



# Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës

*Mbështet, mbron dhe promovon të drejtat dhe interesat e grave dhe vajzave*

Dokument punues

## **Arritja e ekulibrit**

### **Opsionet e politikave që synojnë të informojmë amandamentimin e Ligjit të Punës në Kosovë**

Nga Iliriana Banjska, Gresa Rrahmani, dhe Nicole Farnsworth  
për Rrjetin e Grupeve të Grave të Kosovës

Përkthyer nga Nertila Qarri Gërguri dhe Adelina Berisha

Prishtinë, Kosovë  
2016

# Përmbajtja

Përmbajtja.....	2
Akronimet.....	3
Mirënjohje.....	4
Përmbledhje ekzekutive .....	5
Hyrje .....	8
Çfarë dimë ne? Një rishikim i shpejtë i literaturës ekzistuese .....	8
Cilat janë zbazëirat e informacionit? .....	8
Metodologjia .....	9
Në rishikim: korniza ligjore .....	11
Ligji i Punës në Kosovë.....	12
Indikatorët kyç demografik, ekonomik dhe shëndetësor .....	13
Indikatorët demografik .....	48
Indikatorët ekonomik .....	48
Indikatorët e fuqisë punëtore.....	50
Indikatorët shëndetësor .....	51
Të gjeturat për Kosovë .....	14
Ndikimi i përceptuar i Ligjit të Punës të vitit 2010 tek punëdhënësit.....	14
Gratë, burrat dhe kërkesa për punë .....	15
A ka diskriminim gjinor në punësim?.....	15
A ka diskriminim gjinor në kontrata të punës?.....	18
Çfarë procedura ekzistojnë për mbrojtjen e punëtorëve, veçanërisht të grave shtatzëna? .....	18
Përvojat e grave dhe punëdhënësve me pushimin e lehonisë .....	19
Pushimi i atësisë .....	25
Format e tjera të pushimit dhe përfitimeve .....	26
Pauzat për ushqyerjen e fëmijës me qumësht të gjirit.....	27
Ndikimi i fëmijëve në buxhetin e ekonomive familjare .....	28
Përkujdesja ndaj fëmijëve.....	28
Kompensimi për punën jashtë orarit .....	30
Përfundim.....	30
Propozimet e politikave .....	30
Propozimi 1. Pushim i përbashkët prindëror.....	31
Propozimi 2. Të ofrohen mundësi më të mira për ushqyerjen me qumësht të gjirit .....	37
Propozimi 3. Të adresohet nevoja urgjente e Kosovës për shërbime të përkujdesit: të investohet në ekonominë e përkujdesit.....	37
Rekomandime të tjera.....	38
Për Ligjin e ri të Punës .....	38
Për zbatueshmërinë .....	40
Bibliografia.....	41
Shtojca 1. Pushimi prindëror në shtete të ndryshme.....	43
Shqipëria: Instituti për Sigurime Shoqërore .....	44
Kroacia.....	44
Praktikat më të mira në Evropë të ndarjes së pushimit prindëror: Suedia dhe Mbretëria e Bashkuar....	45
Franca: Ndikimi i ndryshimeve në pushimin prindëror .....	46
Shtojca 2. Rreth punëdhënësve të anketuar .....	48
Shtojca 3. Pyetësi për gratë.....	55
Shtojca 4. Pyetësi për burrat.....	60
Shtojca 5. Pyetësi për punëdhënësit.....	61

## Akronimet

ABGJ	Agjencia për Barazi Gjinore në Zyren e Kryeministrit të Republikës së Kosovës
ATK	Administrata Tatimore e Kosovës
ASK	Agjencia e Statistikave të Kosovës
BB	Banka Botërore
BE	Bashkimi Evropian
BPB	Bruto Produkti i Brendshëm
BTI	Indeksi i Transformimit i Fondacionit Bertelsmann
CEDAW	Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas
IÇK	Indeksi i Çmimit të Konsumatorit
IPA	Instrumenti për Ndhmën e Para-Anëtarësimin
ISSH	Instituti i Sigurimeve Shoqërore
KCSF	Fondacioni Kosovar për Shoqëri Civile
KDF	Konventa për të Drejtat e Fëmijës
MASHT	Ministria e Arsimit e Shkencës dhe e Teknologjisë
MPMS	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
OBSH	Organizata Botërore e Shëndetësisë
OJQ	Organizatë Joqeveritare
OKB	Organizata e Kombeve të Bashkuara
ONP	Organizata Ndërkombëtare e Punës
QKUK	Qendra Klinike Universitare e Kosovës
RrGGK	Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës
SH	Ministria e Shëndetësisë
SHVF	Shkalla e Vdekshmërisë të Foshnjeve
UNDP	Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim
UNICEF	Fondi i Emergjencës i Kombeve të Bashkuara për Fëmijët
UNMIK	Misioni i Organizatës së Kombeve të Bashkuara në Kosovë

