Youth Association for Human Rights

Puna me Dinjitet:

Raport mbi kushtet e punës së punëtorëve migrantë në Komunën e Lipjanit 2025

Nëntor 2025

COPYRIGHT © 2025. Youth Association for Human Rights (YAHR).

Youth Association for Human Rights i ka të rezervuara të gjitha të drejtat për këtë raport dhe asnjë pjesë e këtij publikimi nuk mund të jetë objekt i riprodhimit ose bartjes në asnjë formë mekanike ose elektronike, duke përfshirë fotokopjimin ose ndonjë sistem të ruajtjes ose tërheqjes së materialeve pa autorizimin paraprak të botuesit me shkrim. Publikimi mund të riprodhohet ose të bartet vetëm për qëllime jo komerciale. Kurdo dhe kushdo që ka për qëllim të përdorë fragmente ose materiale të ndryshme të këtij publikimi, është i detyruar ta tregojë qartë burimin sa herë që janë nxjerrë fragmentet ose materialet e përdorura.
Nëse keni ndonjë koment, kritikë ose sugjerim, ju lutemi na kontaktoni përmes ndonjë prej opsioneve të mëposhtme:

Adresa: Rruga Tahir Sinani,
14000, Lipjan,
Kosovë
Tel .: +383 (0) 44 786 414
E-mail: info.yahr@gmail.com
Web:www.yahr-ks.org

Autor: Grupi Punues YAHR

Asistentë të hulumtimit:
Faqosja dhe dizajni: YAHR

Ky publikim është përgatitur nga Youth Association for Human Rights dhe përkrahur përmes projektit të ECMI Kosova "Forcimi i Qeverisjes së Migracionit dhe Kapaciteteve të Shoqërisë Civile në Kosovë", i mbështetur nga GIZ Kosova në kuadër të programit "Formësimi i Migracionit të Orientuar drejt Zhvillimit" (MEG).". Mendimet, përfundimet dhe konkludimet apo rekomandimet e shprehura këtu janë te Autorit(ëve) dhe jo medoemos pasqyrojnë qëndrimet e ECMI Kosova dhe GIZ Kosova "

Përmbajtje

Lista e Shkurtesave dhe Akronimeve 4
Termat dhe Përkufizimet 5
I. Hyrje 6
II. Profili Demografik i Punëtorëve Migrantë 7
III. Statusi i Punësimit dhe Zbatimi i Kriterieve Ligjore 8
3.1. Kontrata e Punës 8
3.2. Orari i Punës dhe Ngarkesa Pune 8
3.3. Pagesat dhe Sigurimet 8
3.4. Trajnimi dhe Siguria në Punë 9
3.5. Statusi Ligjor dhe Qëndrimi në Kosovë 9
IV. Kushtet e Punës dhe Mbrojtja në Vendin e Punës 10
4.1. Siguria në Vendin e Punës 10
4.2. Trajnimi Profesional dhe Informimi 10
4.3. Marrëdhënia me Punëdhënësin dhe Mjedisi Social 10
4.4. Diskriminimi dhe Barazia në Punë 11
V. Raste të Shkeljeve dhe Trajtimit të Padrejtë 11
5.1. Shkeljet e Kontratës dhe Pagesës 11
5.2. Mungesa e Sigurimit Shëndetësor dhe Social 11
5.3. Shkeljet që Lidhen me Qëndrimin dhe Dokumentacionin 12
5.4. Diskriminimi dhe Presioni në Punë 12
VI. Analiza dhe Diskutim 13
6.1. Përputhshmëria me Legjislacionin e Punës 13
6.2. Boshllëqet Institucionale 13
6.3. Krahasimi me Praktikat e Mira Ndërkombëtare 14
6.4. Pse ndodhin shkeljet? 14
VII. Përfundime Kryesore 15
VIII. Rekomandime Praktike 15
IX. Referenca dhe Burimet e të Dhënave 16
Aneks 1. Pyetësori Hulumtues për Punëtorët Migrantë 17

