



 FUSHATA PËR TË
DREJTAT E PUNËS
Punë e Denjë për Jetë të Dinjitetshme


Republika e Kosovës
Republika Kosova - Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada - Government

KUSHTET E PUNËS NË KOSOVË



PËRMBAJTJA

PËRMBAJTJA	2
TABELA E FIGURAVE	3
RRETH NESH	4
Titulli: Kushtet e Punës në Kosovë.....	4
HISTORIKU & METODOLOGJIA	3
Mbi Projektin	3
Objektivat	3
Qasja dhe Metodologjia e Kërkimit.....	4
Instrumenti i Hulumtimit.....	4
Zbatimi.....	4
KARAKTERISTIKAT E MOSTRAVE	5
PUNA & PUNËSIMI	9
Balanci Jetë-Punë	11
Sigurimi i të Ardhurave & Shëndetit	17
SHËNDETI & SIGURIA NË VENDIN E PUNËS	19
KËNAQSHMËRIA NË PUNËSIM	23
Preferencat & Prioritetet.....	23
Kënaqshmëria me Kushtet Aktuale të Punës.....	28
KONKLUZIONE & REKOMANDIME	30

TABELA E FIGURAVE

Figura 1. Ndarja e arsimimit nga niveli më i ulët	7
Figura 2. Përbërja e mostrës sipas sektorit.....	8
Figura 3. Madhësia e kompanisë	8
Figura 4. Përvoja në pozitë aktuale.....	9
Figura 5. Posedimi i kontratës	10
Figura 6. Arsyet e mungesës së kontratës	10
Figura 7. Tipi i kontratës	11
Figura 8. Ditët e punës për javë	12
Figura 9. Kohëzgjatja e ndërrimit ditor	12
Figura 10. Kohëzgjatja e punës javore sipas orëve	13
Figura 11. Janë thirrur urgjentisht në punë gjatë 12 muajve të fundit	14
Figure 12. Kompenzimi për punë jashtë orarit	14
Figura 13. Kompenzimi për punën jashtë orarit – vazhdim.....	15
Figure 14. Puna gjatë fundjavës dhe festive zyrtare në 12 muajt e fundit.....	15
Figura 15. Ndërrimi i natës gjatë 12 muajve të fundit.....	16
Figura 16. Pushimi vjetor me pagesë.....	16
Figura 17.1. Pushimi i lehonisë	17
Figura 18. Të ardhurat familjare dhe paga e të anketuarëve	18
Figura 19. Siguria e shëndetit	18
Figura 20. Vlerësimi i rrezikut në vendin e punës.....	19
Figure 21. Autoriteti i vlerësimi të rrezikut.....	20
Figure 22. Vlerësimi i shëndetit dhe disponueshmëria e mjeteve bazë të mbrojtjes.....	20
Figura 23. Aksidentet në punë dhe kompenzimi	21
Figure 24. Trajnime për sigurinë dhe kontrolle sistematike	21
Figura 25. Vizita e inspektoratit të punës	22
Figura 26. Niveli i kënaqshmërisë më kualitetin e inspektimit nga Inspektorati i Punës	22
Figure 27. Karakteristikat e vendit të punës.....	24
Figura 28. Karakteristikat e ambientit të punës (vazhdim)	25
Figura 29. Karakteristikat e vendit të punës – pjesa e 3-të	26
Figura 30. Kushtet e punës (vazhdim)	27
Figure 31. Kushtet e punës – pushimi.....	28
Figura 32. Niveli i kënaqshmërisë me punën aktuale dhe sigurinë e vendit të punës.....	28
Figura 33. Diskriminimi me bazë gjinore dhe ngacmimi seksual	29
Figure 34. Different treatment because of gender.....	29

RRETH NESH

Ky raport është përgatitur në bashkëpunim me stafin e IKS-it dhe përmbajtja e tij pasqyron kontributet e përbashkëta të kontraktuesit dhe IKS-it. Pikëpamjet e shprehura në raport nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht pikëpamjet e SIDA-s si donator i projektit.

Përgatitja e këtij hulumtimi është realizuar si pjesë e projektit “Drejt Drejtësisë dhe Barazisë Sociale” i cili implementohet nga IKS dhe financohet me mbështetjen bujare të SIDA-s përmes CDF-së.

Autorët:

Brikenë Hoxha
Brikena Berisha
Leunora Ahmeti
Petrit Reka
Mrikë Hoxha
Mirjeta Nagavci
Kushtrim Shaipi

Hulumtimi është kryer nga:



Titulli: Kushtet e Punës në Kosovë

Data: Mars, 2023 (Hulumtimi është përfunduar në dhjetor 2022)

Vendi: Prishtinë, Kosovë

Për më shumë raporte të ngjashme vizitoni faqen tonë të internetit të Iniciativës për Stabilitet në Kosovë, www.iksweb.org, faqen tonë në Facebook, ose na kontaktoni drejtpërdrejt me email me pyetjet tuaja përmes info@iksweb.org.

PËRMBLEDHJE

Ky raport paraqet rezultatin përfundimtar nga kontrata e shërbimeve kërkimore të zbatuara nga IQ Consulting në emër të IKS dhe MFLT. Anketa e këtij raporti është realizuar me 1200 të anketuar të shtrirë në pesë rajone në Kosovë, përkatësisht në veri, jug, lindje, perëndim dhe në regjionin e Prishtinës (qendër). Synimi i raportit është të gjenerojë diskutim publik mbi temat e mbuluara dhe të informojë vendimmarrësit dhe qeverinë mbi politikat kryesore sociale dhe të mirëqenies. Veçanërisht për situatën që ka të bëjë me shëndetin dhe sigurinë në vendin e punës dhe kushtet e punës në përgjithësi. Anketa dhe ky raport si rezultat/produkt përfundimtar i saj, janë realizuar si pjesë e projektit “Drejt Drejtësisë dhe Barazisë Sociale”, i cili mbështetet bujarisht nga SIDA përmes CDF.

Duke qenë se reforma e punës dhe politikat e punësimit janë duke u rishikuar, ky raport është në kohë dhe i nevojshëm për të informuar debatin publik për këto çështje relevante. Pikëpamjet dhe opinionet e paraqitura këtu janë ato të të punësuarve në biznese private, nëpër sektorë dhe lloje të ndryshme biznesi. Duke marrë parasysh situatën e ngjashme socio-ekonomike në të gjithë vendin, këto pikëpamje mund të përgjithësohen në nivel kombëtar dhe të përfaqësojnë një situatë më të gjerë në këtë fushë. Duke qenë se zbatimi i legjislacionit duket të jetë mjaft sfidues, procesi aktual legjislativ duhet të marrë parasysh mësimet e nxjerra dhe vështirësitë e përjetuara në zbatimin e legjislacionit aktual, në mënyrë që rezultatet nga ligjet e reja të transpozohen në realitet me sukses. Shkeljet e raportuara të legjislacionit aktual përfshijnë çështje të tilla, si mungesa e kontratave, punë të papaguar jashtë orarit, punë në festa zyrtare, mungesë të pushimit vjetor, mjekësor dhe të lehonisë, si dhe çdo aspekt tjetër të ligjit. Prandaj, ndryshimet në vazhdim duhet të marrin parasysh nga afër dështimin e zbatimit të ligjit në të kaluarën përpara se të vendoset për kursin e ri.

Mostra e hulumtimit përbëhet nga 1,200 të anketuar të shpërndarë në pesë rajone gjeografike të Kosovës. Rreth 28% e të anketuarëve të mostrës janë nën moshën 25 vjeç, 34% e të anketuarëve i përkasin grupmoshës 26 - 36 vjeç, 26% janë midis 37 - 50 vjeç dhe pjesa tjetër 12% e të anketuarit janë të moshës 51 – 65 vjeç. Duhet të theksohet se për shkak të numrit të vogël të punësimit të grave në tregun e punës, përfshirja e grave është rritur në pothuajse 50% për të gjeneruar të dhëna statistikisht relevante për çdo seks. Prandaj, rezultatet duhet të merren si specifike për gjininë, ku regjistrohen dallime të mëdha, dhe jo të merren si frekuenca totale brenda përgjigjeve të caktuara. Edhe ky raport bën dallime specifike gjinore, kurdoherë që është e zbatueshme.

Si burrat ashtu edhe gratë që punojnë në sektorin privat përballen me shkelje të të drejtave të tyre të garantuara me ligjet aktuale. Ndërsa kërkohet mbështetje dhe veprim urgjent, disa zhvillime aktuale mund të funksionojnë në avantazhin e punonjësve. Për shembull, mungesa e fuqisë punëtore për shkak të migrimit, (veçanërisht mungesa e fuqisë punëtore të kualifikuar dhe pritshmëritë e pagave për fuqinë punëtore të pakualifikuar) ka të ngjarë të çojë në rritje të pagave në sektorin privat dhe motivimit të punës për punëtorët në këtë sektor. Bazuar në nivelet e raportuara të pagave të të anketuarëve, si dhe të ardhurat e tyre familjare, niveli i pagave është pa dyshim aspekti më i rëndësishëm i punësimit për shumicën dërrmuese të të anketuarëve të mostrës, pavarësisht nga gjinia, sektori, niveli i arsimit dhe rajoni. Duke pasur parasysh shkallën e lartë të inflacionit në kohë të fundit, i cili nuk është reflektuar në mënyrë adekuate në nivelet e pagave as në sektorin privat, as në atë publik, këto nivele të pagave ka të ngjarë të përcaktojnë lëvizje të konsiderueshme të fuqisë

punëtore brenda dhe ndër sektorë, pasi ajo është e lidhur me sektorët më themelorë dhe motivimin primar të të anketuarve-mbijetesën. Të dhënat e anketës zbulojnë se vetëm 3% e të të anketuarëve të mostrës raportojnë të ardhura më të larta se 1,000 Euro. Ndërsa, 3% raportojnë nivele pagash ndërmjet 900 – 1,000 euro, ndërsa 1 % e të anketuarëve (4%) raportojnë se kanë paga ndërmjet 800 – 900 euro. Gjithsej 7% e të anketuarëve raportojnë paga ndërmjet 700 – 800 euro, ndërsa 13% prej tyre deklarojnë se fitojnë nga 600 – 700 euro. Pjesa e mbetur prej 75% e të anketuarëve në mostër raportojnë paga nën 600 euro në muaj. Në nivele më të larta të të ardhurave, përqindja e njerëzve që raportojnë të ardhura më të larta mujore familjare është dukshëm më e lartë se ata që raportojnë paga individuale në të njëjtat nivele.

Karakteristikat e preferencës së punës reflektojnë me “faktorët e vështirë” si paga, siguria në punë dhe menaxhimi i mirë. Faktorët “e butë”, si mundësitë për avancim në karrierë, barazpesha punë-jetë dhe orët e parashikueshme të punës, duket se janë më të rëndësishëm për gratë. Për këtë qëllim, rolet gjinore të caktuara jashtë vendit të punës janë arsyeja më e mundshme pse gratë tregojnë preferencë më të madhe dhe u kushtojnë më shumë rëndësi këtyre karakteristikave të buta të mjedisit të punës. Puna e papaguar që gratë bëjnë brenda familjes dhe orët e gjata pas angazhimit të tyre profesional, janë arsyet kryesore pse ato preferojnë punë me orë pune më të favorshme dhe me parashikueshmëri më të madhe. Mundësitë e avancimit në karrierë janë gjithashtu një preferencë për gratë, të cilat përfaqësojnë një pakicë të vogël në pozicione drejtuese/menaxhuese në sektorin privat.

Për sa i përket shëndetit dhe sigurisë në vendin e punës, shumica e të anketuarëve duket të jenë të painformuar për këtë. Një përqindje e konsiderueshme e të anketuarëve janë të painformuar nëse vlerësimi i rrezikut është kryer në vendin e punës. Anketa gjithashtu shtroi pyetjen për shpeshësinë dhe cilësinë e vizitave të Inspektoratit të Punës, i cili është i mandatuar për të kryer inspektime në të gjitha mjediset e vendit të punës. Sa i përket aspektit të parë – nëse Inspektorati i Punës e ka vizituar ndonjëherë vendin e tyre të punës – gati 22% e të anketuarëve (23.8% e burrave dhe 19.7% e grave) raportojnë se nuk kanë pasur kurrë një vizitë të tillë. Një herë në vit është marrë përgjigjia nga 14.3% e të anketuarëve të mostrës, ndërsa më shumë se një vizitë në vit ka qenë përgjigjia e dhënë nga 24.2% e të anketuarëve. Pothuajse 30% e të anketuarëve kanë raportuar se nuk e dinë nëse vendin e tyre të punës e ka vizituar inspektorati në 12 muajt e fundit, apo kanë refuzuar t'i përgjigjen kësaj pyetjeje. Nga ana tjetër, përgjigjet e marra në lidhje me kënaqshmërinë/cilësinë e këtyre vizitave përfshijnë një përbërje të larmishme opinionesh të shpërndara nëpër opsionet e përgjigjeve. Përkatesisht 9.3% dhe 11.1% e të anketuarëve kanë raportuar se janë plotësisht të pakënaqur ose të pakënaqur me cilësinë e vizitave nga Inspektorati në vendin e tyre të punës. Nga spektri tjetër i përgjigjeve, 9.4% dhe 8.5% respektivisht, raportojnë se janë shumë të kënaqur ose disi të kënaqur. Është interesante të theksohet se përqindja më e madhe e përgjigjeve të dhëna në këtë pyetje ka qenë “neutral” me 28,8%, dhe “refuzojnë të përgjigjen” me 32,9%.

HISTORIKU & METODOLOGJIA

Mbi Projektin

Për qëllimin e këtij studimi, IQ Consulting është anagazhuar të mbledhë të dhëna rreth gjendjes dhe cilësisë së vendeve të punës për të punësuarit në Kosovë dhe të thellojë informacionin për kushtet e punës në të gjithë sektorët në nivel kombëtar. Ky informacion do të përdoret nga Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve si bazë për një politikë/strategji pune dhe një program më të gjerë për të mbështetur zbatimin e Ligjit të Punës në Kosovë.

Veçanërisht, hulumtimi u përpoq të gjente përgjigje në pyetjet e mëposhtme:

1. Si është gjendja e kushteve të punës në nivel kombëtar?
2. Në çfarë niveli zbatohet Ligji i Punës duke përfshirë kontratën, pagesën dhe pushimet?
3. Cilat janë betejat dhe sfidat për punonjësit në vendin e punës?
4. Cilat janë betejat dhe sfidat për gratë në veçanti duke përfshirë lejen e lehonisë?
5. Si ndikon punësimi në baraspeshën mes punës dhe jetës?
6. Si po zbatohet Ligji për Shëndetin dhe Sigurinë në vendin e punës duke përfshirë vendin e sigurt të punës, vlerësimin e rrezikut dhe aksidenteve?
7. Cili është niveli i ndërgjegjësimit për Sindikatat dhe Fondin e Sigurimeve Shoqërore?

Objektivat

Qëllimi i anketës me popullatën e përgjithshme në popullatën e përgjithshme në Kosovë është të vlerësojë elementet në vijim:

- Nivelin e ndërgjegjësimit dhe të njohurive të publikut rreth politikave sociale;
- Nivelin e opinionit publik dhe qëndrimi kundrejt kushteve të punës dhe ato të dëshiruara nga qytetarët;
- Pritshmërit dhe qëndrimet e publikut të gjerë ndaj politikave sociale dhe të punësimit;
- Zakonet dhe qëndrimet individuale të një publiku të gjerë për kursime;

Gjetjet nga ky hulumtim janë të dobishme për anëtarët e Këshillit Social-Ekonomik dhe Ministrisë së Punës dhe të Mirëqenies Sociale, duke shërbyer si pasqyrë e mendimeve të qytetarëve për politikat prioritare dhe si një informacion i besueshëm për t'u përdorur për vendimmarrje. Prandaj, përfaqësuesit institucionalë janë audiencia kryesore e këtij raporti, por palët e tjera të interesuara si partnerët socialë, organizatat donatore ndërkombëtare, Kuvendi i Kosovës, partitë politike, OSHC-të, mediet, si dhe publiku i gjerë janë gjithashtu target i hulumtimit. Duke pasur parasysh mungesën e literaturës dhe kërkimit në temat e mbuluara nga ky raport, informacioni i paraqitur këtu mund gjithashtu të përdoret nga studentët dhe akademikët që punojnë në çështje të ngjashme. Kjo është hera e dytë që IKS e kryen këtë hulumtim dhe disa nga aspektet e paraqitura këtu do të mund të krahasohen me studimin e vitit 2016. IKS synon ta përsërisë këtë studim çdo vit, duke ofruar reagime aktive për vendimmarrësit dhe palët e tjera të interesuara.

