



# LAJE E

# BAJE

Vështrim mbi të drejtat  
e punës dhe standardet  
ESG në sektorin e  
tekstilin në Kosovë

Korrik, 2023



# RRETH NESH

Ky raport është përgatitur në bashkëpunim me stafin e IKS, dhe përmbajtja e tij reflekton kontributin e përbashkët të kontraktorit dhe IKS. Pikëpamjet e shprehura në përshkrim nuk paraqesin domosdoshmërisht qëndrimin e Solidar Suisse South East Europe si partner i projektit.

Ky hulumtim është bërë si pjesë e projektit "Speak Up," i cili zbatohet nga IKS dhe financohet me mbështetjen bujare të:



Hulumtimi u krye nga:



Titulli: Laje e Baje: Një pasqyrim i të Drejtave të Punëtoreve dhe Aplikimi i ESG Standardeve në Sektorin e Tekstileve në Kosovë

Autorë:

Brikena Berisha

Brikenë Hoxha

Kushtrim Shaipi

Datë: Qershor 2023 (Hulumtimi përfundoi në maj 2023)

Vendi: Prishtinë, Kosovë

Për më shumë raporte të ngjashme, vizitoni faqen tonë të internetit, Iniciativa e Kosovës për Stabilitet, në [www.iksweb.org](http://www.iksweb.org). Gjithashtu, na ndiqni në faqen tonë në Facebook, ose na kontaktoni drejtpërdrejtë nëpërmjet emailit në adresën [info@iksweb.org](mailto:info@iksweb.org).

# TABELA E PËRMBAJTJES

|  |    |
|--|----|
| PËRMBLEDHJE.....                       | 1  |
| KONTEKSTI.....                         | 3  |
| HISTORIKU & METODOLOGJIA.....          | 5  |
| HISTORIKU I PROJEKTIT.....             | 5  |
| QASJA E HULUMTIMIT & METODOLOGJIA..... | 5  |
| GRUPI I TARGETUAR.....                 | 6  |
| MJETET E HULUMTIMIT.....               | 6  |
| ZBATIMI.....                           | 6  |
| KARAKTERISTIKAT E MOSTRËS.....         | 7  |
| TË GJETURAT KRYESORE.....              | 10 |
| STANDARDET MJEDISORE.....              | 10 |
| STANDARDET SHOQËRORE.....              | 12 |
| STANDARDET E QEVERISJES.....           | 15 |
| KONKLUZAT & REKOMANDIMET KRYESORE..... | 17 |
| IMPLIKIMET & REKOMANDIMET.....         | 19 |
| ANEKS:.....                            | 23 |
| PYETËSORI PËR PUNËTORËT:.....          | 23 |

# PËRMBLEDHJE

Hulumtimi mbi të drejtat e punëtorëve në Kosovë na shfaqë një peisazh të ndërlikuar të karakterizuar nga progresi dhe sfidat. Studimi përqëndrohet në vlerësimin e gjendjes aktuale të të drejtave të punëtorëve, në kuptimin e kornizës ligjore, në ekzaminimin e kushteve në vendin e punës dhe në identifikimin e fushave për përmirësim. Të gjeturat ofrojnë perspektivë mbi statusin e të drejtave të punëtorëve në Kosovë dhe nënvizojnë nevojën për reforma qenësore dhe rritje të ndërgjegjësimit. Standardet Mjedisore, Shoqërore dhe të Qeverisjes (ESG) shërbejnë si një kornizë për vlerësimin e performancës së një kompanie në fusha që tejkalojnë matjet financiare. Një pjesë kryesore e aspektit shoqëror të ESG është mbrojtja dhe promovimi i të drejtave të punëtorëve, duke siguruar trajtim të drejtë, siguri dhe të drejta të barabarta të punëtorëve. Ky hulumtim synon të thellojë ndërthurjen e të drejtave të punëtorëve dhe standardeve ESG në kontekstin specifik të Kosovës.

Dialogu social përfshin procesin e negociatave, konsultimit dhe bashkëpunimit mes qeverive, organizatave të punëdhënësve dhe sindikatave, për të adresuar çështjet e lidhura me punën, për të krijuar politika dhe për të promovuar zhvillimin shoqëror dhe ekonomik. Në Kosovë, peisazhi i dialogut shoqëror përfshin aktorë/palë të interesit dhe nisma të ndryshme.

## Palët e Interesit

Sindikatat e luajnë një rol kyç në përfaqësimin e interesave dhe të drejtave të punëtorëve në Kosovë. Ato avokojnë për përmirësimin e kushteve të punës, paga të

drejta, siguri në vendin e punës dhe mbrojtje sociale.

Shoqatat e punëdhënësve përfaqësojnë interesat e bizneseve dhe punëdhënësve. Ato angazhohen në bisedime me qeverinë dhe sindikatat për të promovuar një mjedis të favorshëm të biznesit, rritje ekonomike dhe krijim të vendeve të punës.

Qeveria e Kosovës merr pjesë në dialogun social si një palë kyçe. Ajo harton politika të punës dhe politika sociale, lehtëson bisedime dhe implementon nisma për të mbështetur fuqinë punëtore dhe zhvillimin ekonomik.


Shoqëria civile dhe grupe të ndryshme të organizatave kontribuojnë në dialogun social duke ofruar kontributin e tyre, duke bërë hulumtime dhe duke ofruar perspektivën e tyre mbi çështjet shociale dhe ato të punës.

## Iniciativat/Nismat

Kosova ka Këshillin Kombëtar Tre-Palësh që bashkon përfaqësues nga qeveria, sindikatat dhe organizatat e punëdhënësve. Ky këshill shërben si një platformë për diskutime, konsultime dhe marrjen e vendimeve lidhur me çështjet e punës dhe të punësisimit.

Këshilli Social dhe Ekonomik i Kosovës është një platformë tjetër e rëndësishme ku përfaqësues nga sektorë të ndryshëm angazhohen në dialog për të adresuar sfidat sociale dhe ekonomike.

Sindikatat angazhohen në bisedime kolektive me punëdhënësit për të negociuar kushtet e punës, pagat, benefitet dhe çështje tjera të lidhura me punën.



Dialogu social në Kosovë është instrumental në përcaktimin e ligjeve të punës, rregulloreve dhe politikave që kanë ndikim në të drejtat e punonjësve, krijimin e vendeve të punës dhe rritjen ekonomike.

## Plani dhe Iniciativat e Qeverisë

Qeveria e Kosovës ka punuar në zhvillimin dhe përditësimin e ligjeve të punës për të siguruar respektimin e standardeve ndërkombëtare të punës dhe për të adresuar çështje si diskriminimi, kushtet e punës dhe paga minimale.

Qeveria ka inicuar programe dhe politika që kanë për qëllim të promovojnë mundësitë e punësimit, veçanërisht për të rinjtë dhe grupet e ndjeshme.

Janë ndërmarrë iniciativa për të përmirësuar trajnimin profesional dhe zhvillimin e aftësive për të përputhur fuqinë punëtore me kërkesat e tregut të punës.

Dialogu social është gjithashtu i lidhur me diskutimet për sistemet e mbrojtjes sociale, duke siguruar që punonjësit të kenë qasje në paga të drejta, kujdes shëndetësor dhe benefite tjera sociale.

# Konteksti

Peisazhi global i biznesit ka përjetuar një transformim të ndjeshëm në vitet e fundit, me një theks të veçantë në konsideratat etike, shoqërore dhe mjedisore në operacionet korporative. Sektori i tekstilit është një nga sektorët më të zhvilluar në Kosovë, që punëson mijëra punonjës, dhe krijon vende pune për një pjesë të konsiderueshme të grave në tregun e punës. Të dhënat më të fundit nga Administrata Tatimore e Kosovës tregojnë se në vitin 2022, 2052 kompani veprimtarinë e tyre kryesore e kishin në industrinë e tekstilit. Edhe pse numri i kompanive është mjaft reprezentues, numri i punonjësve të regjistruar mund të ishte shumë më i lartë. Në Kosovë ishin 6755 punonjës të regjistruar, që ngrit çështjen e informalitetit të lartë në këtë sektor. Në vitin 2019, vlerat e eksportit kaluan 15 milionë euro.

Analiza e kufizimeve kombëtare pasqyron industrinë e tekstilit si një sektor "që përbën 10 për qind të shportës së eksportit të Kosovës", por gjithashtu e klasifikon këtë sektor si "i përhapur - shumë shtete prodhojnë tekstil - dhe si pasojë ky sektor përballet me konkurrencë të madhe". Nevojitet më shumë vëmendje dhe mbështetje për të ruajtur rritjen e qëndrueshme të eksporteve në këtë sektor.


Si rrjedhojë, industria e tekstilit dhe degët e saj janë thelbësore për punësim, si një nga sektorët e paktë ku po rritet eksporti, duke qenë se industria e veshjeve është e shpërndarë në gjithë Kosovën. Përveç kësaj, industria e lëkurës në Kosovë e ka origjinën në traditën e përpunimit të lëkurës dhe prodhimit të këpucëve dhe daton nga viti 1945. Ka pasur disa zhvillime

moderne në përpunimin e lëkurës, por ato nuk përfshihen në këtë studim.

Në kompanitë e industrisë së tekstilit në Kosovë nuk ka sindikata ose këshill të punonjësve. Të drejtat e punës janë më të këqija, veçanërisht gjatë verës, me orare pune më të gjata, mungesë të pushimeve vjetore dhe mungesë të kompensimit për punën jashtë orarit të punës. Për më tepër, punëtorët e këtij sektori nuk janë të mbuluar nga sigurimi privat shëndetësor, e cila është përgjegjësi e drejtpërdrejtë e punëdhënësit.

