe MATP-ve dhe rritja e efikasitetit dhe cilësisë së tyre;
 - ❖ Ofrimi i shërbimeve cilësore të aftësimin profesional në përputhje me kërkesat e tregut të punës.
2. Të përmirësohen kushtet e punës dhe të ulet punësimi joformal duke forcuar mekanizmat mbikëqyrës dhe dialogun social

Objektivi specifik:

- ❖ Përmirësimi i të drejtave të punonjësve dhe sigurimi i standardeve minimale të sigurisë dhe shëndetit në punë, në përputhje me standardet ndërkombëtare përmes avancimit të kuadrit ligjor.

Perspektiva gjinore në analizën e situatës

Perspektiva gjinore dhe statistikat gjinore u përfshinë në analizën e situatës, duke treguar ndarje të ndjeshme gjinore në tregun e punës. U diskutuan sfidat me të cilat përballen gratë, duke përfshirë diskriminimin e grave në procesin e rekrutimit për shkak të ndarjes së pabalancuar të përgjegjësisë të kujdesit ndaj fëmijëve midis prindërve (gratë kanë të drejtë deri në 1 vit pushim të lehonisë dhe burrat më së shumti 2 ditë pushim të paguar dhe të drejtën për të marrë 2 javë pushim pa pagesë). Megjithatë, analiza gjinore mund të mos kryhet për sa i përket shëndetit dhe sigurisë në punë, që mund të jetë për shkak të mungesës së të dhënave për këtë fushë - siç tregohet edhe në analizën e situatës së Strategjisë. Gjithashtu, të dhënat nuk janë ndarë sipas gjinisë për sa i përket punës së padeklaruar, edhe pse ky informacion është në dispozicion në Anketën e Fuqisë Punëtore në Kosovë.

Analiza gjinore nuk është kryer në kuadër të Shtyllës së Dialogut Social, gjë që, përsëri, mund të jetë për shkak të mungesës së të dhënave.

Perspektiva gjinore tek të gjithë treguesit për rritjen e punësimit dhe përmirësimin e kushteve të punës

- ❖ Brenda objektivit strategjik për rritjen e shërbimeve të punësimit dhe MATP-ve dhe rritjen e efikasitetit dhe cilësisë së tyre, indikatorët për shkallën e punësimit nuk janë ndarë sipas gjinisë, për faktin se Strategjia mbulonte vetëm masat e zbatuara nga MPMS dhe nuk ishte ndërsektoriale. Megjithatë, numri i masave aktive

të tregut të punës dhe ndërmjetësimi në punësim u ndanë sipas gjinisë. Numri i përfituesve të aftësimin profesional nuk u nda sipas gjinisë.

- ❖ Në kuadër të objektivit strategjik përmirësimi i kushteve të punës dhe ulja e punësimit joformal duke forcuar mekanizmat mbikëqyrës dhe dialogun social, treguesi i uljes së punësimit joformal nuk u nda sipas gjinisë.

Perspektiva gjinore të të gjitha aktivitetet për rritjen e punësimit dhe përmirësimin e kushteve të punës

Plani i Veprimit përfshin një aktivitet që drejtpërsëdrejti synon adresimin e pabarazive gjinore, që është 'Zbatimi i aktiviteteve promovuese lidhur me punën e QAP-ve dhe Zyrave të Punësimit, për të adresuar përfshirjen e grave dhe ndarjen gjinore të profesioneve'. Megjithatë, mungesa e aktiviteteve specifike që targetojnë gratë është pasojë e faktit që Strategjia është përgatitur vetëm nga MPMS, dhe instrumentet e vetme për të mbështetur punësimin janë PATP-të dhe shërbimet mbështetëse të punësimit.

Aspektet që duhen marrë parasysh në kuadër të Strategjisë së Punësimit: Zgjidhja universale nuk i përshtatet të gjitha grave

Strategjia e re e Punësimit është ndërsektoriale, që është mundësi e shkëlqyer për të hartuar masa për të mbështetur punësimin e grave në Kosovë. Është me rëndësi të madhe që të analizohet pozita e grave, nevojat dhe sfidat për gratë më të cënueshme, si nënat vetushqyese, gratë që kanë përjetuar dhunë në familje, gratë në moshën e mesme, gratë me arsim të ulët, etj.

Përveç aspekteve të mbuluara në Strategjinë Sektoriale të MPMS-së, p.sh. mbulimi i shtuar i grave në Masat Aktive të Tregut të Punës, adresimi i ndarjes gjinore profesionale përmes ofrimit të trajnimeve në profesionet e kërkuara dhe motivimi i grave që të aftësohen në ‘profesionet tradicionale të burrave’ dhe rritja e cilësisë së shërbimeve të punësimit publik, mbështetja e Strategjisë së ardhshme të Punësimit mund të drejtohet në fushat e shtjelluara më poshtë.

Mbështetja për gratë në sektorin e bujqësisë

Gratë në zonat rurale kanë më pak gjasa të punësohen. Në një anketë të vitit 2022 me 1065 respondentë (anketë e realizuar për D4D), 20% e grave në zonat rurale ishin të punësuara, krahasuar me 38.6% të homologeve të tyre urbane. Ky është tregues se duhet fokus i veçantë kushtuar grave nga zonat rurale.

Në vitin 2020, bujqësia dhe pylltaria në Kosovë përbënin për 7.4% të BPV-së dhe punësonin vetëm 16,900 individë, nga të cilët vetëm 2,700 ishin gra (Tabela 6). Megjithatë, këto të dhëna duhet të shihen me kujdes, meqë mund të jenë

nënvlerësuar për shkak të pamundësisë për të kapur punën e papaguar familjare dhe punën joformale. Ky sektor përbën 5.4% të grave të punësuar dhe 3.1% të burrave të punësuar.