Qasja dhe Metodologjia e Kërkimit

Qasja e propozuar e hulumtimit përbëhet nga intervista të strukturuar ballë për ballë me një mostër përfaqësuese prej 1,200 të anketuarëve në mbarë Kosovën. Lokacionet përfshijnë qendrat më të mëdha urbane (p.sh. Prishtina, Peja, Prizreni, Mitrovica, Ferizaj, Gjakova, Gjilani), qendrat më të vogla dhe vendbanimet rurale rreth tyre. Kjo është qasja më optimale e mostrës që siguron përfaqësimin e të dhënave nga njëra anë dhe mjetet me kosto efektive për arritjen e objektivave të përcaktuara më sipër, nga ana tjetër. Madhësia e mostrës së propozuar, u shtresua sipas gjinisë, sektorit të punësimit dhe shpërndarjes gjeografike.

Hulumtimi për këtë raport është kryer përmes intervistave të strukturuar ballë për ballë me një mostër rastësore prej 1200 të anketuarëve, me deri në pesë të anketuar për kompani. Kjo ka ndihmuar në uljen e margjinës së gabimit ose paragjykitimit nga ana e studiuesve dhe në përmirësimin e ndjeshëm të saktësisë së rezultateve të anketës. Mostra e zgjedhur ofron qasjen më optimale për të garantuar përfaqësimin e të dhënave nga njëra anë dhe mjete me kosto efektive për arritjen e objektivave të përcaktuara më sipër.

Instrumenti i Hulumtimit

Duke qenë se IKS ofroi instrumentin kërkimor, IQ Consulting zhvilloi instrumentin përfundimtar për terren. Instrumenti/pyetëtori u përkthye dhe u testua si model, përpara se të finalizohet. Pasi pyetëtori i testuar u miratua, ai u përdor për të kryer anketën.

Zbatimi

Procesi i standardizuar për çdo kërkim individual të kryer nga IQ Consulting përbëhet nga tre grupe kryesore aktiviteteve/fazash të zbatimit, përkatësisht:

- Përgatitja, e cila përfshiu rishikimin e literaturës/, përfundimin e mostrës dhe instrumentit të kërkimit, pyetëtorin testues, përkthimin, zhvillimin e bazës së të dhënave dhe trajnimin e stafit të projektit
- Puna në terren, e cila përfshiu plotësimin e anketës me 1200 të anketuar përmes intervistave të strukturuar ballë për ballë, dhe
- Futja e të dhënave, Analiza dhe Raportimi, i cili përfshiu futjen e të dhënave nga pyetëtorët e plotësuar, përpunimin e bazës së të dhënave, analizat statistikore, raportimin dhe prezantimin/diskutimin e të dhënave me klientin dhe MFLT.

Ky raport është produkti përfundimtar i shërbimeve kërkimore të ofruara sipas kësaj kontrate, krahas materialeve të tjera dhe materialeve parësore të hulumtimit (baza e të dhënave në SPSS, raporti statistikor i bashkangjitur këtij raporti dhe pyetëtorët e plotësuar).

KARAKTERISTIKAT E MOSTRAVE

Pasi u finalizua pyetësi, ai u konsiderua si një instrument i miratuar i hulumtimit për realizim të anketës. Mostra e 1200 e të anketuarëve, u shpërnda në mënyrë rastësore në pesë rajone gjeografike. Përzgjedhja e të anketuarëve është bërë gjithashtu në mënyrë rastësore, duke përdorur datëlindjen më të afërt me datën e intervistës për të siguruar rastësi të përzgjedhjes së të anketuarve. Metodologjia e propozuar prodhoi një mostër e cila është besnike ndaj realitetit në terren. Si rezultat, mostra është reprezentuese dhe ka karakteristikat e mëposhtme.

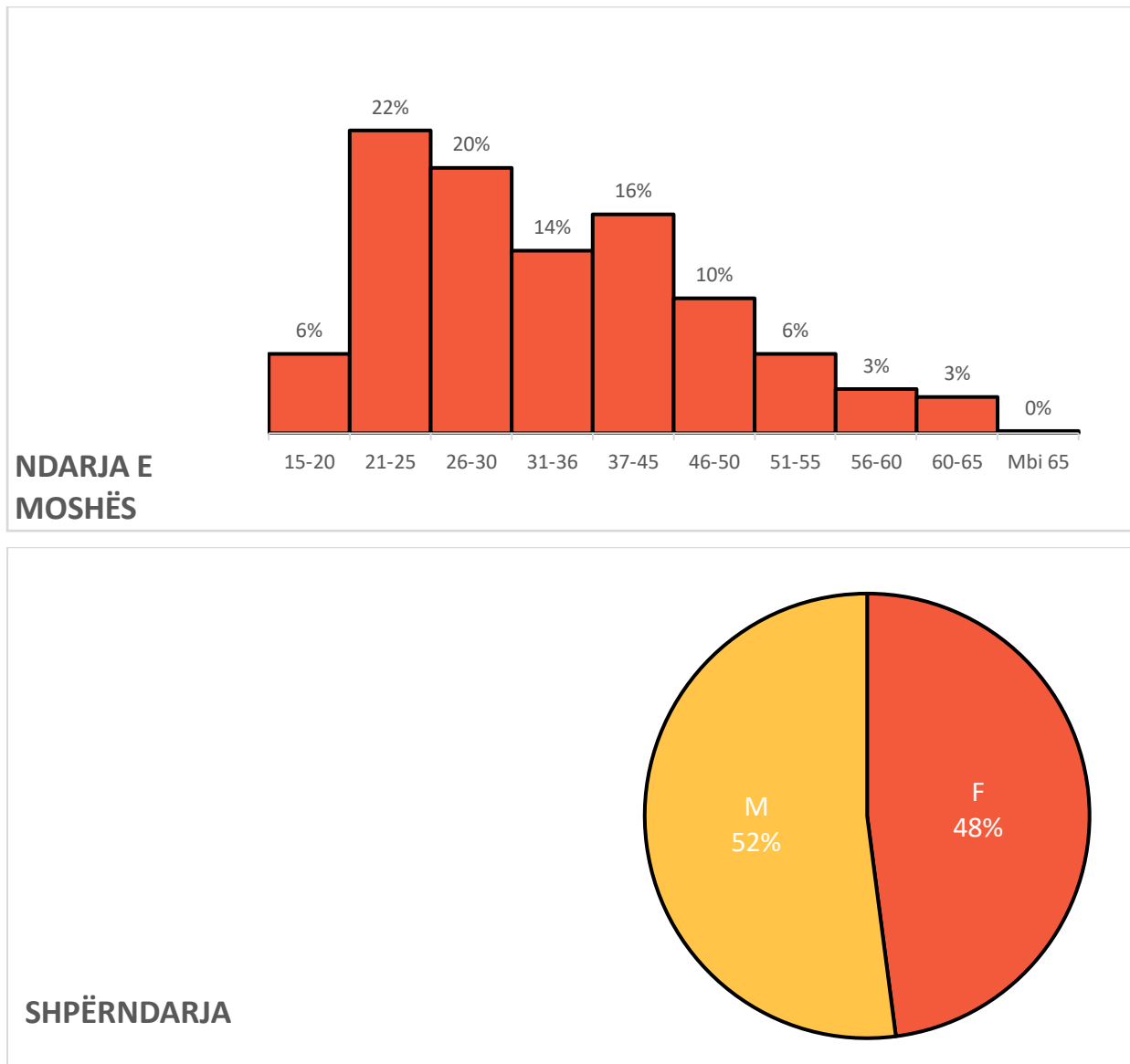


Figura 1. Shpërndarja moshore dhe gjinore e të anketuarëve

Sa i përket karakteristikave demografike dhe përbërjes të së anketuarve, ato përshtaten ngushtë me shpërndarjen që është regjistruar në statistikat zyrtare kombëtare. Rreth 28% e të anketuarëve të mostrës janë nën moshën 25 vjeç, 34% e të anketuarëve të mostrës i përkasin grupmoshës 26 - 36 vjeç, 26% janë midis 37 - 50 vjeç dhe pjesa tjetër 12% e të anketuarëve janë të moshës 51 – 65 vjeç. Përfaqësimi të moshës duhet t'i kushtohet një vëmendje e veçantë pasi që shumica e rezultateve dhe opinioneve duket se janë të lidhura drejt për së drejt me moshën e të anketuarëve. Figura e mësipërme paraqet një pasqyrë vizuale të strukturës së moshës dhe gjinisë së mostrës të anketuarëve.

Duhet të theksohet se për shkak të punësimit të ulët të grave në tregun e punës, mostra e grave është rritur në pothuajse 50% për të gjeneruar të dhëna statistikisht relevante për çdo gjini. Prandaj, rezultatet duhet të merren si specifike për gjininë, ku regjistrohen dallime të mëdha, dhe jo të merren si frekuenca totale brenda përgjigjeve të caktuara. Edhe ky raport bën dallime specifike gjinore, kurdoherë që është e aplikueshme.

Një tjetër karakteristikë e rëndësishme e mostrës është niveli i arsimit të anketuarëve. Për shkak të përfshirjes së një spitali privat dhe të një institucioni arsimor, përqindja e të anketuarëve me gradë doktorature është sa e favorizuar në krahasim me përqindjen që ata e përbëjnë në realitet. Figura 2 më poshtë paraqet një pasqyrë vizuale të të anketuarëve sipas nivelit të arsimit të përfunduar.

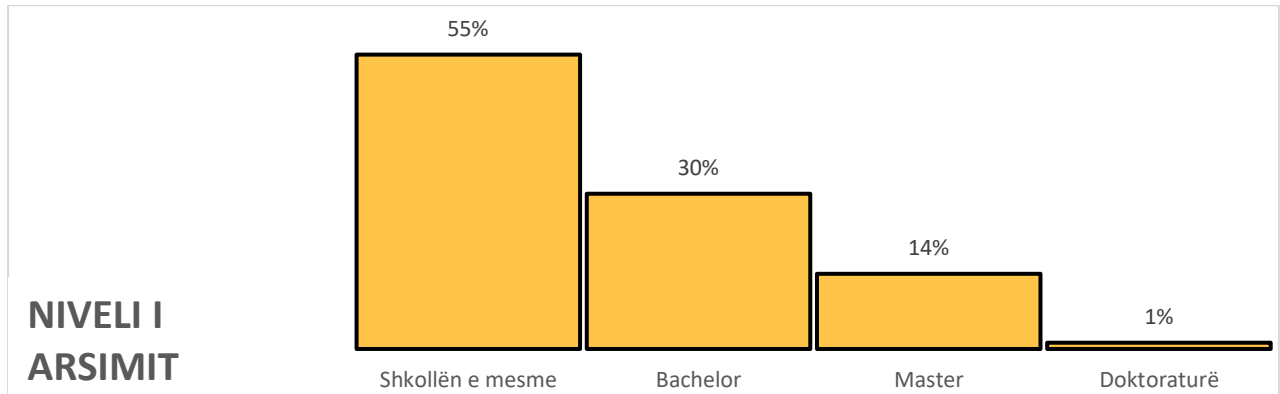


Figura 2. Ndarja e arsimit nga niveli më i ulët

Një aspekt i rëndësishëm i shtresimit të mostrës është mbulimi sektorial: madhësia e kompanive dhe punësimi sipas gjinisë. Në përgjithësi, sektorët me nivelin më të madh të punësimit në mostër janë Shërbimet Kolektive, Sociale dhe Individuale me 27.4% të të anketuarëve që vijnë nga ky sektor, i cili gjithashtu përfaqëson një pjesë të konsiderueshme të bizneseve të regjistruara në Kosovë. Këto shërbime, duket se krijojnë më shumë punësim për femrat sesa për meshkujt, ku 36% e grave të mostrës dhe 18.8% e meshkujve vijnë nga ky sektor. Sektori i hoteleve dhe hoteleirsë është sektori i dytë më i madh i mostrës pasi që deklarohet nga 18.3% e të anketuarëve. Përderisa përfaqëson një përqindje të konsiderueshme si të meshkujt ashtu edhe të femrat, përqindja e meshkujve që **punojnë në sektorin e shërbimeve** (21.7%) është 7% më e lartë se ajo e grave (14.6%) të cilat deklarojnë se kanë qenë të punësuar në këtë sektor. Tregtia dhe shërbimet e automobilave përfaqësojnë sektorin e tretë më të madh të punësimit me 13.7% të të anketuarëve në mostër që raportojnë punësim në këtë sektor. Dallimi gjinor i raportuar në punësim qëndron **brenda kufirit statistikor të gabimit**, pra nuk ka asnjë rëndësi në analizë. Ndërtimi, me 11% meshkuj dhe 0,9% femra të mostrës dhe transporti dhe telekomunikacioni me 9,5% meshkuj dhe 4,4% femra, janë dy sektorë që gjenerojnë punësim të konsiderueshëm për meshkujt, por dukshëm më pak punësim për gratë.

Për sa i përket madhësisë së kompanisë, mostra **anon** në favor të punëdhënësve më të mëdhenj dhe mbulimit më të madh sektorial. Kjo është futur qëllimisht gjatë procedurave të përzgjedhjes së mostrës për të siguruar një larmi biznesesh për sa i përket madhësisë dhe sektorit. Për këtë qëllim, 20,6% e të anketuarëve raportojnë se punojnë në kompani me më pak se 5 punonjës. Përqindja e grave të punësuar në biznese të tilla është më e lartë se ajo e meshkujve me gati 2%. Kompanitë ndërmjet 6-20 punonjës përfaqësojnë gjithsej 51.9% të punësimit të mostrës, megjithatë, ato punësojnë gjithashtu një numër dukshëm më të madh të meshkujve sesa grave. Është interesante të theksohet se kompanitë më të mëdha me 21+ punonjës duket se punësojnë përqindje më të madhe të grave sesa burrat sipas mostrës. Rritja e madhësisë së kompanive ka të ngjarë të rrisë mundësitë që gratë të punojnë në kompani, të cilat nuk janë në pronësi të të afërmeve ose anëtarëve të familjes. Më poshtë, figurat 3 dhe 4 japin një pasqyrë të detajuar të shpërndarjes së kompanive sipas sektorit dhe madhësisë së kompanive.

SEKTORI	TOTAL	GJINIA	
		FEMRA	MESHKUJ
Bujqësia, gjuetia dhe argjendaria	0,2%	0,4%	0,0%
Peshkateria	0,7%	0,5%	0,8%
Industria e nxjerrjes	0,9%	1,1%	0,8%
Industria përpunuese	4,5%	5,4%	3,7%
Prodhimi dhe shpërndarja e energjisë	3,0%	2,8%	3,2%
Ndertimtaria	6,1%	0,9%	11,0%
Tregtim dhe servisim automobilah dhe elektroshtepiake	13,7%	12,8%	14,6%
Hotele dhe restorante	18,3%	14,6%	21,7%
Transport dhe telekomunikim	7,1%	4,4%	9,5%
Aktivite Financiare	9,2%	11,1%	7,4%
Qira dhe shërbime të pasurive të paluajtshme	2,4%	1,6%	3,1%
Shërbimet kolektive, sociale dhe individuale	27,4%	36,7%	18,8%
Shërbimet shtëpiake	6,2%	7,2%	5,3%
Të tjera	0,3%	0,5%	0,0%

Figura 3. Përbërja e mostrës sipas sektorit

MADHËSIA E KOMPANISË	TOTAL	GJINIA	
		FEMRA	MESHKUJ
5 ose më pak punëtorë	20,6%	21,5%	19,8%
6 – 10 punëtorë	26,6%	23,3%	29,7%
11 – 20 punëtorë	25,3%	24,0%	26,5%
21 – 50 punëtorë	17,0%	18,3%	15,7%
51 – 100 punëtorë	6,0%	6,2%	5,8%
100 + punëtorë	4,5%	6,7%	2,4%

Figura 4. Madhësia e kompanisë

PUNA & PUNËSIMI

Një aspekt tjetër i rëndësishëm për përcaktimin e perspektivës së punësimit dhe kushteve të punës është kohëzgjatja e punësimit në pozicionin/punonjësin aktual. Në mënyrë indirekte ky aspekt poashtu zh/vlerëson sipas rastit përgjigjet e marra në lidhje me aspekte të ndryshme të pyetura nga anketa. Përgjigjet e marra si nga burrat ashtu edhe nga gratë në mostër tregojnë një natyrë mjaft afatshkurtër të punësimit në Kosovë dhe pasiguri relativisht të lartë në punë. Kështu, 30.9% e të anketuarëve të mostrës raportojnë se punojnë në pozicionet aktuale për një vit ose më pak. Pothuajse 20% e të anketuarëve deklarojnë se punojnë në pozicionin aktual ndërmjet 1 – 2 vjet, ndërsa 24.5% e tyre deklarojnë se punojnë në pozicionin aktual për një periudhë ndërmjet 2 – 5 vjet. Vetëm 26% e të anketuarëve në mostër raportojnë se kanë punuar në pozicionin aktual për më shumë se 5 vjet. Për sa i përket gjinisë, gratë priren të shfaqin përqindje më të larta në të gjitha kategoritë/kohëzgjatjet, me përjashtim të 10+ viteve në pozicionin aktual, ku dukshëm më shumë burra e kanë zgjedhur këtë opsion. Një ilustrim i plotë i përgjigjeve të marra të ndara sipas gjinisë është paraqitur në figurën 5 më poshtë.