Formimi i sindikatave të punonjësve, të njohura edhe si sindikatat e punës ose sindikatat e tregtisë, luan një rol të rëndësishëm në mbrojtjen e të drejtave dhe interesave të punonjësve në vendin e punës. Megjithatë, në kontekstin e mikro-kompanive në Kosovë, barriera të mëdha pengojnë themelimin e këtyre sindikatave. Një barrierë e madhe është kërkesa ligjore që duhen të ekzistojnë të paktën pesë punonjës për të formuar një sindikatë, gjë që mund të jetë veçanërisht sfiduese për mikro-kompanitë që zakonisht punësojnë një numër më të vogël punonjësish. Kjo kërkesë ligjore, ndonëse ka për qëllim të sigurojë qëndrueshmërinë e sindikatave, padashje mund të krijojë pengesa për kompanitë mikro.

Të dhënat e marra nga kjo anketë me kompanitë e prodhimit dhe përpunimit të tekstilit në Kosovë tregojnë një situatë shqetësuese. Edhe pse disa aspekte të standardeve ESG (posaçërisht në punësimin formal) duket se janë në rregull në sektorin e përpunimit të tekstilit, ka nevojë për një sistem zbatimi ligjor (pa politike formale) në shumicën e



kompanive, që duhet të ndiqet. Aspekti i menaxhimit është konfirmuar nga shumica e menaxherëve (mbi 50% në çdo element të pyetur) të intervistuar për këtë anketë, poashtu edhe një përqindje më e madhe e punonjësve që do të ishin përgjegjës për zbatimin e politikave të tilla në vendin e punës dhe që duhet të kenë njohuri dhe përgjegjësi për t'i zbatuar në qoftë se ato janë formalisht të rregulluara.

Krahasuar me sektorët e tjerë në Kosovë, sektori i tekstilit (kompanitë e përfshira në mostër) duket më i formalizuar dhe më i rregulluar në aspektin e punësimit/kontratave.

Megjithatë, zbatimi i minimumit të standardeve të parapara me ligjin e punës respektohet vetëm në disa raste. Më poshtë, këto tre aspekte prezantohen në seksione të ndara. Në praktikë, çfarë do të sjellin në të ardhmen Akti i Kujdesit të Detyrueshëm dhe rregulloret e ardhshme të BE-së për kompanitë, është ndërtimi i një qasjeje të qëndrueshme e të fuqishme në zinxhirin e tyre të furnizimit dhe qëndrueshmëria do të bëhet një domosdoshmëri e biznesit. Kompanitë që

nuk arrijnë të përmbushin kërkesat e tyre të kujdesit të detyrueshëm për standardet mjedisore dhe të drejtat e njeriut do të pësojnë dëme ekonomike dhe reputacionale dhe do të përballen me pengesa në operimin në Gjermani dhe në të gjithë Evropën sapo direktivat e vitit 2024 të hyjnë në fuqi.

Çfarë kjo do të sjellë kjo për Kosovën është rëndësia e zhvillimit të kapaciteteve (institucionale e ligjore, si dhe infrastrukturore) dhe burimeve njerëzore që janë kompetentë dhe të aftë për zbatimin e këtyre standardeve. Raportimi do të përfshijë sisteme të rëndësishme të bazuara në të dhëna dhe kalkulime, sisteme menaxhimi të fuqishme dhe, në përgjithësi, transformimin e operimit të biznesit në të gjithë sektorët. Është e domosdoshme të gjejmë zgjidhje për të krijuar kuadro në sistemet e praktikave të qëndrueshme të biznesit dhe zbatimin e tyre. Aktualisht, ekziston vetëm një program i tillë në rajonin e Ballkanit Perëndimor. Ai është një ndër të paktët në BE që ka arritur akreditim formal nga institucionet kombëtare dhe prandaj njihet në të gjithë BE-në.


# HISTORIKU & METODOLOGJIA

## Historiku i Projektit


Ky raport paraqet produktin final të hulumtimit si pjesë e projektit 'SPEAK UP', i implementuar nga IKS dhe i financuar nga Solidar Suisse. Anketa e përfshirë në këtë raport është kryer në 42 kompani (42 menaxherë dhe 197 punonjës si respondentë të drejtpërdrejtë) të ndara në pesë rajone të Kosovës: Veri, Jug, Lindje, Perëndim dhe zona e Prishtinës (qendër).

Për këtë studim, rezultatet e një diskutimi të grupit të fokusuar shërbyen si të dhëna për dizajnimin e pyetësorit. Më pas, IQ Consulting u ngarkua për të marrë informacione rreth njohurive dhe zbatimit të të drejtave të punës dhe standardeve ESG në sektorin e tekstit në Kosovë, si dhe identifikimin e pengesave kryesore për transformimin e gjelbër që po ndodh globalisht. Pyetësori është i bashkangjitur në pjesën e anekseve.

Objektivat e këtij studimi përfshijnë:



**Integrimi i Standardeve ESG:** Hulumtimi do të analizojë se sa janë integruar standardet ESG në praktikën e biznesit të kompanive në Kosovë. Vëmendje e veçantë do t'i kushtohet mënyrës se si këto kompani trajtojnë shqetësimet e të drejtave të punëtorëve lidhur me strukturat dhe zbatimin e politikave në terren.



**Vlerësimi i të Drejtave të Punëtorëve në Kosovë:** hulumtimi synon të analizojë në mënyrë të hollësishme të drejtat e punëtorëve në rrobat e tekstit në Kosovë, duke u fokusuar në faktorë si kushtet e punës, paga të drejta, orari i punës, shëndeti dhe siguria në punë, dhe liria e asociimit. Studimi synon të identifikojë hendekët midis praktikave ekzistuese të punës dhe standardeve të njohura ndërkombëtarisht për të drejtat e punëtorëve, duke kryer një ekzaminim të hollësishëm.

## Qasja e Hulumtimit & Metodologjia

Hulumtimi u krye përmes intervistave ballë për ballë të strukturuar me një mostër përfaqësuese prej 42 kompanive (2 menaxherë/pronarë dhe 197 punonjës në këto kompani) në të gjithë Kosovën. Këto kompani janë të ndara në qytetet më të mëdha urbane (p.sh. Prishtinë, Pejë, Prizren, Mitrovicë, Fushë Kosovë, Suharekë) dhe qytete më të vogla rreth tyre. Kjo është një qasje më optimale për marrjen e shembujve dhe sigurimin e përfaqësueshmërisë së të dhënave nga njëra anë, dhe qasje me kosto më efektive për arritjen e objektivave të përcaktuara më lart. Përveç kësaj, IKS mbajti dy diskutime me Grupe të Fokusit me përfaqësues të këtij sektori, një gjatë përgatitjes së instrumenteve dhe metodologjisë dhe një tjetër për të vërtetuar gjetjet nga kërkimi.



## Grupi i Targetuar


Hulumtimi u krye përmes intervistave ballë për ballë me një mostër përfaqësuese prej 42 kompanive (2 menaxherë/pronarë dhe 197 punonjës në këto kompani) në të gjithë Kosovën, duke përfshirë deri në pesë respondentë për secilën kompani, duke reduktuar ndjeshëm mundësinë e gabimeve dhe anësive të anëtarëve të ekipit të kërkimit dhe për të siguruar rezultate më të sakta në arritjen e objektivave të anketës.

## Mjetet e Hulumtimit


Pyetësorët u zhvilluan si mjeti përfundimtar i përdorur në fushë pas një sërë draftimesh dhe rishikimesh të kryera nga IKS, deri sa instrumenti arriti formën e tij përfundimtare. Pyetësori u përkthye dhe u testua përmes simulimit para se të përfundohej. Sapo pyetësori i testuar u miratua, atëherë u përdor për të kryer hulumtimin. U përdorën dy pyetësorë për të kryer studimin, një i veçantë për menaxherë/pronarë dhe një tjetër për përdorim me punonjës. Pyetësori i dytë ishte më i shkurtër, më i drejtpërdrejtë dhe përfshinte më pak aspekte (pasi që nuk pritet/supozohet që punonjësit të kishin informacion për disa aspekte të operimit të biznesit).

## Zbatimi

Procesi i standardizuar i zbatuar nga IKS dhe IQ Consulting përfshinte tre faza të aktiviteteve/faza të zbatimit, konkretisht:



**Përgatitja**, e cila përfshinte shqyrtimin dhe analizimin e literaturës, finalizimin e mostrës dhe mjeteve të hulumtimit, testimin e pyetësorit përmes simulimit, përkthimin dhe zhvillimin e bazës së të dhënave, si dhe trajnimin e stafit të projektit;



**Puna në terren**, e cila përfshinte kryerjen e sondazhit me 42 kompani (2 menaxherë/pronarë dhe 197 punonjës në këto kompani, dhe



**Përpunimi i të dhënave, Analiza dhe Raportimi** e cila përfshinte informacionet nga të hënat e nxjerra nga pyetësorët e plotësuar, përpunimin e bazës së të dhënave, analizat statistikore, raportimin dhe prezantimin/diskutimin e të dhënave me klientin.

Ky raport është produkti përfundimtar i shërbimeve të kërkimit të ofruara në kuadër të kësaj kontrate, së bashku me produktet tjera dhe materialet kryesore nga hulumtimi (baza e të dhënave në SPSS, informacioni statistikor i bashkangjitur në këtë raport, dhe pyetësorët e plotësuar).

## KARAKTERISTIKAT E MOSTRËS

Mostra e 42 kompanive paraqet një shkallë të konsiderueshme të ndryshueshmërisë në terma të modelit organizativ, madhësisë, dhe natyrës së aktiviteteve të tyre të përpunimit dhe lidhjeve me aktorët në zinxhirin e vlerës. 12 kompani në mostër janë nga rajoni i Prishtinës, 10

të tjera në zonën e Fushë Kosovës, të cilat bashkëpunojnë me shumicën e kompanive të marra si model. Ndërsa mostra është më pak përfshirëse për komunitat në perëndim të Kosovës, duhet theksuar se gatishmëria për bashkëpunim nga kompanitë e ftuara në këtë rajon ka qenë e ulët. Gjashtë kompani nga Prizreni, dy nga Suhareka, dhe tre nga rajoni i Mitrovicës janë

përfshirë gjithashtu në mostër. Ndërsa mostra nuk reflekton domosdoshmërisht imazhin e tërë sektorit, pasi kompanitë ndryshojnë në madhësi, formë dhe natyrë të biznesit, ai përfshin ndryshueshmëri të konsiderueshme për të kapur shqetësimet dhe sfidat më relevante të sektorit. Mbulueshmëria e studimit ishte shumë përfshirëse, megjithatë ka pasur raste kur në disa rajone asnjë kompani e industrisë së tekstit nuk ka qenë prezente, ose kompanitë nga disa zona kanë refuzuar të jenë pjesë e hulumtimit.

