

SHE-ERA Shoqata Afariste e Gruas

**ANALIZË E POZITËS SË GRUAS NË PROCESIN E
PRIVATIZIMIT TË NDËRMARRJEVE SHOQËRORE NË
KOSOVË**

SHE-ERA Shoqata Afariste e Gruas

Kjo analizë bazohet në të dhënat dhe burimet e informacionit të marra nga Shoqata e Gruas Afariste – SHE-ERA dhe konsulentët e saj të angazhuar për këtë projekt. Ju shprehim falënderimet kolegëve, të cilët kanë mundësuar përfundimin e tij.

Ky raport është përgatitur me përkrahjen financiare të Fondit për Zhvillim të Kombeve të Bashkuara për Gratë (UNIFEM).

Vështrimet dhe analizat e bëra në këtë raport janë të autorit, dhe nuk përfaqësojnë gjithsesi vështrimet e UNIFEM-it, ose të ndonjë organizate ndërlidhëse të saj.

Drejtoresh e hulumtimit: Mirlinda Kusari – Purrini

Ekipi i projektit: Mirlinda Kusari – Purrini, Ymrane Nura, Albina Axhemi, Albina Nura dhe Dafina Deva.

Përkthyes: Edon Kurtishi dhe Nita Gojani

Lektor: Besim Këpuska

Shtëpia botuese: TWINS – Prishtinë, Kosovë

ISBN:

SHE-ERA Shoqata Afariste e Gruas

SHKURTESAT

SHE-ERA – Shoqata Afariste e Gruas

UNIFEM – Fondi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara për Gratë

AKM – Agjencioni Kosovar i Mirëbesimit

AKP – Agjencioni Kosovar i Privatizimit

PBB – Bruto Produkti Vendor

NSH – Ndërmarrje Shoqërore

BSPK – Bashkësia e Sindikatave të Pavarura të Kosovës

RRGSK – Rrjeti i Grave Sindikaliste të Kosovës

FDI – Investime Direkte të Huaja

UNMIK – Misioni i Kombeve të Bashkuara në Kosovë

LBGJ – Ligji për Barazi Gjinore

LKD – Ligji Kundër Diskriminimit

SHPK – Shërbimi Policor i Kosovës

TMK- Trupat Mbrojtëse të Kosovës

KEK- Korporata Energjetike e Kosovës

MTI – Ministria e Tregtisë dhe Industrisë

CEDAW – Konventa për Eleminimin e të Gjitha Formave Diskriminuese për Gratë

KIP – Kompanit për Invenstime të Përbashkëta

SH.A- Shoqëri Aksionare

Përmbajtja

1. Hyrje.....	5
2. Metodologjia e Hulumtimit.....	6
3. Historiku i Ndërmarrjeve Shoqërore.....	6
3.1 Transformimi i NSH	
3.2 “Masat e Përkohëshme” gjatë viteve ‘90	
3.3 Regjistrimi i NSH-ve në Ministrin e Tregtisë dhe Industrisë (MTI)	
4. Procesi i Privatizimit në Kosovë	8
4.2 Metodat e Privatizimit në Kosovë	
4.2 Analiza e Legjislacionit – Rregullores së AKM	
4.3 Roli i BSPK-s gjatë procesit të privatizimit	
4.4 Ndarja e vlerës së NSH: Çka është 20% dhe çka është 80%?	
4.5 Efektet e privatizimit në ndërmarrje	
4.6 Politikat e punësimit që aplikohen në ndërmarrjet e privatizuara	
5. Pozita aktuale e punëtoreve/gruas, nevojat, brengat dhe problemet kryesore në ndërmarrje.....	14
6. Legjislacioni ekzistues – Mekanizmat për arritjen e barazisë gjinore.....	15
7. Barazia gjinore në procesin e vendimmarrjes brenda NSH.....	16
8. Politikat operative të AKM-së, qeverisë- Diskriminimi i gruas në vendimmarrje gjatë procesit të privatizimit	17
9. Të drejtat e punëtorëve/grave gjatë procesit të privatizimit – RRGSK	18
10. Funkionimi i Industrisë së Tekstilit në Kosovë.....	18
10.1 Analiza e perspektivës gjinore gjatë procesit të privatizimit të ndërmarrjeve shoqërore “JATEX: dhe “KOSOVATEX”	20
11. Rekomandime.....	30
12. Bibliografia.....	31
ANEX 1 Analiza e Rregullores së AKM-s.....	32

1. Hyrje

Gjatë viteve të shkuara, shumë vëzhgues kanë theksuar kontrast ironik ndërmjet suksesit të fuqishëm në kryerjen e reformave ekonomike në Kosovë dhe aktivitetin e dobët të sektorit privat të Kosovës. Edhe pse UNMIK-u dhe institucionet vendore të Kosovës, të ndihmuara nga donatorët bilateralë dhe multilateralë, kanë arritur të krijojnë themelet e një sistemi ekonomik modern, veprimtaria ekonomike e Kosovës mbetet relativisht e dobët. Megjithatë, shumë vlerësime të mëdha për ekonominë e Kosovës ishin të vetëdijshme për natyrën e rrënjësorë të problemeve ekonomike të Kosovës. Së këndejmi, ishte e qartë se edhe me ndërmarrjen e reformave të thella, siç kanë qenë ato në fakt, rezultatet nuk arrihen brenda natës. Jostabiliteti politik-shoqëror afatgjatë në Kosovë, ka lënë një trashëgimi të arsimimit, shkathtësive dhe kapacitetit institucional jo adekuat (i cili, në rrethanat më të mira, kërkon vite të zhvillohet), në investime të pamjaftueshme kapitale dhe në ndërmarrje shoqërore të shkatërruara.

Kosova në vitet e fundit shënoi veprimtari ekonomike pozitive. Pavarësisht nga zvogëlimi i madh i asistencës së huaj dhe shpenzimeve publike, vlerësohet se PBB i Kosovës është rritur për 3 për qind. Qartazi, këtë herë rritja nuk është udhëhequr nga rritja e shpenzimeve publike apo financimeve nga donatorët, por nga veprimtaria më e mirë e sektorit privat. Disa tregues ekonomikë kanë dhënë shenja të përmirësimit të aktivitetit ekonomik. Pas një rënieje në vitin 2005, eksporti i Kosovës është rritur shumë në 54 për qind, me një rritje modeste të importit. Për më tepër, shkalla e investimeve private që nuk kanë të bëjnë me ndërtimin/banimin është rritur mjaft në 61 për qind. Gjithashtu, është rritur edhe dhënia e huave për sektorin privat. Nëse mbahet ky hap i reformave ekonomike, PBB duhet të vazhdojë të rritet, me siguri me një hap më të shpejtë.

Tani, pas zgjidhjes së statusit të Kosovës do të përmirësohen në disa mënyra kushtet për zhvillimin ekonomik, në veçanti në fushat sikurse tërheqja e investimeve direkte të huaja, të njohura si FDI (Foreign Direct Investments) si dhe pranimi i Republikës së Kosovës në institucionet ndërkombëtare ekonomike dhe financiare në huamarrjet e jashtme.

Pozita e grave/femrave punëtore të NSH-ve, ka vazhduar të mbetet e anashkaluar nga Menaxhmenti i Ndërmarrjeve, Agjencioni Kosovar i Mirëbesimit (AKM), tani pasardhësi ligjor i saj Agjencioni Kosovar i Privatizimit (AKP) dhe BSPK-ja dhe se ka vazhduar “mentaliteti i vjetër” (të themi kushtimisht) i trajtimit të femrave/grave në punë si punëtorë të dorës së dytë pa lejuar qasje në vendimmarrjet e rëndësishme brenda NSH-së. **Ky është, pra, edhe fokusi kryesor i analizës sonë që ju paraqitet në vijim.**

Procesi i privatizimit në Kosovë ka filluar me një ritëm shumë të ngadalshëm dhe burokratik. Gjatë vitit 2002 është aprovuar rregullorja e UNMIK-ut 2002/12 mbi themelimin e Agjencisë Kosovare të Mirëbesimit (AKM)¹, mirëpo procesi i privatizimit

¹ *Rregullorja e UNMIK-ut Nr.2002/12, Politikat Operacionale për Themelimin e AKM. Datë 13 Korrik 2002 e amandatuuar nga UNMIK-u Rregullorja Nr.2005/18.*

pati ngecje. Gjatë viteve 2003-2005 kemi pasur disa valë (apo runde të ashtuquajtura) të privatizimit, mirëpo ka pasur edhe një ngecje shumë të madhe prej rreth 8 muajve, kur praktikisht asnjë Ndërmarrje Shoqërore nuk është privatizuar. Gjatë kësaj kohe procesi i privatizimit në Kosovë ishte i “bllokuar” dhe u shkaktua një dëm i konsiderueshëm në imazhin e Kosovës karshi investitorëve potencialë të huaj. Në fillim të vitit 2005, me ndërrimet në Bordin e AKM-së, dhe me aprovimin e Rregullores së Re të UNMIK-ut nr. 2005/18 që ndryshonte Rregulloren e UNMIK-ut 2002/12, mbi themelimin e AKM-së, (i njohur edhe si “Eminent Domain”) procesi i privatizimit ka vazhduar me hap shumë të shpejtë. Privatizimi ka sjellë të holla të mëdha që ende mbahen jashtë Kosovës dhe janë dhënë zotime për investime (për spinn-offet speciale). Prosesi i likuidimit të ndërmarrjeve të falimentuara është iniciuar dhe aktualisht ka ngecje në shqyrtimin dhe analizimin e të gjitha ankesave të kreditorëve potencialë.

Në të njëjtën kohë, ish-AKM-ja ka bërë punë të mirë në korporatizimin e Ndërmarrjeve Publike (NP), me detyrë thelbësore për përmirësimin e qeverisjes së tyre korporative.

2. Metodologjia e hulumtimit

SHE-ERA ka bërë hulumtimin dhe analizimin e informatave të marra në bazë të Projektit të saj dhe Planit punues të përgatitur.

Kjo metodologji e hulumtimit është zbatuar siç vijon:

- Është bërë analizimi juridik i kujdesshëm i Rregullores dhe Politikave Operacionale të AKM-së, tani AKP-së;
- Është përpiluar pyetësori dhe është zhvilluar anketa duke u intervistuar personalisht nga 50 punëtore femra të Ndërmarrjeve Shoqërore “KosovaTex” dhe “Emin Duraku”, të cilat kanë qenë objekt i studimit dhe hulumtimit tonë;
- Janë proceduar të dhënat e mbledhura nga anketa e zhvilluar me gratë punëtore të NSH-ve të targetuara;
- Është identifikuar impakti/ndikimi i privatizimit në Kosovë me fokus të veçantë në Ndërmarrjet e Reja me Spin-Off special;
- Janë identifikuar gjithashtu rezultatet e procesit të privatizimit duke u fokusuar në mënyrë specifike te të drejtat e punëtoreve femra brenda Ndërmarrjeve Shoqërore (NSH-ve);
- Janë organizuar takime direkte dhe tryeza me punëtorët;
- Është bërë vlerësimi i pjesëmarrjes së grave punëtore të NSH-së brenda organeve vendimmarrëse në procesin e identifikimit dhe prioritetit të nevojave të tyre;
- Është vlerësuar e arsyeshme të bëhet një hulumtim dhe të paraqitet një pasqyrë e qartë për opinionin publik se çka është 20% dhe çka 80% i mjeteve apo të hyrave nga privatizimi;
- Takime direkte me zyrtarët e ish-AKM-së, BSPK-së, UNMIK-ut dhe menaxhmentit të ndërmarrjeve të lartpërmendura.

3. Historiku i Ndërmarrjeve Shoqërore

Ndërmarrjet Shoqërore janë themeluar në bazë të Sistemit Socialist të Ekonomisë së Planifikuar me bashkimin e mjeteve/kapitalit dhe me përqindje thuajse absolute në pronësi shoqërore dhe shtetërore. Këto ndërmarrje, pra, zanafillën e tyre të themelimit e kanë në kohën e zhvillimit të hovshëm të ekonomisë socialiste ku e gjithë prona e themeluar është caktuar të jetë në pronësi shoqërore dhe është krijuar me bashkimin e mjeteve financiare nga shteti socialist i Jugosllavisë dhe një pjesë nga kontributet e punëtorëve të NSH-ve. Natyrisht që këto ndërmarrje janë themeluar dhe aktivizuar edhe falë ndihmave dhe huamarrjeve të Jugosllavisë në kohën e Titos, nga institucionet financiare botërore si dhe nga vetë shtetet përkrahëse të politikës së Jugosllavisë në atë kohë. Në Kosovë mbi 500 ndërmarrje shoqërore janë identifikuar si të tilla. Këto ndërmarrje kanë vepruar në të gjithë sektorët e ekonomisë, përfshirë patundshmëritë komerciale, hotelet, minierat dhe procedimin e mineraleve, ndërtimtarinë dhe materialet ndërtimore, procedimin e metaleve, tekstilit, verarinë dhe vreshtarinë, veprimtaritë shërbyese si dhe tregtinë me pakicë dhe shumicë.

3.1. Transformimi i NSH-ve

Në Kosovë përafërsisht rreth 70 për qind të NSH-ve kanë pasur transformime të statusit të NSH-së ME DHUNË – pa pajtimin e punëtorëve, pas futjes së masave të dhunshme të dirigjuara dhe me Vendim nga Kuvendi i Serbisë, duke zëvendësuar menaxhmentin dhe punëtorët shqiptarë me dhunë me ata serbë dhe malazez.

Gjatë këtyre masave të dhunshme në shumë NSH, i ashtuquajturit “organi menaxhues i përkohshëm/dhunshëm” ka bërë transformimin e statusit dhe pronës prej NSH-së në Ndërmarrje si Shoqëri Aksionare ku 51 për qind të “aksioneve” iu janë alokuar “Fondit për Zhvillim të Serbisë (Fond za Razvoj Srbije) e pjesa tjetër 49 për qind të aksioneve personave fizikë dhe juridikë serbë NË MËNYRË FIKTIVE. Mirëpo, ish-AKM-ja, tani AKP-ja, ka gjetur prova të konsiderueshme dhe të shumta që dëshmojnë se këto transformime kanë qenë të bëra në mënyre diskriminuuese dhe nga një Menaxhment i dhunshëm dhe si të tilla ish-AKM-ja nuk i njeh këto transformime si ligjore.

Lloji i dytë i transformimeve të statusit të NSH-ve, që ka qenë paksa më specifik dhe pa masa të dhunshme, ka ndodhur në Komunën e Gjakovës, ku me ligjin e Kryeministrit të atëhershëm të ish-Jugosllavisë, Z. Ante Marković, gjatë viteve '91 deri '93 shumica e NSH-ve të Gjakovës janë transformuar në SHA (Shoqëri Aksionare) me dëshirën dhe vullnetin e të gjithë punëtorëve të Ndërmarrjeve Shoqërore. Në këto raste punëtorët janë deklaruar përmes referendumeve të organizuara që janë në favor të transformimit të statusit të NSH-ve të tyre, duke vendosur që nga pagat e tyre mujore të ndajnë një shumë të caktuar për blerjen e aksioneve të NSH-së.

3.2. “Masat e përkohëshme” gjatë viteve '90

Gjatë viteve '90 deri '97 në shumicën e NSH-ve në Kosovë, me vendim të Kuvendit të Serbisë, janë ndërmarrë Masa të ashtëquajtura të “përkohëshme administrative” të cilat edhe pse gjaja të përkohëshme, të njejtat kanë vazhduar të aplikohen deri ne fund të luftes. Meqë këto masa nuk u pranuan asnjëher nga cilido organ i ndërmarrjeve shoqërore të Kosovës e aq më pak nga punëtorët e këtyre ndërmarrjeve , të njejtat u shëndrruan në masa të dhunshme dhe pasoj kishin diskriminimin nacional të kuadrove dhe punëtorëve shqipëtar, e në këtë drejtim ishin edhe kundër punëtorëve femra shqipëtare. Në këtë rast është shkarkuar nga detyra menaxhmenti shqiptar dhe është zëvendësuar me atë serb. Si pasojë e kësaj, shumica e punëtorëve shqiptarë janë diskriminuar dhe iu është mohuar e drejta e tyre për punë në baza nacionale, duke u pushuar nga vendet e tyre të punës dhe duke u zëvendësuar me punëtorë serbë e malazez që shpesh edhe nuk ishin me origjinë nga Kosova dhe pa kualifikime adekuate për ushtrimin e detyrave të punës. Në disa raste të rralla, disa NSH në Kosovë nuk janë “prekur” nga këto masa që kanë synuar dhe kanë arritur të krijojnë ndarësi, diskriminim dhe prishje të atmosferës së mirëkuptimit dhe bashkëjetesës që ka ekzistuar ne Kosovë në mes te shqiptarëve dhe komuniteteve tjera pakicë, d.m.th. këto masa kanë qenë të motivuara politikisht në baza nacionale dhe natyrisht për shkatërrimin e ekonomisë kosovare qysh në atë kohë.