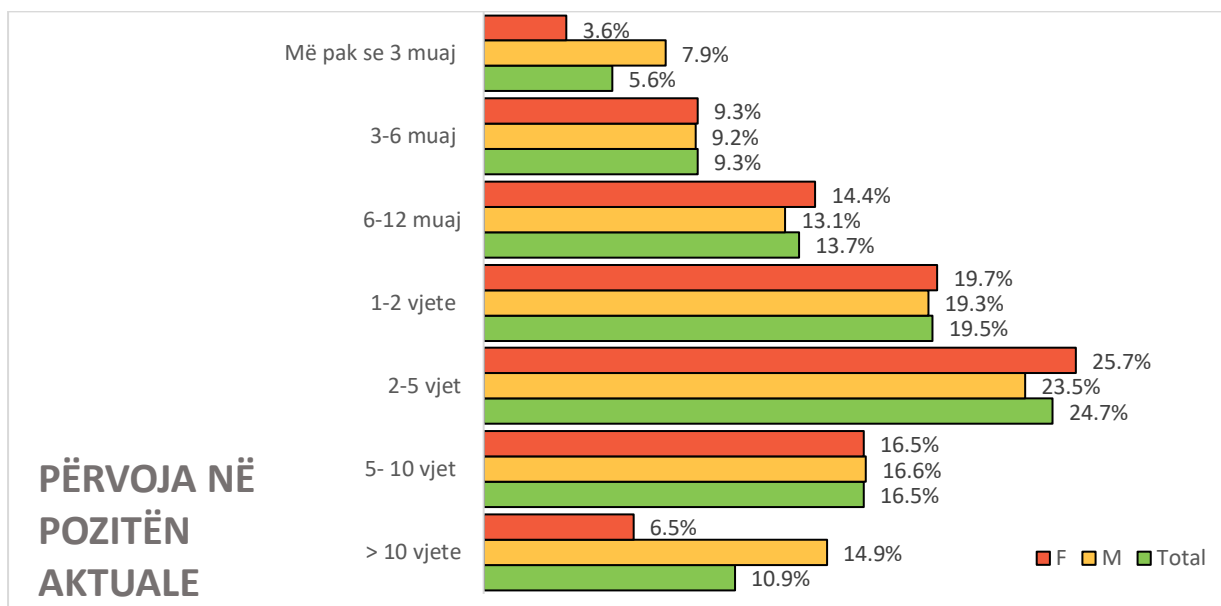


Figura 5. Përvoja në pozitë aktuale

Një tjetër aspekt i rëndësishëm që ka të bëjë me sigurinë e punës janë edhe kushtet e punësimit dhe nëse ato respektohen sipas kornizës ligjore. Mbi 66% e të anketuarëve të mostrës kanë raportuar se kanë kontrata të rregullta ku kontributet e tyre paguhen sipas rregulloreve në fuqi. Duhet theksuar se përqindja e grave që raportojnë të kenë kontratë të rregullt pune është dukshëm më e lartë se ajo e meshkujve (71.4% krahasuar me 62.2%). Duke pasur parasysh se meshkujt raportojnë punësim dukshëm më të lartë në sektorë të karakterizuar nga informaliteti i lartë (ndërtim dhe transport), një pasqyrë e tillë e rezultateve është e kuptueshme.

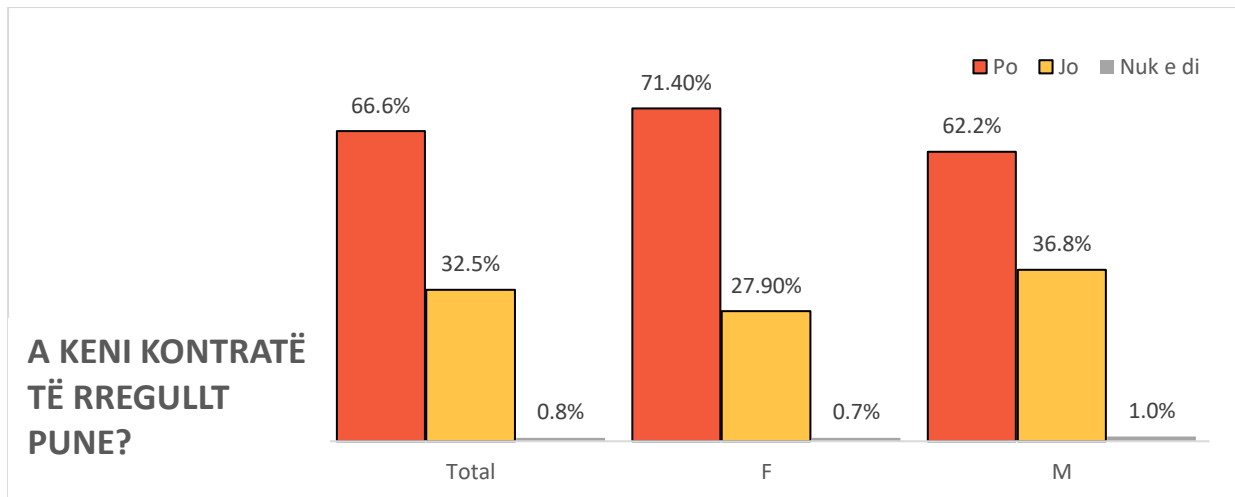


Figura 6. Posedimi i kontratës

Në mesin e atyre që raportuan se nuk kishin një kontratë të rregullt, anketa hetoi gjithashtu arsyet e këtij aranzhimi joformal. Përgjigja më e zakonshme e dhënë (38.4%) është se ata kanë arritur një mirëkuptim të tillë të ndërsjellë me punëdhënësit e tyre. Arsyeja e dytë më e zakonshme e dhënë është se punëdhënësi asnjëherë nuk ka ofruar kontratë të rregullt pune si opsion me 26.7% të të anketuarëve që kanë dhënë këtë përgjigje. Opsioni i tretë më i zakonshëm i përzgjedhur është që punëdhënësi ofron paga më të larta në rast se punësimi është joformal (20.1%). Pothuajse 6% e të anketuarëve që raportojnë se nuk kanë një kontratë pune, konsiderojnë se përfitimet e tyre të asistencës sociale janë arsyeja e punësimit të tyre joformal. Përkatësisht 4.8% dhe 4.1% nuk dinë dhe nuk japin ndonjë përgjigje për pyetjen vijuese për mungesën e kontratës. Përbërja e tillë e përgjigjeve tregon se informaliteti nuk imponohet gjithmonë nga punëdhënësi, pasi shpesh duket se edhe punonjësit e pranojnë informalitetin, ose këmbëngulin për të, për të mos humbur përfitime të tjera financiare si asistenca sociale apo rritja e pagës neto, të cilat i përfitojnë nga mospagesa e kontributeve.

ARSYET E MUNGESËS SË KONTRATËS	PËRQINDJA
Marrëveshje e ndërsjellë (verbale) me punëdhënësin	38.4%
Ofron pagesë më të lartë	20.1%
Nuk më është ofruar nga punëdhënësi	26.7%
Jam përfitues i skemave sociale	5.9%
Nuk e di	4.8%
Pa përgjigje	4.1%

Figura 7. Arsyet e mungesës së kontratës

Një dimension tjetër i rëndësishëm i anketës, i cili po ashtu konfirmon natyrën afatshkurtër të punësimit në Kosovë dhe një pasiguri të theksuar të vendit të punës është baza kontraktuale sipas së cilës kryhet puna. Rreth 50% e të anketuarëve (56.7% e grave dhe 45.2% e meshkujve) raportojnë se kanë kontrata të rregullta me orar të plotë. Lloji i dytë më i pranishëm i punësimit është punësimi sezonal. Kjo lloj kontrate është më e pranishme te meshkujt në mostër (9.2%) sesa me femrat (6.6%), dhe është kryesisht në sektorë me sezonalitet të theksuar si ndërtimi, bujqësia dhe aktivitete të tjera të kushtëzuara nga moti. Një total prej 4.3% e të anketuarëve në mostër raportojnë se kanë

kontrata të rregullta, por me orar jo të plotë, ndërsa kontratat me afat të kufizuar raportohen nga pak më tepër se 2% e të anketuarëve në mostër pa dallime domethënëse statistikore midis burrave dhe grave.

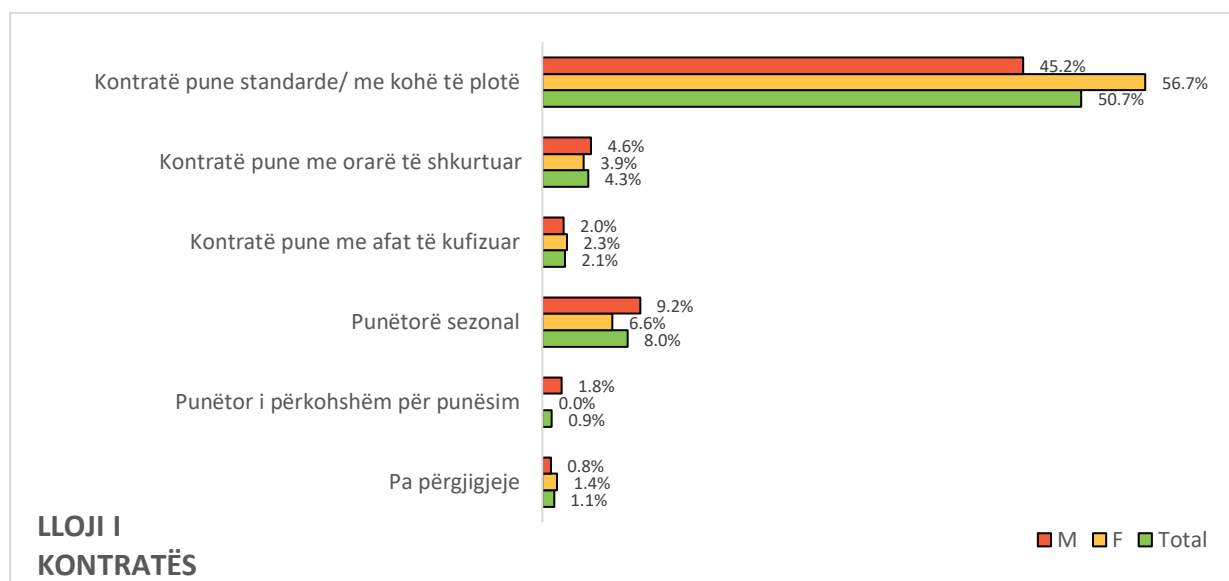


Figura 8. Tipi i kontratës

Balanci Jetë-Punë

Një aspekt i rëndësishëm i kushteve të punës, është mundësia për të balancuar jetën personale dhe profesionale. Njëkohësisht, ky aspekt konsiderohet si një ndër më problematikët në Kosovë, ku të drejtat e punëtorëve vazhdimisht shkelen nga punëdhënësit. Orari i gjatë i punës që i kalon më shumë se 40 orë/javë, pa pagesë jashtë orarit të paraparë në Ligjin e Punës, paraqet një realitet për shumë kosovarë. Një total prej 3.8% e të anketuarëve në mostër (1.8% e grave dhe 5.7% e meshkujve) raportojnë se punojnë shtatë ditë në javë, pa ditë pushimi. Për këtë kategori personash, barspesha mes jetës personale dhe punës nuk ekziston fare. Kështu, 56.1% e të anketuarëve në mostër (45% e grave dhe 66% e meshkujve) raportojnë se punojnë gjashtë ditë në javë. Përderisa sipas përqindjeve aritmetike orët e punës për burrat janë më të gjata, nëse puna e papaguar e kryer nga gratë në shtëpi faktorizohet në ekuacion atëherë gratë punojnë dukshëm më shumë.

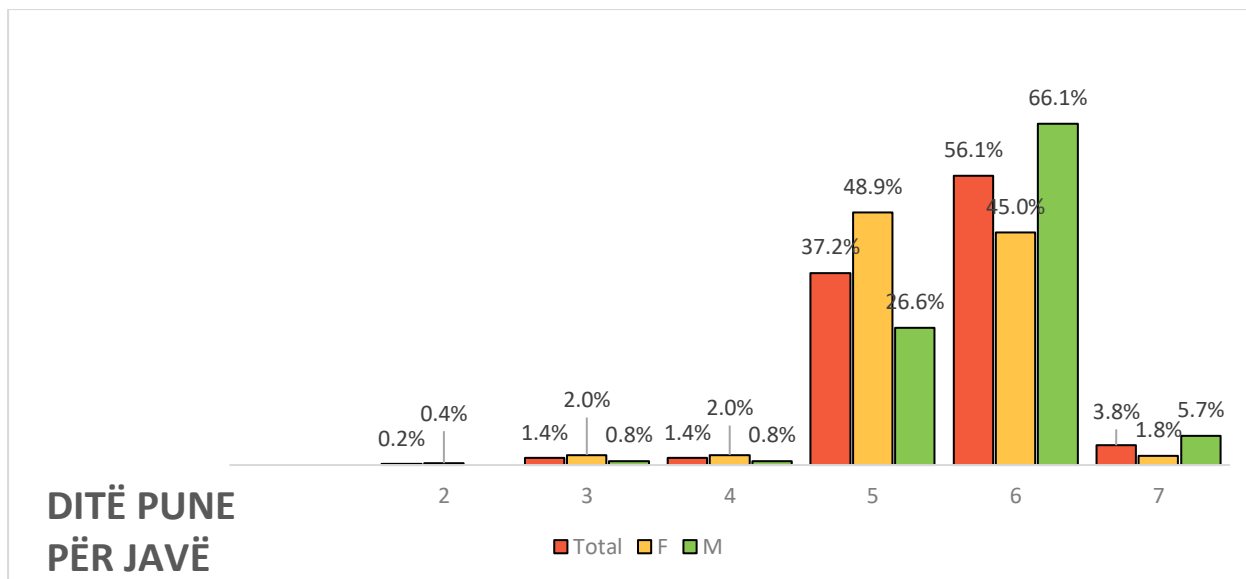


Figura 9. Ditët e punës për javë

Përveç numrit të ditëve të punës, një faktor i rëndësishëm i kushteve të punës është edhe kohëzgjatja e ndërrimit. Shumica e të anketuarëve në mostër (66.5%) deklarojnë se kanë ndërrime tetë-orëshe çdo ditë pune. Përqindja e grave që raportojnë ndërrime tetë-orëshe, krahasuar me atë të meshkujve që raportojnë të njëjtin numër orësh në ditë, është dukshëm më e lartë (71% e grave në krahasim me 62% e meshkujve). Përsëri, kur merret parasysh puna e papaguar në shtëpi, atëherë gratë kalojnë shumë më tepër kohë duke punuar se burrat. Pasqyra e plotë e përgjigjeve sipas gjinisë është paraqitur në Figurën 10 më poshtë.