Shumica e kompanive në mostër kanë procese në një vend të vetëm, me vetëm dy prej tyre që raportojnë procedura të ndara në dy vende të ndryshme në Kosovë.

Varësisht nga madhësia e tyre, shumica e kompanive pjesëmarrëse janë mikro-ndërmarrje me deri në 10 punonjës. Megjithatë, punësimi që ato gjenerojnë, sidomos për gratë, është i konsiderueshëm. Nga 42 kompanitë në mostër, 68.3% raportuan se kishin deri në shtatë punonjës, ndërsa 22% raportuan se kishin pesë punonjës. Megjithatë, numri total i punonjësve me orar të plotë në të gjitha kompanitë e përfshira në mostër është 893, nga të cilat 807 janë

| Lokacioni    | %  |
|--------------|----|
| Prishtinë    | 17 |
| Pejë         | 5  |
| Mitrovicë    | 3  |
| Suharekë     | 3  |
| Prizren      | 4  |
| Fushë Kosovë | 10 |
| Gjithsej     | 42 |

Figure 1. Lokacioni i kompanive

gra. Numri më i lartë i punonjësve i raportuar nga kompanitë pjesëmarrëse në studim është 241. Për shkak të natyrës, kompleksitetit dhe kostos, standardet ESG janë shumë më sfiduese për t'u zbatuar nga këto mikro-ndërmarrje në këtë sektor.

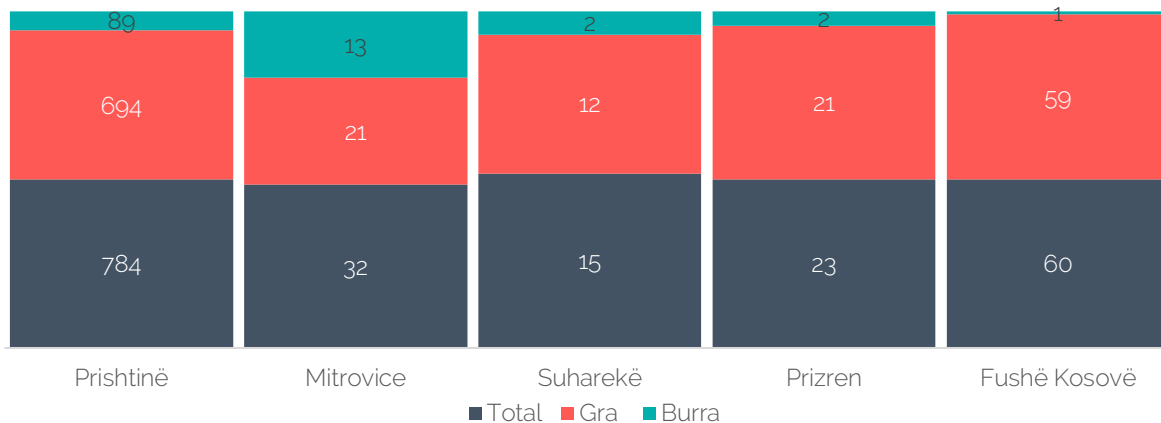


Figure 2. Madhësia e kompanisë sipas numrit të punëtorëve

Sektori i tekstit në Kosovë është i orientuar shumë drejt tregjeve të eksportit. Kur u është kërkuar që të zbulojnë fokusin e tyre kryesor, kompanitë pjesëmarrëse në studim tregojnë për një orientim të lartë drejt tregjeve të eksportit.

| Current Markets                   | #  | %    |
|-----------------------------------|----|------|
| International Markets             | 15 | 35.7 |
| EU Market                         | 4  | 9.5  |
| Regional Market (Western Balkans) | 11 | 26.2 |
| Local Market                      | 35 | 83.3 |

Figure 3. Tregjet Aktuale Primare

Megjithëse shumica e kompanive

në mostër kanë më shumë se një synim kryesor për produktet e tyre, duke theksuar ekspozimin e ndryshëm brenda sektorit. Për këtë qëllim, 83% e kompanive raportojnë tregun lokal si fokusin kryesor, kurse 17% raportojnë që janë tërësisht të orientuar drejt eksportit. Nga 42 kompanitë në mostër, 11 (26.2%) raportojnë se janë të orientuara drejt tregjeve rajonale të Ballkanit Perëndimor, ku shohin veten më konkurruese dhe ku kanë lidhje tradicionale të biznesit. Katër kompani të tjera raportojnë se tregu i BE-së është fokusi kryesor, me 15 kompani që raportojnë tregjet ndërkombëtare si të rëndësishme primare për kompanitë e tyre.

Përderisa shumica e kompanive ende nuk e kanë shtrirë aktivitetin e tyre në tregjet e BE-së dhe vendeve të tjera në rajon, katër kompani kanë zgjedhur Shqipërinë, Gjermaninë, Zvicrën dhe BE-në si destinacione ku kanë zgjedhur të hapin degë. Së shpejti, ato do t'u nënshtrohen rregullave të BE-së, dhe transformimi i gjelbër është realitet për to dhe paraqet një rrezik për qëndrueshmërinë e zgjerimit të tyre në tregun e këtyre vendeve. Në anën tjetër, shumica e kompanive që raportojnë se bëjnë biznes me kompani në tregjet e BE-së

(42.5% të përgjigjeve) gjithashtu kanë mundësi të preken nga rregullat e qëndrueshmërisë nëse partnerët e tyre të biznesit në vendet e tyre respektive janë kompani të mëdha zinxhir, që duhet të veprojnë në përputhje me ligjet si Akti i Diligjencës së Gjermanisë. Përgjigjet e marra në lidhje me praninë e markave të tyre tregtare, të cilat i tregojnë në Europë, janë prezantuar më poshtë.

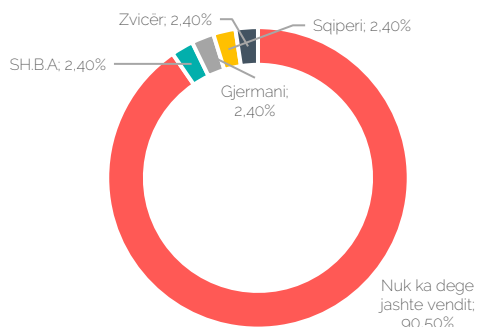


Figure 4. Degët e kompanive jashtë vendit

Shumica e kompanive në mostër (71%)

raportojnë se klientët e tyre kryesorë janë individët dhe jo bizneset; mbi 26% mbështeten në marrëdhëniet biznes-me-biznes për të tregtuar produktet e tyre. Një gjetje e tillë është tregues se kompanitë në mostër (kryesisht) do të jenë të detyruara të zbatojnë standarde të rrepta ESG vetëm nëse klientët e tyre janë jashtë vendit. Megjithatë, është më se e sigurt që kompanitë dhe institucionet e të gjitha madhësive do të jenë të detyruara herët apo vonë të veprojnë në përputhje me standarde të rrepta të mjedisit dhe qëndrueshmërisë. Figura 6 ofron një pasqyrë të përgjigjeve të marra në lidhje me bazën e klientëve të kompanive pjesëmarrëse në studim.

Situata është pak më komplekse në lidhje me pjesëmarrjen e tyre në zinxhirin vendor dhe ndërkombëtar të furnizimit. Pak më shumë se gjysma e respondentëve raportojnë se furnizuesit e tyre janë persona fizikë/individë në Kosovë si furnizues të drejtpërdrejtë dhe pjesë e zinxhirit të tyre të vlerës. Në total, 9 nga 42 kompanitë në mostër (21.4%) raportojnë se furnizuesit e tyre janë biznese që operojnë në Kosovë. Në momentin që direktivat për qëndrueshmëri të bëhen të detyrueshme edhe për bizneset kosovare, këto pjesë të zinxhirit të tyre të vlerës kanë të gjasë të ndikojnë në operacionet, kostot dhe proceset e tyre.

|                | #  | %    |
|----------------|----|------|
| Po             | 19 | 45,2 |
| Jo             | 22 | 52,4 |
| Nuk di/refuzoj | 1  | 2,5  |

Figure 5. A e ka kompania të regjistruar markën tregtare, të cilën e tregon në BE?

|   | #  | %     |
|---|----|-------|
| Klient individual/person fizik si blerës direkt | 30 | 71,4  |
| Klientët e biznesit                             | 11 | 26,2  |
| Klientët e sektorit publik                      | 1  | 2,4   |
| Gjithsej  | 42 | 100,0 |

Figure 6. Klientët kryesorë

14.3% të respondentëve raportojnë si furnizues të tyre kryesorë individë jashtë Kosovës, kurse 11.9% raportojnë se furnizuesit e tyre janë biznese jashtë Kosovës. Nëse këto biznese ndodhen brenda BE-së dhe hemisferës perëndimore, ato me shumë gjasë do të afektohen nga rregulloret dhe kërkesat për qëndrueshmëri shumë shpejt. Prandaj, transformimi i tyre do të ndikojë gjithashtu në kompanitë në Kosovë që bëjnë biznes me këto kompani. Figura 7 ofron një pasqyrë të përgjigjeve në lidhje me vendndodhjen e furnizuesve të tyre kryesorë.

|  | #  | %     |
|--|----|-------|
| Individë/persona fizikë brenda Kosovës si furnizues të drejtpërdrejtë  | 22 | 52.4  |
| Biznese brenda Kosovës si furnizues të drejtpërdrejtë                  | 9  | 21.4  |
| Individë /persona fizikë jashtë Kosovës si furnizues të drejtpërdrejtë | 6  | 14.3  |
| Biznese jashtë Kosovës si furnizues të drejtpërdrejtë                  | 5  | 11.9  |
| Gjithsej   | 42 | 100.0 |

Figure 7. Furnizuesit kryesorë

Përbërja e tillë e sektorit dhe shumëllojshmëria e lidhjeve vendore dhe ndërkombëtare me zinxhirin e vlerës, për shumicën e kompanive në Kosovë, sugjeron se transformimi i tyre në modele më të gjelbra dhe më të qëndrueshme do të ndodhë me gjasë në një periudhë afat-mesme. Ato biznese me lidhje më të mëdha me tregun perëndimor me shumë gjasë fillimisht do të nisin transformimin e tyre të gjelbër, në mënyrë që të sigurohen që qasja e tyre në tregjet ndërkombëtare të mirëmbahet duke ndjekur ndryshimet që këto tregje bëjnë në lidhje me rregulloret ESG.