Megjithatë, këto shifra me gjasë mund të jenë nënvlerësuar. Sipas anketës së ekonomive familjare në bujqësi 2019 (ASK, 2020), 279,181 individë punonin në bujqësi, që përbën 82,657 Njësi Vjetore të Punës (NJPU) pra të punësuar me orar të plotë (Tabela 7). Shumica e individëve të angazhuar në punë bujqësore ishin anëtarët e familjes, nga të cilët gratë përbënin 49%. Numri i punëtorëve sezonalë ishte 21,030, por as anketa e vitit 2019 dhe as Regjistrimi i Bujqësisë i vitit 2014 nuk shpalosën përbërjen gjinore të punëtorëve sezonalë. Një numër më i lartë i punësimeve në bujqësi u konstatua edhe në anketën gjithëpërfshirëse të MCC-së në vitin 2017. Anketa e MCC LFTUS me 8,554 ekonomi familjare zbuloi se gratë janë fuqi punëtore e rëndësishme për bujqësinë. Përderisa sipas AFP-së të ASK-së në vitin 2017 bujqësia punësonte vetëm 15.9% të individëve të punësuar, anketa e MCC LFTUS zbuloi se bujqësia përbënte 21.7% të vendeve të punës, duke e bërë atë sektorin me përqindjen më të lartë të vendeve të punës. Bujqësia ishte veçanërisht e rëndësishme për punësimin e grave - meqë ajo punësonte 33% të grave, krahasuar me 17.6% të burrave. Sipas të njëjtit studim, përqindja e punonjësve të papaguar familjarë në zonat rurale ishte 27.8%, krahasuar me vetëm 6.1% në zonat urbane. Të dhënat sugjerojnë se individët e angazhuar në sektorin e bujqësisë kategorizohen kryesisht si punëtorë familjarë të papaguar, pra nuk kanë kontrata pune, por janë të angazhuar në sektor - nga të gjithë punëtorët e papaguar të familjes, 72.2% ishin të punësuar në sektorin e bujqësisë, pylltarisë dhe peshkimit.

	2016	2017	2018	2019	2020
Kontributi në BPV (në %)	8.2	7.4	6.5	7.2	7.4
Kontributi në punësim (në %) tek gratë	1.7	2.5	0.7	2.4	5.4
Kontributi në punësim (në %) tek burrat	12.5	13.4	11.6	16.8	3.1

Burimi: ASK, Llogaritë Kombëtare dhe AFP 2017-2021

Tabela 6. Kontributi i Bujqësisë në BPV (në %) dhe punësimi (në 000)

Fuqia punëtore		Nr. i personave	NjPV
Anëtarët e familjes që punojnë në ekonominë bujqësore	Bartësit	130,333	45,589
	Anëtarët e tjerë të familjes	115,265	32,688.72
Të punësuar të tjerë (jo familjarë)	Të punësuar të rregullt	3,553	2,614.11
	Numri i punëtorëve sezonal	21,030	1,765.59
Gjithsej		270,181	82,657

Burimi: ASK, 2020: <https://ask.rks-gov.net/media/5488/anketa-e-ekonomive-bujqesore-2019-2.pdf>

Tabela 7. Fuqia e punës në bujqësi

Gratë në Kosovë janë të nënpërfaqësuar edhe si pronare të ndërmarrjeve bujqësore. Të dhënat e paraqitura në tabelën 8 tregojnë se përqindja e ndërmarrjeve bujqësore në pronësi të grave është rritur me kalimin e kohës. Në vitin 2014, vetëm 7.3% e pronësisë të ndërmarrjeve në sektorin e bujqësisë janë gra, që u rrit në 19.8% në vitin 2018.

	2014	2015	2016	2017
<i>Gra</i>	7.3%	11.1%	15.6%	19.8%
<i>Burra</i>	92.7%	88.9%	84.4%	80.2%

Burimi: Gratë dhe burrat në Kosovë, 2016-2017.

Tabela 8. Pronësia e ndërmarrjeve në sektorin e bujqësisë

Gjersa gratë përbëjnë gati gjysmën e fuqisë punëtore të bujqësisë, vetëm 5.4% e mbajtësve të Numrave të Identifikimit të Fermës janë gra (NIF) - Tabela 9. Posedimi i NIF është i rëndësishëm meqë është parakusht për aplikim për subvencione në bujqësi, ku vetëm 4% të përfituesve të subvencioneve ishin gra (Tabela 10). Nënperfaqësimi i grave si bartëse të NIF është reflektuar edhe në numrin më të vogël të grave që marrin pjesë në shërbimet këshilluese bujqësore të ofruara nga komunat. Kjo është mundësi e humbur për gjysmën e fuqisë punëtore të bujqësisë për t'i zgjeruar njohuritë dhe shkathtësitë e tyre në rritjen e produktivitetit dhe përmirësimin e kushteve të punës (bujqësia është sektor me rreziqe të larta për shëndetin dhe sigurinë).

	Gra	Burra	Gjithsej
<i>Numri identifikues i Fermës</i>	3,890	68,559	72,449
<i>Përqindja e numrit të identifikimit të fermës</i>	5.4%	94.6%	100%

Burimi: MBPZHR 2020

Tabela 9. Bartësit e numrit të identifikimit të fermës, sipas gjinisë, 2019

Gra	Burra	Gjithsej	% e grave
-----	-------	----------	-----------

<i>Numri i përfituesve</i>	1,573	41,949	43,522	4%
<i>Subvencionet totale</i>	1,192,939	26,961,450	28,154,389	4%

Burimi: MBPZHR 2020

Tabela 10. Përfituesit e subvencioneve të bujqësisë, sipas gjinisë, 2019

Prandaj, Strategjia e re duhet t'i analizojë gratë në zonat rurale, profilin dhe nevojat e tyre dhe të planifikojë aktivitete që rrisin qasjen e grave në subvencione, shërbime këshillimore dhe angazhimin e tyre si sipërmarrëse në bujqësi. Mbështetja e grave për organizim në kooperativa bujqësore duhet gjithashtu të merret parasysh.

Promovimi i ndërmarrësisë

Ka angazhim shumë të ulët të grave në ndërmarrësi. Kjo është paraqitur në Tabelën 3 dhe 4. Ndër të tjera, përfaqësimi i ulët lidhet me qasjen e ulët në financa - pasojë e qasjes së ulët në pronë. Sipas raportit të vitit 2019 të ASK-së për Gratë dhe Burrat në Kosovë (2020), në vitin 2014 vetëm 12% e grave kishin shtëpi/apartament dhe vetëm 4.9% e tokës ishte në pronësi të grave, ndërsa gratë përbëjnë vetëm 12% të pronës së patundshme. Është gjithashtu e rëndësishme të theksohet se ndërmarrjet e grave janë të fokusuar kryesisht në shërbime (si sallone të bukurisë, gatime, etj.), që karakterizohen me vlerë të ulët të shtuar dhe mundësi të kufizuara për krijimin e vendeve të punës dhe të ardhura të qëndrueshme. Është shumë e rëndësishme të mbështetet angazhimi i grave në ndërmarrësi dhe mbështetja duhet të përshtatet sipas nevojave të grave. Përvoja ka treguar se përveç trajnimeve bazë për ndërmarrësi dhe mbështetjes me grante, kompanive të reja të grave duhet t'u sigurohet mbështetje për zhvillimin e bizneseve pasuese (mentorim/trajnim; takime B2B, mbështetje në marketing (përfshirë marketingun digjital), aktivitetet e rrjetëzimit dhe

aspekte të tjera sipas nevojave specifike të sektorit.