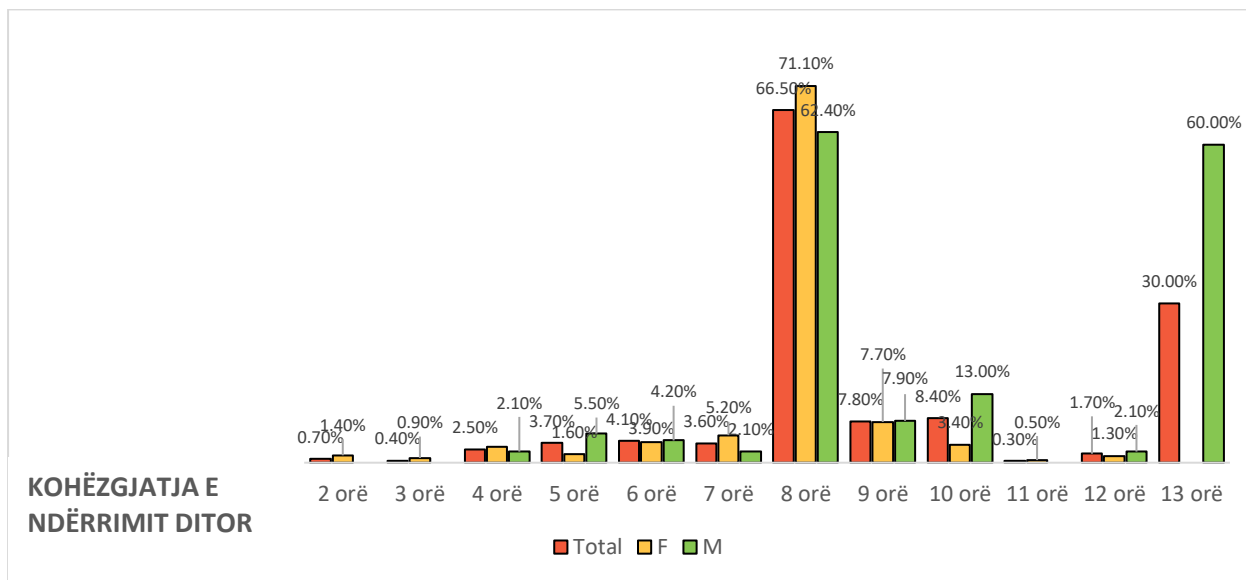


Figura 10. Kohëzgjatja e ndërrimit ditor

Informacioni i paraqitur më sipër konfirmohet nga numri i orëve të punës përgjatë javës të raportuara nga të anketuarit. Përqindja më e madhe në mostër si për burrat ashtu edhe për gratë intervali 41 – 50 orëve në javë. Përqindja e meshkujve që raportojnë këto orë është dukshëm më e lartë se ajo e grave (52.2% e meshkujve dhe 45.5% e grave). Grupi i dytë më i madh i të anketuarëve raportoi se punonte në intervalin 31-40 orë/javë. Pak më shumë se 9% e të anketuarëve (14.4% e meshkujve dhe

3.8% e grave) raportojnë se punojnë nga 51 deri në 60 orë në javë. Puna me gjysëm orar ndërmjet 21-30 orë/javë raportohet nga 6.3% e të anketuarëve, ndërsa më pak se 20 orë/javë raportohet nga 2.2% e tyre. Nuk ka dallime të rëndësishme statistikore midis burrave dhe grave në dy nivelet e fundit.

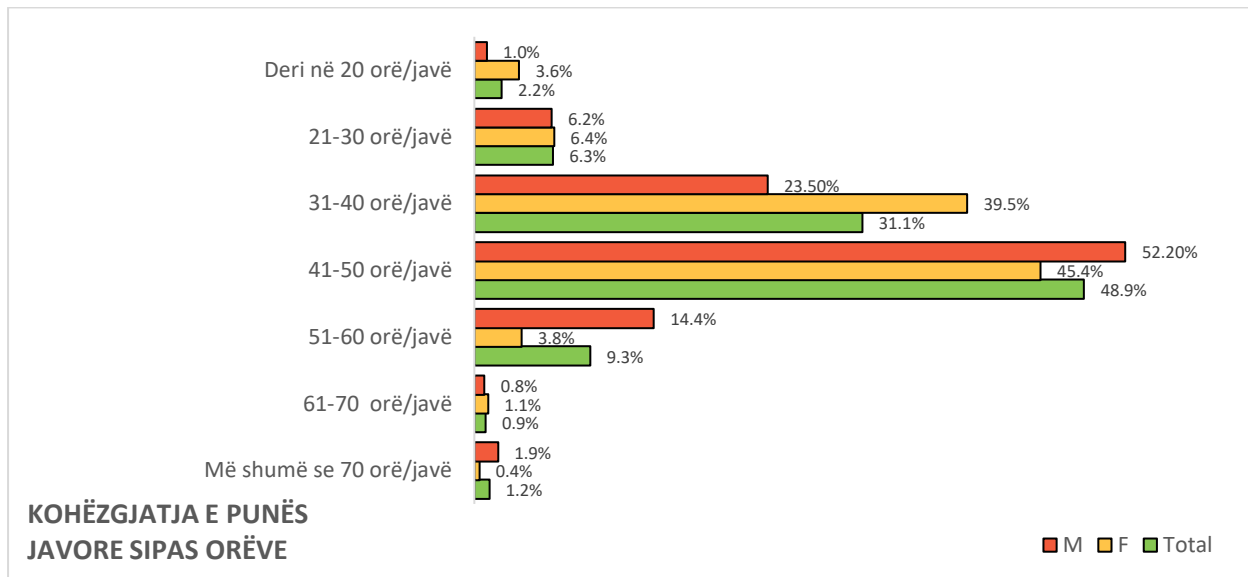


Figura 11. Kohëzgjatja e punës javore sipas orëve

Kur dita e gjatë e punës kombinohet me javë të gjatë të punës, rezultati është i parashikueshëm. Të punësuarit në sektorin privat në Kosovë punojnë më shumë se sa paguhen. Për më tepër, rreth 11% e të anketuarëve deklarojnë se nuk kanë pasur pushim gjatë ndërrimeve të tyre, një faktor që përkeqëson më tej kushtet e tyre të punës. Nga ata që raportojnë se kanë pushim gjatë ndërrimeve të tyre, 6.6% e të anketuarëve në mostër, ndërsa kohëzgjatja e pushimit është 15 minuta. Madje, 45% e të anketuarëve në mostër raportojnë se kanë pasur 45 minuta pushim gjatë ndërrimeve të tyre, ndërsa 48% e tyre raportojnë se kanë pasur një orë pushim gjatë ditës së tyre të punës. Mundësia për të zgjedhur/planifikuar pushim gjatë ndërrimit është e disponueshme për 37,4% e të anketuarëve që marrin pushime, ndërsa pjesa e mbetur, prej 62,6% e tyre, deklarojnë se koha e pushimit të tyre përcaktohet nga punëdhënësi.

Një aspekt tjetër që lidhet me kohën e kaluar në punë dhe ekuilibrin mes punës dhe jetës ka të bëjë me thirrjet urgjente në punë. Pothuajse 22% e të anketuarëve në mostër (26.1% e meshkujve dhe 17.3% e grave) raportojnë se janë thirrë “shpesh” për urgjencë në punë gjatë dymbëdhjetë muajve të fundit. Një shtesë prej 29% e të anketuarëve raportojnë se janë thirrë urgjentisht “ndonjëherë”, ndërsa 18,4% e tyre se kjo ka ndodhur “rrallë” gjatë vitit të kaluar. Vetëm 28% e të anketuarëve në mostër (35% e grave dhe 21.5% e meshkujve) raportojnë se “asnjëherë” nuk janë thirrur urgjentisht në punë.

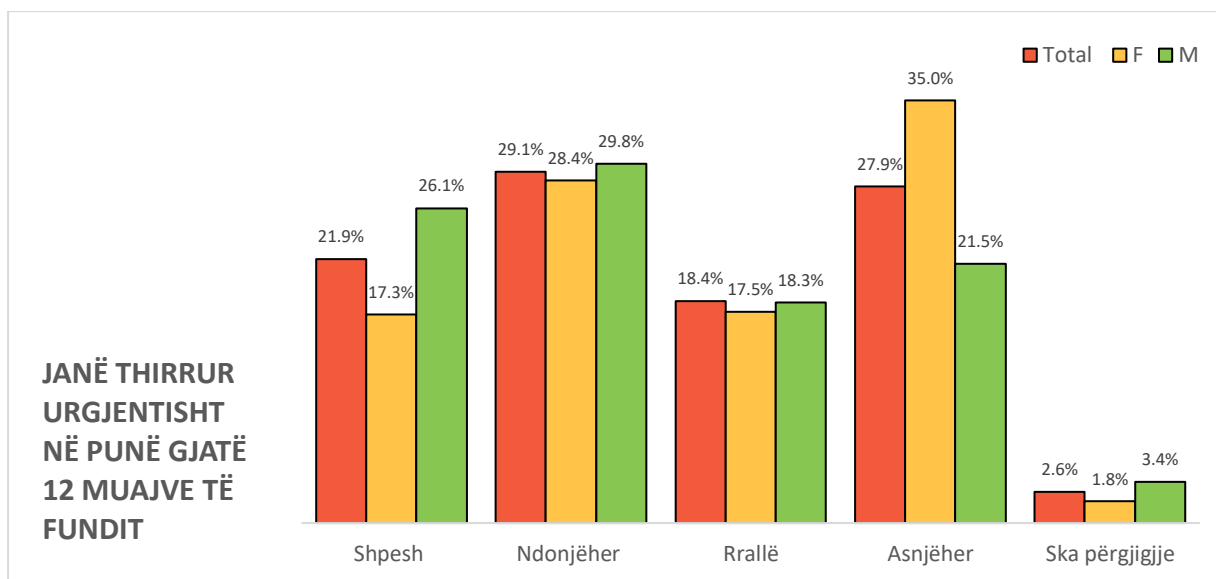


Figura 12. Janë thirrur urgjentisht në punë gjatë 12 muajve të fundit

Një aspekt tjetër i orarit të punës, është ajo e bërë jashtë orarit. Në dymbëdhjetë muajt e fundit, 21.9% (15.4% e grave dhe 27.8% e meshkujve) e të anketuarëve raportojnë se e kanë bërë “hpush” punë jashtë orarit, ndërsa 36.3% e tyre raportojnë se janë pyetur ndonjëherë. Po thuaj se 19% e të anketuarëve raportojnë se u është kërkuar të punojnë jashtë orarit “rrallë” në dymbëdhjetë muajt e fundit, ndërsa kjo nuk ka ndodhur kurrë për vetëm 20.7% të të anketuarëve në mostër.

Ndërsa disa sektorë dhe kompani mund të kërkojnë performancë jashtë orarit për arsye të ndryshme, pasi sipas ligjit të punës, ajo duhet të kompensohet. Kështu, 43.3% e të anketuarëve në mostër (39.2% e grave dhe 47% e meshkujve) raportojnë kompensim për punën jashtë orarit që bëjnë. Shumica e të anketuarëve në mostër, 60,8% e grave dhe 53,2% e meshkujve, raportojnë se punëdhënësit e tyre nuk paguajnë kompensimin për punën e kryer jashtë orarit. Nga ata, se puna e tyre jashtë orarit kompensohet po, 50% raportojnë se kompensimi bëhet në bazë të orëve të kryera shtesë, siç paracaktohet në kontratën e tyre të punës. Pothuajse 30% e të anketuarëve që konfirmojnë marrjen e kompensimit për orët jashtë orarit, raportojnë se ky kompensim bëhet përmes dhënies së kohës së barabartë të ditëve shtesë të pushimit. Pothuajse 19.4% e të anketuarëve në mostër deklarojnë se kanë shuma fikse në ditë mbi bazën e të cilave kompensohen, ndërsa 1.5% e të anketuarëve raportojnë ndonjë formë tjetër kompensimi. Këto dy aspekte (nëse kompensohen për orët shtesë dhe si bëhet ky kompensim) përkatësisht, janë paraqitur në figurat 13 dhe 14.

A KOMPENZOHENI PËR PUNË JASHTË ORARIT?	TOTAL	F	M
Po	43,3%	39,2%	47,0%
Jo	56,7%	60,8%	53,0%

Figura 13. Kompenzimi për punë jashtë orarit

SI KOMPENZOHEK ORARI JASHTË PUNËS?	TOTAL	FEMRA	MESHKUJ
Shumë fikse për orë, e parapërcaktuar në kontratë	50,1%	44,9%	54,2%
Shumë për një ditë	19,4%	20,8%	18,3%
Me ditë pushimi shtesë	29,0%	30,9%	27,5%
Tjera	1,5%	3,4%	0,0%

Figura 14. Kompenzimi për punën jashtë orarit – vazhdim

Një aspekt tjetër për të cilin anketa hetoi, ishte frekuenca e punës në fundjavë dhe në ditët e festave zyrtare, të cilat sipas ligjit duhet të kompensohen me një tarifë kompensimi më të lartë se normalja. Kur u pyetën për shpeshësinë e punës në fundjavë gjatë 12 muajve të fundit, 34% e të anketuarëve (25% e grave dhe 42.1% e meshkujve) kanë raportuar se kjo është 'shpesh'. Një shtesë prej 27.4% e të anketuarëve në mostër raportojnë se 'ndonjëherë' u është dashur të punojnë në fundjavë gjatë 12 muajve të fundit, ndërsa për 16% kjo ka ndodhur 'rrallë'. Vetëm 20.5% e të anketuarëve në mostër (28% e grave dhe 13.8% e meshkujve) raportojnë se nuk kanë punuar kurrë në fundjavë gjatë 12 muajve të fundit.

Puna në festat zyrtare duket të jetë më e rrallë se puna e fundjavës, por gjithsesi kjo ndodh mjaft shpesh. 17% e të anketuarëve në kampion (12% e grave dhe 21.6% e meshkujve) raportojnë se kanë punuar shpesh në festat zyrtare. Puna në festa zyrtare ka ndodhur 'ndonjëherë' për 25,8% të të anketuarëve, ndërsa 13,5% e tyre raportojnë se kanë punuar rrallë në festat zyrtare vitin e kaluar.

PUNA NË FUNDJAVË NË 12 MUAJT E FUNDIT				PUNA NË FESTA ZYRTARE NË 12 MUAJT E FUNDIT			
PËRGJIGJA	TOTAL	FEMRA	MESHKUJ	PËRGJIGJA	TOTAL	FEMRA	MESHKUJ
Shpesh	34,0%	25,0%	42,1%	Shpesh	17,0%	12,0%	21,6%
Ndonjëherë	27,4%	27,9%	27,0%	Ndonjëherë	25,8%	24,0%	27,4%
Rrallë	16,0%	18,0%	14,2%	Rrallë	13,5%	14,5%	12,5%
Kurrë	20,5%	28,0%	13,8%	Kurrë	35,9%	43,4%	29,1%
Pa përgjigje	2,0%	1,1%	2,9%	Pa përgjigje	7,8%	6,1%	9,4%

Figura 15. Puna gjatë fundjavës dhe festive zyrtare në 12 muajt e fundit

Situata rreth ndërrimit të natës është më e ndryshme dhe më pozitive. Përderisa kjo konsiderohet të jetë një nga llojet më të vështira të punës për shkak të ndikimit që ka në orën natyrore biologjike, puna e natës nuk është një dukuri e shpeshtë në Kosovë. Vetëm 6.6% e grave dhe 17.5% e meshkujve raportojnë se kanë punuar 'shpesh' në ndërrim të natës në dymbëdhjetë muajt e fundit. Një total prej 9.4% e të anketuarëve raportojnë se kanë punuar në ndërrim të natës 'ndonjëherë' gjatë dymbëdhjetë muajve të fundit, me 3,3 pikë përqindjeje më shumë meshkuj në krahasim me femra që raportojnë këtë situatë. Puna në ndërrime të natës ka qenë një dukuri 'e rrallë' në dymbëdhjetë muajt e fundit për pothuajse 12% të të anketuarëve, ndërsa pothuajse 63% e të anketuarëve në mostër raportuan se nuk kanë punuar kurrë në ndërrime të natës gjatë vitin e kaluar.