## **Mirënjohje**

RrGGK falënderon të gjithë për përpjekjet e tyre të parreshtura për të kompletuar këtë hulumtim në një kohë shumë të shkurtër, me pothuajse asnjë burim, veçanërisht pjesëtarët e stafit të RrGGK Iliriana Banjska, Adelina Berisha, Gresa Rrahmani, Nerina Guri dhe Nicole Farnsworth, si dhe vullnetarët dhe praktikantët e RrGGK: Mirjeta Dibrani, Dije Rizvanolli, Elizabeta Murati, Miranda Muharremi, Valentina Sejdiu dhe Eda Shehu. Erëblina Elezaj ka ofruar ekspertizën e saj kyçe, pa pagesë. Drejtorja Ekzekutive e RrGGK, Igballe Rogova ka ofruar vizionin e saj dhe përkrahjen e vazhdueshme. Anketuesit e RrGGK kanë punuar me zell, pa marrë parasysh kushtet sfiduese: Abetare Qarri, Beshir Seferi, Diana Mustafa, Drilona Gashi, Elona Osmani, Gentiana Cani, Ibrahim Kelmendi, Jetbardha Selmani, Leonita Berisha, Luan Bajraj, Nazife Sopa, Nora Kelmendi, Qendrim Thaqi, Rinor Kutllovci, Rrita Mustafa, Skord Retkoceri, Shkëndie Maxhuni, Visar Fejza, Yllka Bega, Ymer Latifi dhe Zana Smajli. Organizatat anëtare të RrGGK, Lobi për Barazi Gjinore në Kosovë, Agjencia për Barazi Gjinore në Zyrën e Kryeministrit të Republikës së Kosovës (ABGJ), dhe partnerët e RrGGK kanë ofruar ndihmën e tyre vullnetare, duke organizuar shpërndarjen e anketave në nivel lokal. Ky hulumtim nuk do të ishte i mundur pa angazhimin aktiv të punëdhënësve, grave dhe burrave, të cilët i falënderojmë për kohën e tyre.

Ky hulumtim është mundësuar falë donacioneve të përzemërta të anëtarëve individual të RrGGK-së dhe personave të vullnetit të mirë. Ata ofrojnë mbështetje thelbësore që i mundëson RrGGK-së të ndër marrë hulumtime urgjente në rastet kur mungon financimi nga donatorët. RrGGK falënderon sinqerisht ata për mbështetjen dhe besimin e tyre të vazhdueshëm në punën e RrGGK-së në përkrahjen, mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave dhe interesave të grave dhe vajzave në tërë Kosovën.

## Përmbledhje ekzekutive

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS) udhëheqë grupin punues që po bën ndërhyrjet e fundit në Ligjin e ri të Kosovës për Punë. Në këtë kontekst, Ministri Arban Abrashi ka kërkuar nga Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës që të ofrojë të dhëna për këtë proces. Si përgjigje, ky dokument përmbledh të dhëna nga një metodologji e hulumtimit me metoda të përziera që përfshinë analizën e kornizës ligjore relevante ekzistuese, një rishikim të praktikave më të mira të vendeve të tjera, një anketim fytyrë-për-fytyrë të një mostre të thjeshtë rastësore të 400 punëdhënësve (privat, publik dhe shoqëri civile) nga 30 komuna, dhe një anketim të 1,301 grave dhe 374 burrave, duke përdorur mostrën më lehtësisht të arritshme.

E drejta për pushim të lehonisë është e mbrojtur nga disa konventa ndërkombëtare, duke përfshirë edhe disa në të cilat bënë pjesë Republika e Kosovës. Bashkimi Evropian (BE) ka vendosur standarte minimale për legjislacionin e shteteve anëtare që ka të bëjë me pushimin e lehonisë dhe atësisë, si dhe mbrojtje në vendin e punës për të punësuarat shtatzëna dhe ata kujdestarë për anëtarët e tjerë të familjes. Në Kosovë, kjo reflektohet në Ligjin aktual të Punës, i cili ka hyrë në fuqi në vitin 2010 dhe iu ofron nënave të reja 12 muaj pushim të lehonisë, përfshirë këtu nëntë muaj pushim me pagesë dhe tre muaj pushim pa pagesë. Për gjashtë muajt e parë, punëdhënësit paguanj 70% të pagës së saj të rregullt. Qeveria paguan për tre muajt e ardhshëm 50% të pagës mesatare në Kosovë.

Disa indikatorë kyç janë të rëndësishëm që të mirren parasysh në përpilimin e skemës së re të pushimit të lehonisë, atësisë dhe prindëror: Kosova ka një popullsi të vogël, një papunësi alarmante që ndikon më shumë në vajzat sesa në çfarëdo grupi tjetër demografik (vetëm dy nga dhjetë gra marrin pjesë në fuqinë punëtore, krahasuar me gjashtë nga dhjetë burra), dhe një ndër rezultatet më të këqija mjekësore në Evropë, veçanërisht në kontekstin e shëndetit të nënave dhe atë të fëmijëve.

Përgjigjet si nga punëdhënësit, ashtu dhe nga gratë e anketuara sugjerojnë se diskriminimi gjinor në punësim është mjaft i shprehur në Kosovë. Dëshmitë poashtu sugjerojnë që disa punëdhënës po i diskriminojnë gratë gjatë punësimit *për shkak* të dispozitave të pushimit të lehonisë.

Ligji i Punës në Kosovë i mbronë gratë e punësuarat shtatzëna dhe gratë gjdhënëse nga punët që klasifikohen si të dëmshme për shëndetin e nënës apo të fëmijës. Megjithatë, vetëm 15.2% të punëdhënësve të anketuar thanë që kanë politika që identifikojnë rreziqet për personat shtatzënë. Për më shumë, shumë pak punëdhënës e dinin kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë, sipas Ligjit të Punës. Sidoqoftë, 72% e grave të punësuarat, të anketuara, thanë që punëdhënësi i tyre do të ju ipte pushimin e lehonisë me pagesë në qoftë se do të ju nevoitej. Analizat statistikore sugjerojnë që gjasat që një grua të marrë pushimin e lehonisë rriten nëse ajo punon në sektorin publik në vend të sektorit privat.

Mesatarisht, gratë në Kosovë duket që momentalisht marrin shtatë muaj të pushimit të lehonisë, gjashtë prej të cilëve, zakonisht, janë me pagesë. Analizat statistikore sugjerojnë që sa më i gjatë të jetë pushimi i lehonisë i marrë nga një grua, aq më të vogla janë gjasat që ajo të kthehet në punë. Pak punëdhënës kanë politika dhe procedura të rregulluara për mbrojtjen e të drejtave të grave para ose pas pushimit të lehonisë. Kur është fjala për pushimin e atësisë, shumica e burrave të anketuar thanë që do të merrnin pushimin e atësisë me kohëzgjatje nga katër ditë deri në një muaj. Pothuajse gjysma e tyre thanë që do të merrnin më shumë se një muaj pushim. Në këtë dokument, RrGGK argumenton që zgjatja e pushimit të atësisë është e rëndësishme për adresimin e roleve gjinore tradicionale në familje dhe në shoqëri, duke rritur pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore, dhe duke adresuar diskriminimin momental që ekziston kundër baballarëve.