Lista e Shkurtesave dhe Akronimeve

Shkurtesa / Akronimi	*Përshkrimi*
YAHR	Youth Association for Human Rights – Organizata zbatuese e projektit
ECMI Kosova	European Centre for Minority Issues Kosovo – Donatori / mbështetësi financiar i projektit
MPB	Ministria e Punëve të Brendshme e Republikës së Kosovës
DPP	Zyra për Qasje në Dokumente Publike (në kuadër të MPB)
PK	Policia e Kosovës
ILP	Inspektorati i Punës
ILO	International Labour Organization (Organizata Ndërkombëtare e Punës)
LKP	Ligji i Punës i Republikës së Kosovës (Nr. 03/L-212)
LSSP	Ligji për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë (Nr. 04/L-161)
QZ	Leje e përkohshme ose e përhershme e Qëndrimit në Kosovë
CSO / OShC	Organizata e Shoqërisë Civile
NVM	Ndërmarrje e Vogël dhe e Mesme
TIK	Teknologji të Informacionit dhe Komunikimit

Termat dhe Përkufizimet

Termi	*Përkufizimi*
Punëtor migrant	Person që punon në një shtet ku nuk ka shtetësi ose vendbanim të përhershëm, zakonisht për arsye ekonomike. Në këtë raport i referohet punëtorëve të huaj që punojnë në Komunën e Lipjanit.
Punësim formal	Marrëdhënie pune e rregulluar me kontratë të shkruar, të regjistruar në sistemin e sigurimeve shëndetësore dhe sociale, me pagesë të deklaruar sipas ligjit.
Punësim informal (joformal)	Punë pa kontratë të shkruar, pa regjistrim në sigurime, pa kontribute pensionale dhe pa mbrojtje ligjore. Ky është një nga rreziqet kryesore për punëtorët migrantë.
Kontratë pune	Dokument ligjor që rregullon marrëdhënien e punës midis punëtorit dhe punëdhënësit (paga, orari, të drejtat, detyrimet). Punëtori ka të drejtë të marrë një kopje të kontratës dhe ta kuptojë gjuhën në të cilën ajo është hartuar.
Orar pune jashtë normës (Overtime)	Orët e punës përtej orarit të rregullt ligjor (zakonisht mbi 40 orë në javë). Ligji kërkon kompensim shtesë financiar për këto orë.
Siguri në vendin e punës	Përfshin masa mbrojtëse, pajisje sigurie, trajnime profesionale dhe kushte të sigurta fizike, me qëllim parandalimin e aksidenteve dhe dëmtimeve.
Diskriminim	Trajtim i pabarabartë për shkak të origjinës, gjinisë, statusit të qëndrimit, racës, gjuhës ose besimit. Diskriminimi është i ndaluar me ligj.
Qëndrim i përkohshëm (Leje qëndrimi)	E drejta ligjore e një shtetasi të huaj për të qëndruar në Kosovë për një periudhë të caktuar. Mos-vazhdimi i tij në kohë sjell gjoba dhe rrezik të humbjes së të drejtës për punë.
Sektor i punës	Lloji i aktivitetit ekonomik ku është i angazhuar punëtori (p.sh., ndërtimtari, gastronomi, shërbime).

I. Hyrje

Youth Association for Human Rights (YAHR) është një organizatë joqeveritare me seli në Komunën e Lipjanit, e themeluar me misionin për të promovuar të drejtat e njeriut, barazinë gjinore dhe pjesëmarrjen qytetare në nivel lokal dhe kombëtar. Organizata angazhohet në fuqizimin e të rinjve, mbrojtjen e grupeve të margjinalizuara dhe forcimin e llogaridhënies institucionale përmes monitorimit, avokimit dhe edukimit qytetar.

Ky raport është përgatitur në kuadër të projektit **"Work with Dignity for Migrant Workers in Lipjan"**, i cili synon të dokumentojë kushtet e punës së punëtorëve migrantë dhe të promovojë mbrojtjen e të drejtave të tyre në tregun lokal të punës. Projekti mbështetet kuadër të Skemës së Mikro-Granteve në kuadër të projektit të **ECMI Kosova** "Forcimi i Qeverisjes së Migracionit dhe Kapaciteteve të Shoqërisë Civile në Kosovë", i mbështetur nga GIZ Kosova në kuadër të programit "Formëzimi i Migracionit të Orientuar drejt Zhvillimit (MEG)", përmes programit të mbështetjes për organizatat e shoqërisë civile.