Trajtimi i ndarjes profesionale gjinore

Gratë në Kosovë kanë tendencë të punojnë në sektorët e arsimit dhe shëndetësisë - që përbëjnë 34% (në vitin 2020) të punësimit total, ndërsa burrat janë më të angazhuar në prodhimtari dhe ndërtimtari me 31% (në vitin 2020) - Tabela 11. Të dhënat e arsimit sugjerojnë gjithashtu se ekziston një ndarje profesionale gjinore e cila duhet të adresohet. Në vitin 2021, qeveria ka ndërmarrë disa intervenime të rëndësishme duke ofruar bursa për gratë që regjistrohen në fushat e studimit STEM. Praktika të ngjashme duhet të studiohen me kujdes dhe të përfshihen në Strategjinë e ardhshme të Punësimit.

	2019		2020	
	B	G	B	G
<i>A - Bujqësi, Pylltari dhe Peshkim</i>	5.9	2.8	5.4	3.1
<i>B - Miniera dhe gurore</i>	0.8	0.0	1.3	0.3
<i>C - Prodhim</i>	13.9	5.3	13.2	7.6
<i>D - Furnizim me energji elektrike, gaz, avull dhe ajër të kondicionuar</i>	1.8	0.4	2.7	0.7
<i>E - Furnizim me ujë, kanalizime, menaxhimi i mbeturinave dhe aktivitetet e rehabilitimit</i>	1.3	0.4	1.4	0.4
<i>F - Ndërtimtaria</i>	15.9	1.2	14.5	0.7
<i>G - Tregtia me shumicë dhe pakicë; riparimi i mjeteve motorike dhe motoçikletave</i>	16.5	18.7	16.4	18.8
<i>I - Shërbime të akomodimit dhe ushqim</i>	7.0	4.6	6.7	4.6
<i>H - Transporti dhe magazinimi</i>	4.4	1.1	4.3	1.1
<i>J - Informatikë dhe komunikim</i>	3.5	4.7	4.0	4.0
<i>K - Aktivitete financiare dhe të sigurimeve</i>	1.6	2.2	1.7	2.0
<i>L - Aktivitete të patundshmërisë</i>	0.1	0.2	0.2	0.1
<i>M - Aktivitete profesionale, shkencore dhe teknike</i>	2.5	3.4	2.8	3.9
<i>N - Shërbime administrative dhe mbështetëse</i>	4.0	3.7	4.0	5.1

<i>O - Administratë publike dhe mbrojtje; sigurime shoqërore të detyrueshme</i>	6.8	5.6	7.0	5.9
<i>P - Edukim</i>	6.8	20.7	6.8	20.1
<i>P - Shëndeti i njeriut dhe aktivitetet e punës sociale</i>	2.8	13.6	3.5	13.8
<i>R - Arte, Zbavitje dhe Rekreacion</i>	1.4	1.1	1.0	1.2
<i>S - Aktivitete të shërbimeve tjera</i>	1.9	5.7	2.1	4.6
<i>T - Aktivitetet e ekonomive familjare si punëdhënës; mallra dhe shërbime të padiferencuara që prodhojnë aktivitete të ekonomive familjare për përdorim vetanak</i>	0.4	3.9	0.4	1.5
<i>U - Aktivitete të organizatave dhe organeve ekstraterritoriale</i>	0.7	0.6	0.6	0.7

Burimi: ASK, AFP 2019 dhe 2020

Tabela 11. Punësimi sipas aktivitetit, sipas gjinisë

Duhet të organizohet qasja në drejtim të karrierës që nga moshat e hershme dhe të promovohen modele të profesioneve jotradicionale për gratë. Organizimi i Ditës së Vajzave nga MASHTI duhet të shtrihet në mbarë Kosovën.

Ulja e diskriminimit gjinor dhe qasja në objekte të përballeshme të kujdesit për fëmijët

Gratë në Kosovë janë në disavantazh në tregun e punës. Studimet ekzistuese tregojnë se shpërndarja e pabarabartë e përgjegjësiwe familjare është një nga faktorët kyç për pozitën e pafavorshme të grave në tregun e punës. Sipas AFP-së 2017, përgjegjësitë familjare ishin arsyeja më e rëndomtë e shkëputjes së grave nga tregu i punës (për 38%), ndërsa kjo

është arsye për vetëm 3.8% të burrave. Ndarja e pabarabartë e përgjegjësive familjare nxitet edhe me Ligjin ekzistues të punës, ku gratë kanë qasje në 9 muaj pushim të lehonisë me pagesë dhe 3 muaj pa pagesë, ndërsa burrat kanë vetëm 2 ditë pushim me pagesë dhe mundësi për 2 javë pushim pa pagesë.

Pushimi aktual i lehonisë konsiderohet i gjatë ku barra financiare përballohet kryesisht nga punëdhënësi. Tabela 12 tregon numrin e përfituesve midis 2011 dhe 2020 dhe përfshin kompensimin e qeverisë prej 50% të pagës mesatare kombëtare për 3 muaj.

Viti	Nëpunësit civilë	Sektori publik	Sektor privat	Gjithsej	Shpenzimet totale të qeverisë në euro
2011	364	256	128	748	256,833
2012	203	560	363	1,126	506,319
2013	238	570	462	1,270	523,212
2014	204	531	624	1,359	592,711
2015	185	519	729	1,433	958,372
2016	265	570	940	1,775	1,155,320
2017	248	548	1,083	1,879	1,260,842
2018				2,152	1,432,547
2019	1,098		1,390	2,488	1,642,699
2020	992		1,694	2,686	1,819,031

Burimi: Agjencia e Punësimit (2021)

Tabela 12. Numri i përfituesve që kanë marrë pushim të lehonisë me pagesë nga qeveria sipas sektorëve, 2011-2019

Mungesa e qasjes në mjedise të përballueshme për kujdesin e

fëmijëve është faktor tjetër që kontribuon në rezultatet e dobëta të tregut të punës të grave dhe çon në ndërprerje të karrierës: në vitin 2019/20 në Kosovë, 11 komuna nga 38 (29% e komunave) nuk kishin çerdhe publike (MASHTI, 2019). Për më tepër, institucionet e kujdesit për fëmijët janë kryesisht të përqendruara në zona urbane, me përjashtim të komunës së Prishtinës që ka hapur një institucion të tillë në një lokacion rural. Përveç 44 çerdheve publike, janë edhe afro 150 private, të cilat janë të shtrenjta dhe të papërbalueshme bazuar në pagën mesatare në Kosovë. Mungesa e objekteve për kujdes të fëmijëve është raportuar edhe në Vlerësimin e Raportit të Zbatimit të Planit Strategjik të Arsimit të Kosovës (Bajrami, 2021).