3.3. Regjistrimi i NSH-ve në MTI (Ministria e Tregtisë dhe Industrisë)

Pas konfliktit në Kosovë, të gjitha NSH-të, konkretisht në vitin 2000, janë regjistruar pranë zyrës për regjistrimin e bizneseve në kuadër të MTI dhe atyre iu është lëshuar një Çertifikatë e përkohshme e regjistrimit të biznesit, që përmbante numrin e regjistrimit të biznesit dhe emërtimin e biznesit në këtë rast të regjistruara si NSH apo/ose si SHA. Ka pasur më vonë disa probleme gjatë reregjistrimit, ku disa SHA nuk janë lejuar që të reregjistrohen me pretekstin se ato nuk kanë të drejtë që të kenë një emërtim të tillë përderisa të pranohet nga AKM-ja. Kështu që, këto SHA kanë pasur dëme të konsiderueshme nga ky veprim i MTI pasi që nuk kanë mundur të konkurrojnë për ndonjë tender për të fituar punë, në shumë prej këtyre ndërmarrjeve e sidomos atyre të industris së tekstilit dhe asaj ushqimore kanë punësuar mësë shumti femra.

Më vonë, me një udhëzim administrativ të Ministrit të MTI, këto SHA janë lejuar të regjistrohen si SHA, çuditërisht pa aprovimin me shkrim nga AKM-ja, ashtu siç ju ka refuzuar reregjistrimi për disa vjet.

4. Procesi i Privatizimit në Kosovë

Njëra nga veprimtaritë kyçe të ekonomisë kosovare ka qenë dhe është privatizimi i ndërmarrjeve shoqërore (NSH). Mbi 500 ndërmarrje biznesi në Kosovë janë identifikuar si NSH. Këto ndërmarrje kanë vepruar në të gjithë sektorët e ekonomisë, përfshirë patundshmëritë komerciale, hotelet, minierat dhe procedimin e mineraleve, ndërtimtarinë dhe materialet ndërtimore, procedimin e metaleve, tekstilit, verarinë, veprimtaritë shërbyese dhe vreshtarinë si dhe tregtinë me pakicë dhe shumicë.

Procesi i privatizimit u përshpejtua në vitin 2006 dhe gjatë fillimit të vitit 2007. Deri në Qershor 2008, AKM-ja ka shpallur dhe organizuar **30 (tridhjetë) valë apo runde të privatizimit** dhe **312 NSH, respektivisht 549 Ndërmarrje të Reja (NewCo) janë tenderuar për shitje. 345 Kontrata të Shitjes janë nënshkruar/ratifikuar**, prej të cilave **22 me Spin-Off special, ku zotimet për investime kapin shumë përafërsisht prej € 191,342,564** si dhe **323 me Spin-Off të rregullt**, me një shumë totale të të hyrave nga privatizimi me vlerë prej **€ 362, 624, 123** 20 për qind nga fondi i privatizimit është € 70,723,886, nga të cilat vetëm € 15,138,902 janë paguar nga BSPK-ja për shpërndarje te punëtorët. Bordi i Drejtorëve të ish-AKM-së, si organi më i lartë vendimmarrës i këtij Institucioni, ka aprovuar 136 procedura të likuidimit, me të hyra në posedim (80 për qind i mbetur pas shpërndarjes së 20 përqindëshit) prej afërsisht **€ 8,320,138**.

Pjesa prej 20 për qind e të hyrave nga privatizimi iu dedikohet punëtorëve të NSH-ve që plotësojnë disa kriteret për marrjen e 20 përqindëshit. Cilët punëtorë kanë të drejtë të marrin këto para është e përcaktuar me një procedurë që përfshin Ndërmarrjen, ish-AKM-në tani AKP-në dhe BSPK-në. Punëtorët që ndjehen që kanë qenë të përjashtuar nga e drejta e 20 përqindëshit në mënyrë të padrejtë, mund të ankohen në AKP dhe në instancën e dytë – në Dhomën e Posaçme të Gjykatës Supreme të Kosovës për çështjet që kanë të bëjnë me AKP-në.

Në bazë të metodës së privatizimit me Spin-Off special, janë arritur marrëveshje kontraktuese për investim të garantuar dhe punësim për më shumë se 124 milionë Euro dhe mbi 6,500 punëtorë, si kusht për shitje. Sasia e investimeve të spin off-it special, e vlerësuar deri në Qershor të vitit 2007, arrinte rreth 46 milionë euro dhe numri i të punësuarve ishte rreth 3,500.

Deri në Qershor 2008, 134 NSH janë aprovuar për likuidim nga ish-AKM-ja, por deri më tash nuk u janë ndarë mjetet përfundimtare pretenduesve për shkak të një numri të madh të ankesave të ndërlikuara që janë bërë. Gjithsej ekzistojnë rreth 600 ndërmarrje për t'u likuiduar me më shumë se 150,000 ankesa që priten. Janë vlerësuar disa kategori të ankesave:

- Punëtorët shqiptarë të përjashtuar gjatë periudhës 1990 – 1999 që kërkojnë të gjitha pagat e humbura deri sa janë kthyer në vendet e tyre të punës,
- Serbët dhe minoritetet tjerë që nuk kanë qenë në gjendje apo nuk kanë dëshiruar të kthehen në vendet e tyre të punës pas konfliktit dhe që kërkojnë pagat e humbura për atë periudhë,
- Pretendimet e punëtorëve se janë pronarë të NSH-ve të caktuara,
- Ankesat që dalin si rrjedhojë e shkëmbimeve të ndërlikuara dhe transaksioneve tjera komerciale të bëra para dhe pas konfliktit dhe
- Kërkesat për kreditë e dhëna para konfliktit që i janë bërë NSH-ve.

Në Janar 2007 u miratua legjislacioni i ri për likuidim dhe konsiderohet se ky legjislacion do të kontribuojë që programi i likuidimit të përshpejtohet. Mirëpo, kjo nuk ndodhi, pasi që stafi ndërkombëtar në kuadër të ish/AKM/së, nuk dëshironin dhe nuk

ishin të interesuar të marrin vendime konkrete në këtë proces, por vetëm ta prolongonin këtë proces duke kërkuar dëshmi shtesë etj....!!

Në pajtim me udhëzimet e dhëna nga Drejtori Menaxhues i ish-AKM-së, u formua një komitet drejtues për likuidim. U formua, gjithashtu, një nënkomitet i quajtur Nënkomiteti i Ekspertëve për Likuidim që do të bënin koordinimin e punës së komiteteve regjionale. Këto komitete po zhvillojnë praktikën më të mira të likuidimit së bashku me analizat ligjore dhe politikat për të ndihmuar në procesin e zgjidhjes së ankesave si dhe në ofrimin e udhëzimeve nga ekspertët mbi procedurat e likuidimit. Tani, ata po punojnë në mënyrë efektive dhe po arrijnë përparim të shkëlqyeshëm në zhvillimin e sistemeve dhe raporteve për të siguruar se programi i likuidimit mund të monitorohet dhe kontrollohet. Mirëpo, rezultate konkrete nuk ka pasur deri më tash dhe në bisedime me zyrtarët e AKP-së, janë zotuar që do të ketë një fokus të posacëm në Likuidim.

4.1 Metodat e privatizimit në Kosovë

- Spin-Off (Spin-ofi) i rregullt
 - (a) Metoda e preferuar e Agjencisë për të privatizuar Ndërmarrjet Shoqërore (në tekstin e mëtejme “NSH”-të) që kanë afarizëm të qëndrueshëm është metoda e “Spin-Off”-it, përmes së cilës asetet dhe detyrimet e kufizuara të një NSH-je barten në njësinë e re të themeluar të NSH-së (“Ndërmarrja e Re” – “NewCo”). Ndërmarrja e Re do t’i shitet një investitori dhe të hyrat nga shitja do të depozitohen në një llogari të mirëbesimit që do të përdoren për përmbushjen e obligimeve të mbetura në NSH, si dhe kërkesat e tjera, duke përfshirë edhe pretendimet në pronësi. NSH-ja, pastaj, do të likuidohet apo do të falimentohet.
 - (b) Agjencia do të vlerësojë nëse NSH-ja e gatshme për t’u privatizuar ka afarizëm të qëndrueshëm.
 - (c) Në rrethana normale NSH-ja konsiderohet “NSH me afarizëm të qëndrueshëm” dhe si e tillë të jetë kandidat për procesin e Spin-Offit, nëse ajo mund t’i paguajë me rregull borxhet e saj dhe t’i mbetet kapital i mjaftueshëm qarkullues për të zhvilluar me sukses veprimtarinë e saj afariste.

Kriteri kryesor i tenderimit sipas kësaj metode është çmimi/oferta më e lartë.

- Spin-Off (Spin-ofi) Special
 - (a) Metoda e Spinn-offit Special është e ngjashme me metodën e Spin-Offit të rregullt ku përpos çmimit më të lartë të ofruar duhet të përmbajë edhe disa specifika shtesë që mund të nënvizohen si obligime dhe zotime nga ofertuesi e që janë:
 - Shumën e Investimeve që ofertuesi merr obligim t’i investojë në Ndërmarrjen e Re (NewCo-në) brenda një afati të caktuar kohor që zakonisht është – një periudhë dyvjeçare

- Numrin e punëtorëve që do të angazhohen në Ndërmarrjen e Re (NewCo-në) gjatë një periudhe të caktuar.

- Likuidimi

Agjencia pas aprovimit të Bordit mund ta bëjë likuidimin e NSH-ve, të cilat nuk do të jenë subjekt i procedurës së spin-ofit, në përputhje me Nenin 9 të Rregullores së AKM-së.

Likuidimi është sidomos i dobishëm kur një NSH ka pushuar veprimtarinë tregtuese për një kohë të gjatë dhe borxhet e saj kanë tejkaluar në masë të madhe vlerën e aseteve të saj.

4.2 Analiza e Legjislacionit – Rregullores së ish-AKM-së

Agjencia Kosovare e Mirëbesimit (AKM), është themeluar në bazë të Rregullores së UNMIK-ut Nr. 2002/12, të datës 13 qershor 2002, për themelimin e Agjencisë Kosovare të Mirëbesimit, të ndryshuar me Rregulloren e UNMIK-ut Nr. 2005/18, të datës 22 prill 2005 (“Rregullorja”).

Agjencia i ushtron kompetencat e saj në përputhje me Rezolutën e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara 1244 (1999), me Rregulloren dhe ligjet e tjera të zbatueshme.

Agjencia do t’i privatizojë Ndërmarrjet Shoqërore kur është e përshtatshme, në pajtim me parimet e përcaktuara me Rregullore dhe në bazë të Politikave Operuese.

Agjencia do të ketë kompetenca për të administruar çdo ndërmarrje sipas nenit 5.1 dhe 5.2 të Rregullores.

Në Qershor 2008, Kuvendi i Republikës së Kosovës, me Ligjin Nr. 03/L-067 ka themeluar AKP-në si pasardhës ligjor i AKM-së, si organ i pavarur publik me përgjegjësi të plotë juridike duke trashëguar të gjitha NSH-të.²

4.3 Roli i BSPK-s gjatë procesit të privatizimit

BSPK-ja (Bashkimi i Sindikata të Pavarura të Kosovës) është një Institucion i themeluar me iniciativën e punëtorëve të NSH-ve dhe ka për mision/qëllim mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve dhe lobimet tek institucionet përkatëse lidhur me mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve dhe çështjet tjera që i preokupojnë punëtorët e ndërmarrjeve. Në kohërat e ashtuquajtura “të mira” kur NSH-të kanë pasur hovin më të madh zhvillues, Sindikata e punëtorëve ka pasur rol shumë të rëndësishëm dhe ndikim konstruktiv dhe efektiv, si në këshillin e punëtorëve, si organ i rëndësishëm vendimmarrës për çështjet që kanë të bëjnë

² Për përshkrimin dhe analizën e AKM dhe përgjegjësive të saj – shiko në Anex 1 të raportit. Kemi paraqitur disa Nene në origjinal – shumë të rëndësishme, që kanë qenë në fokus të analizës sonë ligjore, respektivisht të neneve nr. 1, 2, 5, 6 dhe 10 pa injoruar nenet tjera natyrisht po aq të rëndësishme, nga Rregullorja e lartpërmendur.

me punëtorët, ashtu edhe në organet tjera menaxhuese të ndërmarrjes. Prandaj, në bazë të analizës sonë, kemi konstatuar që Sindikata e punëtorëve në kohët e mëparshme ka qenë mirë e organizuar në secilën ndërmarrje, ndoshta jo edhe aq në nivel qendror, sa në nivel direkt në ndërmarrje si dhe autoriteti e ndikimi i Sindikatës në atë kohë ka qenë shumë më i madh.

Aktualisht/sot BSPK-ja është e ndarë në dy fraksione dhe nuk funksion si duhet sa i përket mbrojtjes së të drejtave të punëtorëve si dhe ka munguar përkrahja e qeverisë së Kosovës ndaj këtij institucioni. Kështuqë, konstatimi i SHEERA-s është që ky institucion duhet të reformohet dhe të ketë forca të reja jo të politizuara, por që do t'i mbrojnë të drejtat e punëtorëve jo vetëm të NSH-ve, por edhe atyre të sektorit privat. Në shoqëritë perëndimore, Sindikata e punëtorëve luan një rol aktiv dhe kyç në adresimin e të drejtave dhe problemeve të punëtorëve te qeveria e tyre, respektivisht tek organet përkatëse kompetente dhe pozita e tyre, të drejtat e tyre, ndryshimet dhe çfarëdo cenimi të interesit të punëtorëve, mbrohen dhe respektohen me ligj dhe natyrisht që merren parasysh në çdo projektpropozim për ndonjë ndryshim eventual. Prandaj, SHEERA, ka konkluduar poashtu që BSPK-ja duhet të jetë më aktive dhe të ndërmarrë veprime konkrete me të gjithë aktorët kryesorë të vendimmarrjes që të krijohet një mekanizëm kompakt dhe stabil i një Institucioni që mbron dhe lobon për të drejtat e punëtorëve në Kosovë.

Në procesin e privatizimit, BSPK-ja ka qenë shumë pasive dhe është marrë me çështje të rëndësishme të dyte, edhe pse kryetari i saj është anëtar i rregullt i Bordit të AKM-së, si organi më i lartë vendimmarrës. Aktivizim të BSPK-së kemi pasur më vonë pasi që shumë ndërmarrje u privatizuan, ka pasur (dhe ka ende) ngecje në procesin e shpërndarjes së 20% të të hyrave nga privatizimi që iu takojnë punëtorëve, pasi që sipas procedurave të caktuara në mes të ish-AKM-së dhe BSPK-së, 20% që iu takon punëtorëve i transferohet në llogarinë bankare të BSPK-së, e cila pastaj ka për detyrë që të shpërndajë këtë 20% punëtorëve që i plotësojnë kriteret e marrjes së tij.

4.4 Ndarja e vlerës së NSH: Çka është 20% dhe çka është 80%?

Gjatë analizës sonë kemi konkluduar që te shumë punëtorë ka pasur konfuzion lidhur me çështjen 20 për qind dhe 80 për qind si dhe shumë shpesh në media të shkruara dhe ato elektronike flitet për 20 për qind dhe 80 për qind. E pamë të arsyeshme të japim një shpjegim konkret.

Sipas rregullores së ish-AKM-së, pas privatizimit të një NSH-je, d.m.th. data e privatizimit të një NSH-je llogaritet data kur Kontrata e shitblerjes nënshkruhet nga Kryesuesi i Bordit të ish-AKM-së, që ishte njëherit edhe shefi i Shtyllës IV të UNMIK-ut, tani që nga Shtatori 2008, Kryetari i Bordit të Drejtorëve është i autorizuar të nënshkruajë Kontratën e Shitblerjes së Privatizimit, jo data kur ajo NSH tenderohet për shitje, ashtu siç e kuptojnë shumë persona. Pra, data e privatizimit është data kur nënshkruhet kontrata e shitblerjes në mes të AKP-së, që vepron në emër të NSH-së dhe fituesit të përkohshëm, i cili duhet ta kryejë pagesën e shumës së ofertuar në llogarinë e AKP-së.

Nga shuma e shitjes së NSH-së, 20 për qind të asaj shume i dedikohet punëtorëve që i plotësojnë kriteret për marrjen e 20 përqindëshit. Këto kritere janë:

- Së paku 3 (tri) vjet përvojë pune në NSH, pas vitit 1999;
- Të jetë prezent në listën e pagave/rrogave të NSH-së, poashtu së paku tri vjet pas vitit 1999;
- Të jetë i shënuar në librin amzë të ndërmarrjes, poashtu pas 1999'tës.

