



Analizë Teknike dhe Rekomandimet për Politika për Promovimin e Punësimit të Komuniteteve Rom, Ashkali dhe Egjiptian në Kosovë

**Artane Rizvanolli
prill 2018**

Përmbajtja

1. Hyrje.....	Error! Bookmark not defined.
2. Korniza ligjore dhe e politikave në Kosovë	4
3. Punësimi i romëve, ashkalive dhe egjiptianëve në Kosovë	5
3.1 Karakteristikat demografike, të arsimit dhe trajnimit	6
3.2 Statusi i punësimit, kënaqshmërisë në punë dhe preferencat	8
3.3 Faktorët e suksesit, pengesat dhe përkrahja	9
3.3.1 Faktorët e suksesit të tregut të punës	9
3.3.2 Pengesat për punësim.....	10
3.3.3 Qasja në informata për tregun e punës dhe përkrahjen në punësim	11
4. Mësimet e nxjerra nga shtetet tjera Evropiane	13
Përfundimet dhe rekomandimet	16
Referencat.....	Error! Bookmark not defined.

1. Hyrje

Niveli i lartë i papunësisë dhe niveli i ulët i punësimit mbesin problemi kryesor socio-ekonomik i Kosovës. Duke u bazuar në të dhënat e Hulumtimit të Forcës së Tregut (HFT) për vitin 2017, niveli i papunësisë është 30.5%, përderisa vetëm 29.8% e popullatës në moshë pune janë të punësuar në Kosovë (ASK, 2018). Të dhënat e tregut të punës për komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian nuk janë të besueshme, apo të krahasueshme me masat tradicionale të përdorura nga HFT, megjithatë ato që janë në dispozicion sugjerojnë se situata e tyre është shumë më e rëndë se e të gjitha komuniteteve tjera që jetojnë në Kosovë. Për shembull, duke u bazuar në të dhënat e hulumtimit në komunat e Obiliqit dhe Fushë Kosovës, niveli i punësimit të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian vlerësohet të jetë vetëm 7 përqind, duke e krahasuar atë me 40 përqind për shqiptarët dhe 21 përqind për serbët (ZKM, 2017, duke u bazuar në kalkulimet nga UNDP, 2013). Një brengë tjetër është edhe cilësia e punëve të cilat i bëjnë anëtarët e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian, pasi që kanë tendencë të angazhohen në punë të përkohshme/sezonale, që kërkojnë shkathtësi të ulëta dhe joformale (ILO, 2007; KFOS, 2010).

Qëllimi i këtij raporti, si përgjigje ndaj kësaj situatë, është të identifikohen intervenime politike të përshtatshme dhe të zbatueshme të cilat do ta rrisnin punësimin e anëtarëve të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian në Kosovë në një mënyrë të qëndrueshme. Në mënyrë që të rriten mundësitë e zbatimit (në një të ardhme të afërt), është bërë përpjekje e veçantë në propozimin dhe krijimin e ndryshimeve politike të cilat kërkojnë më së paku (apo aspak) buxhet shtesë për zbatim (d.m.th. fokusi është në qasje përfshirëse të romëve, ashkalive dhe egjiptianëve në politikë-bërjen ekzistuese) dhe të atyre që kërkojnë ndryshime ligjore/politikave të cilat mund të përfundohen në mënyrë reale brenda një afati të shkurtër. Kështu që, kudo që është e mundur, pikat hyrëse të intervenimeve të sugjeruara do të jenë në zhvillimet momentale të politikave dhe kornizave ligjore.

Analiza dhe rekomandimet bazohen në kombinimin e:

- Shqyrtimit të kornizës ligjore, politikave dhe strategjive relevante ekzistuese në Kosovë,
- Një hulumtim të moshës së punës të burrave dhe grave romë, ashkali dhe egjiptiane, duke u fokusuar në statusin dhe preferencat e punësimit, pengesat në punësim, nevojat e tyre për ta përmirësuar suksesin në tregun e punës dhe përvojat paraprake me masat promovuese të punësimit,
- Intervistat e ekspertit me përfaqësues të DPPE dhe organizatave të shoqërisë civile të cilat merren me punësimin dhe çështjet integruese të romëve, ashkalive dhe egjiptianëve, dhe
- Shqyrtimin e përvojave të shteteve tjera Evropiane të cilat kanë ndërmarrë intervenime në politika për ta përmirësuar punësimin e këtyre komuniteteve.

Pjesa tjetër e këtij raporti është e organizuar si në vijim. Pjesa 2 e analizon kornizën ligjore dhe të politikave për promovimin e punësimit, me fokus të veçantë në masat që e adresojnë punësimin e romëve, ashkalive dhe egjiptianëve. Pjesa 3 ofron një analizë të të dhënave të hulumtimit duke u fokusuar në faktorët kryesorë të suksesit për promovimin e punësimit, pengesat në punësim, dhe qasjen në informata për tregun e punës dhe masat për promovimin e suksesit. Pjesa 4 ofron një rishikim të përvojave nga shtetet tjera Evropiane të cilat kanë ndërmarrë masa për ta përmirësuar punësimin e anëtarëve të komuniteteve romë, ashkali dhe egjiptian, dhe Pjesa 5 i përmbledh gjetjet kryesore dhe nxjerr rekomandimet për politika.

2. Korniza ligjore dhe e politikave në Kosovë

Qeveria e Kosovës e ka miratuar Strategjinë për përfshirjen e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian në shoqërinë Kosovare (2017-2021), e cila në linjë me Kornizën e BE-së për Strategjitë Nacionale për Integrimin e Romëve deri në vitin 2020, i adreson katër fusha prioritare: edukimin, punësimin dhe mirëqenien sociale, shëndetësinë dhe banimin (OPM, 2017). Kjo Strategji në fushën e promovimit të punësimit fokusohet kryesisht në rritjen e qasjes së anëtarëve të këtyre komuniteteve të shoqërisë në shërbime të punësimit dhe masa aktive të tregut të punës (MATP) që zbatohen nga Agjencia e Punësimit të Republikës së Kosovës (APRK), duke e rritur vetëdijësimin për këto shërbime/masa në mesin e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian; duke e siguruar pjesëmarrjen e tyre më të madhe duke e krijuar kuotën për këto komunitete; dhe duke dizajnuar/adaptuar shërbime dhe masa të cilat i plotësojnë nevojat e këtyre komuniteteve¹. APRK-ja, përmes Zyrave komunale të Punësimit (ZKP) dhe Qendrave për Aftësim Profesional (QAP) ofron shërbime të këshillimit për punë-kërkuesit e regjistruar, ndërmjetësim në punësim, informata për migrim për qëllim të punësimit të rregullt dhe pjesëmarrje në MATP, si kurse modulare për aftësim profesional, trajnim në vendin e punës, të kombinuara (trajnim në QAP dhe të bazuar në kompani), programe të subvencionimit në pagë, praktika, punë publike dhe trajnim dhe përkrahje për vetë-punësim dhe ndërmarrësi. Përderisa APRK-ja zbaton shërbimet dhe masat, politika për promovimin e punësimit është hartuar dhe monitorohet nga Departamenti për Punë dhe Punësim (DPP) i Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS).