Për të mbështetur punësimin e grave, Strategjia e ardhshme duhet të parashikojë ndryshim-plotësim të ligjit të punës me qëllim të mbrojtjes së mirëqenies së fëmijëve, por edhe promovimit të ndarjes më të barabartë të përgjegjësisve të prindërve, gjë që do të kontribuojë edhe në zbutjen e diskriminimit në procesin e rekrutimit. Ndërtimi i objekteve për kujdes të fëmijëve është inkorporuar në Buxhetin për 2022, ndonëse ka hendek të madh ndërmjet ofertës ekzistuese dhe nevojës. Prandaj, ndërtimi i objekteve për kujdes për fëmijët ka rol ekzistencial për punësimin e grave.

Ulja e punësimit joformal

Puna e padeklaruar mbetet tipar kronik i tregut të punës në Kosovë. Siç vërehet nga tabela 13, në vitin 2020, 8% e punëtorëve nuk kishin kontratë pune, që shënon rënie të ndjeshme në krahasim me vitet e mëparshme. Kjo rënie është e papritur dhe e pashpjegueshme duke qenë se nuk ka pasur asnjë reformë apo ndërhyrje të madhe gjatë vitit 2018. Kjo është më me gjasë të jetë e lidhur me cilësinë e mbledhjes së të dhënave, sesa me një rënie reale të këtij fenomeni. Lidhur me këtë, është e rëndësishme të theksohet se punësimi i cenushtëm dhe puna e padeklaruar është konstatuar të jetë

dukshëm më e lartë nga Anketa e Korporatës së Sfidës së Mijëvjeçarit në 2017¹⁷ (përkatësisht 34,7% dhe 40,8%). Edhe pse Ligji i Punës në përkufizimin e të punësuarve përfshin individët që kryejnë punë ose shërbime me pagesë për punëdhënësin dhe kanë marrëdhënie pune me punëdhënësin, siç specifikon përfaqësuesi i MPMS-së, punëdhënësit ndonjëherë i interpretojnë vetëm të deklaruarit si të punësuar; prandaj punëtorët e padeklaruar nuk i gëzojnë të drejtat e përcaktuara me ligj. Për të rregulluar këtë çështje, në rishikimin e ligjit të punës është shtuar termi 'punë e varur', duke iu referuar 'punës së kryer në një marrëdhënie ku punëdhënësi është mbikëqyrësi dhe punëmarrësi është vartësi dhe në të cilën punëmarrësi kryen punë personalisht për punëdhënësin, sipas udhëzimeve të punëdhënësit, në emër të punëdhënësit dhe për një pagë ose një lloj tjetër kompensimi.' Në kuadër të projektit të financuar nga Bashkimi Evropian (BE) "Mbështetje për Inspektoratin e Punës për luftën kundër punës së padeklaruar", është bërë një vlerësim i punës së padeklaruar, i cili gjithashtu ka mbuluar vlerësimin e praktikave më të mira dhe propozon masa të realizueshme për stimulimin e formalizimit dhe parandaluar punën e padeklaruar. Vlerësimi ka përfunduar dhe përfshin rekomandime për veprime të menjëhershme të qeverisë për të mbështetur formalizimin. Vlerësimi sugjeron masa specifike që do të rrisnin kostot e funksionimit joformal dhe përfitimet për punëtorët dhe punëdhënësit nga formalizimi. Propozohen praktika të mira ndërkombëtare dhe rajonale, të cilat mund të jenë lehtësisht të transferueshme dhe të japin rezultate në Kosovë.

¹⁷ Anketa ishte në shkallë të gjerë, me 8,533 respondentë, dhe përdorte të njëjtën metodologji siç ishte përcaktuar nga Agjencia e Statistikave të Kosovës.

	Të punësuar pa kontratë (%)	Të punësuar pa kontratë (%)
Burimi	ASK	Anketa e Korporatës së Sfidës së Mijëvjeçarit
2012	16.6	
2013	18	
2014	15.5	
2015	15.5	
2016	26.3	
2017	21.5	40.8
2018	14	
2019	13.3	
2020	8.5	

Burimi: ASK, AFP 2012-2020 dhe MCC LFTUS 2017

Tabela 13. Puna e padeklaruar në Kosovë

Formalizimi i ekonomisë është shpallur si fokus prioritar i qeverisë së re në forcimin e rolit të gruas dhe të rinjve në ekonomi. Pakoja e Rimëkëmbjes Ekonomike e miratuar në qershor 2021 përbëhet nga masa specifike për punësimin, duke targetuar veçanërisht të rinjtë, gratë dhe punëtorët joformalë, me buxhet të planifikuar prej 50 milionë euro. Nga kjo pako janë planifikuar 10 milionë euro për ata që kthehen në punë, për të gjithë ata që kanë humbur punën gjatë periudhës mars 2020-prill 2021 dhe që janë aktualisht të papunë - për secilin prej të ripunësuarve qeveria do të subvencionojë pagën për 3 muaj në shumë prej 170 euro në muaj; 10 milionë euro për të mbështetur çdo punonjës të ri që nuk ka qenë i punësuar në 3 muajt e fundit dhe që deklaron në Administratën Tatimore të Kosovës - Qeverisë do t'i paguhen kontributet pensionale në masën 10% të pagës deri

në 12 muaj rresht; 5 milionë euro për të mbështetur punësimin e grave që nuk kanë qenë të punësuara në 3 muajt e fundit dhe që janë të punësuara, qeveria do të subvencionojë 50% të pagës për 3 muajt e parë, deri në maksimum prej 150 euro në muaj dhe më pas paguhen kontributet e pensionit për 9 muajt në vijim. Është me rëndësi të vlerësohet ndikimi i këtyre skemave dhe të futen skema të ngjashme në Strategjinë e ardhshme të Punësimit.