Vërejtje:

Gjatë analizës sonë në NSH-në KosovaTex dhe gjatë vizitës sonë te shumë ish-punëtoresh/gra të kësaj NSH-je, konkluduar se shumica e tyre NUK kishin njohuri – se a janë në listën e 20 përqindëshit apo jo, pasi që nuk kishin qenë të informuara si duhet nga menaxhmenti dhe sindikata e punëtorëve që marrin detyrën e përpilimit të listës nga ish-AKM-ja dhe pastaj atë listë të nënshkruar nga Menaxhmenti dhe përfaqësuesi i sindikatës e dërgojnë në AKM. Kështu që, shumë ish-punëtoresh kanë qenë të obliguara të shkojnë te zyrat e AKM-së për t'u informuar se a janë futur në listë apo jo.

Prandaj, rekomandojmë menaxhmentin e NSH-së, tani AKP-në dhe BSPK-në që janë të kyçura në këtë proces që të jenë TRANSPARENT që nga përpilimi i listës dhe një listë e tillë, draft lista e parë e 20 për qind duhet të publikohet në lokalet e NSH-së, BSPK-në, në mënyrë që të gjithë punëtorët të jenë të informuar se a janë në listë dhe nëse jo – arsyet pse nuk janë futur në atë listë. Shtrohet pyetja shpesh pse BSPK-ja nuk e siguron nga ish-AKM-ja apo menaxhmenti i NSH-së një kopje të listës së 20 përqindëshit?

Pra, ky është rekomandimi i radhës për BSPK-në.

Ndërsa 80 për qind është pjesa e mbetur nga të hyrat nga privatizimi pas heqjes së 20% që iu dedikohen punëtorëve. Ky fond mbahet në mirëbesim nga ish-AKM-ja, tani AKP-ja, dhe i kushtohet normalisht përmbushjes së kërkesave kreditore pas shpalljes së procedurës së Likuidimit. Mirëpo deri më sot ish-AKM-ja edhe pse ka iniciuar shumë procedura të likuidimit të ndërmarrjeve të privatizuara nuk i ka realizuar ato, por dobësia dhe ngecja më e madhe e këtij procesi është MOSKOMPENSIMI i kreditorëve validë dhe të verifikuar, të cilëve NSH-të iu kanë mbetur borxh gjatë afarizmit të tyre si dhe një pjesë e kreditorëve që NSH-të iu kanë mbetur borxh janë vetë punëtorët ku kanë punuar me muaj të tërë pa u kompensuar, respektivisht pa marrë pagat e merituar. Sipas rregullores dhe politikave operationale, ish-AKM-ja, respektivisht Komiteti i Likuidimit duhet të aprovojë kërkesat e punëtorëve të paraqitura në likuidim për 3 muaj të pagave mesatare të fundit. Mirëpo, analiza jonë, ka nxjerrë në pah se ish-AKM-ja edhe këtu ka shkelur rregullat e saj dhe se deri më tani – ASNJE kreditor, përfshirë edhe punëtorët me kërkesat e tyre për kompensim të 3 rrogave mesatare, NUK është KOMPENSUAR për borxhin e mbetur. Pra, ish-AKM-ja, tani AKP-ja, mban ENDE TE BLOKUARA mjetet apo të hyrat e grumbulluara nga privatizimi, dhe për më tepër, ato mbahen jashtë Kosovës dhe nuk hyjnë në qarkullim në ekonominë Kosovare.

4.5 Efektet e privatizimit në ndërmarrje

Ashtu siç potencuam në pikën 4 të këtij raporti, procesi i privatizimit në Kosovë ka pasur disa efekte pozitive, por gjithashtu ka pasur edhe shume efekte negative, prandaj në lidhje me këtë çështje ndërmarrjet e privatizuara mund t'i klasifikojmë në dy grupe:

- Ndërmarrjet me **efekte pozitive** të privatizimit dhe
- Ndërmarrjet me **efekte negative** të privatizimit.

Në grupin e parë kemi vërejtur efekte pozitive të disa ndërmarrje që janë privatizuar dhe se para këtij procesi kanë qenë joaktive, nuk kanë pasur treg dhe kanë pasur probleme të mëdha gjatë afarizimit të tyre pas vitit 1999. Në këtë grup hyjnë posaçërisht NSH-të me veprimtari shërbyese, tregtare. Raste konkrete kemi kur një lokal apo hapësirë afariste para privatizimit ka qenë në gjendje të vjetruar dhe jo funksionale dhe zakonisht të dhëna me qira palëve të treta. Pas privatizimit kemi vërejtur në shumë raste që ato hapësira janë shndërruar apo transformuar në lokale krejt ndryshe pas investimeve të bëra nga pronarët e rinj, gjë që ka sjellë një imazh dhe efekt pozitiv për privatizimin si proces.

Në grupin e dytë kemi vërejtur efekte negative të shumë ndërmarrje të mëdha dhe të mesme – posaçërisht nga sektori industrial, pra kryesisht të sektorit të prodhimit. Këto efekte kanë ardhur nga fakti se këto NSH kanë pasur një neglizhencë shumë të madhe të investimeve kapitale për shkaqet tashmë të njohura, kanë potencial prodhues tejet të vjetruar dhe procese tekniko-teknologjike shumë të vjetra. Si pasojë, privatizimi i këtyre NSH-ve nuk ka sjellë efekte pozitive, si p.sh. ngritjen e kapaciteteve prodhuese duke zëvendësuar teknologjinë e vjetruar me atë më moderne, krijimin e vendeve të reja të punës, gjetjen apo sigurimin e tregjeve stabile për plasimin e produkteve të prodhuara dhe se në këtë drejtim në shumë ndërmarrje të privatizuara me potencial industrial solid, procesi i privatizimit ka dështuar, sepse është bërë vetëm sa për t'u kryer si proces sipas mandatit që iu është dhënë AKM-së, që të privatizojë të gjitha ndërmarrjet shoqërore.

4.6 Politikat e punësimit që aplikohen në ndërmarrjet e privatizuara

Sa i përket politikave të punësimit, sipas analizës sonë, kemi konkluduar që vetëm ndërmarrjet e privatizuara me Spin-Off special kanë një kriter apo politikë të punësimit vetëm sa i përket numrit e jo ndonjë rregull të posaçme, ku iu jepet përparësi eventualisht ish-punëtorëve të NSH, të cilët që në datën e privatizimit, respektivisht ratifikimit të kontratës së shitblerjes, marrin vendimet nga AKM-ja, tani AKP-ja për ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

Është në dëshirën dhe vullnetin e pronarit të ri që të vendosë kush do të angazhohet përsëri në marrëdhënie pune në ndërmarrjen e re.

Sipas metodës së Spin-Off-it special, pronari i ri është i obliguar që të përmbushë zotimin e dhënë gjatë ofertimit për një numër të caktuar të punëtorëve, të cilët duhet të punësohen në ndërmarrjen e re brenda një afati të caktuar. Kështu që, përkundër insistimit të disa punëtorëve që ne patëm rastin t'i intervistojmë dhe takojmë, nuk mund të pritet që pronari i ri, i cili ka investuar një shumë të caktuar parash, të jetë i obliguar se kënd do ta punësojë në ndërmarrjen e re dhe se është plotësisht normale që pronari i ri të zgjedhë vetë punëtorët e ardhshëm në ndërmarrjen e re në të cilën ka investuar.

Konkludimi i analizës sonë për këtë çështje është se AKM-ja, tani AKP-ja nuk mund t'i obligojë dhe t'iu caktojë pronarëve të rinj (pra kur është fjala për Ndërmarrjet e reja të privatizuara me spinn-off special) se cilin punëtor apo punëtore duhet të punësojë dhe se poashtu një gjë e tillë nuk mund t'i imponohet askujt, gjë që shpesh nuk është kuptuar nga ish-punëtorët e NSH-së, duke aluduar në faktin që ata duhet të kenë përparësi në punësimin e ardhshëm.

5. Pozita aktuale e punëtoreve/gruas, nevojat, brengat dhe problemet kryesore në ndërmarrje

Kur filluam këtë analize dhe hulumtim, ekipi ynë ka qenë shumë entuziast se pozita aktuale e gruas në ndërmarrjet shoqërore ka ndryshuar dhe se koncepti 'klasik' i trajtimit të gruas në NSH është tejkaluar. Mirëpo, konstatoam se ende brenda NSH-ve në Kosovë gruaja konsiderohet dhe trajtohet si punëtore e dorës së dytë dhe se nuk ka qasje në të shumtën e rasteve në organet vendimmarrëse.³

Kur flasim për nevojat e gruas në ndërmarrje, ato janë shumë të mëdha, mirëpo ne kemi konkluduar që nevoja më e madhe është që ato të kyçen aktivisht në procesin e vendimmarrjes dhe të lobizojnë fuqishëm për të drejtat e tyre e të mos lejojnë që gjinia mashkullore të vendosë ende për çështjet që ju përkasin atyre. Sot, në botën demokratike, shoqëritë demokratike dhe të civilizuar, bëjnë çmos që të ketë sa më shumë barazi gjinore dhe kyçje të grave në proceset vendimmarrëse dhe se ato gjithnjë e më tepër inkurajohen nga e gjithë shoqëria civile.

Duhet theksuar edhe faktin që shumë gra kosovare kanë qenë të privuara nga shkollimi adekuat dhe superior në shumë raste për arsye objektive dhe subjektive, gjë që ka ndikuar dukshëm në përfaqësimin e tyre në organet dhe proceset vendimmarrëse brenda ndërmarrjeve, si dhe janë përballur me barriera të ndryshme nga gjinia mashkullore për të ecur më përpara në këtë drejtim. Sidoqoftë, fakti që ky "mentalitet" në Kosovë ende nuk ka ndryshuar, tregon se duhet shumë punë dhe përkushtim si dhe përkrahje institucionale për të gjitha gratë që kanë dëshirën dhe vullnetin që të kyçen aktivisht në proceset vendimmarrëse në NSH.

Prandaj, rekomandojmë AKM/AKP-në, Menaxhmentet e NSH-ve, BSPK-në dhe Institucionet relevante që të ndihmohen dhe përkrahen gratë punëtore të NSH-ve, të cilat meritojnë dhe munden të kenë pozita vendimmarrëse në çdo institucion jo vetëm në NSH.

³ Shembull konkret është hulumtimi ynë që vetëm në regjionin e Prishtinës, nga përafërsisht 150 NSH që operojnë apo të regjistruara, shumë prej tyre tashmë të privatizuara, kanë apo kanë pasur vetëm 2 (dy) gra në pozitën e drejtorit menaxhues të NSH-së. Ky indikacion tregon qartë që pozita aktuale e gruas në ndërmarrje dallon shumë pak nga ajo që ka qenë përpara në kohët e 'arta' të zhvillimit ekonomik socialist në Kosovë, në kohën e themelimit dhe zhvillimit të NSH-ve në Kosovë.

6. Legjislacioni ekzistues - Mekanizmat për arritjen e barazisë gjinore

Kosova ka themeluar mekanizmat institucionalë që synojnë integrimin e perspektivës gjinore në politikat zhvillimore të institucioneve dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut. Me 30 Qershor të vitit 2000, me rregulloren e UNMIK-ut nr.2000/38⁴ është themeluar institucioni i Ombudspersonit, i cili përkrah dhe mbron të drejtat, liritë e individëve e personave fizikë dhe garanton se të gjithë njerëzit në Kosovë mund t'i gëzojnë të drejtat dhe liritë themelore. Mekanizmat për barazi gjinore në Kosovë numërohen si të shumtë siç janë: Ligji për barazi gjinore, i cili ka hyrë në fuqi më 7 Qershor 2004. Qëllimi i këtij ligji, sipas nenit 1.1., është që të mbrohet, trajtohet dhe vendoset barazia ndërmjet gjinive si vlerë themelore e zhvillimit demokratik të shoqërisë së Kosovës, me mundësi të barabarta për pjesëmarrje të femrave e meshkujve dhe për kontributin e tyre në zhvillimin politik, ekonomik, social, kulturor dhe në të gjitha fushat e jetës shoqërore⁵. Në nenin 6.6 Avokati/Avokatja për barazi gjinore, shkruhet se Avokati/Avokatja shqyrton rastet e shkeljes së rregullave të barazisë gjinore, rastet e diskriminimeve gjinore kundër individëve ose grupeve të individëve, të cilat janë kryer nga organet qeverisëse ose organe tjera të cilat kanë autorizime publike, të punësuarit në këto organe, punëdhënësit dhe personat tjerë fizikë dhe juridikë⁶. Neni 12 – ekonomia në Ligjin për barazi gjinore, neni 12.1. thuhet në legjislacionin ekonomik, financiar, të punësimit dhe mirëqënies sociale si dhe në programet makro dhe mikro – ekonomike, financiare, privatizim, përfshirë edhe të drejtën për trashëgimi dhe pronësi, kredi dhe burime natyrore duhet të mundësohet qasje e plotë dhe e barabartë për femra dhe meshkuj⁷. Ndërsa neni 13.14. thotë: Ndalohet diskriminimi mbi bazat gjinore në rast të zvogëlimeve dhe mbylljes së vendeve të punës⁸. Përveç LBGJ, në Shtator të vitit 2004, hyri në fuqi Ligji kundër diskriminimit (LKD)⁹. Qëllimi i këtij Ligji është parandalimi dhe luftimi i diskriminimit, ngritja e shkallës së barazisë efektive dhe realizimi i parimit të trajtimit të barabartë të qytetarëve të Kosovës para ligjit¹⁰. Edhe përkundër faktit të ekzistimit të mekanizmave institucionalë që synojnë integrimin e perspektivës gjinore në politikat zhvillimore të institucioneve dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut, qeveria e Kosovës duhet të fuqizojë mekanizmat institucionalë për zbatimin në praktikë të Ligjit për barazi gjinore dhe Ligjit kundër diskriminimit si dhe të nxjerrë aktet përkatëse nënligjore për zbatimin e tyre.

Në Kushtetutën e Republikës së Kosovës, ndër të tjera, shkruhet:

...“Populli i Kosovës është i përkushtuar për krijimin e një shteti të qytetarëve të barabartë, i cili do të garantojë të drejtat e secilit qytetar, liritë qytetare dhe barazinë e të gjithë qytetarëve para ligjit.....”.

⁴ Rregullore e UNMIK-ut nr.2000/38 mbi themelimin e Institucionit të Ombudspersonit në Kosovë.

⁵ Rregullorja e UNMIK-ut nr.2004/18 –mbi shpalljen e Ligjit për barazi gjinore në Kosovë, të miratuar nga Kuvendi i Kosovës. Ligji nr.2004/2 për barazi gjinore, neni 1.1.

⁶ LBGJ, neni 6.6.- Avokati/Avokatja për barazi gjinore

⁷ LBGJ, neni 12- Ekonomia

⁸ LBGJ, neni 13- Puna

⁹ Rregullorja e UNMIK-ut nr.2004/32 mbi shpalljen e Ligjit kundër diskriminimit të miratuar nga Kuvendi I Kosovës. Ligji i kundër diskriminimit nr.2004/3.

¹⁰ Ligji kundër diskriminimit, neni1.

7. Barazia gjinore në procesin e vendimmarrjes brenda NSH

Mungesa e barazisë gjinore gjatë periudhës së privatizimit në NSH dhe qasja e pabarabartë e grave në procesin e vendimmarrjes ka ndikuar që të frenojë zhvillimin ekonomik edhe pas privatizimit të ndërmarrjeve. Edhe pse institucionet qeveritare kanë bërë përparim sa i përket çështjeve gjinore, sidomos në legjislacion, prapë nuk mund të themi se kemi ndonjë përparim të dukshëm sa i përket kësaj fushe. Kjo gjë shihet dukshëm gjatë dhe pas privatizimit të ish ndërmarrjeve shoqërore ku gratë e këtyre ndërmarrjeve lirisht mund të themi se janë anashkaluar me vetë faktin se ato nuk janë përfaqësuar në proceset e vendimmarrjes.

Dëshmitë tregojnë se gratë punëtore gjatë procesit të privatizimit nuk kanë përfitur nga ky proces. Gratë punëtore kanë menduar se do të përfitojnë nga privatizimi me shpresë se do të investohet dhe do të rikthehen në vendet e punës. Mirëpo, ka ndodhur e kundërta – grave punëtore gjatë dhe pas privatizimit të ndërmarrjes iu janë shkelur të drejtat e tyre.

Ashtu siç potencuam me lart, barazia gjinore në procesin e vendimmarrjes brenda NSH thuajse nuk ekziston fare dhe për më tepër analiza dhe hulumtimi ynë e ka konfirmuar një pohim të tillë. Konkludimi ynë lidhur me këtë çështje është konstatimi se mentaliteti i vjetër nuk ka ndryshuar dhe se punëtoret femra janë konsideruar dhe ende konsiderohen si punëtore që nuk duhet të jene pjesë e vendimmarrjes edhe për faktin që një grua nuk mund të ketë sukses në menaxhim të NSH-së për shkak të mungesës së autoritetit të shumica e punëtoreve të gjinisë së kundërt.