Migrimi ekonomik drejt Komunës së Lipjanit është një fenomen i lidhur me nevojën e tregut lokal për fuqi punëtore në sektorë si gastronomia, ndërtimtaria, shërbimet dhe industria prodhuese. Gjatë viteve të fundit, është vërejtur rritje e punëtorëve migrantë nga vende të ndryshme, të cilët kontribuojnë në ekonominë lokale por shpesh përballen me pasiguri ligjore, mungesë kontratash formale dhe kushte të paqëndrueshme të punës.

Qëllimi i këtij studimi është të analizojë situatën dhe përvojat e punëtorëve migrantë në komunën e Lipjanit, duke identifikuar kushtet e punës, sfidat që ata hasin dhe nivelin e mbrojtjes ligjore e institucionale që u ofrohet. Rezultatet e studimit synojnë të shërbejnë si bazë për rekomandime konkrete për përmirësimin e politikave lokale dhe praktikave të punësimit.

Metodologjia e hulumtimit:

- **Lloji i hulumtimit:** Pyetësor i strukturuar dhe intervista të drejtpërdrejta në terren.
- **Numri i të anketuarve: 8 punëtorë migrantë.**
- **Grupi i synuar:** Punëtorë migrantë të angazhuar në sektorë të ndryshëm ekonomikë brenda Komunës së Lipjanit.
- **Kufizimet:** Në disa raste, bizneset hezituan të ofrojnë informacione, duke kufizuar qasjen në disa subjekte. Kjo ndikon në shkallën e përfaqësimit të plotë të situatës, prandaj rezultatet duhen interpretuar me kujdes.

Në rregull — tani e kemi përfunduar analizën pa grafikë dhe mund ta shkruajmë **Kapitullin II – Profili Demografik**, duke u mbështetur vetëm në interpretimin e të dhënave.

II. Profili Demografik i Punëtorëve Migrantë

Në bazë të të dhënave të mbledhura nga 8 punëtorë migrantë të anketuar në territorin e Komunës së Lipjanit, vërehen karakteristikat demografike si më poshtë:

Gjinia

- **75%** e të anketuarve janë **meshkuj** (6 persona).
- **25%** janë **gra** (2 persona).

Kjo tregon se në tregun lokal të punës, punëtorët migrantë janë kryesisht burra, megjithatë prania e grave është e dukshme dhe kërkon vëmendje të veçantë për çështje të sigurisë dhe trajtimit të drejtë në vendin e punës.

Vendi i Origjinës

Punëtorët migrantë të intervistuar vijnë nga disa shtete të ndryshme:

Vendi i origjinës	*Numri i personave*
Turqia / Turqia	3
Bregu i Fildishtë	2
Nigeria	1
Siria	1
(tjetër)	1

Kjo tregon një **diversitet të konsiderueshëm kulturor dhe gjuhësor**, që ndikon në qasjen në informata, komunikimin me punëdhënës dhe integrimin lokal.

Mosha

- Mosha mesatare e të anketuarve është **33.1 vjeç**.
- Moshat variojnë nga **20 deri në 47 vjeç**.
- Grupmoshat më të zakonshme janë 22–41 vjeç.

Kjo tregon se shumica e punëtorëve migrantë janë në **moshë pune aktive** dhe presin stabilitet ekonomik e social.

Kohëzgjatja e Qëndrimit dhe Punës në Kosovë

- **6 nga 8 punëtorë (75%)** kanë qëndruar në Kosovë për **6–12 muaj**.
- **2 punëtorë (25%)** kanë qëndruar **më shumë se 1 vit**.

Kjo sugjeron se migrimi ekonomik në Lipjan është kryesisht **i kohëve të fundit**, dhe shumë punëtorë mund të jenë në fazat fillestare të integrimit të tyre në tregun e punës dhe komunitetin lokal.

Në rregull. Kalojmë me **stil teknik dhe formal**, të përshtatshëm për raport institucional / prezantim për komunë, donator ose inspektorat.