Duke pasur parasysh të gjeturat e lartpërmendura, ky dokument prezanton propozime të ndërlydhura politikash. E para është një skemë e pushimit të lehonisë dhe atësisë, sipas të cilës nëna do të kishte deri në tre muaj të pushimit të paguar nga punëdhënësi i saj me 80% të pagës së saj (krahasuar me 70% sa është tani). Pushimi mund të fillojë edhe para lindjes. Babai do të kishte një kohë të barabartë të pushimit deri në tre muaj të paguar nga punëdhënësi i tij me 80% të pagës së tij. Pushimi prej tre muajsh paguar nga punëdhënësi do të mund të merrej në cilëndo kohë derisa fëmija të arrinte moshën një vjeçare. Këta gjashtë muaj mund të mirren në të njëjtën kohë apo me radhë, varrësisht nga preferencat e familjes. Tre muajt e pushimit të atësisë nuk janë të transferueshëm tek nëna, dhe hulumtimi i RrGGK-së sugjeron që do të ishte në interesin e shumicës së familjeve që babai të merrte pushim. Pastaj prindërit do të kishin deri në tre muaj pushim, në total, të paguar nga shteti me 50% të

pagës mesatare në Kosovë. Prindërit do të mund të vendosnin nëse ky pushim do të mirrej nga nëna, babai, apo të ndahet në mes tyre. Pushimi i paguar nga shteti, do të mund të mirrej kurdo deri sa fëmija të arrijë moshën një vjeçare, por jo në të njëjtën kohë me pushimin e paguar nga punëdhënësit e prindërve. Së fundi, prindërit mund të ndajnë në total tre muaj pushim pa pagesë, të ndarë sipas nevojave të tyre. Tre muajt e fundit i mundësojnë njërit prind që të qëndrojë me fëmijën për një vit të plotë, nëse ata zgjedhin një gjë të tillë, duke e bërë qasjen në qendra të përkujdesit ditor për fëmijë më të mundshme. Propozimi është përmbledhur në Tabelën 1. Tabela 1 cila poashtu e krahason propozimin e RrGGK-së me dispozitat e tanishme të pushimit të lehonisë dhe llogarit dallimin e shpenzimeve të punëdhënësit bazuar në pagën mesatare momentale në Kosovë (sipas Ministrisë së Tregtisë dhe Industrisë).

**Tabela 1. Propozimi i RrGGK**

	Pushimi me pagesë nga punëdhënësit (muajt)	% Paga	Shpenzimet mesatare të punëdhënësit (në përgjithësi)	Pushimi me pagesë nga shteti (muajt)	% Paga	Shpenzimet mesatare të shtetit (për muaj)	Pushimi pa pagesë (muajt)	Totali i pushimit (muajt)
Nëna	Deri në 3	80%	864 €	Deri në 3	50%	180 €	Deri në 3	Deri në 9
Babai	Deri në 3	80%	864 €	Deri në 3	50%	180 €	Deri në 3	Deri në 9
<b>Totali</b>	<b>Deri në 6</b>		<b>864 € për punëdhënës</b>	<b>Deri në 3</b>		<b>540 €</b>	<b>Deri në 3</b>	<b>Deri në 12</b>
Momentalisht (2015)	6	70%	1,512 €	3	50% mes	540 €	3	12
Dallimi	0	10%	- 648 €			0 €	0	

Ndikimi që ky model do të kishte në të hyrat e familjeve do të ndryshojë varrësisht nga familja, të hyrat e secilit prind, dhe vendimet e tyre lidhur me pushimin. Megjithatë, kalkulimet e RrGGK të prezantuara në këtë dokument sugjerojnë që mesatarisht, ky model do t'iu ofrojë familjeve që i kanë të dy prindërit e punësuar më shumë burime sesa dispozitat aktuale të pushimit të lehonisë.

Përderisa shpenzimet e sakta të shtetit nuk mund të parashikohen në asnjë model pasi që familjet, kushtet e tyre të punësimit, dhe vendimet e tyre lidhur me pushimin mund të ndryshojnë, vlerësimet e RrGGK-së për shpenzimet ofrojnë një sërë skenarësh të dobishëm të cilët mund të përdoren për të arritur vlerësimet buxhetore, të cilat variojnë prej minimale 741,584 € tek maksimalja 2,499,920 € (krahasuar me 814,091€ në vitin 2015).

Modeli i propozuar do t'i lironte punëdhënësit dukshëm nga shpenzimet aktuale të pushimit të lehonisë dhe ofron kushte shumë më të favorshme sesa Ligji ekzistues i Punës. Është e qartë se shpenzimet e punëdhënësve individualisht do të dallojnë varrësisht nga paga e personit. Megjithatë, bazuar në pagën mesatare, shpenzimet e përgjithshme do të ulëshin dukshëm, për rreth 648 € për punëdhënës për fëmijë të lindur krahasuar me dispozitat aktuale. Kjo për arsye se pushimi i paguar nga punëdhënësit do të shkurohej, si dhe do të ndahej në mes të grave dhe burrave. Prandaj, do të shpërndahej më gjerësisht në mes të punëdhënësve.