Prandaj, ne kemi konkluduar se mentaliteti ende i vjetruar që është prezent ka ndikuar shumë negativisht në këtë aspekt dhe ka qenë një ndër barrierat kryesore të mosndryshimit të kësaj çështjeje shumë të rëndësishme. Duhet cekur faktin që gjatë takimeve tona me punëtoret femra, kemi hasur disa herë në konkludimin që edhe gratë, sikurse burrat, kanë qenë bartëse të zhvillimit dhe pjesë e kontributit të të gjithë punëtorëve në NSH gjatë periudhës së zhvillimit më të hovshëm ekonomik dhe industrial të Kosovës.

Në këtë rast institucionet vendimmarrëse duhet të punojnë më tepër për krijimin e mekanizmave institucionalë, në mënyrë që të implementohet legjislacioni ekzistues me anë të të cilit t'i lejohet më shumë hapësirë gruas në proceset e vendimmarrjes.

8. Politikat operative të AKM-së, qeverisë - diskriminimi i gruas në vendimmarrje gjatë procesit të privatizimit

Politikat Operacionale të AKM/AKP-së sjanë në parim reale dhe as të arsyeshme. Problemi qëndron në faktin që analiza jonë ka sjellë shumë dritë mbi faktin që këto politika nuk implementohen në 'terren' ashtu siç parashihen dhe se ka shumë oscilime në këtë drejtim.

Ekipi ynë ka konkluduar gjatë analizës sonë se ka raste kur AKM/AKP-ja ka dështuar që të Administrojë si duhet disa NSH, duke i lënë hapësirë të mjaftueshme Menaxhmentit të asaj NSH-je për keqpërdorime të ndryshme për përfitime materiale si dhe keqmenaxhime tjera. Ish-AKM/AKP-ja i Administron ndërmarrjet, që do të thotë se në baza ditore,

menaxhmenti është ai që merr vendime të ndryshme, aplikon politikën e tyre në NSH dhe kërkon aprovime të ndryshme nga AKP-ja. Në këtë mënyrë kemi shumë raste kur menaxhmenti ia 'hedh' fajin qëllimisht ish-AKM-së, tani AKP-së, për ta arsyetuar veten ndaj punëtorëve të NSH-së dhe gjithashtu anasjelltas, kur shpesh ish-AKM-ja ia ka 'hedhur' fajin menaxhmentit dhe bëhet sikur nuk është e informuar për të gjitha çështjet dhe ecuritë afariste në Ndërmarrje.

Sa i përket qeverisë së Kosovës, ajo nuk ka pasur kompetenca që nga themelimi i ish-AKM-së dhe se nuk mund të flasim këtu për politika operative të qeverisë. Në të kaluarën ajo shpesh dhe me të drejtë ka kritikuar Ndërmarrjet Publike që Administrohen poashtu nga AKM -ja, por asgjë konkrete nuk ka mundur të ndodhë.

Tani, pas pavarësimit të Kosovës, kemi një situatë krejtësisht të re dhe ka ndodhur procesi i transferimit të kompetencave nga AKM-ja te Qeveria e Republikës së Kosovës, e cila me Vendim të Kuvendit të Republikës së Kosovës ka themeluar AKP-në. Ne rekomandojmë Qeverinë dhe Institucionet përkatëse që të marrin seriozisht çështjen e pozitës së gruas punëtore, jo vetëm në NSH, por në të gjitha vendet e tyre të punës duke krijuar mekanizmat për implementimin e legjislacionit si: Ligji për barazi gjinore, Ligji i punës, ligjit kundër diskriminimit dhe duke respektuar Konventën CEDAW të Kombeve të Bashkuara, Objektivat e Milleniumit Shumëvjeçar.

Analiza jonë ka nxjerrë në pah dhe ka konfirmuar edhe një herë që gratë, gjegjësisht femrat punëtore të NSH-së, ashtu si në sistemin e mëparshëm "socialist" kanë vazhduar të jenë të diskriminuara të themi kushtimisht jo nga vetë ish-AKM-ja, tani AKP-ja, por nga sistemi i mëparshëm dhe nga mosekzistimi i një paragrafi apo një neni të caktuar që do të rregullonte barazinë gjinore dhe do të parashikonte "së paku në letër" një gjë të tillë.

9. Të drejtat e punëtorëve/grave gjatë procesit të privatizimit – Rrjeti i Grave Sindikaliste të Kosovës (RRGSK)

Gjatë procesit të privatizimit deri më tani të drejtat e punëtorëve femra janë shkelur dukshëm. Kjo gjë dëshmohet nga vetë punëtorët femra si dhe nga Rrjeti i grave sindikaliste të Kosovës (RRGSK), të cilat dëshmojnë se nuk janë të përfshira në asnjë post vendimmarrës, si në bord, gjithashtu edhe në komisione të AKM/AKP apo në menaxhmentin e ish ndërmarrjeve shoqërore të privatizuara deri më sot. Prandaj, sipas RRGSK procesi i privatizimit në Kosovë nuk ka sjellë ndonjë rezultat, përkundrazi ky proces është vlerësuar si proces i dështuar – sipas tyre procesi i privatizimit ka filluar pa pasur një plan social. Me procesin e privatizimit në mënyrë të njëjtë janë dëmtuar si burrat ashtu edhe gratë, me përjashtim ku gruaja gjatë dhe pas procesit të privatizimit është gjendur në meso-moshë, do me thënë se pjesa dërrmuese e grave nuk i kanë më pak se 31 vjet (moshë) e cila do t'u mundësonte atyre krijimin e marrëdhënies për punë të re dhe as më tepër se 65 vjet, e cila do t'u mundësonte atyre pensionimin, të cilin ne e quajmë ndihmë sociale dhe i cili dhurohet pa u bazuar në kontributin e tyre.

Të drejtat e punëtorëve femra, sipas RRGSK, janë shkelur gjithashtu edhe në mosrealizimin e 20 për qind të vlerës së shitur nga ish NSH. 20 përqindëshi i cili ju takon punëtorëve, ende nuk është duke u realizuar për shkak të kontestit Gjyqësor. Ky kontest është duke u zvarritur edhe sot nga AKP. RRGSK pothuajse çdo ditë përballet me

kërkesat dhe ankesat e punëtoreve femra, të cilat kanë punuar edhe para vitit 2000 dhe 1999 në njërën anë dhe në anën tjetër pengesat nga ish burokracia e AKM. RRGSK ka reaguar dhe vazhdon të reagojë për të drejtat e punëtoreve femra, sidomos për pagesën e 20 për qind të vlerës së shitur edhe pse është një shumë e vogël, e cila nuk i mbulon as shpenzimet mujore. Gjithashtu ky rrjet kërkon vazhdimisht që gratë të përfshihen në komision të privatizimit.

10. Funkcionimi i Industrisë së Tekstilit në Kosovë

Kur flasim për funksionimin e industrisë së tekstilit, duhet të shtrohet pyetja:

A ka të ardhme për sektorin e tekstilit në Kosovë?

Për t'iu përgjigjur kësaj pyetje e kemi bërë këtë analizë që ju paraqesim në vijim:

Vështrim i Industrisë

Pas suspendimit të autonomisë së Kosovës në vitin 1989, GDP-ja u zvogëlua për 50 për qind në pesë vjetët e ardhshme dhe ra në një nivel prej 400 US\$ për kokë banori, për shkak të rënies dramatike të sektorit industrial që natyrisht dominohej nga Ndërmarrjet Shoqërore. Zhvillimi i industrisë së tekstilit ka qenë edhe më dramatik. Prodhimi i pambukut p.sh. pësoi rënie nga 13,361 tonë në vit që ishte në vitin 1988 në 2000 tonë për vitin 1995¹¹. Kjo rënie dramatike e prodhimit ishte rezultat i të ashtuquajturës dekadë e shkatërrimit në qetësi apo pa zhurmë, ku menaxhmenti Serb u instalua dhe menaxhmenti dhe punëtorët shqiptarë janë larguar nga puna. Asnjë apo shumë pak investime janë bërë në teknologjinë e prodhimit.

Ndërmarrjet në këtë Sektor

Industria e Tekstilit ka qenë njëra nga industritë kryesore në Kosovë. Kryesisht përbëhet prej 16 NSH-ve. Përdorimi i kapaciteteve prodhuese aktuale sillet prej 5 deri 15 për qind. Këto NSH kanë punësuar rreth 15,000 punëtorë para vitit 1990. Forca punuese aktuale është më e vogël se 1,000 punëtorë.

Ndërmarrjet Shoqërore KosovaTeks, Emin Duraku/Jatex, Printeks, Progres dhe Integj kanë pasur më parë një rëndësi të madhe socio-ekonomike për Kosovën. Këto Ndërmarrje kanë pasur numër të punëtorëve prej 1,600 deri 3,500.

Aktualisht, sot, nuk ka shumë kompani private në këtë sektor, si dhe privatizimi që ka ndodhur me NSH-të Kosovatex, Progres, Printeks dhe Integj, që janë privatizuar të gjitha me metodën e Spin-Offit special, NUK KA SJELLË efektet e dëshiruara si në aspektin e investimeve, ashtu edhe në atë të punësimit, kryesisht për shkak të disa arsyeve kryesore:

- Mungesa e tregut për plasimin e produkteve të tekstilit;
- Konkurrenca e madhe në këtë sektor nga vendet e Azisë;

¹¹ Source: "Euratex – European Research in the Textiles and Clothing Sector" 03/2002

SHE-ERA Shoqata Afariste e Gruas

- Makineria dhe teknologjia e vjetruar dhe teknikisht e tejkaluar;
- Kostoja e lartë e prodhimit, ku kemi aktualisht në treg produkte finale me çmime të ulëta;
- Barrierat fiskale, furnizimi jo i rregullt me energji elektrike etj;

Analiza e NSH-së Kosovatex

NSH Kosovatex ka prodhuar kryesisht rroba për veshmbathje dhe ka prodhuar edhe rroba/tekstil për produkte industriale. Tridhjetë për qind (30 %) e prodhimit të saj ka furnizuar rripa gome dhe kauçuku për fabrikën “Ballkan” të Suharekës.

Pyetja e parë që shumëkush ka shtruar ishte: “A do të ketë mundësi që të gjendet një blerës për këtë ndërmarrje?”

Është lehtë të bëhen supozime lidhur me tregtinë e tekstit duke u bazuar në evidencën e anekdotave dhe gjithashtu pa analizuar tregun dhe duke përcaktuar se si do të mund të zhvillohet ky treg në të ardhmen.

Zgjidhja më e lehtë do të kishte qenë që të shitet makineria si vlerë e mbeturinës së hekurit/metalit dhe të shndërrohet hapësira e saj në një Park Biznesi. Industria e tekstit ka qenë një punëdhënës i madh në ish-Jugosllavi dhe ekziston ende talenti dhe ekspertiza që mund të shfrytëzohet.

Ndërmarrja e Re KosovaTex SHPK është tenderuar në valën e 9 (nëntë) të privatizimit përmes metodës së Spin-Offit special, ku fituesi i tenderit ka ofruar zotime për investime në shumë prej € 4, 000,000 dhe zotime për punësim prej 200 punëtorësh. Kontrata e Shitjes së saj (që është edhe data formale e privatizimit) është nënshkruar/ratifikuar nga Bordi i ish-AKM-së me datën 04 Shtator 2006 dhe pronari i ri që nga ajo datë ka tentuar që të fillojë me prodhim, konkretisht me tjerren e pambukut dhe përpunimin e pëlhurave të tekstit, mirëpo për shkak të arsyeve që i cekëm pak më lart në analizën tonë, nuk ka mundur që të vazhdojë prodhimin dhe ka pasur ngecje serioze si në investime, ashtu edhe në punësim.

Analiza e SHA Emin Duraku/Jatex

Themelimi i kësaj Ndërmarrjeje është bërë në vitin 1967 dhe si fillim është quajtur “Napredak” kryesisht si ndërmarrje prodhuese dhe shërbyese për finalizimin e prodhimit: konfeksion, trikotazh, si dhe është bërë shitja me shumicë dhe pakicë në kuadër të tyre.

Deri në vitin 1981 kjo korporatë ka ekzistuar me këtë emër ku atë vit është shndërruar në “Emin Duraku” e ashtu vazhdoi deri në vitin 1991 që prapë u ndërrua në “Jatex” si shkurtesë e Gjakova Tekstil.

Në vitin 1991 kjo Ndërmarrje është regjistruar si shoqëri aksionare kur është bërë transferimi i pronave dhe me këtë status vazhdoi deri në vitin 1999, pra para luftës.

Deri në atë kohë ishin gjithsej 1730 aksionarë.

Edhe pas luftës kjo vazhdoi si SH.A deri në vitin 2003 ku ishin të obliguar që të bëjnë regjistrimin në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, ku ishte kontestuar dhe ashtu mbeti deri në vitin 2006.

Përkundër vështirësive dhe statusit të pa definuar për shkak të kontestit me ish-AKM-në dhe MTI-në këta vazhdojnë me këmbëngulje në pranimin e regjistrimit të vitit 1991 dhe besojnë në realizimin e shpejtë të kësaj .

Edhe pas luftës dhe këtyre vështirësive, kjo korporatë vazhdon të jetë e ruajtur dhe në gjendje të mirë nga po këta aksionarë dhe është punuar dhe vazhdojnë të punojnë për SHPK- në, TMK- në, KEK –un, etj.

Asnjëri nga punëtorët nuk është larguar, përderisa në listën e rrogave aktualisht evidentohen vetëm 90 veta, të cilët paguhen me rend. Kapaciteti i kësaj korporate mund t'i mundësojë vendpunim deri në 500 vetave.

Poashtu funksionojnë edhe dyqanet e Jatex-it ku disa prej tyre janë të lëshuara me qira.

Tregu i jashtëm është shumë i interesuar dhe kontaktet janë të vazhdueshme, mirëpo siç po shihet, problem kryesor është statuti i pa definuar, i cili po ashtu po paraqet një problem shumë të madh edhe për investitorët dhe donatorët e huaj, të cilët nuk e kanë guximin për bashkëpunim pasi që kjo kompani po rezulton si e paligjshme.

11. Analiza e perspektivës gjinore gjatë procesit të privatizimit të ndërmarrjeve shoqërore “JATEX” dhe “KOSOVATEX”

Të dhënat kryesore që dolën gjatë hulumtimit me fuqinë punëtore – gratë

Si pjesë e hulumtimit, SHE-ERA realizoi studimin dhe analizën e pozitës së grave gjatë dhe pas procesit të privatizimit të ndërmarrjeve shoqërore në Kosovë, konkretisht në “JATEX” sipas së cilës kjo NSH është transformuar në Shoqëri Aksionare (SHA), me ligjin e Kryeministrit të atëhershëm të ish-Jugosllavisë, Z. Ante Marković në vitet 1991-1993 dhe “KOSOVATEX”, e cila është privatizuar me SPIN-OF special në vitin 2006. Qëllimi i intervistave me punëtorët e gjinisë femërore të këtyre dy ish-ndërmarrjeve shoqërore ishte mbledhja e informatave direkte nga gratë, lidhur me angazhimin e tyre gjatë procesit të privatizimit, rolin dhe pozitën e tyre në privatizimin e ndërmarrjes dhe posaçërisht përfitimin e tyre pas privatizimit të ndërmarrjes dhe gjendjen e tyre aktuale.

Në këtë aspekt SHE-ERA realizoi nga 50 intervista të strukturuar në të dy ish-ndërmarrjet shoqërore. Femrat të cilat u intervistuan zgjidheshin rastësisht, pasi që një numër i madh i tyre pas luftës kanë emigruar në vende të ndryshme të botës dhe ishte vështirë që të kontaktonim.

Punëtorët femra të cilat kanë punuar në këto dy ish NSH, kryesisht sillen prej moshës 35 vjeçare, ku pjesa dërrmuese e tyre është mbi moshën 50 vjeçare. Edhe përkundër moshës së tyre ato e konsiderojnë veten të afta për punë, gjë të cilën e kërkojnë pasi që nga privatizimi i NSH dhe në bazë të realitetit i cili ka ndodhur dhe ende po ndodh me privatizim, shumica e tyre nuk shohin ndonjë perspektivë ku mundën të kyçen dhe të vazhdojnë prapë të punojnë. Përkundër kësaj, gjithë ato vite të punës dhe kontributit të tyre në NSH, ato nuk e gëzojnë të drejtën për punësim dhe pension.