Përdorimi i masave afirmative për mbështetjen e punësimit të grave

Ligji për Barazi Gjinore i lejon institucionet që të përdorin masa të veçanta/afirmative për të arritur bilanc gjinor. Kjo është veçanërisht e rëndësishme për rritjen e qasjes në fonde publike, që do të kontribuonte në fuqizimin ekonomik të grave. Nevoja për të shfrytëzuar mundësinë e masave afirmative është propozuar nga Raporti i Vlerësimit të Programit të Kosovës për Barazi Gjinore (PKBGJ) 2008-2013 dhe PKBGJ 2020-2024. Prandaj, është me rëndësi të madhe që gjatë hartimit të Strategjisë së Punësimit, të gjitha ministrinë të bëjnë një analizë të shfrytëzimit të fondeve publike sipas gjinisë dhe të propozojnë masa të mundshme afirmative që mund të përdoren për të rritur qasjen e grave në fondet publike. Përveç kësaj, ministrinë (si MBPZHR) të cilat tashmë kanë shtuar dy pika shtesë për grante, duhet të vlerësojnë në mënyrë kritike ndikimin e masës së përdorur dhe të konsiderojnë rishikime nëse masat e aplikueshme nuk kanë prodhuar rezultatet e synuara.

Mbikëqyrja e hendekut gjinor të pagave

Kosovës i mungojnë të dhënat për vlerësimet zyrtare lidhur

me hendekun gjinor të pagave. Sipas rezultateve të AFP-së për vitet 2012-2020, janë vërejtur dallime të vogla, me tendencë të lehtë që burrat të marrin paga më të larta. E vetmja dëshmi e disponueshme për hendekun gjinor të pagave, që është vlerësuar duke përdorur metodologjinë konvencionale, është siguruar nga (Gashi dhe Adnett, 2020). Vlerësimet janë nxjerrë duke përdorur të dhënat nga Anketa e Fuqisë Punëtore dhe Përdorimit të Kohës 2017 (realizuar për Korporatën e Sfidës së Mijëvjeçarit). Ky studim zbuloi se krahasuar me burrat, gratë me të njëjtat karakteristika të vëzhguara të tregut të punës (si shkollimi, përvoja e punës, etj.) fitojnë 6.1% më pak në orë se homologët e tyre burra dhe ky hendek është si pasojë e dallimeve në karakteristikat e pamatura ose sjelljes diskriminuese. Neni 55 i ligjit të punës kërkon pagë të barabartë gjinore, duke përcaktuar që punëdhënësi duhet t'i paguajë burrat dhe gratë kompensim të barabartë për punën me vlerë të barabartë, duke mbuluar pagën bazë dhe çdo shtesë tjetër. I njëjti obligim buron edhe nga neni 17 i ligjit nr. 05/L -02 për obligimet për barazi gjinore të punëdhënësit në marrëdhëniet e punës, ku thuhet se punëdhënësit janë të detyruar të ofrojnë pagesë të barabartë për punë me vlerë të barabartë. Megjithatë, deri më tani, zbatimi i këtyre neneve nuk ka qenë objekt i inspektimeve të punës dhe nuk ka instrumente mbikëqyrëse për të. Megjithatë, deri më sot, hendeku i pagave nuk është mbikëqyrur nga Inspektorati i Punës apo institucione të tjera. Në kuadër të Strategjisë së re duhet të propozohen praktika të tilla si ato të përdorura në Zyrën Federale të Zvicrës për Barazinë Gjinore. Duhet të organizohen aktivitete ndërgjegjësuese për t'i informuar gratë dhe punëdhënësit për detyrimet ligjore për pagë të barabartë.

Zbatimi i masave përmes Agjencisë për Barazi

Gjinore

Janë marrë disa nisma të mira për t'i mbështetur gratë e prekura nga kriza COVID-19. Qeveria e Kosovës ka hartuar dy masa specifike në kuadër të Programit për Rimëkëmbjen Ekonomike. E para u zbatua përmes Agjencisë për Barazi Gjinore, me buxhet të planifikuar prej 2 milionë euro, ku 1 milionë euro u përdorën për të mbështetur 115 kopshte private të goditura nga kriza pandemike dhe 1 milionë euro u ndanë për mbështetjen e aktiviteteve për fuqizimin e grave në ekonomi. Me 1 milion euro, Agjencia ka mbështetur drejtpërdrejtë 24 OJQ në zbatimin e projekteve që synojnë mbështetjen e pozitës socio-ekonomike të grave, dhe ka ofruar mbështetje financiare për 273 biznese.

Përveç kësaj, 470,000 euro u ndanë nga Ministria e atëhershme e Tregtisë dhe Industrisë (MTI) për mbështetjen e bizneseve në pronësi të grave. Masa është zbatuar nga Agjencia Kosovare për Investime dhe Përkrahje të Ndërmarrjeve që operon në kuadër të Ministrisë së Tregtisë dhe Industrisë. Në fillim të dhjetorit 2020, 32 subvencione u disbursuan për bizneset në pronësi të grave. Për t'i adresuar vështirësitë e grave në qasjen në financa, është ndarë buxhet për Fondin e Garancisë Kreditore, me dritare specifike për të mbështetur bizneset në pronësi të grave. Garancia kreditore deri në 80% të kolateralit do të shërbejë si mbështetje e rëndësishme për bizneset në pronësi të grave të cilat për shkak të mungesës së pronësisë përballen me vështirësi në qasjen në financa. Mbështetja për gratë përmes Agjencisë për Barazi Gjinore duhet të konsiderohet në Agjencinë e Punësimit.

Në fund, është me rëndësi të theksohet se ABGJ ka hartuar Programin e Kosovës për Barazi Gjinore për periudhën 2020-2024, në të cilin është bërë analiza e thellë dhe janë paraparë ndërhyrje për korrigjimin e mosbalancave gjinore. Strategjia e ardhshme e Punësimit duhet të përfshijë aktivitetet

përkatëse të parapara në Programin e Kosovës për Barazi Gjinore, të cilat janë ndërsektoriale dhe mbulojnë aspekte në fushat e politikave, ndërgjegjësimit, mbështetjen e drejtpërdrejtë për gratë për të mbështetur fuqizimin e tyre ekonomik.