Implementimi i propozimit të parë të politikave duhet të kombinohet i ndërlidhur me dy propozime të tjera politikash. Propozimi i dytë i politikave i RrGGK-së, avokon për marrëveshje më të mira për ushqyerjen e fëmijëve me qumësht të gjirit, marrëveshje të cilat do të ju mundësonin grave kthimin më të shpejtë në punë. Propozimi i tretë i ndërlidhur i politikave, thekson nevojën për të investuar në hapjen e më shumë qendrave të kujdesit ditor. Kjo është thelbësore për familjet ku të dy prindërit punojnë, pasi që Kosova momentalisht nuk ka hapësira të mjaftueshme në qendrat e kujdesit ditor që të përmbushë nivelin e kërkesës së standardeve evropiane. Krijimi i qendrave të mjaftueshme të kujdesit ditor që do të përmbushte Objektivat e Barcelonës të BE-së (qasje në përkujdesje për së paku 33% të fëmijëve nën moshën 3 vjeç dhe 90% të fëmijëve mes moshave 3 dhe 6), do të mund të krijonin së paku 8,019 vende të reja pune. Vlerësimet fillestare sugjerojnë që kjo do të mund të kontribuonte rreth 3 milion euro në fitime të reja, dhe taksat e paguara vjetore do të përbënin së paku 233,513 €. Për më shumë, kjo do të ju mundësonte më shumë grave të cilat momentalisht kryejnë

punë të përkujdesjes pa pagesë që të investonin kohën e tyre në aktivitete formale ekonomike, pasi që ato nuk do të kishin më përgjegjësi të përkujdesjes në shtëpi.

Rekomandimet e ndërlidhura të politikave të propozuara do të kenë disa përfitime. Së pari, propozimi do të kontribuojë në barazinë gjinore në Kosovë, sepse, siç përkshruhet më poshtë, familjet do të kenë shtytje që të ndajnë përgjegjësitë për përkujdesje ndaj fëmijës. Kjo mund të ndërrojë normat tradicionale gjinore lidhur me familjen dhe punën, dhe të lehtësojë rritjen e normave të punësimit të grave. Propozimi gjithashtu mund të ulë diskriminimin gjinor në punësim sepse si gratë, ashtu edhe burrat, do të kenë të drejta të barabarta të pushimit, që ka mundësi t'i kushtojë punëdhënësit me të njëjtën shumë të hollash. Së dyti, modeli i propozuar do t'i lironte punëdhënësit thelbësisht nga shpenzimet ekzistuese të pushimit të lehonisë dhe të ju ofronte kushte shumë më të favorshme sesa Ligji aktual i Punës. Së treti, përderisa shkalla në të cilën modeli i propozuar do të ndikonte në shpenzimet e shtetit varet nga familja që e merr pushimin, në disa rrethana ky model do të mund t'i kursente të hollat e shtetit, siç e paraqet të detajuar analiza e ndikimit të shpenzimeve në këtë dokument. Në të njëjtën kohë, modeli i propozuar duhet të zbatohet me investime plotësuese në krijimin e më shumë qendrave të kujdesit. Në afat të shkurtë, kjo do të kërkonte shpenzime shtesë. Megjithatë, në afat të gjatë, këto shpenzime do të balancoheshin me rritjen e të ardhurave nga tatimet me krijimin e vendeve të reja të punës dhe rritjen e pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore. Rekomandime specifike shtesë ofrohen për rishikimin e Ligjit të Punës dhe zbatimin e tij në të ardhmen.

## Hyrje

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS) udhëheqë grupin punues që po bën ndërhyrjet e fundit në rishikimin e Ligjit të Kosovës për Punë. Në këtë kontekst, Ministri Arban Abrashi ka kërkuar nga Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës që të ofrojë të dhëna në këtë proces. Ky dokument është përpiluar për t'iu përgjigjur kërkesës së Ministrisë Abrashi, si dhe i udhëhequr nga qëllimi strategjik organizativ i RrGGK-së, për të rritur punësimin e grave dhe për të përkrahur më gjerësisht barazinë gjinore në Kosovë.

Një debat e ka rrethuar Ligjin e Punës të vitit 2010, veçanërisht dispozitat e tij të pushimit të lehonisë dhe atësisë. Bizneset kanë thënë se ligji aktual vë një barrë të padrejtë mbi ta,<sup>1</sup> duke iu kërkuar atyre që të paguajnë për pushimin e lehonisë të grave me 70% të pagës së gruas për gjashtë muaj.<sup>2</sup> Kjo shumë në fakt është më e madhe sesa në vendet tjera në rajon.<sup>3</sup> Ndërkaq, sugjerimet tregojnë se gratë po diskriminohen gjatë punësimit sepse bizneset nuk duan të paguajnë për pushimin e lehonisë.<sup>4</sup> Megjithatë, deri më sot, pretendimet e tilla kanë qenë kryesisht thashetheme, të pambështetura nga provat sasiore.

### Çfarë dimë ne? Një rishikim i shpejtë i literaturës ekzistuese

Një numër raportesh dhe dokumentesh janë publikuar mbi pushimin e lehonisë në Kosovë.<sup>5</sup> Së fundi, Banka Botërore ka finalizuar një dokument të bazuar në intervista dhe fokus grupe të kryera në vitin 2015.<sup>6</sup> Dokumenti kishte pesë konkluzione: 1) Pushimi i lehonisë në Kosovë është i gjatë krahasuar me vendet tjera; 2) Barra financiare lidhur me pushimin e lehonisë bartet në masë të madhe nga punëdhënësit në Kosovë; 3) Punëdhënësit në Kosovë raportojnë shpenzime të larta direkte dhe indirekte nga punësimi i grave, të cilat ndërlidhen me dispozitat e pushimit të lehonisë; 4) Shfrytëzimi i përfitimeve të plota të pushimit të lehonisë në Kosovë duket i ulët dhe gratë vërejnë diskriminim në tregun e punës që lidhet me shtatzëninë dhe përgjegjësitë e familjes; dhe 5) Pengesat shtesë në punësim limitojnë qasjen e grave në punë në Kosovë.<sup>7</sup>

Përdorimi vetëm i fokus grupeve është më pak se bindës, kur e kemi parasysh ndikimin e përhapur që ky Ligj mund ta ketë dhe ndikimin që një ligj i rishikuar mund ta ketë në gra, burra, dhe punëdhënësit. Fokus grupet si një metodë e hulumtimit mbështeten shumë, në vetëm pak njerëz. Përderisa janë në rregull për hulumtim cilësorë, për të hulumtuar temat më gjerësisht, apo për të eksploruar ide të reja, fokus grupet vështirë se mund të jenë përfaqësuese të popullacionit të punëdhënësve, grave, apo burrave në Kosovë.