Gjatë intervistave të punëtorëve në të dy NSH del se mosha e femrave, të cilat kanë punuar dhe disa nga ato vazhdojnë të jenë në marrëdhënie të punës, në rastin e “JATEX”-it është: 20 për qind e tyre janë të moshës 30-40 vjeçare; 20 për qind e tyre janë të moshës 40-50 vjeçare dhe 60 për qind e tyre janë të moshës mbi 50 deri 60 vjet. Pothuajse me rezultat të njëjtë sillet edhe përqindja e moshës së punëtoreve femra në ish-ndërmarrjen shoqërore “KosovaTex”, ku mbi 80 për qind e të anketuarave kanë mbi 20 vjet përvojë pune në “JATEX”, ndërsa mbi 85 për qind e të anketuarave kanë përvojë pune në “KosovaTex”.

Më poshtë po e paraqesim një përmbledhje të pyetjeve dhe një sintezë të përgjigjeve që dolën nga anketa jonë:

- Sa jeni të informuara për procesin e Privatizimit në Kosovë dhe për të drejtat e punëtoreve gjatë këtij procesi?

Gjatë takimeve me punëtorët e dy ish NSH dhe intervistave të bëra me gratë, ato shprehen se të gjitha janë në dijeni për procesin e privatizimit të NSH dhe pranimin e SHA në Kosovë. Gratë punëtore kanë menduar se me privatizim dhe me njohjen e shoqërive aksionare në këtë rast “JATEX”, prapë do të fillojmë punën të cilën pa dëshirë na e kanë ndërprerë masat e dhunshme të regjimit të Millosheviqit, që nga viti 1991. Sa i përket informimit nga zyrtarët e ish-AKM apo edhe të stafit menaxhues të ish NSH, për procesin e privatizimit, metodat, rregulloret, të drejtat e punëtoreve etj, nga të intervistuarat del se në “JATEX” 26 për qind e tyre ishin të informuara, përderisa 46 për qind e tyre janë të informuara shumë pak dhe se këto informata i kanë dëgjuar vetëm përmes medimeve elektronike dhe të shtypura, kurse 28 për qind nuk janë fare të informuara dhe ende nuk dinë se çka do të bëhet me fatin e tyre,

ISH - NSH “JATEX”	Përqindja
Të informuara	26%
Shumë pak të informuara	46%
Nuk janë informuar fare	28%
Totali	100%

Ndërsa në “KosovaTex” mbi 70 për qind e të anketuarave janë shprehur se janë shumë pak të informuara për procesin e privatizimit dhe të drejtat e tyre dhe se lajmin për privatizimin e ndërmarrjes ku ato kanë punuar e kanë dëgjuar përmes medimeve.

ISH - NSH "KOSOVATEX"	Përqindja
Shumë pak të informuara	70%
Fare nuk janë informuar	30%
Totali	100%

Kjo na jep të kuptojmë se gjinia femërore gjatë procesit të privatizimit ka qenë dhe mbetet e anashkaluar apo më mirë të themi se gratë janë të diskriminuara pasi që ato nuk janë ftuar dhe nuk janë pyetur për asgjë. Lajmin e privatizimit ish-NSH KosovaTex e kanë dëgjuar përmes medimeve.

- Çfarë është mendimi i juaj mbi metodat e privatizimit që aplikohen nga ish-AKM-ja, tani AKP?

Sa i përket mendimit të fuqisë punëtore gra mbi metodat e privatizimit të cilat janë aplikuar nga ish-AKM, shumica dërrmuese e të anketuarave janë deklaruar se nuk pajtohen me këto metoda, për arsye se zbatohen politika jo të drejta dhe se një numër i madh i punëtoreve po mbesin jashtë vendeve të tyre të punës, me të cilën nënkuptohet se pjesa dërrmuese e tyre kanë mbetur edhe pa të ardhura pensionale. Edhe pse të pakënaqura me metodat e privatizimit të cilat po aplikohen në Kosovë dhe pasi që ky model i privatizimit në Kosovë është dizajnuar nga ndërkombëtarët (shtylla IV e UNMIK-ut), fuqia punëtore e gjinisë femërore mendojnë se ish-AKM-ja, tani AKP-ja, është e obliguar t'i përmbahet dhe t'i përmbushë detyrimet e veta në bazë të këtyre rregulloreve, të cilat kanë dalë nga vetë ata dhe janë aprovuar që të zbatohen. Ndërsa një kategori e tyre nuk janë fare të informuara me metodat e privatizimit të cilat i ka zbatuar ish-AKM-ja dhe të cilat tani pritet që të vazhdojnë të zbatohen nga AKP-ja si pasardhëse ligjore e AKM-së.

- Çfarë mendimi keni për menaxhmentin dhe qasjen e tyre ndaj punëtorëve të NSH?

Punëtorët e gjinisë femërore të dy ish NSH mendojnë se menaxhmenti dhe qasja e tyre ndaj punëtorëve ka stagnuar dhe nuk ka qenë e drejtë e në veçanti ndaj femrave/grave. Në rastin e "JATEX"-it për shkak të statusit të pa definuar të tyre si shoqëri aksionare të cilën ende nuk e ka pranuar Bordi i ish-AKM-së e tani mbetet të presim nga Bordi i Drejtorëve të AKP-së dhe në rastin e "KosovaTex"-it, e cila është privatizuar që nga viti 2006, mirëpo gjinia femërore nuk është përfillur nga ish menaxhmenti. Një pjesë e konsiderueshme e punëtorëve femra i cilësojnë menaxherët si shumë profesionalë, të drejtë dhe konstruktivë. Këtu kemi të bëjmë me pjesën e punëtoreve, të cilat ende janë në marrëdhënie të punës dhe paguhen nga të hyrat edhe pse në "JATEX" prodhohet shumë pak (punë me porosi në sasi të vogla). Ndërsa pjesa më e madhe e tyre nuk janë të involvuara edhe pas shumë vjetësh në asistencë në ish-ndërmarrjen shoqërore dhe tani Shoqëri Aksionare "JATEX", ato mendojnë se menaxhmenti duhet të angazhohet më tepër për zgjidhjen e situatës, sepse me të vërtetë e ndiejnë veten të anashkaluar, posaçërisht në proceset vendimmarrëse në ndërmarrje, përderisa një kategori e punëtorëve vazhdojnë marrëdhënien e punës dhe paguhen, ndërsa pjesa tjetër ka mbetur jashtë objekteve të JATEX-it dhe nuk paguhen.

Ndërsa në "KosovaTex", punëtorët, të cilat sipas metodës së privatizimit me SPIN-OFF special konsiderohen ende në marrëdhënie të punës ende nuk e njohin pronarin e ri, i cili e ka privatizuar ish-NSH "KosovaTex" dhe i cili është deklaruar se do t'i përmbahet obligimeve dhe zotimeve sipas rregullores së ish-AKM-së, tani AKP. Gjë e cila deri më tani nuk ka ndodhur, pasi që punëtorët e gjinisë femërore në "KosovaTex" që janë pranuar që të vazhdojnë punën nuk takohen me menaxhmentin dhe nuk kanë dijeni ende se a do të fillojnë punën apo jo. Kjo gjë vazhdon edhe sot e kësaj dite pasi që pronari i ri, i cili e ka privatizuar ndërmarrjen, përkundër obligimit dhe zotimit sipas rregullores dhe metodës së Spin-Off-it special të ish-AKM-së që të investojë brenda një afati të caktuar në ndërmarrje dhe të angazhojë një numër të caktuar të punëtorëve, nuk e ka bërë këtë gjë dhe procesi i rifillimit të prodhimit nuk ka ndodhur ashtu siç është dashur të ndodhte

tashmë pas dy vjetësh të privatizimit të kësaj fabrike, i njohur si një ndër ish-gjigantët e industrisë së tekstilit në Kosovë.

- Sa jeni të kënaqur me trajtimin e punëtorëve gjatë procesit të privatizimit?

Sa i përket trajtimit të tyre gjatë procesit të privatizimit, 99 për qind e punëtorëve të intervistuar në ish NSH "KosovaTex" theksuan se janë të pakënaqura për shumë arsye objektive. Një ndër objektivat kryesore të trajtimit të tyre gjatë privatizimit ishte se edhe përkundër punës dhe kontributit të tyre më shumë se 20 vjet gratë nuk janë pyetur fare dhe madje as që janë informuar se ish NSH "KosovaTex" do të privatizohet në atë valë të privatizimit. Gratë u informuan nga mediumet, lajmet në radio dhe televizorë si dhe nga shtypi ditor. Gratë dëgjuan për pjesën e cila ju takon për kontributin e dhënë gjatë punës shumëvjeçare të tyre, për 20 për qind të shumës, e cila do të ju kompensohet dhe të cilën edhe sot e kësaj dite ende nuk e kanë marrë. Sipas rregullores së ish-AKM-së, tani AKP-së, e cila ka trashëguar të njëjtën Rregullore me disa ndryshime shumë të vogla, pas privatizimit të ish-NSH 20 për qind e vlerës do t'i takojë secilit punëtor dhe këtë vlerë punëtorët do ta marrin pas tre muajve të privatizimit të ndërmarrjes së tyre. Mirëpo, siç shihet që nga viti 2006 e deri më sot, kjo gjë nuk është realizuar, gjë për të cilën kompetent ishte ish-AKM-së, tani AKP-së dhe BSPK.

- A keni qenë pjesë e vendimmarrjes në ndërmarrje p.sh. Këshillit të Punëtorëve, Bordit Udhëheqës, apo ndonjë pozitë tjetër vendimmarrëse në ish NSH?

Pjesa dërrmuese e të anketuarave, rreth 90 për qind nuk kanë qenë të përfshira në sindikatë, Bord udhëheqës apo struktura tjera. Ndërsa vetëm 10 për qind të tyre kanë qenë të kyçura në sindikatë. Kjo tregon se edhe pse pjesa dërrmuese e punëtorëve në këto dy ndërmarrje shoqërore ishin gratë, ato nuk ishin në pozitë të barabartë me meshkujt, përveç rastit në ish-ndërmarrjen shoqërore JATEX, ku një grua ka qenë Kryetare e sindikatës dhe një grua brigadiere.

- Sa jeni të kënaqura me rolin e BSPK-së gjatë këtij procesi?

Nga takimet me gratë punëtoresh të të dy ish NSH JATEX dhe KosovaTex, ato mendojnë se edhe përkundër rolit shumë të rëndësishëm të Sindikatës dhe ndikimit të saj në këshillin e punëtorëve si organ i rëndësishëm vendimmarrës për çështjet që kanë të bëjnë me punëtorët ashtu edhe në organet tjera menaxhuese të ndërmarrjes, gjatë periudhës së privatizimit Sindikata nuk ishte dhe ende nuk është efektive sa i përket rolit dhe detyrës së saj. Rreth 80 për qind e grave punëtoresh në ish ndërmarrjet shoqërore KosovaTex shprehen se nuk janë fare të kënaqura me punën e sindikatës, sepse BSPK-ja në Kosovë përkundër "angazhimit" të saj nuk ka treguar ndonjë rezultat sa i përket përfilljes së të drejtave të punëtorëve gjatë procesit të privatizimit dhe nuk ka qenë në gjendje që të ndikojë tek ish-AKM-ja, tani AKP-ja, për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve dhe shpërndarjen e 20 përqindëshit, e cila sipas vetë rregullores të AKP-së na takon. Prandaj, ato kërkojnë jo vetëm nga BSPK, por edhe nga institucionet tjera relevante dhe kompetente për këtë çështje ta shpejtojnë dhe sa më shpejt të bëjnë kompensimin, i cili ju takon.

- A mendoni se në NSH-në/SHA-në tuaj ka pasur diskriminim në vendimmarrje në baza gjinore?

Përgjigjet e grave punëtore në të dy ndërmarrjet shoqërore JATEX dhe KosovaTex tregojnë se në kohën kur ato kanë punuar ka pasur diskriminim në vendimmarrje në baza gjinore, edhe pse pjesa dërrmuese e punëtoreve ka qenë e gjinisë femërore. Mirëpo për periudhën e pasluftës e deri në ditët e sotme ato tregojnë se ndihen shumë të diskriminuara, pasi që nuk janë pyetur fare dhe as që janë njoftuar për privatizimin e ndërmarrjes së tyre (kjo ka të bëjë me ish NSH KosovaTex), ndërsa edhe në ish NSH JATEX pjesa dërrmuese e tyre nuk ftohen të lajmërohen në punë, ashtu si koleget e tjera, të cilat ende vazhdojnë të jenë në marrëdhënie pune dhe këto gra nuk janë të informuara për rrjedhën e punës së ndërmarrjes se a do të pranohet si shoqëri aksionare apo do të privatizohet dhe se nuk e dinë se çfarë do të bëhet me fatin e tyre pas 20 vjet pune.

- Çfarë mendimi keni për vonesat në shpërndarjen e 20 përqindëshit si dhe ngecjen e procesit të likuidimit?

Sa i përket shpërndarjes së 20 përqindëshit të mjeteve nga privatizimi i ndërmarrjes në këtë rast ish NSH KosovaTex, e cila është privatizuar me Spin-Off special, gratë të cilat janë intervistuar nga SHE-ERA, deklarojnë se ende nuk i kanë marrë 20 për qind të mjeteve nga ish-AKM-ja, tani AKP-ja, edhe pse ato e dinin se emrat e tyre ishin në listën e punëtorëve me pagesë. Gjithashtu këto gra të intervistuar ishin të rrezikuara të humbin edhe punën, e cila ishte premtuar nga pronari i ri (të cilin ende nuk e kishin takuar) dhe puna e cila nuk kishte filluar akoma edhe pas dy vjetësh të privatizimit të ndërmarrjes së tyre. Ndërsa sipas rregullores së ish-AKM-së, tani AKP-së, me Spin-Off special pronari i ri ka obligim kontraktual të investojë një shumë të caktuar të parave dhe të sigurojë një numër të caktuar të punëtorëve që të rifillojë procesin e prodhimit. Gjatë analizës sonë në NSH-në KosovaTex dhe gjatë vizitës sonë te shumë ish-punëtore/gra të kësaj NSH-je, konkludua se shumica e tyre NUK kishin njohuri – se a janë në listën e 20 përqindëshit apo jo, pasi që nuk kishin qenë të informuara si duhet nga menaxhmenti dhe sindikata e punëtorëve që marrin detyrën e përpilimit të listës nga ish-AKM-ja, tani AKP-ja, dhe pastaj atë listë të nënshkruar nga Menaxhmenti dhe përfaqësuesi i sindikatës e dërgon në AKP. Kështuqë shumë ish-punëtore kanë qenë të obliguara të shkojnë te zyrat e ish-AKM-së për tu informuar se a janë futur në listë apo jo, d.m.th. janë injoruar edhe në këtë aspekt nga menaxhmenti i NSH-së.

- Sa keni dijeni për Rregulloren e UNMIK-ut nr.2002/18 ashtu siç është ndryshuar me Rregulloren 2005/13?

Vetëm një pjese shumë e vogël rreth 5 për qind e grave të intervistuar janë të informuar me rregulloren e UNMIK-ut dhe e kanë lexuar, kurse pjesa tjetër nuk janë fare të informuara për këtë rregullore. Këtu kemi konstatuar që punëtorët duhet të informohen për rregulloren që ka të bëjë me ndërmarrjet e tyre, si dhe AKM-ja e tani AKP-ja duhet ta ketë një qasje tjetër nga aspekti ligjor në drejtim dhe përfitim të punëtorëve.

- Çfarë i kishit rekomanduar AKM/AKP-së në përgjithësi dhe posaçërisht sa i përket të drejtave dhe obligimeve të punëtorëve?

Pjesa dërrmuese e grave të intervistuar kanë deklaruar se procesin e privatizimit të SHA Jatex po e ngadalëson vetë AKM/AKP dhe apelojnë tek AKM, tani AKP, që sa më shpejt

ta njohë statusin e Jatex-it si shoqëri aksionare në mënyrë që sa më shpejt të fillojnë me procesin e prodhimit. Me këtë rast do të ju mundësohet që punëtoreve të afta për punë të kyçen në prodhim, ndërsa ato të cilat nuk janë të afta për punë të ju kompensohet materialisht ose me ndonjë formë tjetër të cilën do ta vendoste menaxhmenti i Jatex-it.

Të gjithë punëtorët, pra edhe punëtorët femra insistojnë që Jatex-it ti pranohet statusi i Shoqërisë Aksionare e jo tenderimi apo shitja e kësaj ndërmarrjeje. Kjo për arsye se punëtorët janë aksionar të kësaj ndërmarrjeje dhe të njëjtat edhe nëse nuk kthehen në punë ato gëzojnë të drejten në dividenden e aksioneve të tyre. Për këto punëtore shitja eventuale dhe marrja e njëzet përqindëshit do të ishte humbje e aksioneve dhe shitje e thjesht me qmim minimal të vendit të tyre të punës.

- Cili është mendimi i juaj për statusin e pa definuar të Jatex-it?