Referencat

- Agjencia për Barazi Gjinore, 2020, Programi i Kosovës për Barazi Gjinore 2020-2024: [https://abgj.rks-gov.net/assets/cms/uploads/files/Programi i Kosovës për Barazi Gjinore 2020-2024 - ANGLISHT.pdf](https://abgj.rks-gov.net/assets/cms/uploads/files/Programi_i_Kosovës_për_Barazi_Gjinore_2020-2024_-_ANGLISHT.pdf)
- Agjencia për Barazi Gjinore, 2016, Vlerësimi i Programit të Kosovës për Barazi Gjinore 2008-2013: [https://abgj.rks-gov.net/assets/cms/uploads/files/Publikimet ABGJ/Raporti ShQ.pdf](https://abgj.rks-gov.net/assets/cms/uploads/files/Publikimet_ABGJ/Raporti_ShQ.pdf)
- Bajrami, L., 2021, Vlerësimi i Zbatimit të Planit Strategjik të Arsimit të Kosovës 2017-2021 Arritje e pamjaftueshme, projekti KEEN: <http://keeks.org/wp-content/uploads/2021/06/Evaluation-of-i-Zbatimi-i-PSAK-2017-2021.pdf>
- Gashi, A., dhe Adnett, N., 2020, A paguhen vërtet gratë më shumë se burrat në Kosovë? Unpicking the Evidence. The South East European Journal of Economics and Business, 15(2), 83-95. Nxjerrë nga <http://journal.efs.unsa.ba/index.php/see/article/view/1381>
- Agjencia e Statistikave të Kosovës, Anketa e Fuqisë Punëtore 2012-2020: <https://ask.rks-gov.net/en/kosovo-agency-of-statistics/social/labour-market>
- Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2022, Repertori Statistikor i Ndërmarrjeve Ekonomike për tremujorin 1 2022: <https://ask.rks-gov.net/en/kosovo-agency-of-statistics/add-news/statistical-repertoire-of-economic-enterprises-in-kosovo-q1-2022>
- Agjencia Kosovare e Investimeve dhe Ndërmarrjeve-KIESA, 2020, MTI finalizon ndarjen e subvencioneve për gratë ndërmarrëse <https://kiesa.rks-gov.net/page.aspx?id=2,5,479>
- Ministria e Arsimit, Shkencës, Arsimit dhe Teknologjisë-MASHTI, 2019, Raport Vjetor Statistikor me Treguesit e Arsimit 2018/19. Në dispozicion në <http://masht-smia.net/Publikimet/38ALB.pdf>
- Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve, 2021, Pakoja e Rimëkëmbjes Ekonomike, <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/379199A4-66AC-4095-BF61-F1184FF5169C.pdf>
- Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve, 2021, Pakoja e Rimëkëmbjes Ekonomike, <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/379199A4-66AC-4095-BF61-F1184FF5169C.pdf>
- MPMS, 2021, Monitorimi i Planit të Veprimit për Punësimin e të Rinjve: <https://mpms.rks-gov.net/en/shpallje/dokumente-me-rendesi/#>
- Siddiqui H., Gashi A., Higgins J., Dasgupta B., dhe Pucilowski M. (2018), *Anketa e fuqisë punëtore dhe shfrytëzimit të kohës në Kosovë*, Studimi i kryer me kërkesë të Korporatës së Sfidës së Mijëvjeçarit: <https://millenniumkosovo.org/wp-content/uploads/2018/11/MCC-Kosovo-Labor-Force-and-Time-Use-Study-Final-Research-Report-1.pdf>

Zyra Federative Zvicerane për Barazi Gjinore: Platforma e Pagave të Barabarta:
<https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/topics/work/equal-pay.html>

Lista e publikimeve

Analizë e politikave dhe hulumtime

- Valëza Zogjani, Gentiola Madhi dhe Boris Žerjav. Nëntor 2018. Konektivitet për zhvillim: Rruga drejt zhvillimit ekonomik.
- Visar Xhabazi. Dhjetor 2019. EU Initiatives Signal No Breakthrough in Kosovo-Serbia Dialogue (English version only).
- Valëza Zogjani, Ana Nenezic, dhe Nirvana Deliu. Redaktuar nga: Shpend Emini. Janar 2020. Evoluonjë apo sillen në rreth: Reformat institucionale dhe legjitimiteti demokratik në Kosovë, Shqipëri dhe Mal të Zi.
- Valëza Zogjani. Mars 2020. Implikimet e mundshme gjinore të COVID-19 në Kosovë.
- Gersi Gashi. Qershor 2020. Mobiliteti i fuqisë punëtore: Një qasje nga poshtë-lart.
- Dita Dobranja. Korrik 2020. Përtej barazisë numerike: Fuqizimi i grave anëtare të Kuvendeve të Komunave në qeverisje lokale.
- Demush Shasha. Tetor 2020. Udhërrëfyesi për anëtarësim në Bashkimin Evropian: Dy skenarë për Kosovën.
- Valëza Zogjani. Nëntor 2020. Raport mbi performancën e komunave në fushën e komunikimit me qytetar/e.
- Kimberley Kruijver, Visar Xhambazi. Dhjetor 2020. E ardhmja e Kosovës në NATO: Si të arrihet e pamundura?
- Luke Foley. Mars 2021. Blokimi i suksesshëm: Si e ndali fushata e Serbisë për çnjohe ngarendjen e Kosovës drejt njohjes universale.
- Visar Xhambazi. Maj 2021. Mini-Shengeni dhe Bashkëpunimi Rajonal: Nevojiten gjashtë shtete për bashkëpunim në Ballkanin Perëndimor.
- Anette Sonnback, Valëza Zogjani. Gusht 2021. Rruga e Kosovës drejt evropianizimit: Tejkalimi i mekanizmave nga lart-poshtë.
- Bodo Weber. Shtator 2021. E ardhmja e politikës së zgjerimit të BE-së në Ballkanin Perëndimor pas Merkelit.
- Valëza Zogjani. Shtator 2021. Kosto e pabarazisë: Financimi i fushatës zgjedhore së grave candidate.
- Charles King. Nëntor 2021. Politika e Jashtme e ShBA-së në Kosovë: Pasqyrë e shkurtër nga Bushi te Bideni.
- Instituti D4D. Mars 2022. Portalet dhe mediat sociale në llupë.

Zgjedhjet dhe partitë politike

Instituti D4D. Shtator 2011 Zbërthimi i trendeve zgjedhore 2000-2010.

Instituti D4D. Mars 2012. Reformë sa për adet: Si të rikthejmë besimin në zgjedhje?