III. Statusi i Punësimit dhe Zbatimi i Kriterieve Ligjore

Të dhënat e mbledhura ofrojnë një pasqyrë të qartë mbi marrëdhënien e punës midis punëtorëve migrantë dhe punëdhënësve në Komunën e Lipjanit. Analiza fokusohet në praninë e kontratave të punës, rregullsinë e pagesave, sigurimin shëndetësor dhe social, kohën e punës dhe trajtimin ligjor në vendin e punës.

3.1. Kontrata e Punës

- Shumica e punëtorëve **deklarojnë se kanë kontratë pune**, megjithatë:
    - Jo të gjithë **kanë marrë një kopje të kontratës** për përdorim personal.
    - Disa punëtorë kanë **vështirësi në kuptimin e gjuhës** në të cilën kontrata është hartuar (shqip ose anglisht), duke ndikuar në transparencën e të drejtave dhe obligimeve.

Interpretim teknik:
Kjo tregon një përputhje të pjesshme me **Ligjin e Punës (Nr. 03/L-212)**, i cili obligon punëdhënësin të sigurojë kopjen e kontratës dhe informimin e punëtorit në një gjuhë që ai e kupton.

3.2. Orari i Punës dhe Ngarkesa Pune

- Shumica e punëtorëve punojnë **6–12 orë në ditë**, dhe **6 ditë në javë**.
- Në disa raste, **orët shtesë nuk kompensohen** sipas standardeve ligjore.

Interpretim teknik:
Sipas **nenit 20 të Ligjit të Punës**, orët jashtë orarit duhet të kompensohen në mënyrë të dokumentuar dhe me pagesë shtesë. Praktikat e identifikuara sugjerojnë mospërputhje në disa raste.

3.3. Pagesat dhe Sigurimet

- Një pjesë e punëtorëve raportojnë **vonesa periodike të pagës**.
- Shumica **nuk gëzojnë sigurim shëndetësor ose social**.

- Pagesat shtesë për punë jashtë orarit janë të pasistematizuara.

Interpretim teknik:
Mungesa e sigurimit shëndetësor dhe social bie ndesh me:

- **Ligjin për Sigurimet Shoqërore**
- **Obligimet tatimore dhe pensionale për punëdhënësit**

Kjo krijon rrezik të lartë social dhe ekonomik për punëtorin.

3.4. Trajnimi dhe Siguria në Punë

- Shumica e punëtorëve **nuk kanë marrë trajnim të posaçëm për sigurinë në vendin e punës**.
- Disa prej tyre raportojnë se **mjedisi i punës është fizikisht i rrezikshëm**, veçanërisht në ndërtimtari dhe gastronomi.

Interpretim teknik:
Kjo është në kundërshtim me **Ligjin për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë (Nr. 04/L-161)**, i cili kërkon:

- Trajnim paraprak
- Pajisje mbrojtëse
- Procedura të menaxhimit të rrezikut

3.5. Statusi Ligjor dhe Qëndrimi në Kosovë

- Shumica e të anketuarve kanë **qëndrim të rregullt**, por disa janë në proces rinovimi.
- Bazuar në të dhënat e Policisë së Kosovës në Lipjan (2023–2025), është evidentuar se shkeljet kryesore lidhen me:
    - **Mosvazhdimin me kohë të lejes së qëndrimit**
    - **Mos-lajmërimin e adresës**
    - **Qëndrimin joformal**

Interpretim teknik:
Kjo konfirmon se **informimi dhe asistenca administrative për migrantët mbetet e pamjaftueshme**.

IV. Kushtet e Punës dhe Mbrojtja në Vendin e Punës

Analiza e të dhënave tregon se kushtet e punës për punëtorët migrantë në Komunën e Lipjanit variojnë në bazë të sektorit dhe marrëdhënies me punëdhënësin. Megjithatë, identifikohen disa tendenca të përsëritura që lidhen me sigurinë në vendin e punës, trajtimin dhe qasjen në mekanizmat e mbrojtjes ligjore.

4.1. Siguria në Vendin e Punës

- Shumica e punëtorëve deklarojnë se **vendin e punës e vlerësojnë si mesatarisht të sigurt**, por një pjesë e tyre raporton mungesë të pajisjeve mbrojtëse.
- Në sektorin e **ndërtimtarisë**, rreziku fizik është më i lartë për shkak të punës në lartësi, përdorimit të mjeteve të rënda dhe mungesës së mbikëqyrjes teknike.
- Në sektorët **e gastronomisë dhe shërbimeve**, rreziku lidhet me lodhjen, orët e gjata dhe transportimin e ngarkesave të rënda.