Sipas mendimit të grave të intervistuar – statusi i pa definuar i Jatex-it ka mbetur varur dhe për këtë përgjegjës është Bordi i AKM-së, tani AKP-së, UNMIK-u në radhë të parë, Qeveria e Kosovës si dhe vetë qeveria komunale, e cila përkundër angazhimit të “saj” nuk ka bërë asgjë deri më tani. Prandaj shihen edhe vetë rezultatet e situatës ekonomike jo vetëm në komunën tonë, por në gjithë Kosovën. Gratë punëtore të Jatex-it mendonin se fajtor për këtë është edhe vetë menaxhmenti i Shoqërisë Aksionare Jatex, të cilët mundohen, por jo edhe aq shumë siç ka bërë ish NSH “Elektromotori”, e cila me përpjekjet e palodhshme të drejtorit të saj arriti që të fitojë statusin e saj si shoqëri aksionare. Gratë i bëjnë apel qeverisë lokale dhe menaxhmentit të Jatex-it që të punojnë më shumë në këtë drejtim në mënyrë që të fillojnë riaktivizimin e prodhimit dhe kthimin e punëtoreve të afta për punë, ato shpresojnë se tani pas kalimit të kompetencave nga AKM, tani AKP, do të merret në shqyrtimin e statusit i ndërmarrjes Jatex dhe do të pranohet si shoqëri aksionare, pasi që transformimi i saj është bërë në ish sistemin jugosllav sipas ligjit të Ante Markoviçit dhe kjo gjë duhet të respektohet.

- Si do të duhej të ishte qasja e AKM-së, tani AKP-së ndaj SHA të Gjakovës që janë transformuar në bazë të ligjit të Ante Markoviçit në vitin 1991?

Shumica e të anketuarve kanë deklaruar që AKM-ja, tani AKP-ja, duhet të njehë SHA të Gjakovës, të cilat kanë transformuar statusin e tyre në mënyrë ligjore sipas ligjit të atëhershëm të quajtur “Ligji i Ante Markoviçit” në vitet 1990–1991, në mënyrë që t’i mbrojnë ndërmarrjet e tyre nga transformimet me dhunë dhe me masa të dhunshme që ka ndërmarrë pushteti serb i asaj kohe. Disa prej ish- punëtoreve të SHA “Jatex” që kemi anketuar kanë deklaruar që vetë ato personalisht janë dëshmitare të këtyre transformimeve, pasi që për çdo muaj nga paga mujore bruto është ndalur kontributi i punëtorëve në EMËR TË AKSIONEVE që kanë vendosur të participojnë në atë Ndërmarrje. Prandaj, kemi konstatuar që ish-AKM-ja, tani AKP-ja duhet që sa më shpejt të analizojë statusin e këtyre ndërmarrjeve dhe të vendosë për pranimin e tyre si SHA (shoqëri aksionare), ashtu siç ka ndodhur deri më tani me SHA “Elektromotori” dhe SHA Ndërtimore “Dukagjini” – ku Bordi i AKM-së i ka pranuar këto dy ndërmarrje si SHA të mirëfillta.

- Çfarë efekte ka pasur/do të ketë procesi i privatizimit?

Procesi i privatizimit për shumicën dërrmuese të korrespondentëve ka ndikuar dhe vazhdon të ndikojë negativisht, sepse pjesa dërrmuese e punëtorëve kanë moshë që nuk përputhet me kërkesat e tregut të punës pasi që secili punëdhënës si kusht primar e ka punësimin e punëtorëve të rinj duke lënë anash punëtorët, të cilët kanë një përvojë të gjatë pune dhe janë të kualifikuar. Kjo vjen si përgjigje e njëjtë e grave punëtore të dy ish ndërmarrjeve si nga KosovaTex, ashtu edhe nga Jatex. Punëtorët e KosovaTex-it janë shumë të pakënaqura edhe pse këto gra të intervistuar sipas rregullores së AKM/AKP dhe privatizimit me Spin-Off special janë në marrëdhënie pune në letër, ndërsa realisht nuk janë ftuar të fillojnë punën dhe të paguhen. Gjithashtu ato ndjehen të kërcënuara se do të mbesin në rrugë pa ndonjë mbështetje nga faktorët vendimmarrës edhe përkundër kërkesave të tyre dhe ankesave në BSPK. Ndërsa një numër i grave të Jatex-it (gratë të cilat janë në moshë dhe e dinë se nuk mundin të kthehen në punë) mendojnë se nëse nuk do të zgjidhet statusi i ndërmarrjes së tyre, mirëpo ky grup i punëtoreve të Jatex-it pas spjegimit se këto punëtore edhe pas pensionimit ose eventualisht të ngeljes pa punë kanë të drejtë në dividendë si aksionare reale të Jatex-it, mendojnë se pranimi i statusit të këtij të fundit si SH.A është zgjedhja më e drejtë dhe më e mirë, jo vetëm për këtë grup të punëtorëve, por edhe për të gjitha punëtorët tjera të Jatex-it dhe SH.A tjera të Gjakovës.

- Çfarë mendoni për politikën e punësimit që aplikohen në ndërmarrjet e privatizuara?

Politikat e punësimit në ndërmarrjet e privatizuara, në këtë rast KosovaTex e privatizuar me Spin-Off special, sipas deklarimeve të punëtoreve vërtetohet se këto politika nuk janë zbatuar ashtu siç kanë qenë të parapara me rregullore të AKM-së, tani AKP-së sa i përket Spin-Off-it special. Këto politika ekzistojnë vetëm në letër pothuajse si çdo politikë tjetër në Kosovë, ndërsa gratë punëtore të Jatex-it, një numri i vogël i tyre deklarojnë se fare nuk janë të informuara për politikën që i zbaton AKM/AKP. Vetëm e dinë se deri më tani ajo çka ka ndodhur me të gjitha ish ndërmarrjet shoqërore të privatizuara politikën e tyre nuk ishin në favor të punëtorëve, sidomos ato me Spin-Off special.

- A mendoni se prioritet në punësim duhet të kenë punëtorët e vjetra?

99 për qind e të të intervistuarave janë deklaruar se prioritet duhet të kenë në radhë të parë punëtorët e vjetra, mirëpo kuptohet ato të cilat ende janë të afta fizikisht të punojnë. Një brengë të cilën ato e shfaqën ishte edhe pasiviteti i tyre për momentin dhe teknologjia e re moderne për të cilën ato duhet të rikualifikohen.

- Çfarë perspektive ekonomike ka sot industria e tekstilit në Kosovë?

Gratë e intervistuar të dy ish NSH KosovaTex dhe Jatex nuk shohin ndonjë perspektivë të madhe për industrinë e tekstilit ashtu siç kishte qenë kur ato punonin në ato ndërmarrje deri me futjen e masave të dhunshme në vitin 1991. Ato gjithashtu u bazuan në situatën reale të ekonomisë Kosovare edhe pas privatizimit të disa ndërmarrjeve të tekstilit të cilat edhe sot shihen një pasivitet, gjendjen faktike të ndërmarrjeve të tyre, shkatërrimi i tyre gjatë periudhës së masave të dhunshme nga regjimi i Serbisë. Gratë mendojnë se vetëm me interesimin e investitorëve të huaj mund të ketë një perspektivë për industrinë e tekstilit dhe gjithmonë duke u bazuar në industrinë e mëdha të shteteve të zhvilluara. Sidomos tani pas pavarësisë kur Kosova është njohur nga shumica e shteteve më të

zhvilluara, ato besojnë fuqishëm se në të ardhmen me interesimin e investitorëve të huaj do të ketë perspektivë në zhvillimin ekonomik si dhe në industrinë e tekstilit dhe nuk do të ketë treg të egër në Kosovë.

SH.A Jatex-i ka mundësi dhe shanca reale ose siq vërteton menaxhmenti i sajë, ka edhe oferta konkrete nga partnerët e jashtëm për të investuar dhe zhvilluar më tutje në këtë ndërmarrje e cila për shkak të natyrës së sajë punon më së shumti femra.

- A mendoni se femrat kanë qenë dhe janë vazhdimisht të diskriminuara në procesin e vendimmarrjes?

Gratë gjithmonë kanë qenë dhe ende janë të diskriminuara në vendimmarrje si në ish sistemin socialist, ashtu edhe tani ku mendohet të ndërtohet një shtet demokratik. Kjo shihet dukshëm në të gjitha sferat e jetës qoftë ekonomike, politike dhe shoqërore. Edhe përkundër faktit se një numër i grave janë në pozita udhëheqëse, ato prapë ndjehen të diskriminuara, sepse nuk mjafton një përqindje e vogël e gjinisë femërore të jetë në vendimmarrje kur dihet fakti se 50 për qind e popullatës në Kosovë e përbëjnë gratë. Ndërsa sa i përket procesit të privatizimit ato janë përgjigjur se me të vërtetë janë të diskriminuara në një shkallë të lartë, pasi që ato nuk informohen dhe nuk pyeten për asgjë gjatë privatizimit të ndërmarrjes së tyre dhe kanë mundësi që edhe ato të shprehin mendimet e tyre.

- A keni njohuri sa ka qene numri i femrave/grave te punësuara në ndërmarrjen tuaj?

Nga takimet dhe intervistat me gratë në të dy ish NSH Jatex dhe KosovaTex janë deklaruar se mbi 80 për qind të punëtoreve kanë qenë të gjinisë femërore.

- A keni njohuri për metodat e privatizimit që aplikohen nga AKM-ja?

Përgjigjet e grave të anketuara	Përqindja
Nuk kanë njohuri për metodat e privatizimit	60%
Kanë njohuri për metodat e privatizimit	30%
Jane informuar nga mediumet	10%
Totali	100%

60 për qind nuk janë të informuara për metodat e privatizimit të cilat i aplikon AKM-ja, 30 për qind janë deklaruar se janë të njoftuara për këto metoda dhe 10 përqind këto informata i kanë marrë vetëm përmes Mediave. Madje SHE-ERA është dashur t'i informojë për metodat të cilat i aplikon AKM/AKP. Prandaj, SHE-ERA gjatë intervistave të saj në mënyrë konstante ka njohur punëtorët për shumë çështje që ato nuk kanë qenë në dijeni, si p.sh. rregullorja e AKM/AKP-së, politikat operacionale, metodat e privatizimit, 20 përqindëshin etj.

- Cili është dallimi kryesor në mes të metodës së privatizimit me Spin- Off të rregullt dhe atij me Spin- Off special?

Përgjigjet e grave të anketuara	Përqindja
Nuk dinë të bëjnë dallimin	75%
Dinë të bëjnë dallimin	25%
Totali	100%

Të dhënat e dala nga të anketuarat tregojnë se 75 për qind e grave punëtore të ish NSH Jatex nuk dinin të bënin dallimin mes dy metodave të privatizimit dhe 25 për qind e të anketuarave dinin të bënin dallimin në mes të Spin-Off it të rregullt dhe Spin-Off special. Ndërsa gratë punëtore të KosovaTex pas privatizimit të ndërmarrjes së tyre janë njoftuar për kriteret e Spin-Off special dhe atij të rregullt .

- Sa keni qenë aktive dhe të angazhuara në Sindikatën e punëtorëve brenda Ndërmarrjes suaj?

Përgjigjet e të anketuara	Përqindja
Nuk kanë qenë aktive në Sindikatën e punëtorëve	79%
Kanë qenë aktive në sindikatë	21%
Totali	100%

Prej grave të intervistuar del se 79 për qind e tyre nuk kane qenë aktive në sindikatën e punëtorëve brenda ndërmarrjes edhe pse ato kanë qenë të vetëdijshme për të drejtat e tyre, ndërsa vetëm 21 për qind kanë qenë aktive në sindikatë të ish ndërmarrjeve shoqërore. Ndoshta edhe ky ishte një ndër shkaqet kryesore se përse nuk janë përfillur kërkesat dhe të drejtat e punëtorëve dhe përse ato nuk janë informuar për privatizimin dhe fatin e tyre se a do hyjnë në listën e punëtorëve që do t'iu kompensohet 20 për qind e mjeteve nga shuma totale e shitjes së ndërmarrjes.

- Cilat kanë qenë format e shprehjes së pakënaqësisë suaj ndaj AKM-së, Qeverisë, menaxhmentit të ish ndërmarrjes dhe Sindikatës?

Të gjitha gratë e intervistuar pakënaqësitë e tyre i kanë shprehur në forma të ndryshme duke filluar që nga: takimet të njëpasnjëshme me menaxhmentin e ndërmarrjes dhe kërkesën e tyre që të kenë një përgjigje se çfarë është duke ndodhur me ndërmarrjen dhe kur do të fillojnë punën, çka është duke ndodhur me 20 për qind të vlerës e cila ju takon, pse ato asnjëherë nuk informohen dhe të ftohen në takime, të cilat mbahen nga një grup i caktuar i menaxhmentit të ish NSH, etj.

Format e shprehjes së pakënaqësisë...	Perqindja
Protestat, shkresave të ndryshme, etj.	45%
Përmes ankesave të përgjithshme drejtuar AKM/AKP	55%
Totali	100%

45 për qind e tyre pakënaqësitë i kanë shprehur edhe përmes protestave të organizuara nga vetë punëtorët, përmes shkresave dhe intervistave të ndryshme të dhëna medimeve të ndryshme lokale, ndërsa 55 për qind e tyre pakënaqësitë ndaj AKM/AKP, Sindikatës i kanë shprehur përmes ankesës së përgjithshme, e cila përfaqësonte të gjitha interesat e punëtorëve dhe ia kanë drejtuar menaxhmentit të ndërmarrjes në mënyrë që ata të përcjellin këtë qoftë te menaxhmenti i AKM/AKP, BSPK dhe Qeverisë. Edhe përkundër kësaj, prapë nuk ka pasur ndonjë rezultat, i cili do të nxiste qeverinë dhe Sindikatën që të ndikojë në politikat e AKM/AKP dhe të bëjë të mundur zgjidhjen e këtij kaosi për zhvillimin e ekonomisë kosovare.

- Cilat janë nevojat, brengat dhe problemet kryesore të grave/femrave në Jatex ose në ndërmarrjen e re (NewCo-në)?

Problemi kryesor i cili i preokupon gratë-punëtore të ndërmarrjeve shoqërore në këtë rast ish NSH KosovaTex, ishte dhe ende mbetet aktivizimi i kësaj ndërmarrjeje, fillimi i procesit të prodhimit, pagesa e tyre sipas kriterëve të AKM/AKP, pasi që është e privatizuar me Spin-Off special dhe pronari i ri duhej t'i përmbahej kësaj. Monitorimi pas privatizimit të NSH nga organet kompetente siç ishte AKM e tani AKP se a po i përmbush detyrimet pronari i ri e jo të lihet pas dore deri në momentin e skadimit të afatit pas dy vjetësh ku pronari nuk është i obliguar të japë ndonjë llogari. Mbrojtja e interesave të punëtorëve nga BSPK dhe këmbëngulja e tyre që t'u kompensohet 20 për qind e cila ju takon, etj. Punëtorët e ish NSH Jatex si brengë më të madhe për momentin e shohin njohjen e JATEX-it si shoqëri aksionare nga AKP, njohja e stazhit të punës dhe kompensimi i pagave të grave-punëtore, të cilat nuk janë paguar gjatë masave të dhunshme, pranimin dhe njohja e stazhit me të cilën grave të paafta për punë (ato të cilat janë në moshë) do t'u jepet drejta pensionale. Me fjalë të tjera brenga e përgjithshme për të gjithë është papunësia, gjendja e rëndë sociale dhe ekonomike për të cilën duhet të punohet shumë më tepër dhe të veprohet nga ana e institucioneve vendore dhe ndërkombëtare e jo vetëm të mbetet në letër.

- Pse mund të ketë trajtim joadekuat dhe jo të barabartë në mes femrave dhe meshkujve brenda NSH?

Sipas deklarimeve të grave-punëtore të dy ish NSH, mendojnë se trajtimi joadekuat mes femrave dhe meshkujve ka ndodhur si pasojë e mentalitetit dhe traditës që ka pasur shoqëria gjithmonë duke filluar që nga lindja e vajzës, trajtimi i tyre në familje, puna dhe shoqëria. Në familje gjithmonë të drejtë ka pasur mashkulli dhe vetëm fjala e tij është dëgjuar. Kjo ka ndodhur si pasojë e: dhënies përparësi djalit dhe jo vajzës për shkollim, paragjykimet se femra është ajo e cila duhet të jetë një grua dhe një nënë e mirë, e cila duhet të kujdeset për mirëmbajtjen e shtëpisë, rritjen e fëmijëve, qasja e kufizuar në formimin profesional. Sa i përket të drejtave të grave në punë, kur ishte fjala për ndonjë pozitë më të avancuar në ish NSH, gjithmonë këtë pozitë e ka fituar mashkulli edhe përkundër aftësive profesionale të cilat i ka mbizotëruar dhe kualifikimit të saj. Gjithmonë ekzistonte arsyeja se përse femra nuk mund të ngrihet në detyrë më të lartë. Arsyeja për këtë ishte se femra do të lindë, pushimet e gjata të lehonisë (njëvjeçare), si një ndër shkaqet kryesore. Këto gjëra kanë ndodhur edhe përkundër faktit se femrat në ndërmarrje shumë shpesh janë treguar të zonjat, më përgjegjëse dhe më të afta për të përfunduar një punë me rezultat, gjë e cila të shumë meshkuj mungonte. Gjithashtu në ato pak raste kur femra ishte brigadiere (mbikëqyrëse e një grupi të punëtorëve), ajo gjithmonë luftonte për të drejtat e punëtorëve të saj, mbronte interesat e punëtorëve dhe mendohej të ndryshonte politikën në ndërmarrje në favor të punëtorëve. Në ditët e sotme rrethanat kanë ndryshuar dukshëm dhe vërehet dukshëm ku femrës i jepet më shumë hapësirë në shkollim, punë dhe shoqëri. Gratë mendojnë se edhe në Kosovë, ashtu si në çdo vend tjetër demokratik, femra duhet të trajtohet në mënyrë të barabartë me meshkujt. Mirëpo ato theksuan se duhet shumë për të bërë edhe përkundër faktit se femrat sot janë pothuaj kudo dhe më të fuqishme se më parë, duhet të tejkalojmë çdo barrierë dhe të

përballemi me sfida të reja në mënyrë që gjeneratat e ardhshme të mendojnë dhe veprojnë ndryshe.

