



Forumi Ekonomik i Grave
Ekonomski Forum Žena
Women's Economic Forum

Çfarë po i pengon gratë të pushtojnë tregun e punës në Kosovë?

Autor: Brikena Hoxha

Barazia ekonomike midis grave dhe burrave në Kosovë mbetet sfidë, pasi pjesëmarrja e grave në tregun e punës është ende në nivele shqetësuese. Gratë në Kosovë përfaqësojnë një potencial të jashtëzakonshëm për zhvillimin ekonomik dhe social, por mbi 75.8% e grave nuk ishin aktive ekonomisht, krahasuar me 42.2% të burrave (ASK, 2024). Nga pjesëmarrja aktive e grave në tregun e punës prej 24.2%, vetëm 19.8% janë të punësuar krahasuar me 53.4% të burrave. Kjo është një shifër që e vendos Kosovën ndër vendet me përqindjen më të ulët të pjesëmarrjes së grave në tregun e punës në rajon dhe më gjerë.

Sipas Tansel-it, pengesat si kultura, normat sociale, preferencat e punëdhënësit, dhe përgjegjësitë shtëpiake kufizojnë pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore (Tansel, 2011). Dhe, Kosova duket se mbetet vendi që për këto arsye ka pjesëmarrje kaq të ulët të grave në tregun e punës. Sfidë shumë e madhe për gratë kosovare mbetet barra e përgjegjësisë familjare; gratë në Kosovë shpenzojnë mesatarisht katër deri në pesë orë në ditë në punë të papaguara, si kujdesi për fëmijët dhe të moshuarit (IKS, 2021). Ky angazhim kufizon mundësinë e tyre për të ndjekur karrierën dhe për të përmbushur nevojat profesionale. Për më tepër, infrastruktura publike për mbështetje familjare mbetet e dobët. Në vitin 2024, Kosova ka ende vetëm 44 kopshte publike për kujdesin parashkollor të fëmijëve – një shifër kjo shumë e ulët krahasuar me kërkesën. Disa komuna, si Dragashi dhe Deçani, nuk kanë asnjë kopsht publik, duke e bërë të pamundur për shumë gra të balancojnë punën dhe jetën familjare.

Si rrjedhojë, gruaja kosovare, përveç vështirësive në qasje, përballlet me vështirësi në avancim profesional si dhe me diskriminim gjinor të lidhur me pozitën dhe pagën. Të dhënat e fundit nga raportet mbi tregun e punës tregojnë se hendeku gjinor në paga mbetet mbi 15% në sektorin privat (ABGJ, 2020)). Kështu, gratë, edhe kur mbajnë pozita të barabarta me burrat, vazhdojnë të fitojnë më pak dhe kanë më pak mundësi për avancim në karrierë. Kjo është evidente edhe në sektorin e teknologjisë dhe të shërbimeve financiare, ku edhe pse pjesëmarrja e grave është më e ulët se në sektorët tradicionalisht të feminizuar si arsimi apo administrata publike, ka tendencë të ketë konkurrueshmëri më të balancuar mes fuqisë punëtore.

Përkundër faktit se gratë dominojnë në arsim, ky avantazh nuk përkthehet në përfaqësim të barabartë në tregun e punës. Sipas teorisë së grave në zhvillim, diskriminimi gjinor, kufizimet fizike dhe arsimi i ulët janë arsyet kryesore të përjashtimit të grave nga tregu i punës (Pampel dhe Tanaka, 1986). Por, ky nuk duket të jetë rasti i Kosovës pasi që në vitin akademik 2023-‘24, 58% e studentëve të regjistruar në programet bachelori ishin gra, ndërsa në programet master kjo përqindje arrin në 62%. Megjithatë, vetëm një pjesë e vogël e tyre arrijnë të gjejnë punë në profesionet për të cilat janë kualifikuar. Në vitin 2024, 24% e grave me diplomë universitare janë të papuna, një shifër që reflekton mos koordinim midis sistemit arsimor dhe kërkesave të tregut të punës apo që vë në pah se, edhe pse gratë po shkollohen, përsëri ato po mbesin të

papuna. Papunësia dhe sfidat në vendin e punës janë të lidhura ngushtë me normat kulturore dhe diskriminimin e fshehur.