NDËRRIMI I NATËS GJATË 12 MUAJVE TË FUNDIT			
PËRGJIGJA	TOTAL	FEMRA	MESHKUJ
Shpesh	12,3%	6,6%	17,5%
Ndonjëherë	9,4%	7,7%	11,0%
Rrallë	11,9%	12,9%	11,0%
Kurrë	62,6%	69,5%	56,5%
Pa përgjigje	3,7%	3,4%	4,0%

Figura 16. Ndërrimi i natës gjatë 12 muajve të fundit

Ngjashëm me shumën e orëve javore, edhe llojet e tjera të pushimeve janë shpesh të paarrtshme për kosovarët e punësuar në sektorin privat. Rrjedhimisht, baraspesha mes punës dhe jetës anon në favor të punës. Lloji i parë i pushimit/lejes a cila kërkohet është ai i pushimit vjetor me pagesë i paraparë në Ligjin e Punës. Pothuajse 6% e të anketuarëve në mostër raportojnë se punëdhënësi i tyre nuk ofron pushim vjetor me pagesë, ndërsa një shtesë prej 3.5% e tyre raportojnë se nuk e kanë shfrytëzuar pushimin e tyre, sepse nuk është miratuar kur u është nevojitur. 23.8% e të anketuarëve deklarojnë se nuk kanë kërkuar pushim vjetor me pagesë, ndërsa 29.9% e të anketuarëve raportojnë se kanë shfrytëzuar më pak se 12 ditë pune pushim vjetor të garantuar me Ligjin e Punës. Vetëm 36.4% e të anketuarëve raportojnë se kanë shfrytëzuar 12 ose më shumë ditë pune të pushimit vjetor të paguar.

A E KE SHFRYTËZUAR PUSHIMIN VJETOR?			
	TOTAL	FEMRA	MESHKUJ
Po, e kam shfrytëzuar 12 ose më shumë ditë	36,4%	36,8%	36,2%
Po, e kam shfrytëzuar më pak se 12 ditë punë	29,9%	31,7%	28,3%
Jo, nuk kam kërkuar pushim	23,8%	23,6%	23,9%
Jo, nuk është miratuar kur kam pasur nevojë	3,5%	2,0%	4,9%
Jo, punëdhënësi nuk ofron pushim vjetor me pagesë	5,8%	5,8%	5,9%
Të tjera	0,5%	0,2%	0,8%

Figura 17. Pushimi vjetor me pagesë

Një tjetër lloj pushimi me pagesë i garantuar sipas Ligjit të Punës është ai i pushimit të lehonisë për gratë. Pushimi i lehonisë i takon gruas që ka lindur fëmijën dhe kjo është në përputhje me “lejen e lehonisë” ndërkombëtare siç është Konventa C183 e ILOs. Kjo pyetje ka të bëjë më tepër vetëm me njërën gjini, edhe pse një numër i punëdhënësve i lejojnë baballarët të marrin pushim për fëmijët e sapolindur. Është interesante se 8.6% e meshkujve në mostër raportojnë se kanë shfrytëzuar 3 muaj dhe më pak se 6 muaj kohëzgjatje të pushimit prindëror të paguar. Një shtesë prej 5.8% e të anketuarëve në mostër raportojnë se e kanë shfrytëzuar atë për 6 muaj. Nga ana tjetër, gratë, të cilat zakonisht përdorin këtë pushim kur lindin fëmijë, paraqesin një imazh krejtësisht të ndryshëm. Përderisa 63% e grave në mostër raportojnë se nuk kanë pasur nevojë për pushim të lehonisë, 10.6% e grave në mostër raportojnë se nuk kanë shfrytëzuar pushimin e lehonisë të garantuar në Ligjin e Punës. Vetëm 4.1% e grave në mostër raportojnë se kanë shfrytëzuar pushimin e lehonisë për 12 muaj dhe një shtesë prej 5.7% prej tyre deklarojnë se kanë qenë në pushim të lehonisë për 9 muaj. Pothuajse 15% e grave në mostër e kanë shfrytëzuar pushimin e lehonisë për 6 muaj ose më pak, kur kanë pasur nevojë, nga të cilat gati 5% kanë qenë në pushim vetëm për tre muaj. Ndërsa arsyet për

një situatë të tillë mbeten të paqarta nga anketa, ato kanë të ngjarë të përfshijnë kufizimet e vendosura nga punëdhënësit dhe punonjësit, arsyeja e së cilave ka të bëjë me aspektin financiar/ekonomik. Përmbledhja e rezultateve sipas të ardhurave tregon se shumica e grave që raportojnë gjashtë muaj ose më pak kohëzgjatje të pushimit të lehonisë raportojnë gjithashtu të ardhura familjare të shkallës më të ulët të pagave.

A KENI SHFYTËZUAR PUSHIMIN E LEHONISË?		
	TOTAL	FEMER
Po, e kam shfrytëzuar për 3 muaj	4,8%	3,5%
Po, e kam shfrytëzuar për më pak se 6 muaj	4,6%	3,3%
Po, e kam shfrytëzuar për 6 muaj	7,5%	8,0%
Po, e kam shfrytëzuar për 9 muaj	5,7%	5,7%
Po, e kam shfrytëzuar për 12 muaj	4,1%	4,1%
Jo, nuk e kam shfrytëzuar pushimin e lehonisë	11,9%	10,6%
Nuk kam pasur nevojë për pushim të lehonisë	61,5%	63,7%

Figura 18. Pushimi i lehonisë

Sigurimi i të Ardhurave & Shëndetit

Të ardhurat kanë qenë një nga aspektet e para të vlerësuara nga anketa. Duke pasur parasysh shkallën e lartë të inflacionit në vitet e fundit në mbarë globin, e cila ka qenë e dukshme edhe në Kosovë, të ardhurat e punëtorëve janë një aspekt kyç për mirëqenien e tyre. Vetëm 3% e të anketuarëve në mostër raportojnë të ardhura më të larta se 1000 euro. Pastaj, 3% shtesë raportojnë nivele pagash ndërmjet 900 – 1,000 euro, ndërsa 1 për qind e të anketuarëve raportojnë se (4%) r se kanë paga ndërmjet 800 – 900 euro. Gjithsej 7% e të anketuarëve raportojnë paga ndërmjet 700 – 800 euro, ndërsa 13% prej tyre se fitojnë nga 600 – 700 euro. Pjesa e mbetur prej 75% e të anketuarëve në mostër raportojnë paga nën 600 euro në muaj. Këto shuma të raportuara korrespondojnë me nivelet e të ardhurave mujore të familjeve të raportuara nga të anketuarit. Për këtë qëllim, në disa nga nivelet e të ardhurave, përqindjet janë të shpërndara në mënyrë të barabartë, duke treguar se të anketuarit janë fituesit kryesorë të të ardhurave në familjet e tyre, ose në disa kategori, të ardhurat e kombinuara rriten disafish. Për shembull, 39% e të anketuarëve në mostër kanë raportuar të ardhura familjare ndërmjet 301 – 700 euro, ndërsa ata që raportojnë paga individuale në të njëjtin nivel (301 – 700 euro) janë 61%. Në nivele më të larta të të ardhurave, përqindja e njerëzve që raportojnë të ardhura më të larta mujore familjare është dukshëm më e lartë se ata që raportojnë paga individuale në të njëjtat nivele. Figura 4 më poshtë, paraqet statistikën e këtyre dy aspekteve që kanë raportuar të anketuarit në mostër. Nuk ka pasur ndonjë ndryshim domethënës në shpërndarjen e përgjigjeve midis burrave dhe grave, prandaj grafikët nuk bëjnë këtë dallimin.

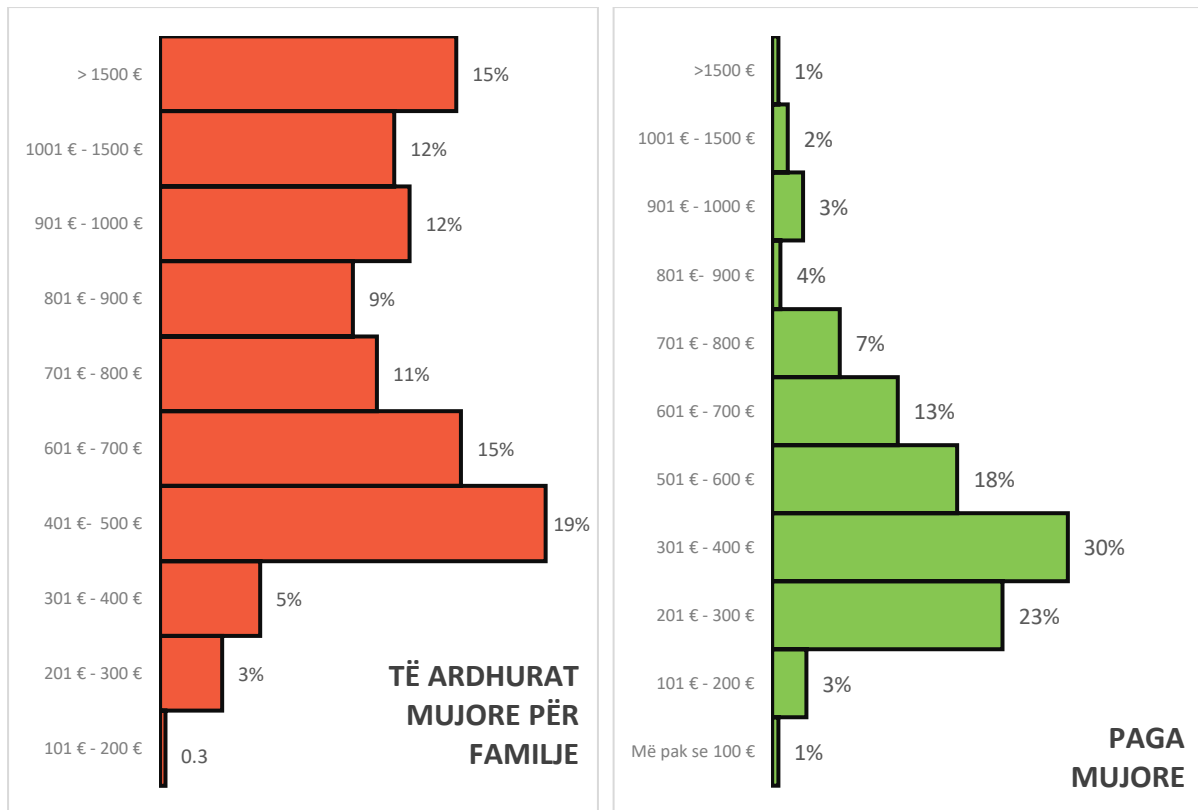


Figura 19. Të ardhurat familjare dhe paga e të anketuarëve

Shëndeti i përgjithshëm i të anketuarëve duket se ka qenë mjaft i kënaqshëm me 47.6%, të cilët deklarojnë se nuk kanë pasur nevojë për pushim mjekësor. Pjesa tjetër prej 52% e të anketuarëve raportojnë se kanë pasur arsye për të kërkuar pushim mjekësor. Nga ata që raportojnë se kanë pasur arsye për pushim mjekësor, vetëm 35% deklarojnë se punëdhënësit e tyre i kanë paguar ditët e pushimit. Ndërsa, 44% e të anketuarëve në mostër raportojnë se pushimi i tyre mjekësor nuk është kompensuar, ndërsa 23% e tyre se nuk e dinë nëse pushimi i tyre është paguar. Shumica e punonjësve në mostër kur sëmuren duhet të përballojnë vështirësitë financiare të shërimit të sëmundjes vetë, pasi mbi 85% e të anketuarëve në mostër raportojnë se nuk kanë mbulim vullnetar të sigurimit shëndetësor nga punëdhënësi. Kështu, 4.9% në mostër raportojnë se nuk e dinë nëse punëdhënësit e tyre paguajnë sigurimin shëndetësor. Nuk ka dallim të rëndësishëm për sa i përket gjinisë së të anketuarëve. Aspektet përkatëse për gjendjen shëndetësore dhe sigurinë janë paraqitur në tabelat e mëposhtme.

	A KE PASUR NEVOJË PËR PUSHIM MJEKËSOR			A JU ËSHTË KOMPENZUAR PUSHIMI MJEKËSOR			A KE SIGURIM SHËNDËTSOR PRIVAT		
	TOTAL	FEMER	MESHKUJ	TOTAL	FEMER	MESHKUJ	TOTAL	FEMER	MESHKUJ
Po	52,4%	51,8%	53,0%	32,5%	34,2%	31,1%	14,1%	15,6%	12,7%
Jo	47,6%	48,2%	47,0%	44,0%	42,6%	45,4%	81,0%	79,5%	82,4%
Nuk e di	0%	0%	0%	23,4%	23,3%	23,6%	3,2%	4,1%	2,3%
Pa përgjigje	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1,7%	0,7%	2,6%

Figura 20. Siguria e shëndetit

SHËNDETI & SIGURIA NË VENDIN E PUNËS

Siguria dhe shëndeti në vendin e punës janë një tjetër aspekt, të cilin e hetoi anketa. Duke qenë se këto aspekte ndikojnë në masë të madhe në nivelin e kënaqshmërisë së punonjësve, ato janë të një rëndësie parësore për këtë studim. Një nga aspektet e para për të cilat të anketuarit u pytën ishte nëse ekziston një vlerësim i rrezikut të vendit të tyre të punës. Kështu, 30.4% raportojnë se ka një vlerësim të rrezikut të vendit të tyre të punës. Ndërsa pothuajse 39% e të mohojnë kategorikisht pyetjet, 31% e tyre nuk e dinë nëse është kryer vlerësimi i rrezikut të vendit të tyre të punës. Kur shikohet nga perspektiva gjinore, duket se gratë kanë më pak njohuri për vlerësimin e rrezikut të vendit të tyre të punës, pasi 5% më pak se burrat në mostër theksojnë se rreziku i vendit të tyre të punës është vlerësuar. Një shpjegimi tjetër i kësaj përbërjeje është se burrat japin përgjigje pa qenë të sigurt, duke rezultuar kështu me një ndërgjegjësim në dukje më të lartë për vlerësimin e rrezikut në vendin e punës. Një arsytim i tretë i mundshëm mbrapa një ndryshimi të tillë është se bizneset dhe sektorët që punësojnë më shumë gra janë më pak të prirur për të kryer vlerësime të rrezikut, gjë që do të kërkonte hetime të mëtejshme. Përbërja e plotë e përgjigjeve të ndara sipas gjinisë është paraqitur në Figurën 21.

A ËSHTË KRYER NJË VLERËSIM RREZIKU NË VENDIN TUAJ TË PUNËS?			
	TOTAL	FEMER	MESHKUJ
Po	30,4%	27,7%	32,7%
Jo	38,7%	40,5%	37,0%
Nuk e di	31,0%	31,8%	30,3%

Figura 21. Vlerësimi i rrezikut në vendin e punës

Për të sqaruar më tej situatën, të anketuarit u pyetën se cili është autoriteti që ka kryer vlerësimin e rrezikut. Pothuajse 20% e tyre kanë raportuar se punëdhënësi ka kryer vlerësimin e rrezikut të vendit të tyre të punës. Një shtesë prej 16% e të anketuarëve deklarojnë se vlerësimi i rrezikut është bërë nga eksperti për shëndetin dhe sigurinë, ndërsa vetëm 2.3% e tyre se vlerësimi i rrezikut është kryer nga një ekspert i jashtëm për shëndetin dhe sigurinë. Pastaj, 11% e të anketuarëve në mostër raportojnë se vlerësimi i rrezikut të vendit të tyre të punës është bërë nga institucioni kompetent. Mbi gjysma e të anketuarëve (51%) në mostrën raportojnë se nuk e dinë se kush e ka përfunduar vlerësimin e rrezikut të vendit të tyre të punës. Një përbërje e tillë e përgjigjeve tregon një nivel mjaft të ulët të ndërgjegjësimit për rregulloret e rëndësishme të shëndetit dhe sigurisë dhe një situatë mjaft të pakënaqshme.

KUSH E KA BËRË VLERËSIMIN E RREZIKUT?			
	TOTAL	FEMER	MESHKUJ
Punëdhënësi	19,5%	18,9%	19,9%
Eksperti për shëndetin dhe sigurinë	16,1%	17,9%	14,5%
Eksperti i jashtëm për siguri dhe në vendin e punës	2,3%	3,1%	1,6%

Institucioni kompetent	11,0%	9,2%	12,5%
Nuk e di	51,0%	50,6%	51,4%
Tjera	0,1%	0,2%	0,0%

Figura 22. Autoriteti i vlerësimit të rrezikut

Shumica dërrmuese e të anketuarëve në mostër kanë raportuar se nuk kanë parë një raport të vlerësimit të rrezikut të vendit të tyre të punës. Vetëm 8.8% e të anketuarëve në mostër konfirmojnë se kanë parë një dokument të tillë për vendin e tyre të punës. Pjesa tjetër raportojnë se nuk dine ose nuk e kanë parë një dokument të tillë, përkatësisht me 21% dhe 70.2%. Nuk janë vërejtur dallime të mëdha në bazë të gjinisë në lidhje me këtë çështje, gjë që sqaron më tej aspektet e diskutuara më sipër. Duke qenë se gratë dhe burrat shfaqin nivele të ngjashme njohurish/ndërgjegjësimi, kjo nuk mund të konsiderohet si arsyeja kryesore rreth përqindjeve të marra në pyetjen e mëhershme.