- Çfarë aktiviteti profesional keni sot, nëse nuk jeni të punësuar në Jatex ose në Ndërmarrje të re?

Të dhënat e dala	Përqindje
Të papunë	75%
Të punësuar në biznese private	12%
Vazhdojnë të jenë në marrdhënie pune kohë pas kohe	10%
Vazhdojnë punën në administratë	3%
Total	100%

Të dhënat e dala nga të intervistuarat në ish NSH Jatex tregojnë se 75 për qind e punëtoreve janë të papuna dhe shpresojnë se do të fillojnë punën e tyre pas njohjes së statusit të ndërmarrjes nga ana e AKP si shoqëri aksionare, 12 për qind e tyre janë punësuar në biznese private, ndërsa 10 për qind e tyre ende vazhdojnë të jenë në marrdhënie pune në ish NSH Jatex, atëherë kur ndërmarrja merr ndonjë punë me porosi – prodhim dhe 3 për qind e tyre punojnë në administratë.

Ndërsa në ish NSH KosovaTex, edhe pse është privatizuar me Spin-Off special, që nënkupton se një numër i caktuar i punëtorëve do të angazhohet nga pronari i ri dhe një shumë e caktuar e investimeve duhet të ndodhë në atë ndërmarrje, kjo për fat te keq nuk ka ndodhur, pasi që pronari i ri ka dështuar që të aktivizojë prodhimin e tekstilit në mungesë të tregut dhe si rrjedhojë e kësaj situatë, 80 për qind të punëtorëve, prej të cilëve 90 për qind femra, kanë mbetur pa u angazhuar në pune dhe në procesin e riprodhimit që është premtuar nga pronari i ri dhe AKM/AKP-ja. Pjesa e mbetur prej 20 për qind të punëtorëve janë angazhuar nga pronari i ri, kryesisht në administratë, menaxhim dhe ruajtje të fabrikës etj.

- Si mund të arrihet barazia gjinore në procesin e vendimmarrjes brenda një ndërmarrjeje?

Sipas mendimit të grave të intervistuarat dhe duke u bazuar në ditët e sotme me ndërtimin e një shoqërie demokratike, mendojnë se barazia gjinore brenda një ndërmarrjeje mund të arrihet duke respektuar ligjet dhe të drejtat e çdo punëtori në vendimmarrje, duke respektuar ligjin e punës dhe ligjin për barazi gjinore. Barazia gjinore mund të arrihet duke i dhënë hapësirë femrës që të shkollohet, të ngritet profesionalisht në detyrë e mos të lejohet që ajo të trajtohet si dorë e dytë, të lejohet që të ketë qasje në vendimmarrje brenda ndërmarrjes. Të ketë pjesëmarrje të barabartë në fushën ekonomike duke përfshirë: ofrimin e trajnimeve profesionale të grave për afarizëm, duke promovuar punën e tyre, duke i mbështetur për krijimin e një ambienti më të volitshëm për ushtrimin e veprimtarive të tyre afariste, qasjen në kredi me kushte më të volitshme, duke inkuadruar dhe ofruar ritrajnime për fuqinë punëtore të ish NSH me të cilin shërbim gratë punëtore do të jenë në gjendje që të vazhdojnë punën e tyre.

Konkluzion ynë i përgjithshëm:

AKP si trashëgues ligjor i AKM-së, duhet të njerrë mësim nga DËSHTIMET e mëhershme të AKM-së dhe NUK duhet në asnjë mënyrë të përsërisë gabimet e Agjencisë paraardhëse dhe kjo do të ishte konkluzja jonë e përgjithshme.

12. Rekomandime

AKP-së i rekomandojmë që:

- AKP të mos përsërisë dhe të nxjerrë mësim nga gabimet dhe dobësitë e AKM-së, në mënyrë që të ketë efekt më pozitiv se sa paraardhësi i saj. AKP të vazhdojë në mënyrë TRANSPARENTE procesin e privatizimit në Kosovë duke mos diskriminuar punëtorët gra në procesin e vendimmarrjes.
- AKP dhe Menaxhmenti i ish NSH duhet të krijojnë një mekanizëm/politika që të sigurojë pjesëmarrjen e grave në të gjitha fazat e privatizimit, prfshirë strukturat e AKP-së.
- AKP dhe Menaxhmenti i ish NSH duhet të zbatojë Ligjin për Barazi Gjinore duke siguruar që: në Menaxhmentin e ish NSH së paku 30% të jenë gra dhe se Gratë duhet të jenë pjesë (së paku 30%) e vetë AKP-së jo vetëm në nivelet e ulta, por edhe në nivelet më të larta vendimmarrëse si në: menaxhment, borde dhe komisione.
- Të zbatohet CEDAW – Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminit ndaj Grave që është pjesë e Kushtetutës së Kosovës, dhe të punohet në arritjen e Objektivat e Mileniumit Shumëvjeçar të Kombeve të Bashkuara të nënshkruara nga vetë qeveria e Kosovës.
- AKP dhe Menaxhmenti i ish NSH duhet të sigurojë informacion për të gjithë punëtorët, në veçanti për gratë nga dita e parë e procesit të privatizimit. Informacioni duhet të jetë i thjeshtë dhe i kuptueshëm për të gjithë punëtorët dhe të siguroj që të gjithë të kenë qasje në informacion, sidomos gratë dhe punëtorët që nuk dinë shkrim dhe lexim.
- AKP duhet tu përmbahet detyrimeve të veta dhe ti përmbush ato në bazë të rregulloreve të aprovuara duke shpejtuar shpërndarjen e 20% të punëtorëve që i plotësojnë kushtet për marrjen e kësaj përqindjeje(vlere) dhe duke publikuar listat me emrat e punëtorëve të dorëzuar nga ish menaxhmenti i NSH dhe sindikata e punëtorëve në mënyrë që të mos lejohet të bëhet ndonjë shkelje e të drejtave të punëtorëve e sidomos grave siç ka ndodhur me rastin e punëtorëve gra të NSH KosovaTex.
- Kërkohet nga AKP dhe institucionet tjera vendimmarrëse që mjetet apo të hyrat e grumbulluara nga privatizimi i ndërmarrjeve të lirohen, mos të mbesin të bllokuara dhe

SHE-ERA Shoqata Afariste e Gruas

mos të mbahen jashtë Republikës së Kosovës, por të kthehen në Kosovë dhe të hyjnë në qarkullim me qëllim të zhvillimit të ekonomisë kosovare, zbutjes së varfërisë dhe krijimit të vendeve të reja të punës.

- Të shpejtohet dhe përmirësohet funksionimi adekuat i Zyrës Ligjore të AKP-së, zyrë kjo e identifikuar gjatë hulumtimit si njëra ndër zyrat më burokratike dhe më jo-efikase të AKP-së.

- Procesi i likuidimit të vazhdojë dhe të prodhojë rezultate konkrete dhe efektive;

- Shoqëritë Aksionare duhet të funksionalizohen nga Agjencioni Kosovar i Privatizimit dhe qeveria, duke zgjidhur dhe pranuar çështjen e statusit juridik të tyre duke zbatuar rregulloret në fuqi.

- AKP duhet të ndërmarrë masa rigorozë në pajtim me rregulloren e privatizimit me Spin-Off special duke monitoruar situatën në ndërmarrjet e reja të privatizuara (NewCo), se a janë përmbushur detyrimet nga pronari i ri dhe a janë shkelur të drejtat e punëtorëve (si psh., rasti i punëtorëve gra të NSH KosovaTex).

BSPK i rekomandojmë që:

- BSPK-ja e kyçur në procesin e privatizimit të jetë TRANSPARENTE që nga përpilimi i listës. Draft lista e parë e 20% duhet të publikohet në lokalet e NSH-së dhe BSPK-së. Kjo gjë bëhet për informim sa më të mirë dhe më korrekt ndaj të gjithë punëtorëve. Punëtorëve gra të cilat nuk e gjejnë veten në listën e 20% duhet tu ipen arsyetime dhe sqarime pse ato nuk figurojnë në atë listë.

- BSPK-ja duhet të kërkojë shpejtimin e procedurave si dhe forma dhe mënyra të reja të shpërndarjes së 20%.

-BSPK-ja të mos e ndal shumë prej 10% nga 20% i vlerës që u takon punëtorëve.

- BSPK-ja të ketë prioritet të punës së vet përmirësimin e pozitës së gruas në vendimmarrje në ndërmarrjet shoqërore si dhe në të gjitha institucionet qeveritare, publike dhe biznese private.

- BSPK-ja duhet të mbrojë të drejtat e punëtorëve duke arritur sigurimin e vendimeve të punës, mbrojtjen sociale dhe shëndetësore.

- BSPK duhet të reformohet dhe të ketë forca të reja jo të politizuara, por që do t'i mbrojnë të drejtat e punëtorëve jo vetëm të NSH-ve, por edhe të drejtat e punëtorëve në sektorin privat.

-BSPK-ja duhet të jetë më aktive dhe të ndërmarrë veprime konkrete për mbrojtjen dhe të drejtat e punëtorëve gra ende të afta për punë e të cilat si pasojë e privatizimit qoftë atij të thjeshtë apo special kanë ngelur pa vend pune.

- BSPK-ja duhet të jetë më aktive dhe të ndërmarrë veprime konkrete me të gjithë akterët kryesorë të vendimmarrjes që të krijohet një mekanizëm kompakt dhe stabil i një Institucioni që mbron dhe lobon për të drejtat e punëtoreve gra në Kosovë.

- BSPK-ja duhet të përfshijë gratë në poste vendimmarrës, në menaxhmentin e ish ndërmarrjeve shoqërore të privatizuara deri më sot, në borde si dhe në komisione të AKP.

13. Bibliografia

-RREGULLORJA Nr.2005/18 – AMENDAMENT UNMIK RREGULLORJA NR.2002/12 Për THEMELIMIN E AGJENCIS Së MIRËBESIMIT:

- Kapitulli 1: Statusi Legal, Qëllimet dhe Definicioni,
- Kapitulli 2: Detyrat dhe fuqia e Agjencionit,
- Kapitulli 3: Organizata dhe Menaxhmenti,
- Kapitulli 4: Despozitat financiare,
- Kapitulli 5: Mbikqyrja dhe përgjegjësitë,
- Kapitulli 6: Zbatimi dhe diskutimi i Rezolutës,
- Kapitulli 7: Dispozitat/masat finale.

- POLITIKAT OPERACIONALE TË AGJENCIONIT TË MIRËBESIMIT:

- Kapitulli 1: Objektivat e Agjencisë,
- Kapitulli 2: Identifikimi i ndërmarrjeve nën administrimin e Agjencisë,
- Kapitulli 3: Administrimi i NSH,
- Kapitulli 4: Administrimi i Ndërmarrjeve Publike,
- Kapitulli 5: Përgatitja e Privatizimit,
- Kapitulli 6: Implementimi i Spin-Off,
- Kapitulli 7: Implementimi i Likuidimit Vullnetar,
- Kapitulli 8: Përcaktimi i pronarëve.

- ADDENDUM I, II TË POLITIKAVE OPERACIONALE TË KTA.

- URDHËRESAT ADMINISTRATIVE NR. 2006/17 – Korigjimi dhe zëvendësimi I urdhëresave administrative të UNMIK 3003/13, Implementimi i Rregullores Nr.2002/13 të UNMIK-ut, mbi themelimin e Dhomës së Posaçme të Gjykatës Supreme të AKM lidhur me çështjet.

- Konferencë shtypi për ndryshimet e rregullores së AKM “Eminent Domain” – 22 Prill 2005

- Burimi: “Euratex – Hulumtime Evropiane në Tekstil dhe Sektori i Veshmbathjes” 03/2002

- Rregullorja e UNMIK-ut, nr. 2002/12 ashtu siç është amandatuuar me Rregulloren e UNMIK-ut nr. 2005/18; Politikat Operacionale të AKM-së.

- Rregullore e UNMIK-ut nr.2000/38 mbi themelimin e Institucionit të Ombudspersonit në Kosovë.

- Rregullorja e UNMIK-ut nr.2004/18 mbi shpalljen e Ligjit për barazi gjinore në Kosovë, të miratuar nga Kuvendi i Kosovës. Ligji nr.2004/2 për barazi gjinore, neni 1.1.

SHE-ERA Shoqata Afariste e Gruas

- Ligji për Barazi Gjinore, neni 6.6.- Avokati/Avokatja për barazi gjinore
- Ligji për Barazi Gjinore, neni 12- Ekonomia
- Ligji për Barazi Gjinore, neni 13- Puna
- Rregullorja e UNMIK-ut nr.2004/32 mbi shpalljen e Ligjit kundër diskriminimit të miratuar nga Kuvendi I Kosovës. Ligji kundër diskriminimit nr.2004/3.
- Ligji kundër diskriminimit, neni 1.

Anex 1: Analiza e Rregullores së ish-AKM-së

Neni 1: Statusi Legal i AKM-së

Agjencia Kosovare e Mirëbesimit (më tej “Agjencia”) është themeluar si një organ i pavarur në pajtim me nenin 11.2 të Kornizës Kushtetuese. Agjencia ka zotësi të plotë juridike, në veçanti aftësi për të bërë kontrata, për të marrë, për të ruajtur dhe për të shitur pasurinë, ka kompetencat e vetëkuptueshme për përmbushjen në tërësi të detyrave, por dhe kompetenca të dhëna me këtë Rregullore, të padisë e të paditet në emër të saj.

Konkludim:

Aktualisht me rrethanat e reja të krijuara në Kosovë, Korniza Kushtetuese nuk ka validitet ligjor, respektivisht neni 11.2 nuk ka juridiksion valid, pasi që është aprovuar dhe miratuar Kushtetuta e Republikës së Kosovës.

Rekomandim: Duhet sa më shpejt të bëhet definimi i saktë lidhur me transferimin e kompetencave mbi Ndërmarrjet Shoqërore dhe Publike të administruara nga AKM-ja aktualisht.

Neni 2 Objektivi dhe qëllimet

2.1 Në pajtim me kushtet e parapara në këtë Rregullore, Agjencia administron ndërmarrjet në pronësi publike e shoqërore dhe pasurinë e tyre sipas nenit 8.1(q) të Kornizës Kushtetuese. Sa i përket ndërmarrjeve (përveç atyre në pronësi publike apo pasurisë së tyre), Agjencia ka kompetenca shtesë të parapara në nenin 6.2 të kësaj Rregulloreje.

2.2 Për ta realizuar këtë objektiv, Agjencia:

(a) Administron ndërmarrjet si administrues i besuar i pronarëve të tyre, në pajtim me këtë Rregullore dhe rregulloret e tjera, si dhe me urdhëresat administrative dhe vendimet që mund të nxjerrë Përfaqësuesi Special i Sekretarit të Përgjithshëm;

(b) Zhvillon aktivitete ndihmëse për të ruajtur ose për të rritur vlerën, shanset për sukses dhe qeverisjen e ndërmarrjeve dhe

(c) Kryen detyra të tjera për të ruajtur apo për të rritur vlerën ose shanset për sukses të aktiviteteve në fjalë dhe ndërmerr hapa ose masa të tjera të tilla që, sipas diskrecionit të vet, i konsideron adekuate (duke marrë parasysh çfarëdo udhëzimi nga PSSP-ja) e të cilët inkurajojnë rindërtimin ekonomik dhe zhvillimin në Kosovë dhe mirëqenien e banorëve të saj apo atyre të cilitdo rajoni të caktuar dhe

(d) Kryen detyra të tjera të tilla që mund t'i caktohen me Rregullore.