Rregullorja për Masat Aktive të Tregut të Punës e cila është rishikuar kohëve të fundit i specifikon procedurat, të drejtat dhe përgjegjësitë e institucioneve në sigurimin dhe monitorimin dhe vlerësimin e MATP-ve, si edhe si dizajn dhe synim (në aspekt të gjerë) i MATP-të². Sipas kësaj Rregulloreje, MATP-të përcaktohen në bazë të dokumentit të politikës tre-vjeçare për punësim dhe trajnim profesional të hartuar nga MPMS-ja. Duke u bazuar në këtë dokument të politikës, APRK-ja përgatit një plan vjetor të punës duke i detajuar llojet e masave dhe pjesëmarrësve, shpenzimet, dhe treguesit e monitorimit. Pas konsultimeve me Bordin Këshillues, APRK-ja ia dorëzon MPMS-së planin vjetor të punës çdo vit deri në fund të janarit. Pas shqyrtimit nga MPMS-ja, plani final vjetor i punës publikohet deri në fund të shkurtit. Me funksionalizimin e APRK-së si agjenci implementuese e pavarur (në vitin 2017) dhe me ndarjen e qartë të këtij roli nga politikë-bërësit dhe rolet e monitorimit të cilat kanë mbetur me DPP dhe MPMS, prominenca e dokumentit të politikës së punësimit dhe trajnimit profesional dhe procesi i monitorimit dhe vlerësimit do të rriten në të ardhmen.

Dokumenti ekzistues i Politikës së Punësimit (2016-2018) nuk e trajton në mënyrë specifike situatën e punësimit të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian apo pakicave tjera. Në kornizën për monitorimin

¹Strategjia parasheh që deri në vitin 2019, përqindja e pjesëmarrësve në MATP të jetë 10% nga këto komunitete (nga 6% në gjysmën e parë të vitit 2016), dhe përqindja e grave nga këto komunitete arrin 25% (nga 12% në gjysmën e parë të vitit 2016). Për më tepër, synimi për pjesëmarrje në MATP është i përcaktuar në 13% për vitin 2021.

² Rregullorja nuk parasheh masa afirmative për asnjë grup të synuar, por e ndalon “çdo lloj të diskriminimit të bazuar në racë, ngjyrë, gjini, gjuhë, besim, opinion politik apo tjetër, origjinë sociale apo kombëtare, çdo komunitet...”. Pas miratimit të Rregullores së re për MATP, do të rishikohen Doracakët Operativ për sigurimin e shërbimeve të punësimit dhe MATP-ve. Këta doracakë, që dalin nga Rregullorja për MATP, ofrojnë udhëzime hap-pas-hapi për sigurimin/zbatimin e MATP-ve. Momentalisht, Doracakët Operativ për ofrimin e Trajnimit në Punë, Praktikës dhe subvencionit në pagë parashohin kuotë prej 10% për pakicat (pa marrë parasysh etninë).

dhe vlerësimin e shërbimeve të punësimit publik (APRK), një nga treguesit i referohet pjesëmarrjes së komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian në MATP (me synim të 15% gjatë tërë periudhës), megjithatë nuk është e qartë cilat masa do të merren për ta arritur këtë synim. Në vitin 2016, pjesëmarrja e të gjithë pjesëtarëve të pakicave jo-serbe³ ishte vetëm 7.6% në trajnime profesionale dhe 9.6% në MATP tjera. Përgatitjet për Politikën e re të Punësimit për tre vitet e ardhshme kanë filluar dhe ky proces mund të shërbejë si një pikë hyrëse për përfshirje të çështjes së komuniteteve romë, ashkali dhe egjiptian në politikë-bërje në fushën e promovimit të punësimit.

Përfundimisht, punësimi i komuniteteve jo-shumicë në sektorin publik është i rregulluar me Ligjin 03/L-149 për Shërbimin Civil në Republikën e Kosovës. Ky ligj e specifikon kuotën minimale për punësimin e komuniteteve jo-shumicë në 10 përqind në nivelin qendror, dhe përfaqësim proporcional sipas përbërjes demografike në nivel lokal. Megjithatë, raportet paraprake kanë sugjeruar se përfaqësimi proporcional nuk vëzhgohet në nivel komunal dhe kjo deri në atë masë që kuotat po respektohen, tentojnë të përfitojnë kryesisht nga komunitetet jo-shumicë (OPM, 2013; KDI, 2016). Përderisa një arsye për këtë mund të jetë dallimi në nivelin (mesatar) të arsimimit, mangësitë tjera të romëve, ashkalive dhe egjiptianëve mund të jetë qasja e tyre (relativisht) e kufizuar në informim, rrjetëzim dhe kapital shoqëror, d.m.th. lidhjet me familjarë dhe miq të punësuar, parti politike, etj.

3. Punësimi i romëve, ashkalive dhe egjiptianëve në Kosovë

Kjo pjesë bazohet kryesisht në hulumtimin e 182 burrave dhe grave në moshë pune nga komunitetet romë, ashkali dhe egjiptianë. Është përdorur teknika e mostrës së kuotës për t'i përzgjedhur pjesëmarrësit⁴ në hulumtim në 20 lokacione banimi urbane dhe rurale në tërë Kosovën ku janë të koncentruara komunitetet romë, ashkali dhe egjiptianë. Mostra nuk mund të konsiderohet përfaqësuese e tërë popullatës së komuniteteve romë, ashkali dhe egjiptianë në Kosovë dhe rezultatet nuk mund të gjeneralizohen për tërë popullatën. Më parë, kjo duhet të trajtohet si hulumtim eksplorues me qëllim të ndriçimit të nevojave (të vetë-raportuara) dhe përvojave të këtyre komuniteteve sa i përket punësimit. Pyetësori i hulumtimit është fokusuar kryesisht në pengesat për punësimin e tyre (në përgjithësi dhe në veçanti për gratë), preferencat për lloje të ndryshme të arranzhimeve të punësimit dhe përvojat me MATP dhe/apo intervenimet tjera të qeverisë apo donatorëve të cilat përpiqen ta promovojnë punësimin.

³ Të dhënat nuk janë raportuar në nivel më të ndarë.

⁴ Kuotat janë përcaktuar për pjesëmarrjen e grupeve të ndryshme në bazë të moshës, gra (50%) dhe individë të cilët kanë përfituar nga ndonjë lloj i përkrahjes në punësim (p.sh. grante për bujqësi, trajnim, punë publike, praktikë, etj., nga 50%). Megjithatë, doli dy të fundit ishin sfidë e vërtetë: pjesëmarrja e grave për arsye kulturore dhe përfituesit e përkrahjes në punësim për shkak të nivelit të ulët të pjesëmarrjes në masa përkrahëse të punësimit.

3.1 Karakteristikat demografike, arsimimi dhe trajnimi

Shpërndarja rajonale e të anketuarve është e paraqitur në Tabelën 2 në vijim. Në secili rajon (dhe komunë) ku është bërë hulumtimi, janë mbuluar edhe banuesit rural edhe ata urban. Në mesin e të hulumtuarve, vetëm një e treta e përfituesve jetojnë në vende rurale.

Tabela 1: Shpërndarja rajonale

Rajoni	Shpeshtësia	Përqindja (%)
Ferizaj	15	8.2
Gjakovë	10	5.5
Mitrovice	39	21.4
Peje	33	18.1
Prishtine	45	24.7
Prizren	40	22.0
Total	182	100.0

Pothuaj se 60% të të anketuarve i takojnë komunitetit ashkali, të pasuar nga komunitetet romë dhe egjiptian (Tabela 2).

Tabela 2: Përkatësia Etnike

Etnia	Shpeshtësia	Përqindja (%)
Romë	51	28.0
Ashkali	107	58.8
Egjiptian	24	13.2
Total	182	100.0

Rreth 60% të të anketuarve janë të rinj, d.m.th. deri në moshën 35 vjeçare (Tabela3). Edhe pse është synuar kuota prej 50% të grave, pjesëmarrja e arritur e grave ishte 37.5%. Në mesin e të hulumtuarve, 64% ishin të martuar dhe 34% ishin beqarë⁵ (pa dallim gjinie), dhe 60% kanë fëmijë.