## TË GJETURAT KRYESORE

### Standardet Mjedisore

Shumica e bizneseve në mostër raportojnë se janë indiferente ndaj aspekteve mjedisore, dhe vetëm disa prej tyre raportojnë se kanë masa dhe procese të veçanta të dedikuara për qëndrueshmërinë dhe mbrojtjen mjedisore. Kur u pyetën nëse mendojnë se trendet globale të transformimit të gjelbër do të ndikojnë pozitivisht ose negativisht në biznesin e tyre, shumica e përgjigjeve nga respondentët (64,3%) ishte se besojnë se do të ketë një efekt të përzier, duke qenë se do të rezultojë në prodhim më të shtrenjtë, por do të ofrojë hapësirë

për mundësi të reja. 16% e respondentëve konsiderojnë se do të ndikojë vetëm negativisht në bizneset e tyre, ndërsa 16% tjerë besojnë se ndryshimi do të sjellë mundësi të reja biznesi.

78.6% e përgjigjeve konfirmojnë se ata nuk kanë një politikë formale për përdorimin e lëndëve miqësore ndaj mjedisit për produktet e tyre. 71.8% e kompanive raportojnë se nuk konsiderojnë aspektin mjedisor kur përzgjedhin lëndët (inputet), ngjyrën, mikroplastikën, etj.

Në lidhje me përdorimin e energjisë për mundësimin e proceseve brenda kompanive të tyre, shumica e ndërmarrjeve raportojnë se përdorin burime fosile si burim kryesor i energjisë, gjithsej 95.2%. Një situatë e tillë është e pritshme në Kosovë, ku pengesat teknike dhe administrative nga operatorët e rrjetit të energjisë kanë dekurajuar bizneset nga investimet në infrastrukturën e rinovueshme.

93% e respondentëve raportojnë se nuk riciklojnë mbeturinat e tyre, ndërsa 79% konfirmojnë se kanë nevojë për një politikë formale për eficiencën e resurseve dhe mbrojtjen mjedisore. Duke qenë se këto dy veprimtari gjithashtu kanë të ngjarë të ulin kostot e operimit dhe të sjellin të ardhura shtesë përmes riciklimit dhe përdorimit të materialeve të mbetura, kjo është një pikënisje e mirë për të inkurajuar bizneset për transformim.

Si për aspektet tjera të qëndrueshmërisë mjedisore, shumica e kompanive (85%) nuk kanë politika për zvogëlimin e emetimeve, dhe 65% nuk kanë politika për përdorimin efikas të energjisë, ujit, resurseve, ose trajtimin dhe derdhjen e mbeturinave të tyre industriale. Kjo tregon se shumica e kompanive në mostër nuk kanë politika në lidhje me moshën dhe përdorimin e materialeve të vjetra. Një pasqyrë e plotë e përgjigjeve mbi aspektet mjedisore në sektorin e tekstitil prezantohet në Figurën 8.

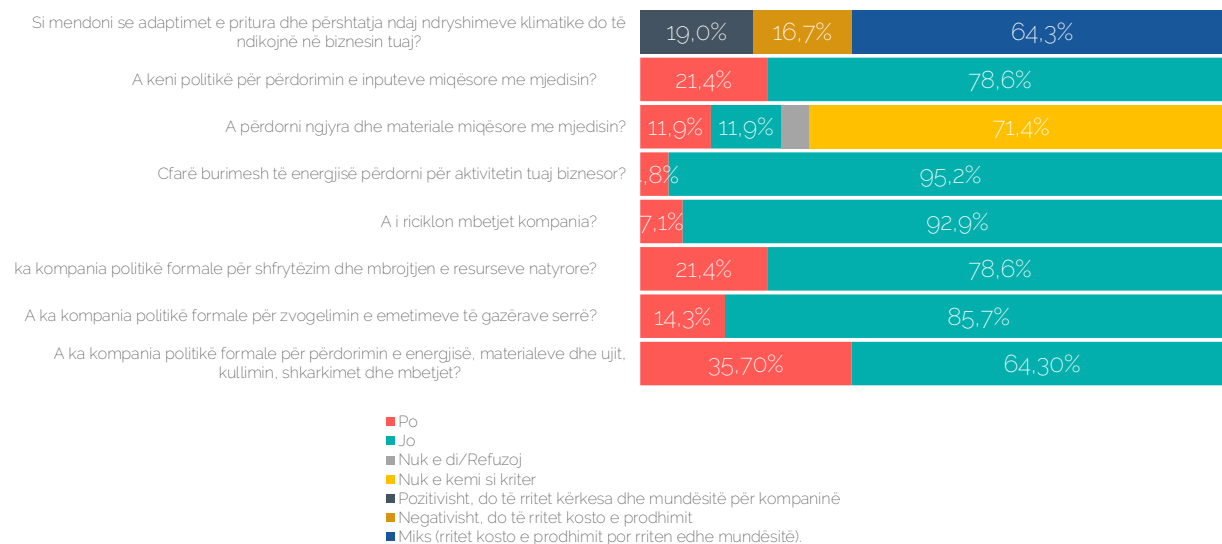


Figure 8. Aspekti i mjedisit.

# Standardet Shoqërore

Shumica e bizneseve pjesëmarrëse (81%) raportuan se organizojnë punën e tyre në një ndërrim të vetëm 8-orësh, kurse 4,8% (dy kompani) raportuan se kanë ndërrim prej 10-orësh. Gjashtë kompani (14,3%) raportojnë se punojnë në dy ndërrime tetë-orëshe. Një pasqyrë e plotë e rezultateve prezantohet në Figurën 9.

Një aspekt tjetër i të drejtave të punës dinjitoze është marrja e pauzave gjatë orarit të punës. Ligji i Punës në Kosovë parashikon minimumin e numrit të pushimeve gjatë bllokut të orëve të punës të kaluara në vendin e punës. Kur u pyetën në lidhje me këtë aspekt, shumica e bizneseve (54,8%) raportuan se kanë pushime një-orëshe për punonjësit e tyre. Kurse, 35,7% e kompanive raportuan se kanë pushime gjysmë-orëshe gjatë orarit. Katër kompani (9,5%) kanë pauza më të shpeshta nga 15 minuta, por pa pushime më të gjata. Një pasqyrë e plotë e përgjigjeve prezantohet në Figurën 10.

| Orari i Punës        | #  | %     |
|----------------------|----|-------|
| Një ndërrim 8-orësh  | 34 | 81.0  |
| Një ndërrim 10-orësh | 2  | 4.8   |
| Dy ndërrime 8-orëshe | 6  | 14.3  |
| Gjithsej             | 42 | 100.0 |

Figure 9. Orari i punës

| Pushimet                      | #  | %    |
|-------------------------------|----|------|
| Po, disa pushime 15-minutëshe | 4  | 9.5  |
| Po, pushim gjysmë-orësh       | 15 | 35.7 |
| Po, pushim një-orësh          | 23 | 54.8 |

Figure 10. Pushimet gjatë ndërrimeve.

Kompensimi për punën jashtë orarit/punën shtesë është gjithashtu një aspekt që rregullohet nga ligjet në Kosovë. Punë e plotë në Kosovë parashikohet të jetë 40 orë në javë, dhe performanca përtej kësaj konsiderohet punë jashtë orarit. Përveç pagës së rregullt, puna jashtë orarit duhet të kompensohet në nivel 50% më të lartë të pagesës, sipas ligjit të punës. Megjithatë, shumica e punëdhënësve në sektorin privat duhet të zbatojnë këto dispozita ligjore dhe punonjësit shpeshherë kompensohen shumë rrallë për punën në kohën shtesë. Në sektorët më pak formalë, ku puna sezonale dhe afat-shkurtër shpesh lidhet me rritjen e kërkesës sezonale, puna jashtë orarit është një nga format më të zakonshme të shkeljes së normave dhe standardeve shoqërore. Nga kompanitë

| Kompensimi për punën jashtë orarit | #  | %    |
|------------------------------------|----|------|
| Po, në para të gatshme             | 23 | 54.8 |
| Po, me ditë të lira                | 12 | 28.6 |
| Nuk kompensohet                    | 7  | 16.7 |

Figure 11. Kompensimi për punën jashtë orarit

| Dispozitat e pushimit të lehonisë            | #  | %    |
|--|----|------|
| Po, plotësisht                               | 24 | 57.1 |
| Po, pjesërisht                               | 6  | 14.3 |
| Jo, por vendi i punës i ruhet për t'u kthyer | 5  | 11.9 |
| Jo, ne nuk ofrojmë pushim me pagesë          | 5  | 11.9 |
| Pa përgjigje                                 | 1  | 2.4  |

Figure 12. Pushimi i lehonisë

e anketuara, mbi 54% e tyre raportojnë se kompensojnë punën jashtë orarit me pagesë në para të gatshme. 28% e kompanive thonë se shkëmbimi i punës jashtë orarit me ditë të lira shtesë tregon se kjo kërkesë është për nevoja të rastit dhe shumë e rrallë. Vetëm shtatë kompani raportojnë se nuk kompensojnë punën jashtë orarit të punonjësve të tyre.