### Cilat janë zbazëirat e informacionit?

Deri më sot, asnjë hulumtim sasior nuk e ka shqyrtuar barrën financiare që Ligji i Punës i vitit 2010 e ka vënë mbi punëdhënësit, e as shkallën e diskriminimit ndaj grave në punësim apo në punë. Në

<sup>1</sup> Grupi i Bankës Botërore, *Biznesi dhe Ligji 2016*, f. 15, në:

<http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>.

<sup>2</sup> Republika e Kosovës, Ligji i Punës, Neni 49.3, në: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2010-212-eng.pdf>.

<sup>3</sup> Banka Botërore, "Pushimi i Lehonisë dhe Statusi i Tregut të Punës të Grave në Kosovë: Pesë Mesazhet më të Rëndësishme, 2015": Uashington DC, 2015.

<sup>4</sup> Po aty.

<sup>5</sup> Ramosaj, A., Munich Personal RePEc Archive, Sfidat në implementimin e pushimit të lehonisë në Kosovë, 2012. Kjo analizon Ligjin e Punës të vitit 2010, karakteristikat e tij, rrjedhën dhe ndikimin në diskriminimin e të punësuarave gra. *Dokument Pozicionues mbi dispozitën mbi Pushimin e Lehonisë të Ligjit të Punës, Problemet dhe zgjidhjet e mundshme, Prishtinë: Oda Ekonomike Amerikane e Kosovës, 2012, wshtw kritikw mbi Ligjin e Punës tw vitit 2010.*

<sup>6</sup> Banka Botërore, "Pushimi i Lehonisë dhe Statusi i Tregut të Punës të Grave në Kosovë: Pesë Mesazhet më të Rëndësishme, 2015": Uashington DC, 2015. Fokus grupet përfshinin: tetë intervista me biznese, një me Kryeinspektorin e Inspektoriatit të Punës dhe shtat fokus grupe (gjashtë me gra dhe një me burra), krahasim ndërkombëtar dhe rishikim të informative dhe të legjislacionit.

<sup>7</sup> Po aty.



fakt, nuk ekziston as ndonjë e dhënë lidhur me atë se sa gra e marrin pushimin e lehonisë apo për kohëzgjatjen e tij. Mendimet e baballarëve lidhur me pushimin e atësisë dhe pushimin e tyre relativisht të shkurtër janë diskutuar shumë pak. Pa prova të mjaftueshme, Ligji i rishikuar mund t'i dëmtojë gratë, burrat, buxhetin e shtetit, dhe/ose punëdhënësit, duke dështuar që të marrë parasysh mjaftueshëm nevojat e tyre dhe ndikimin që ka pasur ligji ekzistues.

Duke pasur parasysh mungesën e të dhënave sasiore mbi këtë temë, RrGGK mendoi se është thelbësore të sigurohet që një ligj kaq i rëndësishëm po bazohet në prova. Prandaj, me orën që po ecte, RrGGK vendosi të kryejë një hulumtim të shpejtë që do të ofronte të dhëna për rishikimin e Ligjit të Punës, duke u fokusuar fillimisht në dispozitat e pushimit të lehonisë dhe atësisë. Ky dokument synon të adresojë një zbrazëti të madhe drejt ofrimit të rekomandimeve të politikave të qarta, të bazuara në prova, për Ligjin e ri të Punës.

## Metodologjia

Kur RrGGK filloi këtë hulumtim, Ligji i rishikuar i Punës ishte pothuajse i finalizuar. Koha ishte jashtëzakonisht e limituar nëse RrGGK donte të kompletonte hulumtimin në kohë që të mund të propozonte rekomandime për Ligjin e ri. Për më tepër, edhe pas disa tentimeve, RrGGK nuk kishte mundur të siguronte ndonjë përkrahje financiare për këtë hulumtim të rëndësishëm. Pa marrë parasysh këto pengesa të mëdha, RrGGK vazhdoi më tutje. Kështu që RrGGK-së i është dashur të balancojë kualitetin e metodologjisë së vet me kohën dhe shpenzimet që lidhen me mbledhjen e të dhënave. Përderisa metodologjia nuk është ideale, RrGGK beson që ajo jep të dhëna dhe prova shumë më bindëse sesa ndonjë hulumtim tjetër ekzistues.

Hulumtimi u përkactua që t'i përgjigjej pyetjeve në vijim: 1) Si ka ndikuar Ligji i Punës i vitit 2010 tek punëdhënësit, veçanërisht në biznese, sa i përket dispozitave të pushimit të lehonisë; 2) Si ka ndikuar Ligji tek gratë, sa i përket dispozitave të pushimit të lehonisë, punësimit, diskriminimit në punë, dhe sigurisë në punë; 3) Sa janë të informuar punëdhënësit për mbrojtjen e ofruar nga Ligji lidhur me pushimin e lehonisë dhe atësisë; dhe 4) Sa po zbatohen nga punëdhënësit mbrojtjet e parapara me Ligjin e Punës?