Tabela3: Moshë e të anketuarve

Moshë	Shpeshtësia	Përqindja (%)
16-25 vjeç	63	34.8
26-35 vjeç	48	26.5
36-45 vjeç	31	17.1
46-55 vjeç	30	16.6
56-65 vjeç	9	5.0
Total	181	100.0

⁵ Disa të tjerë që kanë mbetur janë të shkurorëzuar apo të ve.

Niveli mesatar i arsimimit në mesin e të anketuarve në hulumtim është i ulët, me vetëm 2% me arsimim terciar si niveli i tyre më i lartë i arsimimit dhe një çerek tjetër që e kanë përfunduar arsimimin sekondar (shih Tabelën 4). Rreth 45% të burrave dhe 50% të grave të anketuar nuk kanë shkollim apo i kanë kryer vetëm disa vite të shkollës fillore.

Tabela 4: Niveli i arsimimit (Përqindje, %)

Niveli i arsimimit	Burra	Gra	Total
Pa shkollim	19.3	22.1	20.3
Disa vite të shkollës fillore	25.4	36.8	29.7
Shkollën fillore	24.6	20.6	23.1
Shkollën e mesme	28.1	19.1	24.7
Arsimimin terciar	2.6	1.5	2.2
Total	100.0	100.0	100.0

Gratë e anketuara kanë mundësi dyfish më shumë të jenë momentalisht duke kryer shkollë në krahasim me burrat, megjithatë kjo duket se ka të bëjë me dallimet në moshë brenda grupeve në mostër: d.m.th. gratë e anketuara janë më të reja (të moshës 31.8 në mesatare, në krahasim me moshën 34.3 të burrave). Kur merret parasysh vetëm grupmosha prej 16-25 vjeçare rezultatet tregojnë se burrat e kësaj grupmoshe kanë më shumë mundësi të jenë duke ndjekur shkollim dhe/apo trajnim se sa gratë (Tabela 5).

Tabela 5: Pjesëmarrja në arsimim/trajnim (mosha 16-25; përqindja, %)

Statusi momental	Burra	Gra
Janë duke ndjekur shkollim	30.6	22.2
Janë duke ndjekur trajnim	13.9	3.7
Nuk janë duke ndjekur trajnim apo edukim	72.2	77.8

Gjithashtu, burrat kanë më shumë gjasa të raportimit se kanë ndjekur trajnim në të kaluarën (26% krahasuar me 19% për gratë)⁶. Gratë janë më të pritura të raportojnë se janë trajnuar për floktare apo qepje, duke u pasuar nga punëdore dhe gatim dhe pastiçeri (trajnime të cilat kryesish ofrohen nga Diakonie dhe Danish Refugee Council Kosovo, DRC). Në anën tjetër, burrat kanë ndjekur trajnime për një gamë të gjerë të profesioneve, si edhe trajnime për menaxhim biznesi, zhvillim të planit të biznesit dhe menaxhim të projekteve. Përveç trajnimit për menaxhim të biznesit, burrat raportojnë trajnime në profesionet në vijim: kamerier, auto mekanik/elektrik, hidraulik, ndërtimtari dhe zdrukthëtari (të tjerët përfshijnë saldimit, trafik, arsim, pajisje muzikore, gatim, trafik, elektrikë dhe TI). Ofruesit më të shpeshtë të trajnimit për burra janë DRC, QAP-at e APRK-së dhe Don Bosko.

Dallimet mes gjinive janë edhe më të mëdha në popullatë, duke pas parasysh (mundësinë) e vetë-përzgjedhjes së grave të cilat janë më të arsimuara (apo duke u arsimuar) në mostrën e hulumtimit.

⁶ Keni parasysh se këto përqindje ka mundësi të jenë shumë të paragjykuara, duke pas parasysh se metodologjia e mostrës për këtë hulumtim ka pas për qëllim ta arrijë kuotën minimale prej 50% të të anketuarve të cilët kanë marrë ndonjë lloj të përkrahjes për promovimin e punësimit.

3.2 Statusi i punësimit, kënaqësia në punë dhe preferencat

Në mesin e burrave të anketuar, pothuaj se 1 në 5 janë të angazhuar në punësime të kohëpaskohshëm/sezonal (p.sh. në bujqësi, riciklim, shitje në rrugë, punë fizike, etj.); 20% të tjerë janë punëtorë, ndërsa rreth 6% janë pronarë dhe menaxherë të bizneseve (familjare) (Tabela 6). Gratë kanë më pak gjasa të jenë të angazhuara në ndonjë lloj punë, përveç në punë me gjysmë-orari (supozohet se kjo e fundit për shkak të përgjegjësive të tyre për përkujdesje).

Tabela 6: Statusi i vetë-deklaruar i punësimit (Përqindje, %)

Statusi i punësimit	Burra	Gra	Total
Punësim i kohëpaskohshëm/sezonal	18.4	2.9	12.6
Punëtor, me orar të plotë	14.0	4.4	10.4
Punëtor, me gjysmë orari	4.4	7.4	5.5
Pronar biznesi dhe menaxher	6.1	2.9	4.9
Praktikant	0.9	0.0	0.5
I papunësuar	56.1	82.4	65.9
Total	100.0	100.0	100.0

Burrat e papunësuar përmendin pamundësinë për të gjetur *ndonjë* punë, të pasuar nga pamundësia për të gjetur punë *me kushte pune të cilat i preferojnë*, dhe arsyt mjekësore (Tabela7)⁷. Në anën tjetër, në mesin e grave pamundësia për të gjetur ndonjë punë pasohet nga përgjegjësitë për përkujdesje që përmendet nga pothuaj se çereku i të anketuarave.

Tabela7: Arsyet për papunësi (përqindje, %)

Arsyet	Burra	Gra	Total
Nuk mund të gjej ndonjë punë	76.3	54.4	48.9
Nuk mund të gjej punë me kushte të preferuara	21.1	3.5	6.6
Jam duke ndjekë shkollën/trajnimin	1.3	3.5	1.6
Arsye mjekësore	13.2	8.8	5.5
Përgjegjësi të përkujdesjes	1.3	26.3	8.8
Të tjera	1.3	3.5	1.6

Individët të cilët janë të angazhuar në ndonjë lloj të punësimit janë pyetur me anë të pyetjeve të hapura ta theksojnë ndonjë aspekt të punës së tyre i cili u pëlqen dhe ndonjë aspekt i cili nuk ju pëlqen. Marrë në përgjithësi, përgjigjet në këtë pyetje sugjerojnë se punëtorët me orar të plotë janë më të kënaqur me punët e tyre dhe me kushtet e punës. Përderisa ata kanë më pak gjasa të theksojnë ndonjë aspekt negativ në punën të cilën e bëjnë (këto janë paga e ulët, udhëtimi për në punë dhe orari i punës), rreth 90% raportojnë disa aspekte pozitive për punën të cilën e bëjnë, ku më e shpeshta është niveli i pagës, puna/profisioni i tyre dhe raportet me kolegë (p.sh. “bashkëpunimi”, “qëndrimi” i kolegëve ose “respekti”). Ata të cilët kanë apo menaxhojnë ndonjë biznes raportojnë disa përparësi të punës së tyre, ku më e shpeshta është ndjenja e pavarësisë (p.sh. “është biznesi im dhe unë e

⁷ Disa burra kanë theksuar më shumë se një arsye; andaj totali është më i madh se 100%.

menaxhoj” apo “biznesi familjar”), megjithatë disa nga ta raportojnë edhe mangësi të cilat kanë tendencë të jenë të ndërlidhura me të hyra të ulëta/të ndryshueshme nga biznesi.