Pushimi e lehonisë është një nga aspektet më të ndjeshme të marrëdhënieve të punës, pasi që është i ndjeshëm ndaj gjinisë dhe ndikon drejtpërdrejt në punësimin e grave. Kur u pyetën nëse ato kompensojnë pushimin e lehonisë, 24 kompani (57%) deklaruan se respektojnë plotësisht dispozitat ligjore dhe paguajnë për pushimin e lehonisë. 14.3% (gjashtë kompani) raportojnë se kompensojnë pjesërisht pushimin e lehonisë për punonjësit e tyre. Pesë kompani janë regjistruar për të mos ofruar pushim të paguar punonjësve të tyre ose për të mos ofruar pushim të paguar të lehonisë, por që i ruajnë pozitat e tyre për t'u kthyer në punë pas lindjes. Një kompani ende nuk ka dhënë përgjigje në lidhje me këtë aspekt.

Pushimi vjetor është një aspekt tjetër i ekuilibrit mes punës dhe jetës, që, në shumicën e vendeve, garantohet me ligj. Në Kosovë, gjithashtu, ekziston një minimum prej një dite në muaj që çdo punëdhënës duhet t'ua ofrojë punonjësve të tyre dhe duhet t'i lejojë ata që ta shfrytëzojnë atë në blloqe të ditëve, sipas nevojave dhe kërkesave të tyre. Shumica e kompanive pjesëmarrëse (83%) raportojnë se u japin pushim vjetor të paguar punonjësve të tyre në kohën e zgjedhur dhe sipas preferencës së punonjësit, të paktën dymbëdhjetë ditë pune në vit, sipas parashikimit të Ligjit të Punës. Tre punëdhënës raportojnë se ata pjesërisht zbatojnë këto dispozita, sepse u japin pushimin vjetor të plotë punonjësve. Megjithatë, ata kushtëzojnë që punonjësit të marrin këto ditë pushimi në një kohë të përshtatshme për biznesin, dhe që është në rregull me rrjedhën e punës. Tri kompani të tjera raportojnë se pjesërisht zbatojnë këtë dispozitë, duke u ofruar punonjësve të tyre më pak ditë pushimi në vit se sa parashikohet me ligj. Vetëm një kompani ka deklaruar që nuk kompensojnë pushimin vjetor. Figura 13 më poshtë prezanton një pasqyrë të plotë të përgjigjeve të marra në lidhje me ekuilibrin mes punës dhe jetës.

|   | #  | %    |
|---|----|------|
| Po, plotësisht, së paku 12 ditë pune në vit në kohën e zgjedhur nga punonjësi | 35 | 83.3 |
| Po, pjesërisht, pushim të plotë sipas nevojave/kushteve të punëdhënësit       | 3  | 7.1  |
| Po, disi, disa ditë në vit  | 3  | 7.1  |
| Ne nuk kompensojmë pushimin vjetor  | 1  | 2.4  |

Figure 13. Pushimi vjetor

Kur u pyetën nëse ofrojnë transport për punonjësit e tyre, 73.8% e kompanive raportuan se nuk ofrojnë mundësi të tilla. Ndërkohë që 21.4% e kompanive kanë konfirmuar se ofrojnë transport të organizuar për punonjësit e tyre, 4.8% nuk janë përgjigjur në këtë pyetje. Aspekti i transportit është poashtu i ndjeshëm në aspektin gjinor në Kosovë, pasi që gratë kanë tendencë të frikësohen më shumë për sigurinë e tyre, veçanërisht në rrugët e pa ndriçuara të zonave rurale ose lagjet periferike të qendrave të mëdha urbane. Ky aspekt është veçanërisht i rëndësishëm për kompanitë që organizojnë punën e tyre në më shumë se një ndërrim, për shkak që të paktën gjysma e punonjësve të tyre përballen me këtë sfidë.



Kur u pyetën nëse ofrojnë shujta ushqimore për punonjësit gjatë punës, 35.7% e kompanive kanë konfirmuar se e ofrojnë këtë. Ndërkohë që 62.9% prej tyre kanë mohuar ofrimin e këtyre kushteve të punës, 2.4% e respondentëve nuk janë përgjigjur në këtë pyetje. Sipas vendndodhjes së bizneseve, shujtat ushqimore mund të jenë një sfidë e rëndë për punonjësit, veçanërisht marrë parasysh kompensimin e tyre modest dhe të ardhurat e kufizuara për të mbuluar këtë shpenzim. Një pasqyrë e përgjigjeve të të intervistuarve në lidhje me ofrimin e transportit dhe shujtave ushqimore për punonjësit e tyre prezantohet në Figurën 14.

#### A ofroni vakte ushqimore dhe transport për punonjësit

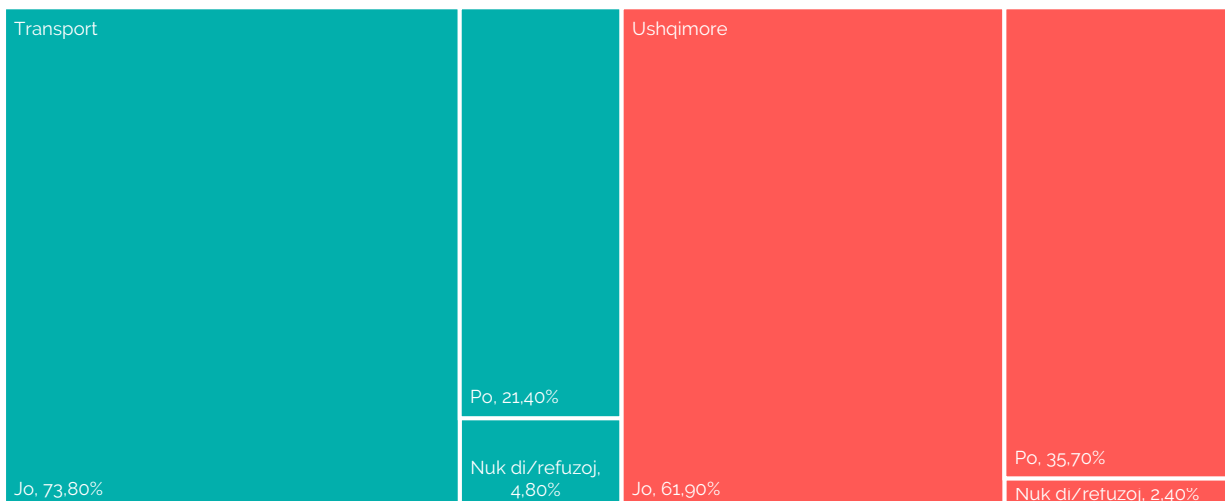



Figure 14. Transporti dhe shujtat ushqimore

Në këtë mënyrë, të punësuarit, përdorin sigurimin shëndetësor privat për të mbuluar riskun shëndetësor, në rastet kur mund ta përballojnë këtë kosto. Shumica e kompanive të sigurimeve në treg ofrojnë këtë shërbim në disa modalitete, nga mbulimi minimal deri te ai maksimal, gjë që gjithashtu reflektohet në koston e premiumit për këto produkte. Kur u pyetën nëse paguajnë sigurimin shëndetësor privat për punonjësit e tyre, 9.5% e kompanive konfirmuan se e paguajnë, 83.3% e kompanive raportojnë se nuk e paguanë sigurimin shëndetësor për punonjës, ndërsa 4.8% nuk janë përgjigjur në këtë pyetje. Një pasqyrë vizuale e përgjigjeve është ofruar në Figurën 15.



Figure 15. Sigurimi shëndetësor privat

Një nga arsyet kryesore pse përfshirja sociale dhe të drejtat e njeriut lënë aq shumë për të dëshiruar në sektorin e tekstilit është nevoja për organizim sindikal në këtë industri. Kur u



pyetën nëse kishin organizata sindikale të tregtisë në kompanitë e tyre, 16% e respondentëve (7 kompani) konfirmuan se kishin struktura të tilla, ndërsa pjesa tjetër, 83.3%, tha se nuk kishin. Duke pasur parasysh madhësinë e kompanive në mostër (pjesa më e madhe e të cilave janë kompani mikro), ky aspekt është sfidues për t'u përmirësuar pa u rritur ato kompani, pa pasur më shumë punëtorë, dhe pa u bërë negociatat kolektive të domosdoshme për garantimin e qëndrueshmërisë afatgjate të kompanisë. Deri atëherë, negociatat kolektive në sektor mbeten sfiduese, veçanërisht duke pasur parasysh se shumica e fuqisë punëtore aktuale në këto kompani mikro janë të lidhur me pronarin nëpërmjet marrëdhënieve familjare ose shoqërore. Nevoja për më shumë ndërgjegjësim nga punëdhënësit dhe punonjësit për rëndësinë e strukturave sindikale të tregtisë për mbarëvajtjen e tyre afatgjate dhe qëndrueshmërinë është një aspekt shtesë që sfidon prezencën e sindikatave në kompanitë më të mëdha ku është esenciale të pasurit sindikata të organizuara.

Vrojtimet dhe raportet në lidhje me shkeljet më të zakonshme dhe më të rënda të të drejtave të punës na tregojnë se sfidat kryesore rreth zbatimit janë:

- Informaliteti (i plotë ose i pjesshëm), i motivuar nga përfitimi i menjëhershëm nga palët të të ardhurave/shpenzimeve neto, duke rrezikuar kështu mbulimin e riskut të moshës së vjetër pas pensionimit.
- Trajtimi i padrejtë sa i përket orarit të punës, orëve shtesë, punës në pushime ose fundjava, ndërrimit të natës dhe të ngjashme, janë vërejtur/raportuar nga respondentët.
- Mungesa e pushimeve të paguara vjetore, mjekësore, apo të lehonisë, është gjithashtu një shkelje e raportuar shpesh, e që ky anketim e identifikon.
- Ekuilibri i duhur midis jetës dhe punës është gjithashtu një çështje e rëndësishme për respondentët pjesëmarrës në këtë studim

## Standardet e Qeverisjes

Në përgjithësi, duke pasur parasysh madhësinë e kompanive mostër, është e kuptueshme që strukturat dhe politikat zyrtare të qeverisjes janë më pak të zakonshme. Megjithatë, për t'u rritur dhe për të përmbushur standardet e kompanive më të mëdha, ato duhet të ndjekin kulturën dhe normat e qeverisjes përmes politikave të shkruara dhe të qarta, e që janë të njohura nga të gjithë.