I kryer me shpejtësi në mes të muajit tetor dhe nëntor 2015, hulumtimi përfshinte metoda të përziera.<sup>8</sup> Metodologjia u përpilua në përputhje me qasjen e rekomanduar nga Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP) për të tilla hulumtime. Hulumtimi ka përdorur metodat e hulumtimit të sugjeruara nga ONP, si dhe shembujt e instrumentit të anketimit, duke i adoptuar ato paksa për Kosovë.<sup>9</sup>

Së pari, RrGGK ka bërë analizën e kornizës ligjore eksiztuuese, duke shqyrtuar për së afërmi Ligjin ekzistues të Punës për të parë a ka ndonjë mangësi të mundshme, veçanërisht në kontekstin e pranimit të Kosovës në BE. RrGGK poashtu ka kryer punë thelbësore hulumtuese nga tavolina sa i përket indikatorëve kyç socio-ekonomik, shëndetësor dhe indikatorëve të tjerë. Poashtu, u bë një ri-shikim i dispozitave të pushimit të lehonisë dhe atësisë në vende të tjera.

Së dyti, në muajin tetor, anketuesit e RrGGK-së kanë kryer intervista ballë-për-ballë me një mostër të thjeshtë rastësore të 400 punëdhënësve (privat, publik dhe shoqëri civile) nga 30 komuna, të përzgjedhur rastësisht duke përdorur listën e punëdhënësve taksa pages të Administratës Tatimore të Kosovës (ATK).<sup>10</sup> Kjo mostër është statistikisht e rëndësishme dhe mund të konsiderohet me të drejtë si përfaqësuese e *popullacionit të regjistruar të punëdhënësve* sa i përket madhësisë, sektorëve dhe

<sup>8</sup> Trekëndëshi i hulumtimit mund të kontribuojnë në rritjen e besueshmërisë së të gjeturave: në qoftë se metodat e shumta (anketat e punëdhënësve dhe qytetarëve), burimet (të anketuarit e ndryshë), dhe hulumtuesit (nga prapavija të ndryshme), përkatësisht dhe në mënyrë të pavarur tregojnë për gjetje të ngjashme, kjo jep dëshminë e shtuar e rritjes së gjasave se këto rezultate janë më të sakta se sa ato të, për shembull, një metode të vetme, burimi të vetëm, ose studiuesi të vetëm. Ky hulumtim përfshin trekëndëshin e metodave, hulumtuesve dhe burimeve të të dhënave.

<sup>9</sup> Organizata Ndërkombëtare e Punës, "Pakoja e Burimeve për Mbrojtjen e Amësisë; Nga Aspirata në Realitet për të gjitha/ Vlerësimi i Mbrojtjes së Amësisë në praktikë", Gjenevë, 2012.

<sup>10</sup> Lista e Administratës Tatimore të Kosovës (ATK). Intervistat me punëdhënësit të gjata mesatarisht gjysmë ore.

përfaqësimit rajonal.<sup>11</sup> Mangësitë përfshijnë mungesën e përgjigjeve për shkak të faktit që: punëdhënësit nuk ishin më aktiv; dhe që punëdhënësit kanë ndërruar emrin, adresën, dhe/ose informatat kontaktuese. Më tutje, shumë prej bizneseve që punësojnë vetëm një person apo që nuk punësojnë gra kanë refuzuar të marrin pjesë në hulumtim. Në total, 59.4% e punëdhënësve që anketuesit e RrGGK-së janë munduar t'i kontaktojnë ishin jo-aktivë, 12.3% nuk mund të gjindeshin, dhe 9% nuk donin të anketoheshin.<sup>12</sup> Megjithatë, të tilla sfida ishin të pashmangshme pasi që në Kosovë, nuk ekziston ndonjë kornizë apo listë tjetër më e përditësuar e mostrës apo regjistrimit të punëdhënësve. Mostra nuk ka mundur të përfshijë punëdhënësit joformal dhe të paregjistruar.

Së treti, RrGGK ka përdorur mostrën më lehtësisht të arritshme për të anketuar 1,301 gra dhe 374 burra, në total prej 1,675 personave.<sup>13</sup> Popullacioni ideal i personave që do të ofronin informatat më të dobishme, të dorës së parë, për hulumtimin janë gratë dhe burrat në moshën që mund të lindin fëmijë.<sup>14</sup> Personat të cilët kanë marrë pushimin e lehonisë ose atësisë në pesë deri në dhjetë vitet e fundit mund të ofronin të dhëna veçanërisht të dobishme. RrGGK nuk kishte afat të mjaftueshëm kohor dhe burime për të kryer një anketim në mbarë Kosovën. Prandaj, RrGGK vendosi të përdorë Survey Monkey,<sup>15</sup> duke iu mundësuar 918 grave dhe 186 burrave që të ju përgjigjen pyetjeve në anketën elektronike gjatë muajit tetor. Vendimi për të përdorur Survey Monkey ishte poashtu i bazuar në supozimin se shumica e grave të punësuar që marrin pushimin e lehonisë (popullacioni kryesor i interesit) do të kenë qasje në internet dhe mund ta plotësojnë anketën, e cila u reklamua mjaft mirë në mediat sociale dhe gojarisht. Anketa poashtu u shpërnda e printuar në 21 komuna, duke përfshirë zonat rurale, me qëllim që të arrijë gra dhe burra të cilët mund të mos kenë qasje në internet; në total 383 gra dhe 188 burra i plotësuan kopjet e printuara të anketës. Shpërndarja e kopjeve të printuara u lehtësua nga organizatat anëtare të RrGGK-së, zyrtarët për barazi gjinore në bashkëpunim me ABGJ, dhe Lobin për Barazi Gjinore në Kosovë. Anketat për burra dhe gra dallonin në përmbajtje dhe ishin në dispozicion në gjuhën shqipe dhe serbe.<sup>16</sup>

Me pak fjalë, të gjeturat mund të mos jenë përfaqësuese të popullacionit të grave që i përkasin moshës që mund të lindin fëmijë ose *të të gjithë* grave dhe burrave. Megjithatë, ky hulumtim ofron informata më të sakta sasiore se cilido hulumtim tjetër që ekziston momentalisht. Të gjeturat e prezantuara më poshtë, janë ilustruese të trendeve në Kosovë dhe mjaft të gjeneralizuara.