Punëtorët kohëpaskohshëm/sezonal janë më së paku të kënaqur me punën që e bëjnë. Rreth 60% të tyre raportojnë disa përparësi të punës që e bëjnë, prej të cilave kryesorja është niveli i të hyrave (apo “profiti”); megjithatë ky grup ka më së shumti gjasa të raportojë pakënaqësi, për arsye të cilat variojnë nga të hyrat e ulëta dhe pasiguria (ndonjëherë shprehen si preferencë për punë me orar të plotë) deri te brengat për “higjienën” dhe “rrezikun” e kushteve të punës⁸.

Kur janë pyetur për preferencat e tyre në lidhje me statusin e punësimit, puna me orar të plotë është më së shpeshti e theksuar (Tabela 8), megjithatë janë vërejtur dallime gjinore, ku gratë kanë më shumë gjasa të preferojnë punësim me gjysmë-orari, punësim sezonal dhe vetë-punësim në krahasim me burrat. Kjo supozohet se reflekton rolin e gruas si përkujdesëse në shtëpi dhe në këtë studim pjesërisht për shkak një përqindje e madhe e grave të anketuara momentalisht është duke u shkolluar.

Tabela8: Statusi i preferuar i punësimit (përqindja, %)

Statusi i punësimit	Burra	Gra	Total
Punësim me orar të plotë	86.8	63.6	78.4
Punësim me gjysmë-orari	6.6	18.2	11.1
Punësim i kohëpaskohshëm/sezonal	0.9	7.6	3.5
Vetë-punësim	3.8	6.1	4.7
Të papunë	0.9	4.5	2.3
Total	100.0	100.0	100.6

Preferenca për punësim me orar të plotë nuk është në linjë me besimin e zakonshëm se romët preferojnë punësim të rastësishëm; kjo përkon me dëshmitë nga shtetet tjera të cilat sugjerojnë se romët kanë tendencë të preferojnë punë të sigurta (edhe nëse kanë pagë modeste) ndaj punëve të pasigurta me të hyra më të larta (shih Messing, 2014).

3.3 Faktorët e suksesit, pengesat dhe përkrahja

3.3.1 Faktorët e suksesit të tregut të punës

Probabiliteti i të qenit i papunë (në çfarëdo lloj punësimi) zvogëlohet ndjeshëm me nivelin e arsimimit deri në shkollën e mesme (Tabela 9)⁹. Niveli i arsimimit duket se ka ndikim mjaft të madh në probabilitetin e angazhimit në punësim me orar të plotë apo me gjysmë-orari. Pjesëmarrja në ndonjë lloj trajnime gjithashtu ndërlidhet me angazhimin në ndonjë lloj të punësimit, sidoqoftë shkaku i këtij efekti nuk është i qartë, pasi që probabiliteti i pjesëmarrjes në trajnime rritet në mostër me nivelin e arsimimit të të anketuarve.

⁸ Punëtorët me gjysmë orari kanë gjasa të raportojnë pakënaqësi në nivel të ngjashëm, megjithatë në rastin e tyre kjo gjithmonë shprehet thjesht si preferencë për punësim me orar të plotë.

⁹Numri i të anketuarve me arsimim terciar është vetëm 4, prandaj nuk është nxjerrë asnjë përfundim nga ky grup.

Tabela 9: Statusi i vetë-raportuar i punësimit sipas nivelit të shkollimit (përqindje, %)

Statusi i punësimit / Shkollimi	Pa shkollë	Disa vite të shkollës fillore	Shkolla fillore	Shkolla e mesme	Shkollimi i lartë
Punëtor, me orar të plotë	2.7	7.4	9.5	20.0	25.0
Punëtor, me gjysmë orari	0.0	1.9	4.8	13.3	25.0
Praktikant	0.0	0.0	2.4	0.0	0.0
Pronar ose menaxher i biznesit	2.7	1.9	4.8	11.1	0.0
Punëtor i kohëpaskohshëm/sezonal I papunë	5.4	11.1	16.7	17.8	0.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Duket se rëndësia e arsimit për sukses në tregun e punës vlerësohet nga të anketuarit. Kur u është kërkuar t'i qarkojnë deri në tre faktorë të suksesit nga lista për të cilat mendojnë se kanë kontribuar në punësimin e anëtarëve të komunitetit të tyre të cilët janë të punësuar apo kanë ndonjë biznes, arsimimi ishte arsyeja kryesore e theksuar (Tabela 10). Kjo pasohet nga motivimi/gatishmëria për të punuar, përkrahja për biznese të reja dhe ndërmarrësi, dhe kurset e trajnimit profesional dhe të gjuhës (angleze). Pjesëmarrja në praktikë dhe skemat e subvencionimit në pagë janë theksuar relativisht rrallë, gjë që mund të jetë rezultat i qasjes së kufizuar (të komuniteteve romë, ashkali dhe egjiptian) në masa të tilla deri më sot. Në mesin e përgjigjeve 'të tjera', "nepotizmi" (apo "lidhjet") ishte arsyeja më e theksuar; të tjerat përfshinin "ryshfetin" dhe "përkrahjen e donatorëve".

Tabela 10: Faktorët e suksesit në tregun e punës

Faktorët e suksesit	Përqindja (%)
Arsimimi	84
Motivimi / gatishmëria për të punuar	64
Përkrahja për biznese të reja	43
Trajnimi profesional	38
Trajnimi për ndërmarrësi	36
Trajnimi për gjuhë (Angleze)	32
Skema të praktikës	9
Skema të subvencionimit në pagë	5

3.3.2 Pengesat për punësim

Kur janë pyetur të anketuarit për të zgjedhur deri në tre pengesa nga lista për punësimin e *anëtarëve të komunitetit të tyre*, mungesa e arsimit/shkathtësive/trajnimit tejkalohej (edhe pse shumë afër) diskriminimit dhe mos dijenisë ku të kërkohet për punë, si të aplikohet për punë, si të prezantohen në intervistë për punë, etj. (Tabela 11). Kur janë pyetur në mënyrë specifike për *anëtarët gra të komunitetit*, pengesa kryesore që është theksuar është mungesa e arsimit/shkathtësive/trajnimit, e pasuar shumë afër nga mungesa e përkrahjes nga familja¹⁰.

¹⁰ Rezultati për mungesë të shkathtësive gjuhësore duhet të shikohet me kujdes. Në këtë pyetje kjo është specifikuar për t'iu referuar gjuhës shqipe apo serbe, megjithatë rezultatet e pranuar janë befasuese duke

Tabela11: Perceptimi i anëtarëve të komunitetit në lidhje me pengesat kryesore për punësim (përqindje, %)

Pengesat në punësim	Anëtarët e komunitetit	Gratë veçantë
Diskriminimi	73	43
Mungesa e shkathtësive për gjetjen e punëve apo aplikimin për punë	71	54
Mungesa e shkathtësive/arsimit/trajnitimit të kërkuar	69	66
Mungesa e mundësive për rrjetëzim apo dëshminë e vetes	46	38
Mungesa e shkathtësive gjuhësore të kërkuara	32	24
Mungesa e përkrahjes nga familja		61
Të tjera (punë në shtëpi, martesë e hershme)	2	8

Rrjedhimisht, kur janë pyetur (me pyetje të hapura) në lidhje me atë se çka do tu ndihmonte atyre dhe çka do t'i ndihmonte anëtarëve të komunitetit të tyre në mënyrë që të punësohen, përgjigjet më të shpeshta kanë pas të bëjnë me arsimimin (duke përfshirë edukimin që ofrohet nga Qendrat Mësimore), trajnimin profesional¹¹, trajnimin për ndërmarrësi dhe përkrahja e bizneseve të reja (grante, pajisje, etj.)¹², trajtimin e barabartë, motivimin për punë. Kur të anketuarit e specifikojnë fushën e trajnitimit të kërkuar, zgjedhjet e tyre duket se janë relativisht në linjë me nevojat e tregut të punës, p.sh. trajnim në fusha si TI, gjuhët e huaja (gjuha angleze specifikohet zakonisht), saldues, qepje, automekanik, instalues i elektrikes, ndërtimtari dhe floktari janë më të shpeshtat që përmenden, edhe pse shumica nga këto nuk janë fusha në të cilat të anketuarit duket të kenë pas trajnim (apo qasje në të). Forma e përkrahjes më pak e theksuar, por njëjtë e rëndësishme përfshin qasjen në përvojë të punës apo praktikë ("punë praktike", p.sh. "në fabrika", saldues, auto mekanik, etj.) informata për punë/mundësi (duke përfshirë "panairët e punës"), ndërmjetësuesit [punë], mundësi rrjetëzimi ("lidhje") dhe në rastin e grave përkrahja nga familja apo prindërit.