Vlerësim teknik:
Ligji për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë obligon punëdhënësin të sigurojë:

- Pajisje mbrojtëse (helmetë, dorëza, veshje mbrojtëse, maska, etj.)
- Trajnim për identifikimin dhe shmangien e rreziqeve
- Mbikëqyrje profesionale në vendin e punës

Rezultatet tregojnë se këto masa **nuk zbatohen në mënyrë të plotë**, sidomos në ndërmarrjet e vogla dhe punësimin joformal.

4.2. Trajnimi Profesional dhe Informimi

- Shumica e të anketuarve **nuk kanë marrë trajnim paraprak** për sigurinë në punë.
- Punëtorët migrantë shpesh hyjnë në punë direkt, pa orientim mbi rregullat, procedurat dhe rreziqet.

Implikim:
Mungesa e trajnimit rrit probabilitetin e aksidenteve në punë dhe shkel detyrimin ligjor të punëdhënësit për përgatitje të punëtorit para fillimit të detyrave.

4.3. Marrëdhënia me Punëdhënësin dhe Mjedisi Social

- Shumica e punëtorëve shprehen se **ndihen të respektuar nga punëdhënësit**.
- Megjithatë, në disa raste është raportuar:
    - Presion psikologjik për të mos kërkuar të drejta (pagesë shtesë, pushime, sigurim).
    - Frikë nga humbja e vendit të punës nëse ngrihet shqetësim.

Kjo sugjeron një **marrëdhënie varësie ekonomike**, e cila kufizon aftësinë e punëtorit për të kërkuar mbrojtje ligjore.

4.4. Diskriminimi dhe Barazia në Punë

- Në përgjithësi, rastet e raportuara të diskriminimit janë **të ulëta**, por jo të papranishme.
- Diskriminimi shfaqet kryesisht për shkak të:
    - Origjinës etnike
    - Statusit të qëndrimit
    - Barriereve gjuhësore

Vlerësim teknik:
Këto raste nuk janë të dokumentuara formal si ankesa, gjë që sugjeron mungesë të qasjes ose besimit në mekanizmat institucionalë të raportimit.

V. Raste të Shkeljeve dhe Trajtimit të Padrejtë

Analiza e të dhënave të pyetësorit dhe informacioneve plotësuese nga autoritetet lokale tregon se, ndonëse një pjesë e punëtorëve migrantë deklarojnë se trajtohen në mënyrë korrekte nga punëdhënësit, vazhdojnë të jenë të pranishme raste të shkeljeve të të drejtave të punës dhe të qëndrimit.

5.1. Shkeljet e Kontratës dhe Pagesës

- Një numër i konsiderueshëm i punëtorëve **nuk kanë kopje të kontratës së punës**, edhe pse deklarojnë se kontrata ekziston.
- **Rreth gjysmës** së të anketuarve raportojnë **vonesa periodike të pagave**.
- Pagesa e punës jashtë orarit **nuk kompensohet në mënyrë të rregullt**.

Vlerësim teknik:
Këto raste përbëjnë **mospërputhje me nenet 19–22 të Ligjit të Punës**, ku përcaktohet qartë se:

- Punëtori duhet të pajiset me kopje të kontratës,
- Orët jashtë orarit duhet të kompensohen financiarisht,
- Pagesa e pagës duhet të bëhet në mënyrë të rregullt mujore.

5.2. Mungesa e Sigurimit Shëndetësor dhe Social

- **Shumica e të anketuarve nuk gëzojnë sigurim shëndetësor ose social**, pavarësisht se janë të punësuar.

Implikim teknik:
Mungesa e sigurimit përbën shkelje të **obligimeve të punëdhënësit** për regjistrimin e punëtorëve në sistemin e kontributeve sociale dhe pensional, dhe rrit rrezikun ekonomik për punëtorin në rast të sëmundjes apo aksidentit.