Një aspekt i rëndësishëm i shëndetit dhe sigurisë në vendin e punës ka të bëjë me funksionimin e pajisjeve. Pjesa dërrmuese e të anketuarëve në mostër (72.5%) raportojnë se punëdhënësi i tyre ofron pajisje mbrojtëse bazë. Gjithsej 21.6% e të anketuarëve deklarojnë se punëdhënësit e tyre nuk ofrojnë pajisje mbrojtëse bazë, ndërsa pothuajse 6% se nuk e dinë nëse i japin. Përderisa për një numër të konsiderueshëm vendesh pune dhe biznesesh kjo mund të mos jetë një problem, për ata të cilët merren me aktivitete prodhimi, përpunimi ose të të punës në miniera, të cilat përfshijnë një shkallë të konsiderueshme rreziku në vendin e punës, pajisjet mbrojtëse mund të shpëtojnë jetë. Përgjigjet e marra në lidhje me këto dy aspekte janë paraqitur më poshtë.

	A KENI PARË DOKUMENTIN E VLERËSIMIT TË SIGURISË?			A OFRON PUNËDHËNËSI MJETET BAZË TË MBROJTJES?		
	TOTAL	FEMER	MESHKUJ	TOTAL	FEMER	MESHKUJ
Po	8,8%	8,0%	9,5%	72,5%	71,6%	73,3%
Jo	70,2%	71,4%	69,1%	21,6%	20,9%	22,3%
Nuk e di	21,0%	20,5%	21,4%	5,9%	7,5%	4,4%

Figura 23. Vlerësimi i shëndetit dhe disponueshmëria e mjeteve bazë të mbrojtjes.

Një aspekt tjetër i rëndësishëm i shëndetit dhe sigurisë është parandalimi dhe reagimi ndaj aksidenteve në vendin e punës. Pyetja e parë e sondazhit që hulumtoi këtë temë ishte nëse të anketuarit kanë pësuar ndonjë aksident në vendin e tyre të punës.

Një total prej 13.4% e të anketuarëve (10.5% e grave dhe 16% e meshkujve) raportojnë se kanë pësuar aksident në punë. Ka pasur përqindje pak më të larta rreth pyetjes nëse kolegët e tyre kanë pasur aksidente në vendin e punës. Një total prej 18.6% e të anketuarëve në mostër raportojnë se kolegët e tyre kanë pësuar aksidente në punë, me pothuajse 16% të grave dhe 21% të meshkujve. Duke qenë se sektorët që krijojnë punësim më të madh për burrat janë edhe ata sektorë që përfshijnë punë më të rëndë, është e kuptueshme që më shumë burra sesa gra raportojnë aksidente në vendin e punës.

Një aspekt tjetër i rëndësishëm për dëmtimet në vendin e punës ka të bëjë me kompensimin nga punëdhënësi. Për këtë qëllim, të anketuarit u pyetën nëse aksidentet që kishin cekur i ishin kompensuar personit që i pësoi ato (përkatësisht atyre ose kolegëve të tyre), vetëm 11% u përgjigjen se të (8.4% e grave dhe 13.3% e meshkujve) se ata ose kolegët e tyre janë kompensuar për aksidentet e tyre. Pjesa dërrmuese prej 65.7% raportojnë se nuk ka pasur dëmshpërbim për aksidente, ndërsa 23.3% e të anketuarëve deklarojnë se nuk e dinë nëse aksidentet janë kompensuar. Pasqyra e plotë e përgjigjeve që kanë të bëjnë me aksidentet në vendin e punës është paraqitur në Figurën 23 më poshtë

	A KE PËSUAR AKSIDENT NË VENDIN E PUNËA?			SA PREJ KOLEGËVE KANË PËSUAR AKSIDENT NË PUNË?			A ËSHTË KOMPENZUAR AKSIDENTI?		
	TOTAL	FEMER	MESHKUJ	TOTAL	FEMER	MESHKUJ	TOTAL	FEMER	MESHKUJ
Po	13,4%	10,5%	16,0%	18,6%	15,9%	21,0%	11,0%	8,4%	13,3%
Jo	81,6%	83,0%	80,3%	68,2%	69,4%	67,2%	65,7%	67,7%	64,0%
Nuk e di	5,0%	6,4%	3,7%	13,2%	14,7%	11,8%	23,3%	23,9%	22,7%

Figura 24. Aksidentet në punë dhe kompenzimi

Një dimension tjetër që ky hulumtim ka mbuluar ka të bëjë me trajnimin fillestar për shëndetin dhe sigurinë në vendin e punës dhe nëse një trajnim i tillë është ofruar nga punëdhënësi. Për këtë, shumica e të anketuarve (59.3%) deklarojnë se nuk kanë kaluar nëpër një trajnim të tillë, ndërsa 12.5% e tyre deklarojnë se nuk e dinë nëse një trajnim i tillë është ofruar nga punëdhënësi i tyre. Vetëm 28.3% e të anketuarve konfirmojnë se u është ofruar trajnim për shëndetin dhe sigurinë nga punëdhënësi i tyre.

Situata për kontrollet sistematike shëndetësore të parapara me legjislacionin përkatës është më e keqe se sa trajnimi për shëndetin dhe sigurinë. Një përqindje edhe më e madhe e të anketuarve (78.5%) raportojnë se nuk kanë bërë kontrolle sistematike shëndetësore të parapara me ligj. Ndërsa 6.7% e të anketuarve deklarojnë se nuk e dinë nëse kanë kryer kontrollet sistematike vjetore përkatëse, dhe më pak se 15% konfirmojnë se kanë kaluar nëpër kontrolle sistematike shëndetësore të parashikuara para nënshkrimit dhe vazhimit të kontratës.

	A JENI TRAJNUAR APO INFORMUAR MBI SHËNDETIN DHE SIGURINË NË VENDIN E PUNËS NGA PUNËDHËNËSI?			A KENI BËRË KONTROLLE SISTEMATIKE SHËNDETËSORE?		
	TOTAL	FEMER	MESHKUJ	TOTAL	FEMER	MESHKUJ
Yes	28,3%	28,4%	28,2%	14,8%	15,0%	14,6%
No	59,3%	58,2%	60,2%	78,5%	78,2%	78,8%
I don't know	12,5%	13,4%	11,7%	6,7%	6,8%	6,6%

Figura 25. Trajtime për sigurinë dhe kontrolle sistematike

Aspekti i fundit rreth shëndetit dhe sigurisë në vendin e punës ishte nëse vendet e tyre të punës janë vizituar nga Inspektorati i Punës dhe cili ishte niveli i kënaqshmërisë me cilësinë e vizitave të tyre. Duke pasur parasysh kompetencat ekskluzive të Inspektoratit dhe një gamë të gjerë të çështjeve të punës dhe shëndetit dhe sigurisë, ky dimension konsiderohet veçanërisht i rëndësishëm. Sa i përket aspektit të parë – nëse Inspektorati i Punës e ka vizituar ndonjëherë vendin e tyre të punës – gati 22% e të anketuarëve (23.8% e meshkujve dhe 19.7% e grave) raportojnë se nuk kanë pasur kurrë një vizitë të tillë. Një herë në vit është marrë përgjigjja nga 14.3% e të anketuarëve të mostrës, ndërsa më shumë se një vizitë në vit ka qenë përgjigjja e dhënë nga 24.2% e të anketuarëve. Pothuajse 30% kanë raportuar se nuk e dinë nëse janë vizituar nga inspektorati në 12 muajt e fundit, apo kanë refuzuar t'i përgjigjen kësaj pyetjeje. Pasqyra e përgjigjeve të marra është e paraqitur në Figurën 25.

VIZITA E INSPEKTORATIT TË PUNËS NË 12 MUAJT E FUNDIT			
FREKUENCA	TOTAL	FEMER	MESHKUJ
Kurrë	21,9%	19,7%	23,8%
Njëherë në vit	14,3%	15,0%	13,7%
Më shumë se një herë në vit	24,2%	21,0%	27,0%
Nuk e di	32,4%	38,2%	27,2%
Refuzoj/S'kam përgjigje	7,3%	6,1%	8,3%

Figura 26. Vizita e inspektoratit të punës

Krahas frekuencës së vizitave nga Inspektorati, anketa poashtu ka hulumtuar edhe cilësinë dhe nivelin e kënaqshmërisë së këtyre vizitave nga punonjësit. Përgjigjet e marra në lidhje me këtë aspekt përbëjnë një llojlloshmëri opinionesh të shpërndara nëpër opsionet e përgjigjeve. Përkatësisht 9.3% dhe 11.1% e të anketuarëve kanë raportuar se janë plotësisht të pakënaqur ose të pakënaqur me cilësinë e vizitave nga Inspektorati në vendin e tyre të punës. Nga spektri tjetër i përgjigjeve, 9.4% dhe 8.5% respektivisht, raportojnë se janë shumë të kënaqur ose disi të kënaqur. Është interesante të theksohet se përqindja më e madhe e përgjigjeve të dhëna për këtë pyetje ka qenë “neutralja” me 28,8% dhe “refuzojnë të përgjigjen” me 32,9% të të anketuarëve që e kanë përzgjedhur atë. Një përqindje kaq e madhe e të anketuarëve që zgjedhin opsionin neutral dhe refuzojnë të përgjigjen tregon se punonjësit mund të mos jenë të informuar mirë për vizitat e inspektoratit, madje edhe në rastet kur ata e dinë se vizitat kanë ndodhur, nuk janë të njoftuar me detajet e inspektimit. Nga këndvështrimi gjinor, 16.8% e të anketuarëve kanë raportuar nivele të pakënaqësisë, ndërsa 18% anojnë rreth një qëndrim pozitiv për sa i përket opinionit të tyre për vizitat e inspektoratit. Në anën tjetër, 23.7% e meshkujve raportojnë pakënaqësi me vizitat e inspektoratit, ndërsa 17.8% raportojnë se janë të kënaqur.

NIVELI I KËNAQSHMËRISË MË CILËSINË E INSPEKTIMIT			
NIVELI I KËNAQËSISHMËRISË	TOTAL	FEMER	MESHKUJ
Plotësisht i/e pakënaqur	9,3%	7,7%	10,8%
Disi i/e pakënaqur	11,1%	9,1%	12,9%
Neutrale	28,8%	29,7%	27,9%
Disi i/e kënaqur	8,5%	8,3%	8,6%
Shumë e kënaqur	9,4%	9,7%	9,2%
S'kam përgjigje	32,9%	35,6%	30,5%

Figura 27. Niveli i kënaqshmërisë më kualitetin e inspektimit nga Inspektorati i Punës

KËNAQSHMËRIA NË PUNËSIM

Kënaqshmëria me punën e tyre aktuale, si dhe nevojat individuale, pritshmëritë dhe preferencat e të anketuarëve lidhur me kushtet që duhet të plotësohen, është subjektive. Kjo varet nga shumë faktorë rrethorë dhe variabla të pavarur që janë të ndryshëm për çdo individ. Seksioni më poshtë ofron një pasqyrë të përgjigjeve në lidhje me pritshmëritë dhe preferencat e përgjithshme të punonjësve për kushtet e punës, si dhe kënaqshmërisë së tyre me punësimin aktual.

Preferencat & Prioritetet

Kur bëhet fjalë për karakteristikat e punës së preferuar dhe rëndësinë e tyre për punëtorët, aspekti i parë për të cilin janë pyetur ishte stabiliteti dhe paga e mirë. Pothuajse 86% e të anketuarëve në mostër raportojnë se ky aspekt është shumë i rëndësishëm për vizionin e tyre se çfarë paraqër një punësim i mirë, 7% prej tyre që e vlerësojnë pagën si “mjaft të rëndësishme”. Aspekti i stabilitetit dhe i pagesës nuk është fare i rëndësishëm për vetëm 0.5% të të anketuarëve në mostër, dhe mjaft i parëndësishëm për 1% të personave që u përgjigjen pyetjes. Pak mbi 5% e të anketuarëve raportojnë neutralitet ndaj pagave dhe stabilitetit të punësimit.

Aspekti i dytë ka të bëjë me sigurinë e mjedisit të punës dhe mundësinë për të punuar me dinjitet. Ngjashëm me aspektin e parë, mbi 92% e të anketuarëve e kanë vlerësuar këtë aspekt si “shumë të rëndësishëm” dhe “mjaft të rëndësishëm”. Pak më shumë se 5% e të anketuarëve raportojnë se janë neutralë ndaj këtij aspekti dhe vetëm 1.4% e shohin sigurinë dhe dinjitetin e vendit të punës si ‘jo shumë të rëndësishme’ ose ‘plotësisht të parëndësishme’. Dallimet midis burrave dhe grave në lidhje me sigurinë në vendin e punës dhe punën dinjitoze janë më tepër çështje nuancash “shumë të rëndësishme” dhe “më tepër të rëndësishme”, sesa dallime në opinione dhe perceptime.

Aspekti i tretë i karakteristikave të vendit të punës për të cilin u pyetën të anketuarit janë marrëdhëniet e mira të punës me kolegët. Siç mund të pritët, ndryshe nga dy aspektet e mëparshme, marrëdhëniet e mira me kolegët nuk janë një prioritet për të gjithë të anketuarit. Përderisa ky aspekt kushtëzohet edhe nga lloji i punës që bën një person, madhësia e kompanisë dhe natyrisht personaliteti i individit, përgjigjet e marra japin më tepër larmi mendimesh sesa në dy aspektet e para. Kështu, 53.9% e të anketuarëve në mostër (55.5% e grave dhe 52.5% e meshkujve) raportojnë se kjo karakteristikë e vendit të punës është shumë e rëndësishme për ta, dhe 29.3% e vlerësojnë këtë aspekt si mjaft të rëndësishëm. Pak më shumë se 12% e të anketuarëve në mostër raportojnë se janë neutralë ndaj marrëdhënieve të mira kolegjiale, ndërsa 4% e tyre e kanë vlerësuar këtë aspekt ose si “jo shumë të parëndësishëm” dhe “plotësisht të parëndësishëm”.

KARAKTERISTIKAT	STABIL, PUNË E PAGUAR MIRË			AMBIENT I SIGURTË KU PUNOJ ME DINJITET			MARRËDHËNIE TË MIRA ME KOLEGË			
	VLERËSIMI	TOTAL	FEMER	MESHKUJ	TOTAL	FEMER	MESHKUJ	TOTAL	FEMER	MESHKUJ
Shumë e rëndësishme		85,5%	86,6%	84,5%	75,9%	77,0%	74,9%	53,9%	55,5%	52,5%
Mjaft e rëndësishme		7,0%	7,3%	6,8%	16,6%	15,9%	17,3%	29,3%	28,4%	30,1%

Neutral	5,5%	4,6%	6,3%	5,1%	5,0%	5,2%	12,2%	11,5%	12,8%
Mjaft e parëndësishme	1,0%	0,5%	1,5%	0,8%	0,9%	0,8%	2,9%	2,3%	3,4%
Plotësisht e parëndësishme	0,5%	0,4%	0,6%	0,6%	0,4%	0,8%	1,1%	1,6%	0,6%

Figura 28. Karakteristikat e vendit të punës

Të anketuarëve gjithashtu iu kërkua të vlerësonin disa aspekte të tjera të mjedisit në vendin e punës. Një nga këto pyetje ishte nëse puna ofron mundësinë për të baraspeshuar punën dhe jetën personale. Lidhur me këtë karakteristikë të vendit të punës, 56.3% e të anketuarëve e kanë renditur atë si 'shumë të rëndësishëm' me 25,2% të tyre si 'mjaft të rëndësishëm'. Në anën tjetër të spektrit, një grup, 3% i të anketuarëve kanë zgjedhur opsionet e përgjigjes 'mjaft të parëndësishme' dhe 'shumë të parëndësishme'. Për sa i përket gjinisë, duket se meshkujt janë më 'neutral' ndaj mbajtjes së baraspeshës punë-jetë me 16% të tyre që zgjedhin këtë opsion, krahasuar me 12% të grave që e kanë bërë këtë.