Këto të gjetura në masë të madhe janë në linjë me të gjeturat nga intervistat me ekspertë.

3.3.3 Qasja në informata të tregut të punës dhe përkrahja në punësim

Të anketuarit romë, ashkali dhe egjiptian shfrytëzojnë në gamë të gjerë të kanaleve për marrjen e informatave për konkurse pune. Burimet më të shpeshta janë TV dhe mediat sociale si Facebook (Tabela12). Në mesin e burimeve 'tjera' më së shpeshti janë theksuar Zyrat e Punësimit, Grupet e Veprimtimit të Rinjve, uebfaqet/portalet në internet (p.sh. Portal pune dhe Merrjep), gazetat dhe komunat.

marrë parasysh se pothuaj se të gjithë të anketuarit raportojnë se ata e njohin (d.m.th. mund ta ndjekin trajnimin) në gjuhën shqipe. Pyetja mund të jetë keqinterpretuar nga (disa) të anketuar për t'iu referuar gjuhëve të huaja që kërkohen nga tregu i punës (p.sh. gjuha angleze).

¹¹Kur janë pyetur për gjuhën e trajnitimit, 98% janë përgjigjur se janë në gjendje ta ndjekin trajnimin në gjuhën shqipe (e pasuar nga gjuha serbe, 14%). Gjuha gjermane dhe angleze, të cilat konsiderohen shumë relevante për marrjen e një pune, janë theksuar nga vetëm 2%, respektivisht 1% e të anketuarve.

¹²Duhet theksuar se këto janë theksuar mjaft shumë në pyetjen për përkrahjen potenciale ndaj vetë të anketuarve (karshi përkrahjes për anëtarët tjerë të komunitetit), gjë që mund të jetë tregues se kjo zgjedhje është në bazë të preferencës individuale e jo mendim objektiv se kjo është mënyra më e mirë për ta luftuar papunësinë.

Tabela12: Burimet e informatave për konkurset e punës (përqindja, %)

Kanalet e informimit	Përqindja (%)
TV	65
Mediat sociale (p.sh. Facebook)	41
Qendrat mësimore	13
Miqtë apo familjarët	8
Partitë politike apo udhëheqësit e komunitetit	7
Institucionet fetare	2
Të tjera	6

Rreth 60% e të anketuarve kanë dëgjuar për Zyrat e Punësimit, prej të cilëve më shumë se gjysma janë (apo kanë qenë në ndonjë moment) të regjistruar si të papunë, por vetëm 2 (d.m.th. 1% e mostrës së përgjithshme) raportojnë se kanë pranuar ndonjë shërbim prej tyre. Dijenja për QAP-at është e ulët, rreth 40%; 17% e atyre që kanë njohuri për QAP-at (d.m.th. 7% e mostrës së përgjithshme) kanë marrë pjesë në ndonjë trajnim prej tyre, megjithatë ky rezultat duhet të trajtohet me kujdes: disa nga të anketuarit mund t'i jenë referuar ofruesve tjerë të trajnimeve apo trajnimeve të ofruara në mes të donatorëve/OJQ-ve dhe QAP-ave.

Hulumtimi gjithashtu synoi t'i analizojë përvojat e anëtarëve të komuniteteve romë, ashkali dhe egjiptianë me lloje të ndryshme të MATP-ve apo përkrahja tjetër e punësimit, p.sh. në lidhje me qasjen, kushtet, perceptimin e dobisë së masës, dhe cilat masa kanë qenë më të suksesshme në promovimin e punësimit. Megjithatë, përkundër përpjekjeve të qëllimshme për t'i intervistuar individët të cilët kanë pas përvoja të tilla (përmes mostrës së kuotës), niveli i të dhënave të marra ishte i kufizuar dhe nuk lejoi një analizë të tillë. Disa modele të cilat janë vërejtur nga këto të dhëna janë përmbledhur në vijim:

- Trajnimi është lloji më i shpeshtë i përkrahjes për punësim të cilin e zbatojnë anëtarët e komuniteteve romë, ashkali dhe egjiptian dhe në të cilin kanë qasje. Masat tjera të cilat i kanë zbatuar të anketuarit janë grantet për biznese të reja, grante bujqësore, skema të praktikës, dhe punë publike të pasuara nga trajnimi për ndërmarrësi dhe trajnimi në vend pune. Shumë pak të anketuar kanë aplikuar për skema të subvencioneve në pagë.
- Ka shumë gjasa që anëtarët e këtyre komuniteteve të marrin pjesë në masa të cilat ofrohen apo përkrahen nga OJQ-të lokale apo projektet e donatorëve. Përfshirje në këtë janë grantet bujqësore (kryesisht të ofruara nga komunat) dhe punët publike, subvencionet në paga dhe trajnimet në vend pune (të ofruara kryesisht nga EO)
- Arsyet e vetë-raportuara për mos aplikim për masa të ndryshme janë të ndërlidhura me: nivelin e tyre të shkollimit apo të shkathtësive që nuk përkon me kriteret e pranueshmërisë (duke përfshirë përgatitjen e planeve të biznesit për disa masa); mos dijenia për masa apo për afatet e aplikimit dhe kriteret e pranueshmërisë; dhe mos dijenia si të aplikohet apo si të plotësohet një formular aplikimi (në mënyrë të duhur). Arsyet tjera të cituara janë padrejtësia në përzgjedhje ("proces i manipuluar") dhe për grante bujqësore, mungesa e tokës.

Këto të gjetura përkojnë me të dhënat nga intervistat me ekspertë.

4. Mësimet e nxjerra nga shtetet evropiane

Shkalla e punësimit të komunitetit rom në përgjithësi është më e ulët se e komuniteteve tjera, por kjo dallon në mesin e shteteve evropiane varësisht nga një sërë faktorësh, si: dallimet mes shteteve të nivelit të arsimit të komuniteteve rome, struktura e ekonomive (ku gjasat janë më të mëdha që romët të punësohen në sektorë që ofrojnë punë për individë me shkathtësi më të ulëta, si ndërtimtari, turizëm dhe bujqësi); kostoja e lartë e punësimit formal në disa shtete; dhe shkalla e diskriminimit racor (sidomos në Evropën qendrore dhe jug-lindore (Messing, 2014). Disa shtete (p.sh. Bulgaria, Kroacia, Republika Çeke, Polonia, Rumania, Sllovakia, etj.) ndërmarrin masa që synojnë përmirësimin e përfshirjes së komuniteteve rome dhe/apo kanë Strategji kombëtare dhe Plane të veprimit për këtë qëllim, megjithatë në praktikë koordinimi dhe zbatimi i politikave shpesh herë mbetet i dobët dhe këto dokumente nuk përkthehen në prioritete në fushën e politikave të punësimit dhe/apo nuk çojnë drejt masave të enkas të hartuara të cilat i plotësojnë nevojat e komuniteteve rome (Bartlett et al., 2011).