5.3. Shkeljet që Lidhen me Qëndrimin dhe Dokumentacionin

Bazuar në të dhënat zyrtare të Policisë së Kosovës për Komunën e Lipjanit:

2023–2025, janë evidentuar raste të shkeljeve si:

- **Mos-vazhdimi i lejes së qëndrimit me kohë**
- **Mos-lajmërimi i adresës**
- **Qëndrim i paautorizuar**
- **Mungesa e dëshmisë për punë afatshkurtër**

Numri i gjobave të lëshuara në tre vitet e fundit në Komunën e Lipjanit:

Viti	*Numri i gjobave*	*Shkeljet më të shpeshta*	*Gjinia*	*Vendet e origjinës (më të shpeshtat)*
2025 (deri tani)	9	Mos-vazhdim i lejes së qëndrimit	8 M / 1 F	Turqi, Bangladeshi, Greqi, Gjermani
2024	18	Mos-lajmërimi i adresës	16 F / 2 M	Shqipëri, MV, Turqi
2023	26	Mos-lajmërimi i adresës & qëndrim i pa ligjshëm	19 F / 7 M	Shqipëri, MV, Serbi, Turqi, Pakistan

Interpretim:
Shkëputja midis statusit të punësimit dhe statusit të qëndrimit sugjeron se punëtorët migrantë **nuk kanë akses të mjaftueshëm në informata dhe asistencë administrative** për procedurat e legalizimit.

5.4. Diskriminimi dhe Presioni në Punë

- Raste të raportuara të diskriminimit janë të pakta, por ekzistojnë.
- Ato lidhen kryesisht me **origjinën etnike dhe barrierat gjuhësore**.
- Në raste të izoluara është raportuar **presion për të mos kërkuar të drejta**.

Analizë:
Mungesa e raportimit formal sugjeron mungesë besimi te mekanizmat e ankesave ose **frikë nga humbja e vendit të punës**.

VI. Analiza dhe Diskutim

Rezultatet e hulumtimit tregojnë se punëtorët migrantë përbëjnë një pjesë të rëndësishme të fuqisë punëtore në Komunën e Lipjanit, sidomos në sektorët si gastronomia, ndërtimtaria dhe shërbimet. Kontributi i tyre ekonomik është i dukshëm, por përvoja e tyre e punës shpesh karakterizohet nga pasiguria kontraktuale, mbrojtje e pamjaftueshme shëndetësore, mungesë e informacionit ligjor dhe qasje e kufizuar në mekanizma institucionalë mbrojtës.

6.1. Përputhshmëria me Legjislacionin e Punës

Ligji i Punës garanton:

- Kontratë të shkruar të punës dhe kopjen e saj për punëtorin,
- Pagesë të rregullt mujore,
- Kompensim për orët jashtë orarit,
- Siguri dhe shëndet në vendin e punës,
- Regjistrim në skemat pensionale dhe sociale.

Nga të dhënat:
Ndërsa disa punëtorë kanë kontratë pune, mungesa e kopjes personale dhe moskuptimi i gjuhës së kontratës zvogëlon transparencën e marrëdhënies së punës. Pagesa jo e rregullt dhe moskompensimi për orët shtesë tregojnë zbatim të pjesshëm të ligjit në praktikë.

6.2. Boshllëqet Institucionale

Edhe pse korniza ligjore ekziston, zbatimi i saj haset me sfida të cilat lidhen me:

Fusha	***Boshllëku***
Inspektimet e punës	Janë sporadike dhe nuk mbulojnë të gjitha bizneset
Informimi i punëtorëve migrantë	Mungesë e udhëzimeve në gjuhë të huaj
Ndihma administrative për legalizimin e qëndrimit	Pritje të gjata, dokumentim kompleks
Raportimi i shkeljeve	Frikë nga humbja e punës ose dëbimi

Rezultat: Punëtori shpesh preferon të mos kërkojë të drejta për të ruajtur vendin e punës.

6.3. Krahasimi me Praktikat e Mira Ndërkombëtare

Organizatat si **ILO (Organizata Ndërkombëtare e Punës)** dhe **Komisioni Evropian** rekomandojnë:

- Kontrata të qarta në gjuhën e punëtorit,
- Mekanizma të thjeshtësuar raportimi të shkeljeve,
- Sigurim shëndetësor universal për punëtorët migrantë,
- Trajnim të detyrueshëm mbi sigurinë në punë.