Pandemia COVID-19 ka pasur efekt rëndues për gratë në tregun e punës. Sipas raportit “Të jesh grua në tregun e punës” (IKS, 2021), shumë gra kanë humbur vendet e punës në sektorët e shërbimeve dhe tregtisë, ku ato janë të përfaqësuara më shumë. Në vitin 2024, rikuperimi ekonomik solli disa përmirësime, por gratë mbeten të prapa në këtë proces. Për shembull, vetëm 27% e vendeve të reja të punës të krijuara gjatë vitit kanë shkuar për gratë, duke treguar nevojën për politika më të synuara për barazi në punësim.

Aspekti familjar mbetet kufizim po ashtu për arsye të mungesës së lejeve të paguara për pushimet e lehonisë dhe mbështetja për prindër të rinj. Në sektorin privat, 11% e grave të anketuara raportojnë se nuk kanë marrë pushimet e tyre të lehonisë në vitin 2023 (IKS, 2024), duke e bërë të vështirë për to që të balancojnë përgjegjësitë familjare dhe ato profesionale. Kështu, edhe pas më shumë se një dekadë me këtë ligj të punës dhe shumë adresimeve e direktivave nga Bashkimi Evropian për ndërhyrje, kujdesi për fëmijët dhe mungesa e politikave mbështetëse për gratë gjatë periudhës së lehonisë është një nga arsyet kryesore që shumë gra largohen nga tregu i punës.

Për të adresuar këto sfida, kërkohet një qasje gjithëpërfshirëse që mbështet fuqizimin ekonomik të grave dhe krijimin e një tregu pune më të barabartë. Politikat që synojnë balancimin punë-jetë janë thelbësore. Vendosja e orarit fleksibil, mundësia e punës nga shtëpia dhe ndarja më e drejtë e përgjegjësiwe familjare mes burrave dhe grave janë disa nga hapat e nevojshëm. Po ashtu, duhet të rritet investimi në infrastrukturën publike për kujdesin ndaj fëmijëve dhe të moshuarve, për të lehtësuar barrën mbi gratë.

Sektori privat gjithashtu duhet të marrë hapa konkretë për të krijuar ambiente më miqësore pune për familjen dhe ka shumë mënyra për të inkurajuar këtë ndryshim. Incentivat fiskale për kompanitë që respektojnë barazinë gjinore dhe promovojnë praktika pune të përgjegjshme, janë një ndër alternativat. Për më tepër, kjo do të transformonte kulturën e punës në Kosovë, ku për këtë mund të ndihmojnë praktikrat nga vendet e tjera, si: certifikatat për kompani që ofrojnë orare fleksibile, mbështetje për kujdesin ndaj fëmijëve dhe mundësi të barabarta për avancim. Mbi të gjitha, është thelbësore që qeveria të forcojë zbatimin e ligjeve ekzistuese për barazinë gjinore dhe të krijojë mekanizma për të monitoruar progresin. Përdorimi i kuotave gjinore në rekrutime dhe promovime mund të jetë një mënyrë për të përshpejtuar barazinë në sektorin publik dhe privat.

Ndërtimi i një tregu pune gjithëpërfshirës në Kosovë kërkon një përpjekje të koordinuara nga qeveria, sektori privat dhe shoqëria civile. Investimi në barazinë gjinore në tregun e punës nuk është vetëm një çështje drejtësie sociale, por edhe një domosdoshmëri ekonomike. Gratë

përfaqësojnë një forcë të rëndësishme për zhvillimin ekonomik dhe social të vendit, dhe fuqizimi i tyre do të thotë një Kosovë më e drejtë dhe më e suksesshme për të gjithë.

Autorja është drejtoreshë Ekzekutive e Iniciativës Kosovare për Stabilitet

Projekti zbatohet nga Instituti Riinvest – Forumi Ekonomik i Grave, i mbështetur nga Fondi i Kombeve të Bashkuara për Popullsinë (UNFPA) dhe financuar nga Agjencia Austriake për Zhvillim (ADA).