Masat e politikave që përdoret më së shumti në fushën e punësimit janë masat aktive të tregut të punës: krijimi i punësimit të drejtpërdrejtë përmes punëve publike apo programeve për punësim publik, subvencionet në pagë/punësim, trajnimi dhe udhëzimi në karrierë, dhe masa për përkrahjen e vetë-punësimit dhe biznese fillestare (duke përfshirë kooperativat dhe ndërmarrjet shoqërore) (Bartlett, 2011; Adamecz et al., 2013; GoRC, 2012). Sfidat kryesore në dizajnimin dhe zbatimin e këtyre masave përfshijnë: pjesëmarrja e ulët e romëve në masa të tilla, gjë që është pjesërisht për shkak të qasjes së kufizuar duke pasqyruar se kanalet e informimit dhe korniza institucionale për shpërndarjen e shërbimeve nuk siguron arritjen deri te komunitetet rome; mungesa apo vlerësimi i dobët i nevojave të komuniteteve rome dhe rrjedhimisht mungesa e programeve të përshtatshme të cilat do t'i plotësonin këto nevoja; mos marrja parasysh e kërkesave të ekonomisë lokale (p.sh. sigurimi i kurseve të trajnimit në mënyrë specifike për romë në zeje për të cilat janë të njohur tradicionalisht, si xunkhtari, për të cilën nuk ka kërkesë të tregut); mungesa e angazhimit të palëve me interes në dizajnimin dhe zbatimin e politikave; mungesa e besimit të komuniteteve rome në strukturat për promovimin e punësimit, që pjesërisht del nga masat joefektive të ofruara në të kaluarën dhe ndonjëherë edhe për shkak të përjetimit të diskriminimit nga personeli; mungesa e veprimeve proaktive për ta ndryshuar qëndrimin e punëtorëve ndaj romëve dhe masat dhe kampanjat anti-diskriminuese (Bartlett, 2011; GoRC, 2012; Messing, 2014; ILO, 2016). Sfidat e përgjithshme (d.m.th. jo-roma-specifike) si mungesa e informatave të besueshme dhe të rregullta për tregun e punës dhe moskoordinim i kurseve të trajnimit me nevojat e tregut të punës janë gjithashtu sfida të ndjeshme në promovimin efektiv të punësimit në mesin e romëve (ILO, 2016).

Dëshmitë mbi ndikimin e MATP-ve në promovimin e punësimit të romëve janë të kufizuara, por kjo nuk ofron përfundime indikative. Programet e punëve publike, në të cilat punë-kërkuesit romë kanë tendencë të përqendrohen janë intervenime afat-shkurtra të cilat nuk janë treguar si të suksesshme në promovimin e punësimit të qëndrueshëm në mesin e përfituesve, pjesërisht për shkak se nuk ofrojnë rrugë (të dukshme) drejt punësimit në tregun e 'rregullt' të punës (Kuddo, 2009; GoRC, 2012; Messing, 2014).

Ndonjëherë kuotat përdoren për ta promovuar qasjen e romëve në MATP (ILO, 2016), megjithatë vetë kuota nuk e siguron qasjen dhe është dëshmuar si e vështirë për tu arritur, siç është sugjeruar p.sh. nga përvoja e programeve të mëparshme të zbatuara në Kosovë dhe Maqedoni (Kavanagh, 2012; O’Higgins dhe Kirevska, 2012). Përfshirja e romëve në shërbime dhe masa të hapura ndaj të gjithë qytetarëve kërkon përpjekje shtesë sa i përket synimit, arritjes dhe shpesh herë përkrahjes shtesë¹³. Më parë, përvoja sugjeron se për shkak se individët romë shpesh herë ballafaqohen me cenueshmëri të shumëfishta, ofrimi i shërbimeve të kombinuara në bazë të nevojave të individit i rrit mundësitë për sukses në promovimin e punësimit. Shembuj të zbatimit të suksesshëm të programeve të tilla mund të gjenden në Hungari dhe Spanjë. Në Hungari, programet e suksesshme përfshijnë *Përmirësimin e punësimit të të marginalizuarve*, i cili ka ofruar kombinim të personalizuar të subvencioneve dhe shërbimeve, me një gamë prej këshillimit për tregun e punës, mentorimin, trajnimin profesional dhe subvencionet në pagë; dhe *Një hap para!* i cili ka ofruar trajnim të përgjithshëm dhe profesional për pjesëmarrësit të cilët kanë shkollim fillor ose më pak (në raste të veçanta, ri-trajnim profesional për ata persona profesioni i të cilëve është konsideruar i skaduar), si edhe transfer të parave gjatë programit (Adamecz et al., 2013). Në Spanjë, programi *Acceder* (Aksesi) ka ofruar një gamë të shërbimeve dhe masave të tregut të punës në një mënyrë të integruar dhe në bashkëpunim të ngushtë me kompanitë. Sipas ILO (2016), faktorët kryesorë të suksesit në këtë rast janë ofrimi i shërbimeve të integruara përmes qendrave të shërbimit në komunitetet ku jetojnë romët; përkrahje specifike individuale drejt përmirësimit të shkathtësive dhe punësimit të përgjithshëm të pjesëmarrësve (p.sh. trajnim profesional, këshillim, ndërmjetësim në punë dhe mentorim edhe pas punësimit), trajnim të drejtuar drejt mundësive për punë dhe të zhvilluara në bashkëpunim të ngushtë me kompanitë; ekipe të përbashkëta të profesionistëve romë dhe jo-romë (ndërmjetësues, këshilltarë që punojnë me individë; dhe ndërmjetësuesit që punojnë drejtpërdrejtë me kompani); një kombinim i përkrahjes së synuar dhe përfshirjes, d.m.th. masa të caktuara për përfshirjen e romëve në trajnim dhe burime të punësimit dhe shërbime të MATP-ve të hapura për të gjithë qytetarët, dhe rrjedhimisht promovimi i de-segregimit.

Politikat e punësimit fokusohen në mënyrë tipike në grupet e cenueshme si të atyre që janë pashkathësi dhe të papunësuar për një kohë të gjatë. Megjithatë, në rastin e komuniteteve romë, edhe ata me arsimim të lartë ballafaqohen me perspektivë të skajshme të punësimit. Për shembull, GoRC (2012) thekson se në mesin e komunitetit rom papunësia është edhe më e lartë për personat me nivele të larta të arsimit. Kjo sugjeron se përmirësimi i punësimit të individëve romë nuk është i mjaftueshëm, dhe papunësia në mesin e këtij grupi duhet të trajtohet edhe si çështje e rrjetëzimit të kufizuar dhe kapitalit shoqëror, i cili në disa shtete është në gjendje edhe më të keqe për shkak të paragjykitimit dhe diskriminimit. Në bazë të kësaj, dhe duke e kuptuar se niveli i arsimit në mesin e të rinjve romë po rritet gjatë kohës, programi *Integrom* në Hungari i synon të rinjtë romë me arsimim sekondar dhe terciar për ta lehtësuar qasjen e tyre në punë cilësore, sidomos në punë që kërkojnë shkathtësi të larta në kompani udhëheqëse, në të cilat përndryshe nuk do të kishin qasje (ILO, 2016 ofron më shumë informata). Përveç informatave për mundësitë për punë dhe ndërmjetësimin e drejtpërdrejtë në punë, programi ofron udhëzime në karrierë, trajnim të shkathtësive të përgjithshme (p.sh. TI dhe komunikim) dhe përkrahje për pjesëmarrësit në procesin e aplikimit dhe mentorim pas

¹³Kur merren parasysh gjërat praktike si orari shihet se mund të kenë ndikim të madh në pjesëmarrjen në këto programe, pjesëmarrje të rregullt dhe përfundim (Adamecz et al., 2013). Duhet të kihet kujdes për t’iu shmangur organizimit të programit gjatë sezonave të punëve joformale (zakonisht në vetë), siç sugjerohet edhe nga përvoja e OJQ-së Voices of Roma, Ashkali and Egyptians (VoRAE) në Kosovë.

punësimi. Kontributi i programit konsiderohet të jetë përtej ndikimit të drejtpërdrejtë në lidhje me punësimin: ndihmë në luftimin e paragjytimeve në shoqëri dhe ofrim të modeleve të romëve të rinj të suksesshëm të cilët kanë karriera të suksesshme përmes arsimimit të lartë, andaj edhe duke e stimuluar pjesëmarrjen e të tjerëve në arsimim¹⁴. Ngjashëm me rastin spanjoll *Acceder* më lart, raportet një-me-një me kompani konsiderohen thelbësore në procesin e ndërmjetësimit dhe për tejkalimin e qëndrimeve diskriminuese.