---

<sup>11</sup> Në mesin e punëdhënësve të mostrës, 11% ishin nga rajoni i Ferizajit, 12% nga Gjakova, 10% nga Gjlani, 13% nga Mitrovica, 10% nga Peja, 34% nga Prishtina, dhe 11% nga Prizreni. Kjo është mostër përfaqësuese e popullacionit të punëdhënësve të regjistruar në ATK. Për informata më të hollësishme rreth mostrës, ju lutem shikoni Shtojcën 3.

<sup>12</sup> Vetëm 3% nuk kishin kohë ose ishin shumë të zënë për të përgjigjur anketës; 3% nuk donin të marrin pjesë; dhe një 3% shtesë nuk donin të marrin pjesë për arsye të tjera. Në 0.7% askush nuk ndodhej në zyrën e punëdhënësit, edhe pas tre tentimeve për t'i kontaktuar ata; dhe në 0.7% personat që duhej të përgjigjeshin nuk ndodheshin aty.

<sup>13</sup> Nga gratë e anketuara, 68.6% po punonin me orar të plotë, 5.8% me gjysmë orari, 19.8% ishin të papuna dhe po kërkonin punë, dhe 5.9% ishin të papuna, por nuk po kërkonin punë. Përderisa kjo mostër nuk është përfaqësuese e grave në Kosovë sa i përket statusit të punësimit, kjo tregon se mostra është me të drejtë përfaqësuese e grave që ka gjasa të kërkojnë pushim të lehonisë, të cilat RrGGK synonte t'i përfshinte në mostër.

<sup>14</sup> Mostra ishte e kufizuar në personat e moshës 18-50 vjeçare me qëllim që të përqendrohej në përvoja të dorës së parë të njerëzve të moshës që mund të lindin fëmijë. Kjo grupmoshë është përzgjedhur për të përfshirë të rriturit e moshës që mund të lindin fëmijë, duke pasur parasysh faktin që anketa shtronte pyetje që kishin të bënin me pesë vitet e fundit. Për arsye etike, RrGGK nuk i ka anketuar personat e moshës nën 18 vjet. Në përzgjedhjen e mostrës, RrGGK ka synuar të mënjanë thashethemet dhe të fokusohet në përvoja jetësore, të cilat do të mund të ofronin të dhëna më të sakta për këtë hulumtim të veçantë. RrGGK fatkeqësisht nuk kishte kohë të mjaftueshme të gjurmtoj detajisht në aspektet e tjera të Ligjit të Punës, andaj e ka limituar fokusin e vet në popullacionin që i interesonte. Poashtu, në anketimin online njerëzit kanë tendencë që të mos i plotësojnë anketat e gjata. Nivelet e larta të mospërgjigjeve do ta bënin të pamundur nxjerrjen e përfundimeve apo vrojtimin e trendeve. Prandaj, RrGGK e ka bërë anketën mjaft të shkurtë. Respondentët u ftuan që të ndajnë informata shtesë (kualitative) në pjesën e „komenteve të tjera“ të anketës apo përmes e-mailit.

<sup>15</sup> Survey Monkey ka kufizimet e veta: shpenzimet për administrimin e anketimit rriten kur plotësohen më shumë se 1000 anketa apo kur në anketë përfshihen më shumë se 10 pyetje (edhe pse RrGGK u mundua të sigurojë zbritje, pasi që është organizatë jo-fitimprurëse, kjo gjë nuk iu mundësua). RrGGK u mundua t'i tejkalojë kufizimet e tilla financiare duke e ndarë anketën për burra veç, në një version më të shkurtë.

<sup>16</sup> Për anketat, shih Shtojcat 4 dhe 5.

## Në rishikim: korniza ligjore

E drejta për pushim të lehonisë është e mbrojtur nga disa konventa ndërkombëtare. Konventa e ONP-së mbi pushimin e lehonisë përcakton që periudha e pushimit duhet të jetë së paku 14 javë.<sup>17</sup> Konventa Ndërkombëtare mbi të Drejtat Sociale, Ekonomike dhe Kulturore thekson se duhet të ofrohet mbrojtje speciale për një kohë të mjaftueshme para dhe pas lindjes së fëmijës, dhe nënave që punojnë duhet të ju ofrohet pushim me pagesë ose pushim me përfitime adekuate të sigurimit social.<sup>18</sup> Sipas Konventës për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas (CEDAW), shtetet do të ndalojnë, në bazë të vendosjes së sanksioneve, shkarkimin për shkak të shtatzënisë ose të pushimit të lehonisë; dhe do të prezantojnë pushimin e lehonisë me pagesë apo përfitime të ngjashme sociale pa humbur punën e mëparshme, pozitën e punës, apo shtesat sociale.<sup>19</sup> Vetëm CEDAW është drejtpërdrejtë e aplikueshme në Kosovë pasi që përmendet në mënyrë eksplicite në Kushtetutë.<sup>20</sup>

BE ka vendosur standarte minimale për legjislacionin e shteteve anëtare që kanë të bëjnë me pushimin e lehonisë dhe atësisë, si dhe mbrojtjen në vendin e punës për të punësuarat shtatzëna dhe ata kujdestarë për anëtarët e tjerë të familjes. Ligjet e vendeve anëtare duhet të lejojë së paku katër muaj të pushimit prindëror për lindjen ose adoptimin e një fëmije, që mund të mirret deri sa fëmija të arrijë moshën e caktuar me ligje kombëtare dhe/ose marrëveshje kolektive, por para moshës tetë vjeçare.<sup>21</sup>