Menaxhimi i mirë është një tjetër dimension/karakteristikë e vendit të punës për të cilën të anketuarëve iu kërkua të japin kontributin e tyre. Menaxhimi i mirë është një karakteristikë e vendit të punës që është 'shumë e rëndësishme' për 54,2% e të anketuarëve në mostër, me një shtesë prej 30,2% prej tyre që e vlerësojnë atë si 'mjaft të rëndësishme'. Shpërndarja e përgjigjeve sipas gjinisë tregon se ka një diferencë prej 4% në të dyja përgjigjet që kishin rëndësi më të madhe për të anketuarit. Kjo nuk është domosdoshmërisht një dëshmi se burrat kanë një pozicion më të fortë në lidhje me këtë aspekt të vendit të punës se gratë, por është më tepër është një çështje që lë hapësirë për interpretim varësisht nga individi. Në cilindro rast, të dyja përgjigjet tregojnë një rëndësi më të madhe të pozicionit individual, kështu që grupimi i tyre së bashku zbulon se si burrat ashtu edhe gratë tregojnë nivele pothuajse identike të mbështetjes të këtyrë dy opsioneneve të përgjigjeve. Nga ana tjetër, e përgjigjeve, gjithsej 3.2% e të anketuarëve (2.5% e grave dhe 3.9% e meshkujve në kampion) e kanë vlerësuar menaxhimin e mirë me 'jo mjaft të rëndësishëm' dhe 'plotësisht të parëndësishëm'.

Orari i favorshëm i punës gjithashtu u diskutua me të anketuarit si një karakteristikë e rëndësishme e vendit të punës. Pothuajse 82% e të anketuarëve në mostër e kanë vlerësuar këtë aspekt ose si 'shumë të rëndësishëm' dhe 'mjaft të rëndësishëm', duke i dhënë atij një rëndësi domethënëse sipas pikëpamjes së pjesës dërrmuese të të anketuarëve në mostër. Ndryshe nga dy aspektet e tjera të diskutuara në seksionin e mësipërm, përgjigjet e marra në lidhje me orarin e favorshëm të punës priren të tregojnë paragjykime gjinore. Brenda mostrës të të anketuarëve, 85% e grave të mostrës kanë vlerësuar orarin e punës si të rëndësishëm, ndërsa ky aspekt është vlerësuar njëlloj nga 81% e burrave. Dallimi bazuar në gjini konfirmohet edhe më tej nga përqindja e personave që raportojnë neutralitet ndaj këtij aspekti, ku 10.9% e grave dhe 15% e burrave e kanë zgjedhur këtë opsion. Opsionet e përgjigjes 'shumë e parëndësishme' dhe 'jo mjaft e rëndësishme' kanë arritur gjithsej 3.8%, që është e njëjtë për të dyja gjinitë, duke treguar kështu mospërfillje të ulët si te burrat ashtu edhe te gratë.

Dimensioni gjinor është veçanërisht i rëndësishëm në lidhje me baraspeshën punë-jetë dhe orarit të favorshëm të punës. Kjo përfshin edhe aspektin kulturor-social i cili kushtëzohet nga rolet e caktuara shoqërore të burrave dhe grave në familje. Ngjashëm me orarin e gjatë në punë që u diskutua në mësipër, preferenca ndaj orëve të favorshme të punës dhe punëve që ofrojnë baraspeshë të favorshme punë-jetë mund të shpjegohet përmes punës së papaguar që gratë bëjnë pasi kthehen në shtëpi. Pritshmëria për punë të shtëpisë është dukshëm më e lartë për gratë sesa për burrat, gjë që i detyron ato të kërkojnë punë që ofrojnë parashikueshmëri dhe kohë të mjaftueshme për të kryer edhe

ngarkesën e papaguar të punës në shtëpi. Argumenti mund të zgjerohet më tej për të thënë se për shkak të kësaj preference ndaj karakteristikave të vendit të punës, gratë gjithashtu kushtëzohen të heqin dorë nga shumë pozicione të paguara mirë të cilat kërkojnë orar më të gjatë pune, kanë kërkesa udhëtimi dhe që janë më të paparashikueshme. Pasqyra e plotë e përbërjes së përgjigjeve të marra në lidhje me baraspeshën punë-jetë, orët e favorshme të punës dhe menaxhimin e mirë, të ndara sipas gjinisë është paraqitur në Figurën 28 më poshtë.

KARAKTERISTIKA	BARAZPESHA PUNË-JETË			MENAXHIMI I MIRË			ORAR I FAVORSHËM I PUNËS		
	VLERËSIMI	TOTAL	FEMER	MESHKUJ	TOTAL	FEMER	MESHKUJ	TOTAL	FEMER
Shumë i rëndësishëm	56,3%	57,0%	55,7%	54,2%	52,1%	56,1%	61,0%	60,5%	61,5%
Mjaft i rëndësishëm	25,2%	26,1%	24,4%	30,2%	32,0%	28,5%	21,9%	24,5%	19,5%
Neutral	14,1%	12,0%	16,0%	11,6%	12,7%	10,7%	13,0%	10,9%	15,0%
Mjaft e parëndësishme	2,4%	2,9%	1,9%	2,8%	2,1%	3,4%	2,9%	2,5%	3,3%
Plotësisht e parëndësishme	0,6%	0,7%	0,5%	0,4%	0,4%	0,5%	0,9%	1,3%	0,5%

Figura 29. Karakteristikat e ambientit të punës (vazhdim)

Një ndër karakteristikat e vendit të punës që ka më pas rëndësi është qëndrimi/përvoja në pozicionin aktual. Kjo karakteristikë e vendit të punës është shumë e rëndësishme për 37% të të anketuarëve të mostrës. Pothuajse 30% e të anketuarëve e kanë vlerësuar qëndrimi/përvoja si 'mjaft të rëndësishëm'. Në anën tjetër të spektrit të opsioneve të përgjigjes, 13.4% e të anketuarëve e konsiderojnë këtë karakteristikë si mjaft të parëndësishme, ose krejtësisht të parëndësishme. Ndërsa 18,4% e të anketuarëve janë shprehur me përgjigjen 'neutral' si më përafërta e preferencës të tyre, 1,4% e tyre nuk e dinë ose nuk kanë dhënë përgjigje. Dallimet gjinore në lidhje me qëndrimin/përvojën/mandatin janë brenda margjinës së gabimit. Përbërja e përgjigjeve në lidhje me mandatin dhe rëndësinë e saj si një karakteristikë e vendit të punës mund gjithashtu të shpjegohet përmes përbërjes së mostrës, ku vetëm rreth 12% e të anketuarëve raportojnë se janë në pozicionin aktual, përkatësisht, kanë qëndrimin/përvojën/mandatin në pozicionin aktual.

Intensiteti/ngarkesa e lartë e punës gjithashtu u pyet në kuadër të rëndësisë saj si një karakteristikë e vendit të punës. Kjo duket se nuk është shumë e rëndësishme për të anketuarit. Gjithsej 22.9% e janë shprehur se ky aspekt është shumë i rëndësishëm, por dallimet gjinore duket të jenë të theksueshme përbrenda kësaj përgjigje. Përderisa 25.7% e grave të mostrës kanë zgjedhur këtë opsion, në anën tjetër 20.3% e burrave e konsideruan ngarkesën si 'shumë të rëndësishme'. Përsëri, një shpjegim i mundshëm është se pritshmëria sociale dhe kulturore rreth punës në shtëpi pas përfundimit të punës së paguar është arsyeja kryesore e dallimit në perceptim midis burrave dhe grave.

Një aspekt tjetër që varet nga gjinia dhe që është një veçori e vendit të punës është mundësia për trajnim dhe avansim në karrierë e ofruar nga pozicioni/vendi i punës. Kështu, 64.1% e grave kanë vlerësuar si 'shumë të rëndësishme' dhe 'mjaft të rëndësishme' këtë karakteristikë të vendit të punës krahasuar me 58.4% të meshkujve në mostër që e kanë bërë këtë. Dallimi gjinor konfirmohet më tutje nga përqindjet e personave që shprehin neutralitet (23,7% e grave dhe 25,6% e burrave) rreth kësaj çështjeje, dhe atyre që e konsiderojnë si të parëndësishme (9,3% e grave dhe 14,9% e burrave). Një përbërje e tillë e rezultateve qartazi ofron një ide rreth ambicieve më të mëdha të grave për tu avancuar në karrierë dhe për tu zhvilluar profesionalisht në krahasim me burrat në mostër. Ndonëse

nuk ka evidencë përfundimtare në lidhje me arsyet e një shpërndarjeje të tillë të përgjigjeve, duke pasur parasysh pamjen e sektorit privat dhe disbalancën e konsiderueshme midis burrave dhe grave në pozicionet udhëheqëse, ka të ngjarë që preferenca e grave për pozicionet/vendet e punës që ofrojnë përparim në karrierë përfaqëson një preferencë të sinqertë që ato kanë për vendet e punës që ofrojnë mundësi të barabarta dhe nuk diskriminojnë në bazë të gjinisë. Pasqyra e përgjigjeve për qëndrimin në pozicionin aktual, intensitetin e ngarkesës së punës dhe mundësitë e trajnimit dhe avancimit në karrierë janë paraqitur në Figurën 29.

KARAKTERISTIKA	PËRVOJË E GJATË NË KËTË POZITË			INTENSITET I LARTË I PUNËS			TRAJNIMI DHE AVANCIMI NË KARRIERRË		
	VLERËSIMI	TOTAL	FEMER	MESHKUJ	Total	FEMER	MESHKUJ	Total	FEMER
Shumë e rëndësishme	37,0%	36,3%	37,6%	22,9%	25,7%	20,3%	35,7%	40,4%	31,4%
Mjaft e rëndësishme	29,9%	28,6%	31,1%	24,6%	23,8%	25,4%	25,4%	23,7%	27,0%
Neutral	18,4%	19,5%	17,4%	19,4%	18,2%	20,4%	24,7%	23,7%	25,6%
Mjaft e parëndësishme	8,9%	10,0%	7,8%	16,7%	16,4%	17,0%	8,9%	7,0%	10,7%
Plotësisht e parëndësishme	4,5%	4,1%	4,9%	12,4%	11,3%	13,5%	3,3%	2,3%	4,2%
Nuk e di	1,4%	1,6%	1,1%	4,0%	4,6%	3,4%	2,0%	2,9%	1,1%

Figura 30. Karakteristikat e vendit të punës – pjesa e 3-të

Nëse niveli i atraktivitetit/monotonisë është një faktor i rëndësishëm i vendit të punës apo jo, është një nga pyetjet më polarizuese në anketë me një gamë të ndryshme të përgjigjeve të marra nga të anketuarit. Vetëm 23.4% e të anketuarëve e konsiderojnë këtë aspekt shumë të rëndësishëm, ku 25.9% e grave dhe 21.1% e meshkujve zgjedhin këtë opsion përgjigjeje. Një tjetër, 22,1% i të anketuarëve (24,6% e grave dhe 19,8% e meshkujve) e konsiderojnë këtë karakteristikë të vendit të punës si “mjaft të rëndësishme”. Nga ana tjetër, 31,5% (28,1% e grave dhe 34,6% e meshkujve) e konsiderojnë atraktivitetin/monotoninë e vendeve të punës si mjaft të parëndësishëm dhe shumë të parëndësishëm. Ky aspekt nuk është as i rëndësishëm dhe as i parëndësishëm për 20,5% të të anketuarëve, ndërsa 2,5% e tyre nuk dinë nëse është relevant.

Shpërblimet dhe shtësat për performancë duket të jenë shumë të larta për nga rëndësia si për burrat ashtu edhe për gratë në mostër. 82,8% e të anketuarëve (84,1% e grave dhe 81,6% e meshkujve) e konsiderojnë këtë aspekt si mjaft të rëndësishëm apo shumë të rëndësishëm. Vetëm 5,8% e të anketuarëve e konsiderojnë këtë dimension të parëndësishëm, ndërsa 10% e tyre janë neutral ndaj tij.

Kushtet e këqija të kontraktimit ose moszbatimi e kushteve kontraktuale është një dimension tjetër i cili u pyet në anketë. Ndryshe nga dimensionin e mëparshëm i diskutuar më lartë, kjo karakteristikë e vendit të punës duket e rëndësishme për më pak të anketuar. 48,8% e të anketuarëve e konsiderojnë këtë karakteristikë të rëndësishme, ndërsa 23,7% e konsiderojnë të parëndësishme. Gjithsej 16,7 të anketuar në mostër janë neutral ndaj kësaj karakteristike të vendit të punës, ndërsa 6,6% prej tyre deklarojnë se nuk e dinë nëse ky aspekt është i rëndësishëm për ta. Pasqyra e plotë e përgjigjeve mbi atraktivitetin/monotoninë e vendit të punës, shpërblimet dhe shtësat, kushtet kontraktuale dhe zbatimi i tyre janë paraqitur në Figurën 30 më poshtë.

KARAKTERISTIKA	UNË MONOTONE/E MËRZITSHME			SHPËRBLIMI DHE SHITESAT			MOSZBATIMI I KUSHTEVE KONTRAKTUALE APO KONTRATË E CILA NUK RRESPEKTOHET		
	VLERËSIMI	TOTAL	FEMER	MESHKUJ	TOTAL	FEMER	MESHKUJ	TOTAL	FEMER
Shumë e rëndësishme	23,4%	25,9%	21,1%	61,3%	65,7%	57,3%	32,7%	37,0%	28,8%
Mjaft e rëndësishme	22,1%	24,6%	19,8%	21,5%	18,4%	24,3%	16,1%	13,8%	18,2%
Neutral	20,5%	18,9%	21,9%	10,1%	10,0%	10,2%	16,7%	15,2%	18,0%
Mjaft e parëndësishme	16,2%	13,6%	18,6%	3,7%	3,0%	4,4%	7,0%	6,4%	7,5%
Plotësisht e parëndësishme	15,3%	14,5%	16,0%	2,1%	2,0%	2,3%	20,9%	19,9%	21,8%
Nuk e di	2,5%	2,5%	2,6%	1,3%	0,9%	1,6%	6,6%	7,7%	5,7%

Figura 31. Kushtet e punës (vazhdim)

Aspekte të tjera të mjedisit të vendit të punës të cilat të anketuarve iu kërkuan të vlerësonin gjithashtu përfshijnë pushimin nga puna: gjatë ndërrimit ashtu edhe pushimin nga puna në formën e pushimit vjetor, mjekësor dhe të lehonisë. 56.2% e të anketuarëve në mostër e konsiderojnë mungesën e pushimit ditor gjatë ndërrimit të punës si një aspekt të vendit të punës mjaft të rëndësishëm dhe shumë të rëndësishëm. Pothuajse 14% e të anketuarëve janë neutralë ndaj kësaj karakteristike, ndërsa 26.5% e tyre atë e konsiderojnë shumë të parëndësishme ose mjaft të parëndësishme. Nuk mund të vërehen dallime të rëndësishme gjinore lidhur me këtë dimension.

Pushimi vjetor, mjekësor dhe i lehonisë është shumë i rëndësishëm për 64.7% të të anketuarëve, por duket se ka një ndryshim të rëndësishëm gjinor brenda këtyre dy përgjigjeve. 90.8% e grave në mostër kanë përzgjedhur opsionet e përgjigjes, të cilat konsiderojnë këtë aspekt të rëndësishëm, krahasuar me 80.5% të meshkujve. Për më tepër, 12.9% e meshkujve krahasuar me 4.6% e grave janë neutrale ndaj kësaj karakteristike të vendit të punës. Vetëm 3.6% e të anketuarëve i konsiderojnë aspektet e pushimit si të parëndësishme.

Përshtatshmëria e aftësive dhe kompetencave vetanake me kërkesat e punës konsiderohet si shumë e rëndësishme për 47.4% të të anketuarëve. Ky aspekt duket të jetë më i rëndësishëm për gratë (51.8%) krahasuar me meshkujt (43.5%) në mostër. 17.5% e të anketuarëve e konsiderojnë 'disi të rëndësishme' përputhshmërinë e kërkesave për aftësi dhe pozitë të punës, ndërsa 24.2% e tyre janë neutral ndaj kësaj karakteristike të vendit të punës. Vetëm 10.1% e të anketuarëve kanë përzgjedhur opsionet e përgjigjes mjaft e parëndësishme (8.8%) dhe shumë e parëndësishme (1.3%). Figura 31 më poshtë paraqet një pasqyrë të plotë të përgjigjeve të marra në lidhje me tre aspektet e fundit të diskutuara këtu.