Për shembull, 33% e kompanive raportojnë se kanë një politikë formale të shkruar për monitorimin e aspekteve të zhvillimit të qëndrueshëm. Po ajo përqindje e bizneseve raporton gjithashtu se kanë një politikë të shkruar për performancën dhe bonuset për punonjësit. Një përqindje më e ulët e kompanive (28.6%) thonë se kanë një politikë për parandalimin e trafikimit të personave dhe të gjitha formave të eksploatimit. 45% e kompanive raportojnë se kanë një politikë për angazhimin në promovimin e të drejtave të njeriut të individëve dhe grupeve, ndërsa 47% prej tyre raportojnë se kanë një politikë formale për mbrojtjen e konsumatorëve.

26% e kompanive pjesëmarrëse raportojnë se kanë struktura këshillimore për punonjësit, si këshillat e punonjësve ose sindikatat e tregtisë. Këto struktura paraqesin një bllok thelbësor të negociatave kolektive mes punëdhënësve dhe punonjësve, duke siguruar që të drejtat e punës janë të kënaqshme dhe duke mundësuar punën e dinjitetshme. Poashtu, 21.4% e kompanive raportojnë se kanë një politikë të qartë të përgjegjesisë shoqërore korporative, ndërsa 35.7% deklarojnë se kanë një politikë për investime në komunitetet lokale.

Aspektet e politikave të raportuara si më të pranishme brenda kompanive në mostër përfshijnë sigurinë dhe shëndetin në vendin e punës dhe trajnimin adekuat për të punuar të sigurt në mjedisin e punës, e cila është konfirmuar nga 61.9% e kompanive. 54.8% e kompanive gjithashtu raportojnë të kenë politika kundër diskriminimit dhe ngacmimit në vendin e punës. 61.9% e kompanive në mostër konfirmojnë se kanë politika formale për të drejtat e punës, ndërsa 52.4% thonë se kanë politika për parandalimin e shkeljes së të drejtave të njeriut dhe të drejtave të punës. Po ajo përqindje e bizneseve (52.4%) raporton se kanë përsëkrime të punës të detajuara për çdo pozicion në kompani. 54.2% e responentëve gjithashtu konfirmojnë se kanë një politikë për zhvillimin profesional të vazhdueshëm.

Përderisa këto përgjigje nuk reflektojnë domosdoshmërisht situatën reale në bizneset pjesëmarrëse në lidhje me politikat formale dhe të shkruara, konfirmimi i tyre për ekzistimin e këtyre politikave tregon se ka një rregull ose sistem të përgjithshëm për adresimin e këtij aspekti. Megjithatë, ashtu siç ndodh edhe në sektorët e tjerë në Kosovë, pak kompani formalizojnë praktikën e tyre në politika formale. Kjo është më e zakonshme për kompanitë më të mëdha ku sjellja e standardizuar është më e lehtë për t'u vendosur përmes politikave të shkruara ligjore. Një pasqyrë e plotë e përgjigjeve lidhur me strukturat tradicionale të qeverisjes dhe politikat që rregullojnë aspektet e ndryshme të përgjegjesisë shoqërore të bizneseve dhe normat që duhet të respektojnë është paraqitur në Figurën 16.

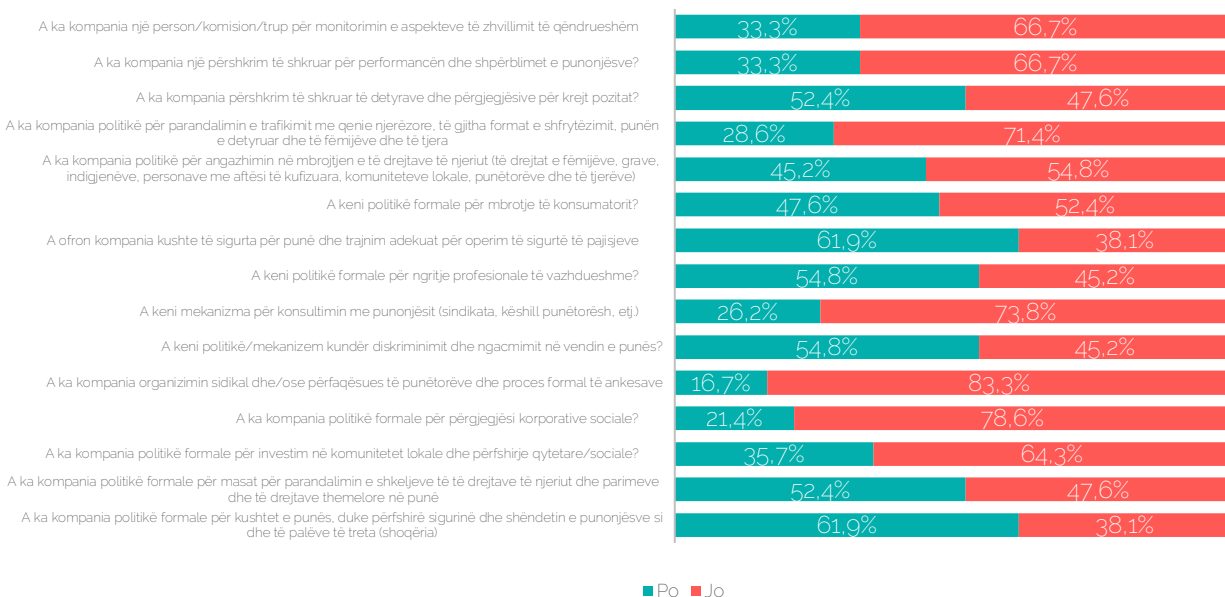


Figure 16. Përgjigjet e bizneseve për politikat


# KONKLUZAT & REKOMANDIMET

## KRYESORE


Nga të gjeturat më lart, mund të bëhen disa rekomandime kyçe dhe prioritare për aktorët kryesorë. Ato bazohen në konkluzat dhe realitetin në sektorin e tekstit dhe kompanitë që operojnë aktualisht në këtë sektor. Ky raport ka rëndësi tri-palëshe dhe thekson:



- nevojën për ndërhyrje në nivel qeveritar për ndryshime në rregullimin ligjor aktual dhe zbatimin e ligjit të punës dhe standardevë ESG;




- mungesën e ndërgjegjësimit në sektorin e tekstit, si nga punëdhënësit ashtu edhe nga punonjësit, lidhur me ligjin aktual të punës dhe sigurinë dhe shëndetin në vendin e punës;



- mungesën e sindikatave dhe këshillave të punëtorëve që mund të jenë zëri dhe adresa e punonjësve në adresimin e sfidave në vendin e punës.

Rishikimi aktual i legjislacionit të domosdoshëm në fushën e punës dhe të punësimit, si dhe të shëndetit dhe sigurisë në vendin e punës, duhet të marrë në konsideratë të gjeturat nga ky raport, pasi që ofron një kontribut të çmuar në procesin e amandamentimit. Institucionet ekzekutive, si Inspektorati i Punës, duhet të intensifikojnë vizitat e tyre monitoruese te kompanitë e tekstit dhe të kushteve të punës të punonjësve në këtë sektor. Përparësi duhet t'u ipet kontratave të punës si dhe shëndetit dhe sigurisë në vendin e punës. Duke marrë parasysh specifikat e punës në tekstil, mjekësia në punë duhet të jetë pjesë e vizitave vjetore sistematike, të definuar sipas Ligjit. Duhet të bëhet një ndërhyrje e menjëhershme në Ligjin e Punës, më saktësisht në pjesën e pushimit të lehonisë. Industria e tekstit kryesisht ka të punësuar gra dhe e drejta e pushimit të lehonisë pasqyron në raste mungesë ose mospagesë gjatë kësaj periudhe, dhe në disa raste ndërprerje dhe pezullim nga puna. Qeveria e Kosovës dhe Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve duhet të konsiderojnë ndërhyrjen e menjëhershme në mbulimin e pushimit të lehonisë, dhe të marrin përsipër barrën e pagesës së pushimit të lehonisë. Ata që vuajnë më së shumti nga kjo situatë janë vajzat e reja si punëtore të ardhshme dhe gratë që krijojnë familje.

Përderisa shumë aspekte dhe sfida mund të përmirësohen ndjeshëm me përmirësimin e efikasitetit të Inspektoratit të Punës, një mekanizëm më i vlefshëm i detyrimit do të ishte aksioni afirmativ i promovuar me punëdhënësit. Ngritja e ndërgjegjësimit në lidhje me transformimet relevante që duhet të ndërmarrin, si dhe në përputhje me standardet Mjedisi, Shoqëria dhe Qeverisja (ESG) që pritet t'i plotësojnë, mund të sjellë rezultate shumë më të mëdha. Duhet të ketë një veprim të menjëhershëm për të përgatitur kuadrot e nevojshme për



të zbatuar transformimin e gjelbër si rruga e vetme e dukshme afër synimit afatgjatë. Duke pasur parasysh pritshmëritë për mungesë stafi pas liberalizimit të vizave Shengen, parimet ESG dhe të drejtat e njeriut do të bëhen më kritike.


Duhet të konsiderohet seriozisht mundësia e incentivave qeveritare për transformimin e gjelbër të bizneseve, duke mbështetur kampionët e qëndrueshmërisë dhe duke treguar gjerësisht sukseset e tyre. Përveç subvencioneve direkte për kompanitë që nisin transformimin e gjelbër, qeveria duhet gjithashtu të investojë në zhvillimin e kapaciteteve njerëzore në sektorin privat dhe publik për të zbatuar standardet e reja të qëndrueshmërisë. Kapacitetet e mangëta në shumë agjenci ekzekutive, inspektorat, komunë dhe ministri duhet të përmirësohen në mënyrë që të jenë në gjendje të zbatojnë politika qëndrueshmërie të vlefshme. Po ashtu, në sektorin privat, mijëra individë do të kenë nevojë për edukim dhe trajnime në standardet ESG, monitorim dhe raportim.