Malazogu, Leon, Visar Sutaj dhe Drilon Gashi. Nëntor 2012. Auditim i listës së votuesve të Kaçanikut: Mostër për Kosovën

Malazogu, Leon dhe Selatin Kllloqi. Shkurt 2013. Mësimet e nxjerra për zgjedhjet e ardhshme – Analizë e zgjedhjeve për kryetar komune në Ferizaj dhe Kaçanik?

Malazogu, Leon dhe Selatin Kllloqi. Shtator 2013. Interpretimi i besimit – Përceptimi i përfaqësimit dhe pjesëmarrjes.

Malazogu, Leon dhe Selatin Kllloqi. Shtator 2013. Deforma zgjedhore – Dy vite pas, reforma në pikën zero

Leon Malazogu dhe Brenna Gautam; Me kontribut nga Rezarta Delibashzade dhe Ngadhnjim Halilaj. 26 nëntor 2014. Busolla ideologjike e Kosovës – Hartë e orientimit të partive politike

Dardan Berisha me kontributin e Driton Qeriqi, Mjellma Hapçiu-Alijaj dhe Rina Vokshi, korrik 2015. Vendosja e drejtësisë në zgjedhje

Leon Malazogu me kontributin e Ngadhnjim Halilaj dhe Rezarta Delibashzade, korrik 2015 Trendet zgjedhore 2000-2014-Analizë numerike e pjesëmarrjes dhe përfaqësimit

Thomas Atherton, Driton Qeriqi dhe Rina Vokshi. Shkurt 2016 Doracak për barazi gjinore në procesin zgjedhor

Dr. Besnik Pula, maj 2018. Demokracia e Kosovës në rrezik? Paqëndrueshmëria e sistemit partiak, kohëzgjatja e qeverisë dhe kriza institucionale në Kosovë.

D4D, shtator 2018. Agjendë për reformën zgjedhore: Drejt përfaqësimit të vërtetë.

D4D dhe Demokraci Plus (D+), tetor 2018. Votimi nga jashtë vendit: Shqyrtimi i politikave dhe rekomandimeve praktike.

Instituti D4D. Prill 2020. Sa miqësore janë partitë politike ndaj të rinjve?

Dardan Berisha. Shtator 2020. Vendosja e Drejtësisë në Zgjedhje: Cfarë është vendosur për ankesat, apelet dhe lëndët penale të zgjedhjeve.

Instituti D4D. Dhjetor 2020. Busulla ideologjike e Kosovës: Evolucioni i orientimit partiak 2014-2020, Vlerat dhe Popullizmi.

Blerinë Ukshini. Mars 2021. Zgjedhje në kohë pandemie: Menaxhimi kundrejt Pasojave.

Instituti D4D. Maj 2021. Zgjedhjet para gjykatës: Kontestet zgjedhore në Kosovë.

Instituti D4D. Janar 2022. Fushata zgjedhore në llupë.

Rekomandimet e Forumit Reforma

Instituti D4D. 29 nëntor 2011. Struktura e KOZ-së

Instituti D4D. 17 janar 2011. Sistemi zgjedhor

Instituti D4D. 29 nëntor 2011. Riparimi i listës së votuesve

Instituti D4D. 12 dhjetor 2011. Rekomandimet për Zgjedhjen e Presidentit të Kosovës

D4D, KIPRED, INPO, KMDLNJ, INDEP, DT, KHK, QPA, dhe NOMP. Reformë të mirëfilltë zgjedhore

Interesi Publik

Sejdju, Dardan dhe Kastriot Jahaj. Janar 2013. 'Taksa' e fshehur: pse kosovarët paguanjë më shumë?

Gashi, Drilon and Shoghi Emerson. Maj 2013. Klasë në vete: Patronazhi dhe ndikimi i tij në mobilitetin shoqëror në Kosovë

Sutaj, Visar and Leon Malazogu. Janar 2013. Le të ngrihet shoqëria civile e vërtetë: Roli i shoqatave me anëtarësi në formësimin e vendimmarrjes në shërbim të interesit publik

Miftari, Naser. Shtator 2013. Sfida e konsolidimit – Fuqizimi i pavarësisë së institucioneve të medias në Kosovë

Ardiana Gashi dhe Artane Rizvanolli; Me kontribut nga Natalya Wallin, Rezarta Delibashzade dhe Ngadhnjim Halilaj. 25 shkurt 2015. Sa kushton patriarkati?

Rezarta Delibashzade, Laura Flemming, Ramadan Klisurica, Agon Maliqi dhe Rina Abazi. 11 Nëntor 2015 Rëndësia e grupeve të interesit: Praktikrat, rastet studimore dhe mësimet e nxjerra

Dukagjin Pupovci dhe Gersi Gashi. Nëntor, 2015 Reformimi i Universiteti të Prishtinës – mission i mundur?

Leon Malzogu dhe Bernard Nikaj; Me kontribut nga Gulliver Brady. Nëntor, 2016. Nxitje për llogaridhënie dhe performancë më të mirë në arsimin e lartë

Jehona Serhati, me kontribut redaktues nga Abby Riley. Janar, 2017. Stimujt për reformë: Rritja e mundësive për nxënësit/et dhe të diplomuarit/at e AAP-së në tregun e punës

Isuf Zejna. Korrik 2017. Zhvillimi i turizmit përmes politikave dhe legjislationit efikas.

Visar Sutaj. Tetor 2017. Sa të pavarura janë autoritetet rregullatore në Kosovë?

Linda Abazi Morina dhe Rezarta Delibashzade. Me contribute nga Ajete Kërçeli dhe Valëza Zogiani. Nëntor 2017. Joaktiviteti i grave në tregun e punës.

Ajete Kërçeli. Me contribute nga Ardiana Gashi. Dhjetor 2017. Ndryshimi i paradigmës – Barazi përmes lejes prindërore.