Përveç programeve të masave aktive të tregut të punës, iniciativat tjera kanë përfshirë: lehtësim në qasje në tokë për bujqërit potencial rom (p.sh. për qiramarrje apo si donacion), së bashku me subvencione në mënyrë që të promovohet angazhimi i tyre në bujqësi. (*Programi i Tokës Shoqërore* në Hungari); përkrahja për zhvillim lokal ekonomik për komunitetet rome; formalizimi i punësimi joformal; rritja e kapacitetit për personelin e zyrave të punësimi për tu marrë me çështjet rome; dhe trajnimi dhe caktimi i zyrtarëve romë në shërbimet për punësim publik (Bartlett et al. 2011).

¹⁴Motivimi i ulët për ta përfunduar shkollimin në radhët e romëve është pjesërisht për shkak të mungesës së modeleve me arsim të lartë nga radhët e këtyre komuniteteve (p.sh. GVG, 2008; GoRC, 2012).

5. Përfundimet dhe rekomandimet

Situata e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian në tregun e punës është më e keqe se situata e të gjitha komuniteteve tjera që jetojnë në Kosovë, ku brengat janë edhe për nivelin e edhe për cilësinë e punësimit. Kjo është rezultat i kombinimit të niveleve të arsimimit/shkathtësive relativisht të ulëta dhe një gamë e gjerë e faktorëve tjerë, duke përfshirë mungesën e qasjes në informata dhe kapital shoqëror i cili do të mund ta lehtësonte angazhimin e tyre në punë (cilësore), dhe në diskriminim në tregun e punës. Qëllimi i këtij studimi ka qenë identifikimi i intervenimeve të përshtatshme dhe të zbatueshme në politika të cilat do të mund tu ndihmonin burrave dhe grave romë, ashkali dhe egjiptiane në mënyrë të përshtatshme të kenë qasje në mundësi punësimi dhe në veçanti në mundësi të mira të punësimit. Duke nxjerrë nga përvojat e shqyrtimeve nga shtetet tjera dhe nga konteksti politik në Kosovë, nga hulumtimi i 182 burrave dhe grave në moshë pune nga radhët e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian, nga intervistat e ekspertit, janë përmbledhur përfundimet dhe rekomandimet në vijim.

Korniza e politikave të Kosovës për punësim të pakicave, dhe të këtyre komuniteteve në veçanti, është relativisht e avancuar në krahasim me shumë shtete Evropiane. Kuotat për përfaqësimin e pakicave në punësim në sektorin publik sipas Ligjit 03/L-149 mbi Shërbimin Civil në Republikën e Kosovës është një iniciativë në këtë aspekt. Përpjekje të shtuara për ta zbatuar këtë ligj në mënyrë të plotë, si edhe specifikimi i kuotës për komunitetet rom, ashkali dhe egjiptian do të mund të ndihmonte në promovimin e qasjes së këtyre komuniteteve për arritjen e mundësive për punësim me orar të plotë në të cilin zakonisht nuk kanë qasje¹⁵. Një dokument tjetër me rëndësi i politikave është Strategjia për Përfshirjen e Komuniteteve Rom, Ashkali dhe Egjiptian në Shoqërinë Kosovare (2017-2021) e cila parasheh një varg aktivitete për ta adresuar punësimin e këtyre komuniteteve, kryesisht për ta rritur pjesëmarrjen e këtyre komuniteteve në MATP. Përvoja e shteteve tjera tregon se zbatimimi në praktikë i strategjive të ngjashme mund të vuajë nga koordinimi i dobët i politikave, mungesa e përkthimit të këtyre dokumenteve në prioritetet për politika të punësimit dhe/apo të rezultojnë në masa të përshtatura të cilat i plotësojnë nevojat e këtyre komuniteteve. Rrjedhimisht, rekomandohet që përpjekjet duhet të fokusohen kryesisht në përfshirjen e çështjes së punësimit të romëve, ashkalive dhe egjiptianëve në procese të politikë-bërjes për punësim. Në veçanti, rekomandohet që përfshirja e anëtarëve të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian të trajtohet në Politikën e radhës për Punësim dhe Trajnim Profesional (2019-2021).

Në pajtim me Strategjinë për Përfshirjen e Komuniteteve Rom dhe Ashkali në Shoqërinë Kosovare (2017-2021), Politika për Punësim dhe Trajnim Profesional (2019-2021) duhet të parashohë një kuotë për përfshirjen e burrave dhe grave nga sfondi rom dhe ashkali (dhe egjiptian) në MATP. Caqet e parapara me këtë Strategji duket se janë të zbatueshme nëse bëhen përpjekje sa i përket synimit,

¹⁵Duhet të theksohet se është ngritur zëri në lidhje me nivelin relativisht të ulët të arsimimit të këtyre komuniteteve, megjithatë niveli i arsimimit po rritet me kohë, si dhe të gjitha pozitat në sektorin publik nuk kërkojnë shkathtësi të larta.

arritjes dhe përkrahjes para-programore shtesë që tu ofrohet këtyre pjesëmarrësve. Në veçanti, duhet të merren parasysh pikat në vijim:

- Kanalet e informimit për punë dhe zhvillim profesional duhet të jenë të llojllojshme dhe të përfshijnë kanale me kosto të ulët (apo pa kosto) por efektive siç janë atë me bazë në internet (sidomos mediat sociale dhe portalet e punës) dhe institucionet dhe organizatat të cilat janë aktive në mesin e këtyre komuniteteve (p.sh. Qendrat Mësimore, Grupet e të Rinjve, OJQ-të që punojnë me këto komunitete, etj.).
- Përveç sigurimit se informatat mbi mundësitë në dispozicion, kriteret e pranueshmërisë dhe afatet për aplikim arrijnë deri te këto komunitete, duhet të ofrohet përkrahje shtesë për ta përkrahur dhe inkurajuar qasjen e tyre në këto masa. Varësisht nga lloji i mundësisë, kjo mund të përfshijë kombinim të përkrahjes së thjeshtë në procesin e zbatimit (p.sh. përkrahje në plotësimin e formularëve të aplikimit dhe qasje në këshilla shtesë), trajnim për shkathtësi të buta (p.sh. përgatitje për intervistë pune, përgatitja e CV/rezumesë, etj.) dhe kurse të tjera përgatitore. Mentorimi i cili vazhdon gjatë tërë pjesëmarrjes në MATP apo gjatë periudhës fillestare të përvojës në punësim të rregullt mund të jetë i dobishëm për rritjen e pjesëmarrjes.
- Për ta rritur rekrutimin, pjesëmarrjen e rregullt dhe përfundim, trajnimet dhe masat tjera (p.sh. praktikant) duhet të organizohen në aso mënyre që të mos përputhen me sezone të larta të punëve joformale (zakonisht vera, dhe deri në një masë pranvera dhe vjeshta).
- Aktivitetet për promovimin e punësimit, duke përfshirë informimin, rekrutimin, përkrahjen në aplikim, dhënie të shërbimeve dhe MATP, etj. duhet të përfshijnë, deri ku është e mundur, organizatat dhe institucionet që punojnë me rom, ashkali dhe egjiptianë të cilët kanë qasje të lehtë në këto komunitete (p.sh. OJQ-të dhe Qendrat Mësimore). Një varg i formave të bashkëpunimit janë të zbatueshme, duke filluar nga puna në terren dhe përkrahja në aplikim e cila ofrohet nga këto organizata e deri te zbatimi i skemës (dhe/apo ndarjes së burimeve) apo edhe outsourcing.
 - Përvoja e OJQ-ve si VoRAE, si në ofrimin e shërbimeve ashtu edhe në bashkëpunimin e tyre me institucionet publike (duke përfshirë edhe QAP-at e APRK-së) mund të ofrojnë mësim të dobishme në këtë aspekt. Duke pas parasysh pjesëmarrjen dukshëm të ulët në disa MATP të ofruara nga ZP-të (përveç trajnimit dhe punëve publike), një fushë e rëndësishme së menjëhershme duket të jetë rritja e bashkëpunimit në mes të organizatave të romëve, ashkalinjëve dhe egjiptianëve dhe ZP-ve.
 - Personeli i cili merret me shërbimet dhe masat duhet të përfshijë edhe anëtarë të këtyre komuniteteve. Ata shërbejnë si modele dhe mund ta lehtësojnë komunikimin me komunitet si edhe ta rrisin besimin në mes komuniteteve dhe organizatave implementuese.
- Vëmendje e veçantë në lidhje me MATP-të duhet t'i kushtohet sigurimit që anëtarët e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptianë kanë qasje në llojllojshmëri të masave dhe shërbimeve në pajtim me nevojat dhe shkathtësitë e tyre individuale.
 - Përderisa programet e punëve publike (të cilat zakonisht u ofrohen atyre) mund të shërbejnë që tu ofrohet personave pa shkathtësi punësim afat-shkurtër dhe një mënyrë për ta fuqizuar lidhjen me tregun e punës, shprehinë e punës dhe motivimin, ato duket se nuk ofrojnë mënyrë për punësim të qëndrueshëm.

- Trajnimi në vend pune duhet të vazhdohet të përdoret si mënyrë për t'i zhvilluar shkathtësitë praktike relevante të industrisë dhe ta lehtësojë lidhjen e pjesëmarrësve me sektorin privat të cilën përndryshe nuk do ta kishin.
- Subvencionet në paga të drejtuara kah anëtarët e këtyre komuniteteve mund të ndihmojnë në përkrahjen e punësimit në sektorin privat, luftimin e paragjykimeve dhe diskriminimit.
- Praktika për të diplomuarit nga shkolla e mesme dhe fakulteti në bizneset kryesore dhe organizatat tjera mund të përdoret në mënyrë të ngjashme për ta lehtësuar tranzicionin shkollë-punë.
- Promovimi i vetë-punësimit mund të jetë masë e dobishme sidomos për ata të cilët kanë ndonjë trajnim profesional (p.sh. ata të cilët janë trajnuar për hidraulik apo pastičeri) dhe/apo përvojë pune dhe kanë njohuri për kërkesat e tregut.
- Në veçanti duhet të rritet përfshirja e grave të këtyre komuniteteve në MATP:
 - Dizajnimi i MATP-ve duhet ta marrë parasysh edhe nivelin mesatarisht të ulët në mesin e grave (andaj edhe duhet të ofrohen më shumë programe riparuese) si edhe preferencat e tyre për aranzhime për punë me gjysmë-orari apo punë të tjera më fleksibile. Kjo e fundit nënkupton që mund të synohen profesione/industri të cilat kanë tendencë të ofrojnë më shumë punë me gjysmë orari për trajnim të grave. Megjithatë, duhet të ofrohet edhe përkrahja për vetë-punësim dhe biznes për një grup më të vogël (deri më tash duket se kjo lloj përkrahjeje është kufizuar vetëm për burra).
 - Duke pas parasysh pengesat kulturore për punësimin e grave, promovimi i modeleve të suksesshme është me rëndësi të veçantë.
- Nevojiten lidhje të afërta me biznese për të mundësuar ndërmjetësim të rregullt për punë dhe vendosje në biznese përmes MATP-ve. Për këtë kërkohet:
 - Komunikimi sy-më-sy dhe marrëdhëniet me biznese mund të shfrytëzohen për t'i inkurajuar bizneset të pranojnë punë-kërkues rom, ashkali dhe egjiptianë dhe ta luftojnë paragjykimin dhe diskriminimin.
 - Fillimisht, duhet të kontaktohen kompanitë kryesore me reputacion për përgjegjësi shoqërore ndërmarrëse.
 - Duhet tu jepet mirënjohje publike (p.sh. shpërblime për diversitet në fuqi punëtore) bizneseve të përfshira në MATP, dhe kështu të inkurajohet shpërndarja e praktikave të mira.

Referencat

Adamecz, A., Czafit, B., Bördós, K., Nagy, E., Lévai, P., Scharle, Á., 2013. Përfshirja e romëve dhe vlerësimi i ndikimit të dy programeve përfshirëse të masave aktive të tregut të punës të financuara nga BE. Mimeo. Budapest Institute.

Qeveria e Republikës së Kroacisë (GoRC), 2012, Strategjia Kombëtare për Përfshirjen e Romëve nga 2013 deri 2020. Zagreb: GoRC.

GVG, 2008. Monitorimi dhe Vlerësimi i Politikave të Masave Aktive të Tregut të Punës: Rekomandimet për Shërbimet Kroate të Punësimit.

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), 2007. Tranzicioni i të rinjve për punë më të mirë: Dëshmi nga Kosova. ILO Dokumenti i Politikës së Punësimit 2007/4.

KAS, 2018. Rezultatet e Hulimit të Forcës së Punës në Kosovë 2017. Prishtina: KAS.

Kavanagh, K., 2012. Një vlerësim i tregut të masave aktive të punës për programin për të rinj (2008-2010). Prishtina: UNDP.

Instituti Demokratik i Kosovës (KDI), 2016. Hulimtim i grupit Parlamentar: Përfaqësimi i komuniteteve jo-shumicë në shërbimin civil. Prishtina: KDI.

Fondacioni i Kosovës për Shoqëri të Hapur (KFOS), 2010. Situata e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian në Kosovë. Prishtina: KFOS.

Kuddo, A., 2009. Shërbimet e punësimit dhe programet e masave aktive të punës në Evropën lindore dhe shtetet e Azisë Qendrore. Dokument diskutimi i Bankës Botërore për Mbrojtjen Sociale No. 0918.

Messing, V., 2014. Modelet e punësimit të romëve në Evropë. Neujobs Policy Brief No.19.4.

O’Higgins, N. dhe Kirevska, S., 2012. Vlerësim i pavarur i programit të UNDP “Vetë-punësimi II-V dhe Asistenca teknike për përkrahjen e programit operativ të qeverisë për masat aktive të tregut të punës (MATP)”. Shkup: UNDP.

Zyra e Kryeministrit (ZKM), 2013. Vlerësimi i Punësimit të Komuniteteve jo-shumicë në Shërbimin Civil dhe Ndërmarrjet Publike në Kosovë. Prishtina: ZKM.

Zyra e Kryeministrit (ZKM), 2017. Strategjia për Përfshirjen e Komuniteteve Rom, Ashkali dhe Egjiptian në Shoqërinë Kosovare 2017-2021. Prishtina: ZKM.

United Nations Development Programme (UNDP), 2013. Raporti i vlerësimit të cënueshmërisë së komunitetit. Prishtina: UNDP.