Institucionet qeveritare duhet të investojnë më shumë në informimin e qytetarëve rreth politikave ekzistuese dhe të rrisin ndërgjegjësimin e tyre rreth mënyrës se si ligjet e Kosovës mbrojnë punonjësit. Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve, e cila është pjesë e qeverisë është zgjeruar gjithashtu për të përfshirë portfolion e ish-Ministrit të Punës dhe Mirëqenies Sociale. Kampanjat informuese do të përmirësojnë edhe më shumë njohuritë e publikut për të drejtat e punonjësve dhe do të siguronin që ata që gëzojnë këto të drejta të jenë të fuqizuar për të kërkuar të drejtat e tyre karshi punëdhënësve të tyre.

Në lidhje me trajtimin dinjitoz në vendin e punës, edhe kjo pjesë kërkon një konsensus shoqëror të gjerë rreth standardeve minimale të kërkuara për çdo punë dhe në veçanti për profesione specifike. Ngacmimi, trajtimi i pa drejtë, diskriminimi në bazë gjinore ose favoritizmi janë disa aspekte që, megjithëse nuk janë shumë të zakonshme, kanë rëndësi për gratë pjesëmarrëse në këtë studim, të cilat raportojnë se janë në disavantazh sa i përket barazisë gjinore.

Duhet zhvilluar kampanja dhe konsultime më të gjera me qytetarët dhe grupet e interesit rreth llojit të sistemit të mbrojtjes shoqërore që nevojitet të vendoset në Kosovë. Diskutimi i gjerë shoqëror duhet të hapë rrugën për vendosjen e një vizioni më të largët se si shoqëria duhet të jetë e organizuar dhe mbi cilat vlera duhet të bazohet. Çështjet lidhur me nivelet e tatimeve dhe shërbimet që buxheti publik duhet të mbulojë duhet të jenë ndër temat kryesore për t'u diskutuar. Kjo do të përmirësonte dramatikisht cilësinë e krijimit të politikave, përgjegjshmërinë e tyre, transparencën dhe përfaqësimin më të mirë të nevojave të qytetarëve.

Për shkak të mungesës dhe dobësisë së sindikatave në sektorin privat, të gjeturat e këtij raporti konfirmojnë mungesën e sindikatave në industrinë e tekstilit gjithashtu. Ligji aktual thotë që të paktën dhjetë punonjës duhet të nisin krijimin e një sindikate, me finalizimin e procedurave pastaj pranë Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfereve. Ky informacion mund të shpërndahet më shumë tek punonjësit, pasi ndërgjegjësimi mungon në lidhje me funksionin dhe procedurat administrative. Gjithashtu, ndryshimet mund të adresohen në nivel qeveritar në lidhje me numrin e nevojshëm të punonjësve për themelimin e sindikatës. Nga këto të gjetura, mund të theksohet se kompanitë dominuese në industrinë e tekstilit në Kosovë janë ndërmarrje të vogla dhe të mesme, të cilat në shumë raste kanë më pak se dhjetë punonjës, një kompozim që kufizon themelimin e një sindikate të punonjësve. Sipas



Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO), nuk duhet të ketë asnjë kufizim në numrin e pjesëmarrësve, dhe sindikatat duhet të jenë të mundshme të krijohen edhe me dy pjesëmarrës.

Në përfundim, hulumtimi mbi të drejtat e punonjësve, mungesa e përfaqësimit të punonjësve në kompani dhe mungesa e respektimit të standardeve ESG, hedhin dritë mbi çështje kritike që ndikojnë në peisazhin e punës dhe mjedisin e bizneseve. Gjetjet nënvizojnë nevojën e menjëhershme për reforma të mëdha, rritjen e ndërgjegjësimit dhe përpjekjet bashkëpunuese për të krijuar ambiente më tërheqëse, të qëndrueshme dhe të përgjegjshme. Worker Rights

#### ➤ **Të drejtat e punëtorëve**

Ky studim ka zbuluar se vazhdojnë të mungojnë mekanizma të fuqishëm për të siguruar të drejta të qëndrueshme të punonjësve në sektorë të ndryshëm. Mungesa e mbrojtjes adekuate, zbatimi i kufizuar i ligjeve të punës dhe diskriminimi dhe eksploatimi janë identifikuar si tendenca shqetësuese. Këto mangësi nuk rrezikojnë vetëm mirëqenien e punonjësve individë, por gjithashtu pengojnë progresin ekonomik dhe shoqëror në përgjithësi.

#### ➤ **Mungesa e përfaqësimit të punëtorëve në kompani**

Hulumtimi nënvizon nevojën e rëndësishme për themelimin e mekanizmave të përfaqësimit të punonjësve në kompani, siç janë sindikatat ose bashkësia e punës. Kjo mungesë kufizon zërin e punonjësve në formimin e politikave në vendin e punës, negociimin për paga dhe kushte të drejta, dhe adresimin e ankesave. Si rezultat, punonjësit shpesh kanë nevojë për një platformë formale për të mbrojtur të drejtat e tyre në mënyrë të përbashkët.

#### ➤ **Mungesa e Respektimit të Standardeve ESG**

Hulumtimi nënvizon integrimin e pamjaftueshëm të standardeve ESG në praktikën e biznesit të kompanive të ndryshme. Shumë ndërmarrje duhet të adresojnë ndikimin mjedisor, përgjegjësinë shoqërore dhe transparencën në qeverisje. Kjo mangësi minon zhvillimin e qëndrueshëm dhe ekspozon bizneset ndaj rreziqeve reputacionale dhe operative në një treg botëror gjithnjë e më të ndërgjegjshëm.

## Implikimet & Rekomandimet

Gjetjet e këtij hulumtimi kanë implikime të rëndësishme për aktorë të ndryshëm - punonjësit, punëdhënësit, organet rregullatore, shoqërinë civile dhe publikun më të gjerë. Është kritike të dihet se të drejtat e punonjësve, përfaqësimi në kompani dhe standardet ESG janë aspekte të ndërlydhura që në mënyrë të përbashkët kontribuojnë në nxitjen e praktikave të përgjegjshme, etike dhe të qëndrueshme të biznesit.

Për të adresuar këto sfida, rekomandohet një qasje shumë-dimensionale:

- Reformimi i politikave: Organet rregullatore duhet të marrin në konsideratë rivlerësimin dhe përmirësimin e ligjeve të punës për të siguruar mbrojtje më të mirë të të drejtave të punonjësve dhe për të lehtësuar themelimin e mekanizmave efektivë të përfaqësimit të punonjësve.
- Ndërgjegjësim dhe Edukim: Kampanjat e vazhdueshme të ndërgjegjësimit dhe iniciativat edukative duhet të lansohen për të informuar punonjësit dhe punëdhënësit për të drejtat e tyre, përfitimet nga sindikatat ose bashkësitë e punës, si dhe vlerën e standardeve ESG.
- Përpjekje Bashkëpunuese: Bashkëpunimi midis punëdhënësve, punonjësve dhe institucioneve relevante është i nevojshëm. Themelimi i një platforme për dialog, bisedim dhe vendimmarrje mund të tejkalojë hendekun midis interesave të aktorëve të ndryshëm.
- Integrimi i ESG standardeve: Bizneset duhet të vendosin prioritetin e adoptimit të standardeve ESG, duke njohur avantazhet afatgjata të praktikave të qëndrueshme, përmirësimin e reputacionit dhe besimin e palëve të interesit.
- Ndërtimi i Kapaciteteve: Programet e trajnimit për punonjësit dhe punëdhënësit në shkathtësitë e negociimit, zgjidhjes së konflikteve dhe zbatimit të ESG mund t'i fuqizojnë ata të angazhohen aktivisht në biseda domethënëse.
- Zbatimi i Rregullave: Autoritetet duhet të sigurojnë zbatim të fuqishëm të ligjeve të punës dhe të inkurajojnë kompanitë të respektojnë standardet ESG përmes incentivave, çertifikatave dhe gjobave.

Në përfundim, çështjet e identifikuar të lidhura me të drejtat e punonjësve, mungesën e përfaqësimit në kompani dhe mungesën e respektimit të standardeve ESG, shërbejnë si thirrje për veprim për të gjithë aktorët e përfshirë. Adresimi i këtyre sfidave kërkon një përpjekje të përbashkët për të krijuar një mjedis më të drejtë, transparent dhe të qëndrueshëm për punonjësit dhe bizneset, duke kontribuar në avancimin shoqëror dhe rritjen ekonomike të përgjegjshme.

Aktivitetet që rekomandohen të ndërmerren:

- Ndërgjegjësim për Promovimin e të Drejtave të Punonjësve Bazuar në Ligjet Aktuale në Kosovë.

Punëtoritë janë një mjet i fuqishëm për edukimin e punonjësve, punëdhënësve dhe palëve të interesuara rreth të drejtave dhe përgjegjësi të tyre në kuadër të ligjeve aktuale të punës në Kosovë. Këto punëtori mund të ofrojnë shkresa praktike, të lehtësojnë bisedime dhe të fuqizojnë pjesëmarrësit për të naviguar kompleksitetin e rregullave të punës.

Shembuj të temave të punëtorive:

- Ndërgjegjësimi për të drejtat e punonjësve sipas ligjeve të punës në Kosovë.
- Sqarimi i obligimeve ligjore të punëdhënësve ndaj punonjësve të tyre.
- Pajisja e punonjësve me njohuri dhe shkathtësi për të mbrojtur të drejtat e tyre në mënyrë ligjore.

- Promovimi i përfaqësimit të të drejtave të punonjësve përmes sindikatave të punonjësve.

Të zbatohen aktivitete për të fuqizuar punonjësit, në mënyrë që zëri i tyre të dëgjohej dhe të avokohet për të mbrojtur të drejtat e tyre në vendin e punës.