Konkludim:

Dobësia e këtij neni dhe faktikisht dobësia më e madhe e AKM-së qëndron në faktin se AKM-ja në shumicën e rasteve NUK KA ARRITUR të mbrojë dhe të rrisë vlerën e pasurisë shoqërore (ashtu siç e ka të definuar si mision i saj primar dhe kryesor). Shtohet pyetja – pse?

Një ndër arsyt kryesore është se AKM-ja vetëm administron NSH-të, duke ia lënë menaxhmentit të këtyre ndërmarrjeve që të merret me çështjet e përditshme në ndërmarrje dhe duke i lejuar menaxhmentit hapësirë dhe mundësi për keqmenaxhim, keqqeverisje, keqpërdorime dhe dëmtim të pasurisë shoqërore për përfitime materiale të udhëheqësve të NSH-ve që kanë arritur në shumë raste të mos i tregojnë AKM-së për shumë çështje me rëndësi për punëtorët dhe vetë ndërmarrjen.

Neni 5

Ndërmarrjet nën administrimin e Agjencisë

5.1 (a) Agjencia ka kompetenca që të administrojë:

(i) Ndërmarrjet në pronësi publike dhe shoqërore, të cilat janë regjistruar në Kosovë më 31 Dhjetor 1988 ose në një datë të mëvonshme (pavarësisht a i është nënshtruar ndërmarrja transformimit apo jo);

(ii) Çfarëdo pasurie të vendosur në territorin e Kosovës (pavarësisht a është organizuar në subjekt apo jo), e cila ka përfshirë pasuri në pronësi shoqërore prej 22 Marsit 1989 apo ndonjë date të mëvonshme (pavarësisht a i është nënshtruar transformimit apo jo) sipas nenit 5.1(b) poshtë dhe

(iii) Pjesët e vogla në ndërmarrjet në pronësi shoqërore, të cilat janë regjistruar në Kosovë prej 31 Dhjetorit 1988 apo në ndonjë datë të mëvonshme (pavarësisht a i është nënshtruar ndërmarrja e tillë transformimit apo jo).

(b) Nëse shpallet rregullore e UNMIK-ut, e cila, sipas mendimit të Agjencisë përgjegjësinë për administrimin e ndërmarrjeve ia cakton organit tjetër publik dhe jo Agjencisë, atëherë Agjencia nuk ka juridiksion për ndërmarrjet e tilla që nga data kur rregullorja e tillë e UNMIK-ut hyn në fuqi.

5.2 Pavarësisht nga obligimet e Agjencisë të përcaktuara në nenin 2.1, Agjencia mund të ndërmarrë veprime të tilla (duke përfshirë edhe ushtrimin e të drejtave, të cilat barten nga cilëtdo persona të tjerë sipas ligjit në fuqi lidhur me kapitalin shoqëror), të cilat me arsye

i konsideron adekuate lidhur me (i) pjesët e vogla nga neni 5.1(a) (ii) lart dhe (iii) pasuria që ndodhet jashtë territorit të Kosovës e ndërmarrjeve, pasurisë së të cilave, sipas mendimit të Agjencisë, mund t'i qasemi pa vështirësi në cilindo rast të tillë (i) ose (ii) duke marrë parasysh kufizimet e resurseve administrative të Agjencisë nga neni 7.1.

5.3 Pas përfundimit të një veprimi nga neni 6.2(b), (c) dhe (d) nga Agjencia, i cili veprim rezulton me shitje të pasurisë (ve) me autorizim të Agjencisë:

(a) sipas nenit 5.4 poshtë, çdo pronar apo disa pronarë të kësaj pasurie a këtyre pasurive do të bartë të drejtat e pronarëve (pa cenuar të drejtat e kreditorëve dhe të palëve të tjera të treta të interesuara) në fitimet e shitjeve të tilla (fitim neto nga çdo pagesë që kërkohet të bëhet sipas nenit 10 të Rregullores së UNMIK-ut 2003/13 mbi kalimin e të drejtës për shfrytëzimin e pasurisë së paluajtshme në pronësi shoqërore) (“Fitimet”) dhe

(b) Agjencia e përcakton identitetin e pronarit (pronarëve), të cilit i paguhet fitimi.

5.4 (a) Nëse ndërmarrja i është nënshtruar transformimit, transformimi i tillë nuk do të ndikojë në të drejtat dhe kompetencat e Agjencisë sipas nenit 6, 8 ose 9.

(b) Nëse gjatë përcaktimit të identitetit të pronarëve dhe ndarjes së fitimeve, Agjencia konstaton se:

(i) Transformimi është bazuar dhe është kryer në pajtueshmëri të plotë me ligjin në fuqi, duke përfshirë, por duke mos u kufizuar vetëm në pagesën e kompensimit të plotë për çfarëdo aksionesh me rastin e transformimit, në shumën e paraparë sipas ligjit në fuqi apo ndonjë kontrate të zbatueshme dhe

(ii) Transformimi nuk ka qenë as diskriminues, as nuk ka shkelur parimet e Konventës Evropiane mbi të Drejtat e Njeriut,

atëherë transformimi do të merret parasysh për qëllimin e vetëm të identifikimit të pronarëve dhe të shpërndarjes së fitimit. Nëse Agjencia konstaton se transformimi nuk i plotëson as kushtet në (i) apo në (ii) lart, atëherë Agjencia e shpërfill transformimin sa i përket përcaktimit të identitetit të pronarit (pronarëve) dhe shpërndarjes së fitimeve atyre. Lidhur me nenet 5.3 dhe 5.4 zbatohen parimet e nenit 1, Protokollin 1 i Konventës Evropiane mbi të Drejtat e Njeriut.

Konkludim:

AKM-ja ka pasur sukses në shumë raste që të determinojë/definojë identitetin dhe statusin e NSH-ve, mirëpo edhe nuk ka pasur sukses në disa raste tjera për shkak ose të neglizhencës së zyrtarëve të saj, ose për shkak të problemeve teknike, mungesës së dokumentacionit etj.

Kjo neglizhencë e AKM-së, posaçërisht e zyrës ligjore të saj, ka të bëjë edhe me disa ndërmarrje në komunën e Gjakovës, të cilat kanë transformuar statusin e NSH-ve të tyre

në bazë të ligjit të atëhershëm i ashtuquajtur ‘ligji i Ante Markoviqit’ ku kanë bërë transformimin në Shoqëri Aksionare (SHA). Deri më sot, Bordi i AKM-së ka pranuar/njohur vetëm dy NSH që kanë transformuar në mënyrë legale statusin e ndërmarrjeve të tyre dhe ato janë: SHA “Elektromotori” dhe SHA Kompania Ndërtimore “Dukagjini”, nga dyzet e tetë SH.A, të cilat janë transformuar gjatë viteve 1988-1991.

Neni 6

Kompetencat administrative të Agjencisë mbi ndërmarrjet

6.1 Agjencia ka kompetenca administrative mbi të gjitha ndërmarrjet. Kompetencat e tilla përfshijnë çdo veprim, përveç atyre të parapara në nenin 6.2, të cilat Agjencia i konsideron të përshtatshme për të ruajtur ose për të rritur vlerën, shanset për sukses ose qeverisjen e ndërmarrjes përkatëse, duke përfshirë:

(a) Emërimin dhe zëvendësimin e kryetarit, drejtorëve dhe menaxherëve të ndërmarrjes;

(b) Konstituimin, konfirmimin ose riformimin e bordit mbikëqyrës, bordit menaxhues, këshillit të punëtorëve ose organit tjetër menaxhues a mbikëqyrës të ndërmarrjes;

(c) Ndryshimin e kompetencave të cilitdo organi të sipërpërmendur;

(d) Nxjerrjen e udhëzimeve lidhur me veprimtarinë e ndërmarrjes, në veçanti politikën për menaxhimin e qëndrueshëm financiar;

(e) Marrjen përsipër të kontrollit të drejtpërdrejtë mbi ndërmarrjen, duke përfshirë llogaritë bankare dhe pasurinë, duke i administruar këto llogari dhe pasuri veçmas nga llogaritë e Agjencisë;

(f) Kryerjen e revizionit të jashtëm të ndërmarrjes, qoftë në mënyrë direkte ose përmes agjentëve të emëruar;

(g) Urdhërimin e çdo nëpunësi, kontraktuesi ose ndërmjetësuesi tjetër afarist të ndërmarrjes, që të sigurojë informacionet që i posedon për ndërmarrjen e tillë;

(h) Urdhërimin e çdo personi që ka kontroll mbi dokumentet e ndërmarrjes që të mundësojë qasje në dokumentet e tilla për shqyrtim, kopjim dhe ruajtje;

(i) Hyrjen dhe inspektimin e lokaleve të ndërmarrjes;

(j) Aprovimin e planeve të biznesit dhe planeve të investimit të ndërmarrjes;

(k) Nxjerrjen ose ndryshimin e akteve të themelimit, statuteve dhe dokumenteve të tjera përkatëse të ndërmarrjes;

(l) Regjistrimin e ndërmarrjeve në Kosovë që nuk janë regjistruar në mënyrë adekuate;

(m) Arritjen e marrëveshjeve për menaxhimin, rikrijimin ose riorganizimin e ndërmarrjeve;

(n) Dhënien e koncesioneve ose kontratave të qirasë që lidhen me ndërmarrjet;

(o) Themelimin e një apo më shumë filialeve të ndërmarrjeve, që janë në pronësi të atyre ndërmarrjeve, por që administrohen nga Agjencia, në pajtim me Rregulloren mbi organizatat e biznesit dhe transferimin e një pjese apo tërë pasurisë së ndërmarrjeve në këto filiale;

(p) Transformimin e ndërmarrjeve në korporata;

(q) Ristrukturimin e ndërmarrjes në disa ndërmarrje dhe/ose korporata dhe transferimin e një pjese apo tërë pasurisë së ndërmarrjes së tillë në korporata ndihmëse në pajtim me nenet 8.1 deri 8.3;

(r) Dhënien me nënkontratë të një pjese të veprimtarisë së ndërmarrjes dhe

(s) Inicimin e procedurës së falimentimit të ndërmarrjes ose përfaqësimit e ndërmarrjeve të tilla në procedurat e falimentimit.

6.2 Në pajtim me dispozitat e nenit 2.2 (c) të kësaj Rregulloreje, përkitazi me ndërmarrjet (përveç atyre në pronësi shoqërore dhe pasurisë së tyre) nën pushtetin administrativ të Agjencisë dhe në pajtim me nenin 5.1, Agjencia, përveç pushtetit nga neni 6.1, ka pushtet që të ndërmarrë veprimet vijuese, të cilat Agjencia i konsideron adekuate.

Konkludim:

Kemi konstatuar që dobësia më e madhe e këtij neni në praktikë apo në procedurën e implementimit është se ky nen nuk respektohet në shumë raste, p.sh. në shkarkimin e drejtorit të NSH-së, edhe pse në shumë raste ka keqmenaxhime, keqpërdorime nga ana e tyre dhe AKM-ja në shumë raste nuk ka respektuar vetë rregulloren e saj duke mos vepruar sikurse parashihet me këtë nen.

Neni 10

Politika operative

10.1 Bordi nxjerr politikën operative për udhëheqjen e Agjencisë në ushtrimin e kompetencave të saj, sipas këtij kapitulli, me qëllim të:

(a) Sigurimit të pajtueshmërisë me nenin 24.2;

(b) Ruajtjes dhe rritjes të vlerës, shansit për sukses dhe qeverisjes së ndërmarrjeve dhe

(c) Shpërndarjes së resurseve të kufizuara administrative të Agjencisë në veprimtari që krijojnë vlerën më të madhe të shtuar.

10.2 Përkitazi me ushtrimin e kompetencave të Agjencisë sipas nenit 6.2, politikat operative:

(a) Caktojnë procedura që aplikohen në mënyrë transparente dhe të njëtrajtshme, me qëllim të sigurimit të konkurrencës së drejtë për dhënësit e ofertës dhe fitimin e vlerës së drejtë të tregut për aksionet e korporatës si dhe pagesën e shpenzimeve të transaksioneve;

(b) Përkitazi me ushtrimin e kompetencave të Agjencisë nga paragrafët (b), (c) dhe (d) të nenit 6.2 caktojnë procedurat me qëllim të sigurimit të përputhshmërisë së Agjencisë me parimet e nenit 1, Protokollin 1 i Konventës Evropiane mbi të Drejtat e Njeriut, ashtu siç kërkohet me nenin 6, duke përfshirë edhe proceset lidhur me çështjet që kërkojnë procese të menjëhershme, nxjerrjen e njoftimeve, kompensimin adekuat dhe

(c) Krijojnë rrethana në të cilat Agjencia mund të kërkojë nga palët që kanë konkurruar për aksione në korporata të prezantojnë plan të realizueshëm biznesi për atë korporatë, duke përfshirë aktivitetet e propozuara, investimet dhe nivelet e punësimit, si dhe dëshmitë për mjetet financiare që nevojiten për investimet e parapara në planin e

biznesit dhe të specifikojnë se si gjatë vlerësimit të tenderit do të merren parasysh këto kritere nga Agjencia.

10.3 Politikat operative përfshijnë procedura për njoftimin publik të veprimeve të Agjencisë. Në rastin e transaksioneve sipas:

- (a) Neneve 6.1 (p), (q), (s) dhe 6.2 (a) deri në (c);
- (b) Nenit 6.1 (n) kur këto koncesione apo kontrata qiradhënieje kanë të bëjnë me pjesën substanciale të aksioneve më të rëndësishme të ndërmarrjes, ashtu siç është përcaktuar në politikat operacionale dhe
- (c) Nenit 6.2 (d) kur shitja e tillë përfshin pjesën substanciale të mjeteve të përgjithshme të ndërmarrjes, siç është përcaktuar në politikat operative - procedurat e tilla duhet të sigurojnë që Agjencia të nxjerrë njoftimin për transaksionin në një botim kryesor në gjuhën shqipe me tirazh të gjerë në Kosovë dhe një botim kryesor në gjuhën serbe së paku dy javë para se transaksioni i tillë të finalizohet dhe të ketë fuqi ligjore.

10.4 Politikat operative vendosin standarde për qeverisje të mirë të korporatave, të cilat Agjencia ua imponon ndërmarrjeve në një masë të realizueshme. Në veçanti këto standarde duhet:

- (a) Të nxisin respektimin e kërkesave të raportimit financiar sipas ligjit në fuqi;
- (b) Të sigurojnë revizione vjetore të jashtme të ndërmarrjeve në pajtim me ligjin në fuqi dhe
- (c) Të sigurojnë mbrojtje kundër keqpërdorimit të kompetencave menaxhuese, duke përfshirë, përveç të tjerash, përhapjen e informacioneve konfidenciale, shitjen veçmas të pasurive të ndërmarrjes me qëllim fitimi personal, pasurinë dhe përvetësimin e fitimit.

10.5 Përmes politikave operative caktohen procedura për regjistrimin e aksioneve nën administrimin e Agjencisë, në regjistrin e aksioneve nën autoritetin e Agjencisë dhe deri në shitjen e këtyre aksioneve në pajtim me nenin 8.4. Këto kompetenca, pasi të themelohen, i kalohen qendrës së përgjithshme për regjistrimin e aksioneve.

Konkludim:

Ashtu siç pamë më lart, ky nen i rregullores së AKM-së ka rëndësi të madhe, pasi që përcakton politikat dhe misionin operacional të AKM-së, si dhe implementimin e kësaj politike drejtpërdrejt në NSH.

Ashtu siç janë të shkruara këto politika, duken ideale dhe të arsyeshme, por në realitet implementimi i tyre në praktikë dhe në Ndërmarrje është shumë më ndryshe dhe më i vështirë, posaçërisht sa i përket transparencës për të cilën flitet aq shumë në AKM!! P.sh. rast konkret kemi te neni 10.4 – ku sipas analizës sonë kemi konkluduar që shumë NSH nuk paraqesin raporte financiare të rregullta tek Zyrat Rajonale të AKM-së, me vite të tëra, ose kanë prezantuar raporte të tilla për një kohe, pastaj jo. Edhe revizionet e jashtme – pas hulumtimeve të bëra – nuk bëhen në shumicën e rasteve ashtu siç parashihet në këtë nen dhe për më tepër ish-AKM-ja, tani AKP-ja, ka dështuar edhe në mbrojtjen e aseteve

SHE-ERA Shoqata Afariste e Gruas

dhe pasurisë së luajtshme të NSH-ve nga keqpërdorimet e ndryshme nga menaxhmenti. Për me tepër kemi analizuar disa raporte financiare të paraqitura ne AKM nga një NSH dhe kemi konkluduar që këto raportime financiare janë shumë kaotike dhe tejet të pasakta, apo/ose paushall dhe nuk përkojnë me gjendjen reale. Prandaj, shtohet pyetja, si mund të ketë transparencë kur kemi raportime financiare vetëm sa për të qenë ose edhe në shumë raste nuk ka kurrfarë raportimi financiar nga NSH në AKM, ashtu siç e parashohin politikat operationale.