Në krahasim, Lipjani gjendet **në një fazë të ndërmjetme**:

- Ka **vullnet institucional** dhe bashkëpunim lokal,
- Por ka **mungesë instrumentesh praktike** që garantojnë zbatim dhe mbrojtje efektive.

6.4. Pse ndodhin shkeljet?

Arsyet kryesore përmblidhen si më poshtë:

Faktor	***Shpjegimi***
Varësia ekonomike	Punëtori ka nevojë për të ardhura dhe pranon kushte nën standard
Barriera gjuhësore	Punëtori nuk e kupton plotësisht kontratën ose të drejtat
Mungesa e inspektimeve sistematike	Punëdhënësit nuk i zbatojnë standardet pa mbikëqyrje
Informimi i pamjaftueshëm	Punëtorët nuk dinë ku të drejtohen për ndihmë

Këto faktorë krijojnë një **cikël pasigurie**, në të cilin punëtori nuk ka mundësi të ndikojë në përmirësimin e kushteve të tij.

Në rregull — i bëjmë **përfundimet** dhe **rekomandimet** të qarta, të shkurtra dhe direkt të zbatueshme.

VII. Përfundime Kryesore

1. Punëtorët migrantë përbëjnë një pjesë të rëndësishme të fuqisë punëtore në Lipjan, veçanërisht në sektorët e gastronomisë, ndërtimtarisë dhe shërbimeve.
2. Shumica deklarojnë se kanë kontratë pune, por **nuk posedojnë kopje të saj** ose nuk e kuptojnë gjuhën në të cilën është hartuar.
3. Pagesat shpesh **vonohen** dhe kompensimi për orët jashtë orarit **nuk aplikohet në mënyrë të rregullt**, duke treguar zbatim jo të plotë të Ligjit të Punës.
4. **Mungesa e sigurimit shëndetësor dhe social** është një problem i përsëritur, që rrit rrezikun social dhe ekonomik për punëtorët.
5. Barrierat gjuhësore, mungesa e informacionit dhe frika nga humbja e punës kufizojnë aftësinë e punëtorëve për të kërkuar ndihmë ose të drejta.
6. Inspektimi i punës dhe asistenca administrative ekzistojnë, por **nuk janë sistematike** dhe nuk mbulojnë të gjitha rastet.

VIII. Rekomandime Praktike

Për Komunën e Lipjanit

- Krijimi i një **pike kontakti informuese** për punëtorët migrantë (qendër ndihme / info-desk).
- Përgatitja e **materialeve udhëzuese** (broshura / video) në gjuhë të huaja (turqisht, anglezisht, arabisht).
- Ngritja e **komisionit lokal të monitorimit të kushteve të punës** në bashkëpunim me OSHC-të.

Për Inspektoratin e Punës

- Rritja e **vizitave të rregullta inspektuese** në sektorët me risk të lartë.
- Verifikimi i **kontratave të punës dhe regjistrimeve sociale** gjatë inspektimeve.
- Vendosja e **procedurës së thjeshtuar të raportimit anonim** për punëtorët.

Për Bizneset Lokale

- Sigurimi që **çdo punëtor të pajiset me kopje të kontratës** në gjuhë të kuptueshme.
- Regjistrimi sistematik i punëtorëve në **sigurime shëndetësore dhe sociale**.
- Ofrimi i **trajnimit të detyrueshëm** për sigurinë në punë.

- Krijimi i një klime të punës **pa presion dhe pa diskriminim**.

Për Organizatat e Shoqërisë Civile

- Organizimi i **workshopeve dhe sesioneve informuese** me punëtorët migrantë.
- Ndërmjetësimi në komunikim mes punëtorëve dhe institucioneve kur është e nevojshme.
- Monitorimi i rasteve dhe **raportimi periodik** tek Komuna dhe Inspektorati.