- Vjollca Krasniqi. Mars 2018. Gjendja e vullnetarizmit në Kosovë: Sfidat dhe perspektivat.
- Xhavit Rexhaj. Me kontribut nga Rasim Alija. Prill 2018. Funksionimi i Këshillit Drejtues të Universitetit të Prishtinës: Analizë e punës dhe vendimeve.
- Krenar Gashi dhe Gersi Gashi. Rishikuar nga Dr. Besnik Pula. Nëntor 2018. Zanafilla plus dhjetë: Analizë e dekadës së pare të shtetësisë së Kosovës.
- Aliriza Arenliu dhe Gersi Gashi, me contribute nga Elmedina Bajgora. Mars 2019. Matja dhe vlerësimi i politikave të riintegrit: Politika të bazuara në dëshmi për të siguruar riintegrim të qëndrueshëm.
- Alba Boshnjaku dhe David JJ Ryan. Qershor 2019. Parental Rights in Kosovo: Legal analysis regarding the proposed amendments to maternity and parental leave (vetëm në anglisht).
- Kaltrina Temaj. Rishikuar nga: Valëza Zogjani. Shtator 2019. Inclusion of Women in decision-making and local governance in Kosovo (vetëm në gjuhën angleze).
- Albert Krasniqi. Dhjetor 2020. Analizë mbi veprimtarinë e Kuvendit të Kosovës në periudhën 2019-2020.
- Judita Krasniqi. Janar 2021. Kush e paguan cmimin më të lartë? Ndikimi i Covid-19 në punësimin e grave në Kosovë.
- Instituti D4D. Tetor 2021. Administrata Komunale në Mitrovicën e Jugut: Reforma si mekanizëm i zhvillimit.
- Instituti D4D. Nëntor 2021. Fondi i Sigurimeve Shoqërore: Mbulimi financiar i Lejes Prindërore.
- Instituti D4D. Mars 2022. Ofrimi i shërbimeve digjitale në nivel lokal në Kosovë: Komuna e Podujevës, Lipjanit dhe Drenasit.

Marrëdhëniet ndëretnike

- Malazogu, Leon dhe Vladimir Todoric. Nëntor 2011. Dialogu Beograd – Prishtinë: Nevojitet transformim i interesit vetanak. PER-K/D4D Institute and NPC-Belgrade
- Malazogu, Leon, Viktor Popović dhe Shpend Emini. Mars 2012. Perspektiva e një të riu serb në Kosovë/Jeta urbane në vendbanime me shumicë serbe në Kosovë. PER-K/D4D.
- Malazogu, Leon dhe Florian Bieber. Raportet në mes të Beogradit dhe Prishtinës në të ardhmen. PER-K/Instituti D4D
- Malazogu, Leon dhe Alex Grigorev. Shtator 2012. Nga paqartësia kreative në proces konstruktiv – Si ti qasemi veriut të Kosovës? PER-K/Instituti D4D
- Ejdus, Filip, Leon Malazogu dhe Milan Nic. Tetor 2013. Zgjedhjet komunale në veri të Kosovës: Drejt një ekuilibri të ri? Publikuar bashku CEPI, BCSP dhe D4D. (Vetëm në gjuhën angleze)

Mjellma Hapçiu-Alijaj dhe Ajete Kërçeli. Me kontribut nga: Shpend Emini, Rezarta Delibashzade dhe Ferid Murseli. Tetor 2016. Gratë e fuqizuara: çelës për transformimin e komuniteteve

Instituti D4D. Dhjetor 2016. Peer-2-Peer: Ndarja e përvojave

Memorandume Reaguese

Instituti D4D. Nëntor 2012. Memorandumi reagues Nr. 1 – Reagimi i tepruar i policisë

Instituti D4D. Dhjetor 2012. Memorandumi reagues Nr. 2 – Modeli i dy Gjermanive

Instituti D4D. 12 Korrik 2013. Memorandumi reagues Nr. 3 – Kriteria të qarta për komuna të reja

Instituti D4D & Qëndrim Gashi. Janar 2013. Memorandum reagues nr. 4 – Universiteti i Prishtinës në rreth vicioz

Instituti D4D dhe Kushtrim Palushi. Janar 2013. Memorandum reagues nr. 5 – Reforma zgjedhore

Instituti D4D. Nëntor 2016. Memorandum reagues nr.6 – Reforma zgjedhore

Indikatorët & skenaret

Instituti D4D. Nëntor 2010. Para dhe Pas-Performanca e bazuar në indikatorë: Vlerësimi vjetor 2010

Instituti D4D. Qershor 2011. Shteti në Pasqyrë: Indikatorët e Bazuar në Performancë

Malazogu, Leon. Nëntor 2013. “As për emër nuk janë pajtuar: Shtyrja e problemit nuk do të afrojë palët në lidhje me asociacionin/bashkësinë”. *(Vetëm në gjuhën angleze)*

Malazogu, Leon. Janar 2014. Parashikime dhe skenare: Kosova dhe Bota në 2014

Agon Nixha. Nëntor 2017. “Analizë e shkurtër e politikave. Investimet e huaja direkte dhe eksportet: Kosova dhe Ballkani Perëndimor.”

Seritë e editorialeve dhe rekomandimeve mund gjithashtu të gjinden në ueb-faqen tone: www.d4d-ks.org

Katalogimi në botim – (CIP)
Biblioteka Kombëtare e Kosovës “Pjetër Bogdani”

331: 396 (496.51) (047)

Ide për diskutim : sugjerime për strategjinë e ardhshme të punësimit / Punim i përgatitur nga Ardiana Gashi. - Prishtinë : Demokracia për zhvillim, 2022. - 46 f. : ilustr. ; 28 cm.

Tregu i punës -- Gratë -- Raporte -- Kosovë

1. Gashi, Ardiana

ISBN 978-9951-823-30-2

Aleph [000102642]

Instituti Demokracia për Zhvillim (D4D) është themeluar në prill të vitit 2010 nga një grup i analistëve që po brengoseshin gjithnjë e më shumë që procesi i shtet ndërtimit e kishte lënë anash demokracinë.

Vizioni i D4D-së është të promovojë një qytetari aktive dhe të arsimuar, e cila merr pjesë plotësisht në hapësirën publike dhe e përdor arenën publike për përfaqësim dhe vendimmarrje për të diskutuar dhe ndërtuar konsensus për shpërndarjen e resurseve që janë efikase, të shpejta, afatgjate dhe që sjellin zhvillim të barabartë.

D4D ndikon në politikat specifike, promovon një qasje ndër-sektoriale për zgjidhjen e problemeve dhe trajton rutinën institucionale të vendimmarrjes duke rekomanduar përmirësime në rritje dhe operon me efektivitet maksimal në mënyrë që të promovojë plotësisht stabilizimin e Kosovës dhe zhvillimin demokratik.

Për më shumë informata rreth aktiviteteve të D4D-së, ju lutemi vizitoni faqen tonë elektronike: **www.d4d-ks.org**

Ky punim është publikuar me mbështetje nga:



Norwegian Embassy

ISBN 978-9951-823-30-2



9 789951 823302