- Organizoni punëtori, seminare dhe sesione të ndërgjegjësimit për të edukuar punonjësit rreth të drejtave të tyre, përfitimeve të anëtarësimit në sindikatë dhe se si funksionojnë sindikatat.
- Trajtoni udhëheqësit dhe anëtarët e sindikatave në shkathtësitë e negociimit, zgjidhjen e konflikteve, komunikimin efektiv dhe në njohjen e ligjeve të punës.
- Mbani punëtori për të pajisur punonjësit me njohuri rreth të drejtave të tyre, përgjegjësive dhe rrugëve të disponueshme për të mbrojtur dhe ushtruar këto të drejta.
- Bashkëpunoni me sindikata tjera, federata të sindikatave, organizatat e punës dhe OJQ, për të përforcuar zërin kolektiv dhe për të zgjeruar përhapjen e avokimit për të drejtat e punonjësve.
- Kontaktoni punonjësit në sektorët më vulnerabël, si puna joformale, për t'i edukuar ata rreth të drejtave të tyre dhe përfitimeve potenciale të anëtarësimit në sindikatë.
- Ndërgjegjësim për Standardet ESG: Përmes një përpjekjeje bashkëpunuese për Praktikën e Biznesit të Qëndrueshme.

Realizoni aktivitete të ndërgjegjësimit rreth standardeve ESG që sjellin bashkëpunim mes punonjësve, punëdhënësve dhe institucioneve të rëndësishme dhe që sjellin te një kuptim më i madh i principeve ESG dhe zbatimit të tyre. Kjo qasje bashkëpunuese promovon dialogun, ndarjen e njohurive dhe zhvillimin e strategjive të veprimit.

- Edukoni pjesëmarrësit rreth konceptit dhe rëndësisë së standardeve ESG.
- Shpjegoni se si integrimi i praktikave ESG mund të përmirësojë qëndrueshmërinë dhe performancën e biznesit.
- Ofroni përvoja nga praktika për zbatimin e principeve ESG në sektorë të ndryshëm të biznesit.

Iniciativat rajonale përfshijnë:


Harmonizimin e Standardeve Rajonale të Punës

- Themeloni një përpjekje bashkëpunuese mes katër vendeve të rajonit për të përafruar ligjet dhe rregulloret e punës me standardet e OBP (ILO). Kjo mund të përfshijë krijimin e një kornize të përbashkët për pagën minimale, orarin e punës, shëndetin dhe sigurinë në punë, dhe të drejtat e tjera qenësore të punës.

Dialogu Social Ndërkufitar

- Fasilitoni bisedimet mes punonjësve, punëdhënësve dhe qeverive të këtyre vendeve për të promovuar dialog të hapur mbi çështjet e punës. Kjo mund të çojë në





marrëveshje për bisedime kolektive, përmirësim të marrëdhënieve të punës dhe njohje më të mirë të nevojave të punonjësve.

#### Promovimi i Agjendës për Punë të Dinjitetshme

- Fokusohuni në promovimin e Agjendës së Punës së Dinjitetshme të ILO, e cila përfshin katër shtylla: punësimi, të drejtat në punë, mbrojtja sociale dhe dialogu social. Inkurajo politika dhe iniciativa që forcojnë këto shtylla në çdo vend.

# Aneks:

## Pyetësi për punëtorët:

| Pyetësi për MSQ të kompanive |  |  |    |
|------------------------------|--|--|----|
| EMRI I KOMPANISË             |  |  | N° |
| DATA E REALIZIMIT            |  |  |    |
| LOKACIONI                    |  |  |    |
| KOMPANIA AMË                 | Po / Jo                                |  |    |
| FORMA LIGJORE                | SHPK / SH.A / B.I / O.K./JOINT VENTURE |  |    |
| Deklaruesi                   |  |  |    |
| Pozita                       |  |  |    |

### Q1: Tregu kryesor i kompanisë është:

1. Tregu vendor
2. Tregu rajonal (Balkani Perëndimor)
3. Tregu i BE-së
4. Tregjet ndërkombëtare

### Q.2A: Vendet ku kompania operon/punon/ka një zyrë përfaqësuese: Lokacioneve brenda Kosovës (fut kodet e qyteteve nga lista):

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

### Q.2B: Vendet ku kompania operon/punon/ka një zyrë përfaqësuese: Lokacionet jashte Kosovës (fut kodet e shteteve nga lista):

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

### Q.3: Vendet ku kompania ka veprimtaritë operacionale që kryhen në vende ose rajone, duke ndarë procesin e prodhimit (fut kodet e shteteve nga lista):

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**Q4. Numri i punësuarve formal (me kontrata të rregullta) në kompani:**

1. Total: \_\_\_\_\_ 2. Burra: \_\_\_\_\_ 3. Gra: \_\_\_\_\_

**Q.5. Numri i të punësuarve / kontraktuarve me kontrata mbi vepër:**

1. Total: \_\_\_\_\_ 2. Burra: \_\_\_\_\_ 3. Gra: \_\_\_\_\_

**Q6. Në sa është organizuar prodhimi/përpunimi:**

1. Një ndërrim 8 orësh
2. Një ndërrim 10 orësh
3. Dy ndërrime 8 orëshe
4. Tre ndërrime 8 orëshe

**Q7. A ju ofrohet nga punëdhënësi pushimi brenda orarit:**

1. Po, disa pauza 15 minutëshe
2. Po, pauzë gjysmë-ore
3. Pauzë një-orëshe
4. Jo, nuk kanë pauza
5. Tjetër, skjaro \_\_\_\_\_

**Q8. A kompenson punëdhënësi për punën jashtë orarit?**

1. Po me pagesë në para
2. Po, me ditë të lira shtesë
3. Jo, nuk kompensohen

**Q.9: A kompenson punëdhënësi pushimin e lehonisë sipas ligjit të punës?**

1. Po, plotësisht
2. Po, pjesërisht, (trego kohëzgjatjen e pushimit dhe nivelin e pageses) \_\_\_\_\_
3. Jo, por u ruhet vendi i punës pas pushimit
4. Jo, nuk ofrojmë fare
- gg. Nuk e di/Refuzoj

**Q.10: A kompenson punëdhënësi pushimin vjetor sipas ligjit të punës?**

1. Po plotësisht, të paktën 12 ditë punë në vit sipas kërkesës/nevojës së punonjësve
2. Po pjesërisht, pushimi i plotë sipas disponueshmërisë së orarit të punës
3. Po pjesërisht, disa ditë punë në vit
4. Nuk e kompenzojmë pushimin vjetor

**Q11. A ofron punëdhënësi shërbime shtesë për të punësuarit:**

| Shërbimi            | Po | Jo | Nuk e di /refuzoj |
|---------------------|----|----|-------------------|
| 11.1. Shujta/Ushqim |    |    |                   |

|                                  |  |  |  |
|----------------------------------|--|--|--|
| 11.2. Transport                  |  |  |  |
| 11.3. Sigurim Shëndetësor privat |  |  |  |
| 11.4. Tjetër, Specifiko_____     |  |  |  |

**Q12. A ofron punëdhënësi të punësuarve trajnim në vendin e punës apo te ndonjë ofrues i specializuar?**

1. Po                                      2. Jo                                      99. Nuk e di/Refuzoj

**Q.13.A: A ka punëdhënësi brende/marka tregtare/produkte të veta të zhvilluara që i tregton në vende të BE-së?**

1. Po                                      2. Jo                                      99. Nuk e di/Refuzoj

**Q.14.B: A përfaqëson punëdhënësi brende/marka tregtare/produkte nga vendet e BE-së?**

1. Po                                      2. Jo

| Nr.  | Pyetja   | Po | Jo |
|------|--|----|----|
| Q.15 | A ka punëdhënësi analizë/vlerësim, apo politikë formale për vlerësim të rrezikut?  |    |    |
| Q.16 | A ka punëdhënësi politikë formale për përgjegjësinë e produktit?   |    |    |
| Q.17 | A ka punëdhënësi politikë formale për parandalim të rryshfetit dhe korrupsionit?   |    |    |
| Q.18 | A ka kompania politikë formale për përdorimin e energjisë, materialeve dhe ujit, kullimin, shkarkimet dhe mbetjet?                             |    |    |
| Q.19 | A ka kompania politikë formale për kushtet e punës, duke përfshirë sigurinë dhe shëndetin e punonjësve si dhe të palëve të treta (shoqëria)    |    |    |
| Q.20 | A ka kompania politikë formale për masat për parandalimin e shkeljeve të të drejtave të njeriut dhe parimeve dhe të drejtave themelore në punë |    |    |
| Q.21 | A ka kompania organizimin sidikal dhe/ose përfaqësues të punëtorëve dhe proces formal të ankesave  |    |    |
| Q.22 | A keni politikë/mekanizem kundër diskriminimit dhe ngacmimit në vendin e punës?  |    |    |
| Q.23 | A keni mekanizma për konsultimin me punonjësit (sindikata, këshill punëtorësh, etj.)   |    |    |
| Q.24 | A ka punëdhënësi politikë formale për ngritje profesionale të vazhdueshme?   |    |    |

|      |   |  |  |
|------|---|--|--|
| Q.25 | A ofron kompania kushte të sigurta për punë dhe trajnim adekuat për operim të sigurtë të pajisjeve  |  |  |
| Q.26 | A ka kompania politikë për angazhimin në mbrojtjen e të drejtave të njeriut (të drejtat e fëmijëve, grave, indigjenëve, personave me aftësi të kufizuara, komuniteteve lokale, punëtorëve dhe të tjerëve) |  |  |
| Q.27 | A ka kompania politikë për parandalimin e trafikimit me qenie njerëzore, të gjitha format e shfrytëzimit, punën e detyruar dhe të fëmijëve dhe të tjera   |  |  |
| Q.28 | A ka kompania përshkrim të shkruar të detyrave dhe përgjegjësive për krejt pozitat?   |  |  |
| Q.29 | A ka kompania një përshkrim të shkruar për performancën dhe shpërblimet e punonjësve?   |  |  |
| Q.30 | A ka kompania një person/komision/trup për monitorimin e aspekteve të zhvillimit të qëndrueshëm   |  |  |