IX. Referenca dhe Burimet e të Dhënave

1. **Zyra për Qasje në Dokumente Publike, Ministria e Punëve të Brendshme (MPB)**
   Dokumenti i përgjigjes zyrtare mbi kërkesën për qasje në të dhëna publike të paraqitur nga **Youth Association for Human Rights (YAHR)** lidhur me migrantët në Komunën e Lipjanit.
   Nr. reference: **DPP 01/01DIMP/0750-2025**, data e lëshimit sipas komunikimit zyrtar.
2. **Policia e Kosovës**
   Të dhënat statistikore mbi numrin e gjobave dhe shkeljeve të evidentuara ndaj shtetasve të huaj në komunë për periudhën **2023–2025**, të ndara sipas llojit të shkeljes, gjinisë dhe vendit të origjinës së kundërvajtësve.
3. **Anketimi i drejtpërdrejtë në terren nga YAHR**
   Të dhënat e mbledhura përmes intervistave dhe formularit pyetësor të strukturuar me **8 punëtorë migrantë** të punësuar në sektorë të ndryshëm ekonomikë në territorin e Komunës së Lipjanit, të realizuara gjatë periudhës së hulumtimit.
4. **Ligji i Punës i Republikës së Kosovës**
   Ligji Nr. 03/L-212 – Për marrëdhëniet e punës, kompensimin, orarin e punës, kontratat dhe të drejtat e punëtorëve.
5. **Ligji për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë**
   Ligji Nr. 04/L-161 – Obligimet e punëdhënësve dhe punëmarrësve në sigurimin e kushteve të sigurta të punës.
6. **Standardet Ndërkombëtare të Punës (ILO)**
   Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës për mbrojtjen e punëtorëve migrantë, përfshirë **Konventën nr. 97** dhe **Konventën nr. 143**.

Aneks 1. Pyetësori Hulumtues për Punëtorët Migrantë

Pyetësori Hulumtues për Punëtorët Migrantë

Pjesa I – Informata të Përgjithshme

1. Mosha: ___
2. Gjinia: ☐ Mashkull ☐ Femër ☐ Tjetër
3. Vendi i origjinës: _____
4. Kohëzgjatja e punës në Kosovë: ☐ <6 muaj ☐ 6–12 muaj ☐ >1 vit
5. Sektori i punës: ☐ Ndërtimtari ☐ Gastronomi ☐ Shërbime ☐ Tjetër

Pjesa II – Kontrata dhe Dokumentacioni

6. A keni kontratë pune të shkruar? ☐ Po ☐ Jo
7. Nëse po, a ju është dhënë një kopje e kontratës? ☐ Po ☐ Jo
8. A e kuptoni gjuhën në të cilën është shkruar kontrata? ☐ Po ☐ Jo

Pjesa III – Orari dhe Pagesa

9. Sa orë punoni në ditë? ___
10. Sa ditë punoni në javë? ___
11. A paguheni rregullisht dhe sipas marrëveshjes? ☐ Po ☐ Jo
12. A ju është vonuar ndonjëherë paga? ☐ Po ☐ Jo
13. A merrni pagesa shtesë për orët jashtë orarit? ☐ Po ☐ Jo

Pjesa IV – Siguria dhe Kushtet e Punës

14. A ju ofrohet sigurim shëndetësor ose social? ☐ Po ☐ Jo
15. A keni marrë ndonjë trajnim për sigurinë në punë? ☐ Po ☐ Jo
16. A janë kushtet e punës të sigurta? ☐ Po ☐ Jo
17. A keni pasur ndonjë aksident në punë? ☐ Po ☐ Jo

Pjesa V – Trajtimi dhe Diskriminimi

18. A ndiheni të respektuar nga punëdhënësi juaj? ☐ Po ☐ Jo
19. A keni përjetuar ndonjë formë diskriminimi (p.sh., për shkak të gjinisë, origjinës, statusit)? ☐ Po ☐ Jo
20. Nëse po, mund të përshkruani shkurtimisht rastin:

_____
_____
_____
_____

Pjesa VI – Sugjerime

21. Çfarë ndryshimesh do të dëshironit të shihnit në kushtet tuaja të punës?

_____
_____
_____
_____

22. Çfarë ndihme mendoni se mund të ofrojnë institucionet lokale për punëtorët migrantë?

_____
_____
_____
_____

“YAHR is implementing the project “Work with Dignity for Migrant Workers in Lipjan” through ECMI Kosovo's project “Strengthening Migration Governance and Civil Society Capacities in Kosovo,” supported by GIZ Kosovo under the programme “Shaping Development-Oriented Migration” (MEG).”