KARAKTERISTIKA	MUNGESA E PUSHIMIT GJATË DITËS			PUSHIMI VJETOR, MJEKËSOR DHE I LEHONISË			PËRSHTATSHMËRIA E AFTËSIVE DHE KOMPETENCAVE ME KËRKESAT E VENDIT TË PUNËS		
	VLERËSIMI	TOTAL	FEMER	MESHKUJ	TOTAL	FEMER	MESHKUJ	TOTAL	FEMER
Shumë e rëndësishme	35,5%	36,4%	34,7%	64,7%	70,4%	59,5%	47,4%	51,8%	43,5%
Mjaft e rëndësishme	20,7%	20,7%	20,8%	20,7%	20,4%	21,0%	17,5%	17,2%	17,8%
Neutral	13,9%	13,8%	14,1%	9,0%	4,6%	12,9%	24,2%	21,0%	27,2%
Mjaft e parëndësishme	7,8%	8,4%	7,3%	2,3%	2,0%	2,6%	8,8%	7,3%	10,0%

Plotësisht e parëndësishme	18,7%	17,9%	19,5%	1,3%	0,9%	1,6%	1,3%	1,8%	0,8%
Nuk e di	3,2%	2,9%	3,6%	2,0%	1,8%	2,3%	0,8%	0,9%	0,6%

Figura 32. Kushtet e punës – pushimi

Kënaqshmëria me Kushtet Aktuale të Punës

Aspekti i fundit që ka mbuluar anketa ka të bëjë me kënaqshmërinë rreth punësimit aktual. Për këtë qëllim, karakteristikat e vendit të punës të diskutuara më sipër u vlerësuan në raport me punën/pozitën aktuale. Pothuajse 20% e të anketuarëve në mostër raportojnë se janë shumë të kënaqur me pozicionin e tyre aktual, krahas 15% raportojnë se janë mjaft të kënaqur. Përderisa 36% e të anketuarëve kanë zgjedhur opsionin “të kënaqur”, 23% e tyre raportojnë se janë plotësisht të pakënaqur. Pak më shumë se 6% e të anketuarëve nuk dinë/refuzojnë t'i përgjigjen kësaj pyetjeje.

Ndjenja e përgjithshme e sigurisë në vendin e punës ishte aspekti i dytë që të anketuarëve iu kërkua ta vlerësonin në raport me pozitën e tyre aktuale. Përbërja e përgjigjes është mjaft e ngjashme me atë të nivelit të kënaqshmërisë së përgjithshme. Dallimi i vetëm i madh midis të dyjave ka të bëjë me përqindjen e personave që janë plotësisht të pakënaqur, e cila është më e ulët se ajo e vlerësimit të përgjithshëm të vendit të punës. Një ndryshim shtesë, është paragjykimi gjinor që mund të vërehet në lidhje me sigurinë e mjedisit të punës. Ndërsa 12,4% e grave në mostër janë plotësisht të pakënaqura me sigurinë në vendin e punës, mbi 20% e burrave të intervistuar kanë raportuar këtë ndjesi. Një ndryshim kaq i madh gjinor mund të motivohet nga disa arsye. Së pari, niveli i sigurisë në sektorët që ofrojnë punësim më të madh për burrat është më i ulët se në sektorët e kompanive që krijojnë punësim për gratë. Një shpjegim i tretë i mundshëm mund të jetë se gratë dhe burrat i shohin ndryshe të njëjtat kushte, gjë që është më pak e mundshme nga të gjitha. Nuk ka asnjë provë përfundimtare që favorizon ndonjë arsyeje të mundshme prapa dallimit të madh gjinor në sensin e sigurisë në punë.

KARAKTERISTIKAT	KËNAQSHMËRIA ME VENDIN DHE KUSHTET E PUNËS			A NDIHENI TË SIGURTË NË VENDIN E PUNËS?		
	TOTAL	FEMER	MESHKUJ	TOTAL	FEMER	MESHKUJ
Shumë të kënaqur	19,9%	21,1%	18,8%	21,1%	22,1%	20,2%
Mjaft të kënaqur	15,1%	14,1%	16,0%	15,7%	16,5%	15,0%
Të kënaqur	35,9%	35,5%	36,2%	37,2%	39,2%	35,4%
Plotësisht të pakënaqur	23,0%	23,4%	22,7%	16,8%	12,4%	20,7%
Nuk e di/Refuzoj	6,1%	5,9%	6,3%	9,2%	9,7%	8,6%

Figura 33. Niveli i kënaqshmërisë me punën aktuale dhe sigurinë e vendit të punës

Diskriminimi me bazë gjinore, ngacmimi dhe trajtimi i ndryshëm i grave dhe burrave janë disa nga aspektet e tjera që sondazhi vlerësoi rreth punësimit aktual të të anketuarëve. Pothuajse 10% e të anketuarëve raportojnë se kanë përjetuar diskriminim me bazë gjinore në vendin e tyre aktual të punës një apo më shumë herë. Analiza gjinore e përgjigjeve zbulon se 16.2% e grave kanë përjetuar diskriminim me bazë gjinore të paktën një herë në pozicionin e tyre aktual, krahasuar me vetëm 6.2% të burrave që raportojnë të njëjtën gjë. Situatë e ngjashme vërehet edhe në lidhje me ngacmimet seksuale në punën/pozitën aktuale. 8.3% e grave deklarojnë se janë ngacmuar një herë ose më shumë se një herë nga kolegët në pozicionin aktual dhe 3.4% se kanë përjetuar ngacmime seksuale nga

pronari ose menaxheri, në pozicionin aktual një ose më shumë herë. Nga ana tjetër, vetëm 3.3% dhe 1.8% e meshkujve në raportin e mostrës kanë përjetuar ngacmim seksual në pozicionin aktual të punës. Duke pasur parasysh se shumica e grave raportojnë se kanë punuar më pak se 5 vjet në pozicionin aktual një përbërje e tillë e përgjigjeve tregon se ngacmimi seksual është një dukuri e shpeshtë.

NË POZICIONIN E TANISHËM A KENI PËRJETUAR:	DISKRIMINIM NË BAZË TË GJINISË			NGACMIM SEKUSAL NGA KOLEGËT E PUNËS			NGACMIM SEKUSAL NGA PRONARI/MENAXHERI			
	VLERËSIMI	TOTAL	FEMER	MESHKUJ	TOTAL	FEMER	MESHKUJ	TOTAL	FEMER	MESHKUJ
Po, më shumë se një herë		5,4%	7,0%	3,9%	1,5%	1,3%	1,8%	0,8%	1,1%	0,5%
Po, njëherë		5,5%	9,2%	2,3%	4,1%	7,0%	1,5%	2,6%	4,1%	1,3%
Jo, asnjëherë		89,1%	83,8%	93,9%	94,4%	91,7%	96,8%	96,6%	94,8%	98,2%

Figura 34. Diskriminimi me bazë gjinore dhe ngacmimi seksual

Aspekti i fundit në lidhje me marrëdhëniet me bazë gjinore në vendin e punës ka të bëjë me përvojën e të anketuarëve rreth trajtimit me të favorizuar ose trajtimit më të keq për shkak të gjinisë së tyre. 18.2% e grave në mostër deklarojnë se janë trajtuar të paktën një herë më favorshëm për shkak të gjinisë së tyre. Kjo ka ndodhur për 9.1% të meshkujve në mostër. Përveç trajtimit të favorshëm, të anketuarëve iu kërkua të deklarojnë nëse kanë marrë trajtim më të keq për shkak të gjinisë së tyre, dhe përsëri dallimi gjinor është i rëndësishëm. 18.8% e grave në mostër krahasuar me 7.9% të burrave raportojnë se kanë marrë trajtim më të keq për shkak të gjinisë së tyre gjatë punës në pozicionin aktual.

NË POZICIONIN E TANISHËM A KENI PËRJETUAR:	RECEIVED PREFERENTIAL TREATMENT BECAUSE OF GENDER			RECEIVED WORSE TREATMENT BECAUSE OF GENDER			
	VLERËSIMI	TOTAL	FEMER	MESHKUJ	TOTAL	FEMER	MESHKUJ
Po, më shumë se një herë		3,3%	3,8%	2,9%	5,4%	9,3%	1,8%
Po, njëherë		10,1%	14,4%	6,2%	7,7%	9,5%	6,1%
Jo, asnjëherë		86,6%	81,9%	90,9%	86,9%	81,1%	92,1%

Figura 35. Different treatment because of gender

KONKLUZIONE & REKOMANDIME

Sipas të dhënave të paraqitura më sipër, rekomandimet nga të cilat mund të përfitojnë palët kryesore të interesuara janë, siç vijon:

Rishikimi i vazhdueshëm i legjisllacionit bazë në fushën e punës, punësimit, shëndetit dhe sigurisë në vendin e punës duhet të marrë në parasysh nga afër gjetjet nga ky raport pasi që ato ofrojnë një kontribut të vlefshëm në procesin e amendamentit.

Përmes ofrimit të njohurive mbi situatën aktuale në sektorin privat dhe zbatimin të ligjeve dhe standardeve të punës, shëndetit dhe sigurisë, hulumtimi nxjerr në pah disa nga mësimet e nxjerra deri më sot, të cilat duhet të merren parasysh gjatë procesit të amendamentit. Duhet të bëhen informim më i gjerë dhe konsultim publik me qytetarët dhe grupet e interesit rreth llojit të sistemit të mbrojtjes sociale që duhet të krijohet në Kosovë.

Debati i gjerë shoqëror do të hapte rrugë për krijimin e një vizioni afatgjatë se si duhet organizuar shoqëria dhe mbi cilat vlera duhet të bazohet. Çështjet që lidhen me nivelet e taksave dhe shërbimet e mbuluara nga buxheti publik duhet të jenë ndër temat kryesore për t'u diskutuar më tutje. Kjo do të përmirësonte ndjeshëm cilësinë e politikëbërjes dhe reagimin e politikave, transparencën dhe përfaqësimin më të mirë të nevojave të qytetarëve. Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve, e cila në këtë përbërje qeveritare është zgjeruar dhe tani përfshinë edhe portofolin e ish-Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale, duhet të bëjë më shumë përpjekje rreth informimit të qytetarëve për politikën në fuqi dhe ndërgjegjësimin e tyre se si Ligjet e Kosovës i mbrojnë ata/o. Informimi dhe informacioni gjithashtu do të përmirësonte të kuptuarit e publikut për të drejtat e punëtorëve dhe do të siguronte që njerëzit të ndjehen se u takon të kërkojnë të drejtat e tyre përballë punëdhënësve të tyre.

Vëzhgimet dhe raportet mbi shkeljet më të shpeshta dhe urgjente të të drejtave të punësimit, tregojnë se çështjet që kanë të bëjnë me zbatimin variojnë nga:

- Informaliteti (i plotë ose i pjesshëm), i cili motivohet nga fitimi i menjëhershëm i palëve në lidhje me të ardhurat/shpenzimet neto, në dëm të kompenzimit më të vogël nga rreziku ose ai i pleqërisë pas daljes në pension.
- Trajtimi i padrejtë për sa i përket orarit të punës, orëve jashtë orarit, punës gjatë festave ose fundjavave, ndërrimeve të natës dhe të ngjashme janë vërejtur/raportuar shpesh nga të anketuarit.
- Mungesa e pushimeve vjetore, mjekësore ose të lehonisë me pagesë është gjithashtu shkelje e shpeshtë e raportuar të cilën ka identifikuar anketa.
- Barazpesha e duhur jetë-punë është gjithashtu një çështje kryesore për të anketuarit në mostër, veçanërisht për gratë, të cilat preferojnë më shumë orët fikse dhe të parashikueshme të punës.

Një gjetje tjetër është se motivimi kryesor dhe më i fortë i punonjësve për të qëndruar në pozitën aktuale të punës janë të ardhurat e gjeneruara. Duke pasur parasysh normën e lartë të inflacionit në periudhat e fundit, pasigurinë e lartë të punës dhe përgjithësisht perspektivën e errët ekonomike, një motivim i tillë është i kuptueshëm. Megjithatë, disbalanca aktuale në fuqinë negociuese midis punëdhënësve dhe punonjësve, do të mund të kthehej lehtësisht në favor të këtyre të fundit. Përvoja e viteve të fundit tregon se shfaqja e sektorëve të rinj të aftë për të tërhequr fuqi të punës (si qendrat e thirrjeve), ka krijuar mungesa të ndjeshme të fuqisë punëtore brenda sektorëve ekzistues siç janë industria e hotelarisë dhe restoranteve, dhe sektorë të tjerë që tërheqin fuqi punëtore me kualifikim të ulët.

Mundësia dukshëm më e lartë e fitimit që vjen nga sektori i zhvilluar së voni, ka shteruar ofertën e fuqisë punëtore me kosto të ulët që e kanë tërhequr sektorë të tjerë më tradicionalë. Kur shoqërohet me ikjen e fuqisë punëtore të kualifikuar e cila migron në vende me standarde më të larta jetese dhe mirëqenieje, mungesa e fuqisë punëtore mund të pritët në shumë sektorë.

Përsa i përket trajtimit dinjitoz në vendin e punës, edhe ky aspekt kërkoi një konsensus të gjerë social se cilat duhet të jenë standardet e pritshme minimale për çfarëdo lloj pune dhe për profesione specifike në veçanti. Ngacmimi, trajtimi i padrejtë, diskriminimi me bazë gjinore ose favorizimi janë disa nga aspektet që edhe pse jo më të zakonshmet, janë të rëndësishme për gratë në mostër, të cilat gjithashtu raportojnë se pozicionohen në anën e pafavorshme të disbalancës gjinore.

Përderisa shumë aspekte/sfida mund të përmirësoheshin ndjeshëm me përmirësimin e efikasitetit të Inspektoratit të Punës, një mekanizëm më shtrëngues do të ishte veprimi afirmativ i përkrahur nga punëdhënësit. Rritja e ndërgjegjësimit për transformimet përkatëse që duhet të ndërmarrin në raport me standardet e Mjedisit, Socialit dhe Qeverisjes (ESG) të cilat pritët të përmbushin mund të prodhojë dukshëm më shumë rezultate.

Institucionet duhet të angazhohen në fushata ndërgjegjësuese për pushimet vjetore me pagesë. Sipas këtij studimi, numri i punëtorëve që shfrytëzojnë pushimet me pagesë në përputhje me ligjin është i ulët. Kjo ka ndikim të drejtpërdrejtë në cilësinë e jetës së punëtorëve dhe mund të shërbejë si një ndër faktorët që kontribuon në migrimin e popullsisë. Zbatimi i këtyre të drejtave ka efekt të madh e të prekshëm në jetën e punëtorëve, një numër i madh i të cilëve nuk e shfrytëzojnë pushimin vjetor siç parashikohet në ligj.

Të dhënat tregojnë se punëtorët i japin një vlerë të lartë kompensimit financiar kur analizojnë të dhënat për faktorët që kontribuojnë në kënaqëshmërinë në punë, të dhëna këto që lidhen me orët e gjata të papaguara të punës, qofshin ato jashtë orarit apo punë në festa publike, dhe nxjerrin në pah nevojën për më shumë ndërgjegjësim në lidhje me të drejtat. Kjo do të ndikonte te punëdhënësit që të mos i shtynin punëtorët të punojnë me orë të tëra, dhe kur punëtorët e bëjnë këtë, ata do të kishin përfitime shtesë të formave financiare ose të formave të tjera të kompensimit, duke zbutur kështu efektet negative që mund të sjellë kjo në ekuilibrin punë-jetë.

Megjithatë, të gjitha këto rekomandime varen nga besimi që punëtorët kanë tek institucionet, të cilat për shumë mund të jenë zgjidhja e fundit për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në vendin e punës. Besimi i ulët në cilindo nga institucionet e përfshira mund t'i largojë punëtorët nga kërkimi i realizimit të të drejtave, apo edhe organizimi në sindikata. Në këtë drejtim, institucionet duhet të ndërmarrin veprime për të siguruar që puna e tyre të realizohet në mënyrë të drejtë, efikase dhe transparente. Kanalet e ndërveprimit si me punëdhënësit ashtu edhe me punonjësit duhet të zgjerohen dhe të mirëmbahen mirë. Përhapja e informacionit për të drejtat e punës duhet të shkojë së bashku me forcimin e institucioneve në mënyrë që të akomodohet një rritje e ndërveprimit me punëtorët dhe punëdhënësit. Gjatë hartimit të politikave të reja, institucionet duhet të ndërmarrin veprime për të shoqëruar ndryshimet me fushata të gjera ndërgjegjësuese, përtej proceseve formale të konsultimeve publike. Në këtë mënyrë sigurohet një tranzicion i qetë dhe zbatimi i të drejtave të punës në tregun e punës.