Sipas Direktivave të BE-së mbi Pushimin Prindëror, inkurajimi i burrave që të pranojnë një ndarje të barabartë të përgjegjësiwe familjare nuk ka çuar në rezultate të mjaftueshme. Prandaj, janë të nevojshme masa më efektive për të inkurajuar një ndarje më të barabartë të përgjegjësiwe familjare në mes të burrave dhe grave. Rrjedhimisht, kjo Direktivë ka vendosur që pushimi prindëror në princip të mos mund të bartet nga njëri prind tek tjetri. Të tilla bartje mund të autorizohen, me kusht që secili prind shfrytëzon së paku njërin nga katër muajt e pushimit.<sup>22</sup> Prindërit kanë të njëjtat të drejta gjatë adoptimit të fëmijëve, por disa shtete bëjnë dallim në pushimet e lehonisë varrësisht nëse fëmija që adoptohet është i posalindur apo një fëmijë më i rritur.<sup>23</sup> Disa kanë limite të ndryshme të moshës të caktuar për pushimin e adoptimit.<sup>24</sup> Shumica e vendeve kanë një periudhë kohore të obligueshme për pushimin e lehonisë<sup>25</sup> dhe disa bile e kanë këtë edhe për pushimin e atësisë (shih Shtojcën I).<sup>26</sup>

Më tutje, Direktiva 2010/41/EU, Neni 8, iu kërkon shteteve anëtare që të ndërmarrin masat e nevojshme që të ju japin grave të vet-punësuarat dhe/ose burrave apo partnerëve që ju ndihmojnë atyre, të drejtën për pushim për së paku 14 javë. Në pajtim me Direktivën 2004/113/EEC, trajtimi më pak i favorshëm i grave për shkak të shtatzënisë dhe amësisë duhet të konsiderohet si formë e diskriminimit direkt me baza gjinore dhe si rrjedhojë i ndaluar në shërbimet e sigurimit dhe shërbimet e ndërlihdura financiare. Praktika e Gjykatës së Drejtësisë të BE-së ka konstatuar se refuzimi i angazhimit të një gruaje shtatzënë për shkak të shtatzënisë apo amësisë përbën diskriminim direkt,<sup>27</sup> dhe refuzimi i zgjatjes së një kontrate të punësimit me kohë të caktuar të një të punësuarë shtatzënë poashtu përbën diskriminim direkt.<sup>28</sup>

<sup>17</sup> ONP, Konventa 183, *Konventa mbi rishikimin e Konventës për Mbrojtjen e Amësisë*, 2012, Neni 4

<sup>18</sup> Asambleja e Përgjithshme e Kombeve të Bashkuara (KB), *Konventa Ndërkombëtare mbi të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*, 1976, Neni 10.

<sup>19</sup> Asambleja e Përgjithshme e KB, *Konventa mbi Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave*, 1981, Neni 11.

<sup>20</sup> Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008, Neni 22.

<sup>21</sup> Direktiva e Këshillit 2010/18/EU, Klauzola 2(1).

<sup>22</sup> Po aty. Klauzola 2(2).

<sup>23</sup> Belgjika dhe Franca.

<sup>24</sup> Portugalia dhe Greqia.

<sup>25</sup> Belgjika, Kroacia, Italia, Holanda, Sllovelia dhe Mbretëria e Bashkuar.

<sup>26</sup> Italia, Mbretëria e Bashkuar dhe Suedia.

<sup>27</sup> Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus (Case 177/88) [1992] ICR, Direktiva për Punëtoret Shtatzëna, Neni 10.

<sup>28</sup> Rasti C-32/93 *Webb v EMO Air Cargo* [1994] ECR I-3567 në Paragrafin 26; Cases C-109/00 *Tele Danmark A/S v Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK)*, duke vepruar në emër të Marianne Brandt-Nielsen [2001] ECR I-2785 në Paragrafin 34.

Direktiva e BE-së për Pushim Prindëror po ashtu ofron mbrojtje nga diskriminimi për punëtorët sa i përket aplikimit apo shfrytëzimit të pushimit prindëror dhe në fund të pushimit punëtorët kanë të drejtë të kthehen në punën e njëjtë ose, nëse kjo nuk është e mundur, në një punë të barasvlefshme apo të njëjtë, në përputhje me kontratën e tyre të punësimit apo me marrëdhënien e punës.<sup>29</sup> Të punësuarit kanë të drejtë të kërkojnë ndryshime për orët e tyre të punës për një kohë të caktuar; kur e shqyrtojnë një kërkesë të tillë, punëdhënësit duhet të balancojnë nevojat e punëtorëve dhe të kompanisë.<sup>30</sup> Kur shkelen dispozitat kombëtare të miratuara në përputhje me këtë Direktivë, shtetet anëtare përcaktojnë se cilat janë dënimet që zbatohen. Si kërkesë, dënimet duhet të jenë efektive, proporcionale dhe bindëse.<sup>31</sup> Legjislacioni kombëtar që nuk i referohet specifikisht shtatzënisë dhe amësisë si një formë e diskriminimit gjinor i bën praktikën diskriminuese më pak të dukshme dhe rrjedhimisht më të vështira për t'i trajtuar.<sup>32</sup>

Përderisa këto direktiva të BE-së ende nuk janë të zbatueshme në Kosovë, si pjesë e procesit të pranimit të Kosovës në BE, Ligji i Punës duhet të jetë në përputhje me këto direktiva.

## Ligji i Punës në Kosovë

Para se Ligji ekzistues i Kosovës për Punë të hynte në fuqi, pushimi i lehonisë ishte i rregulluar me Rregulloren 2001/27 të Misionit të Kombeve të Bashkuara në Kosovë (UNMIK) për Ligjin themelor të Punës në Kosovë. Në përputhje me këtë Rregullore, gratë e punësuarat kishin të drejtë për së paku 12 javë pushim të lehonisë me pagesë për lindjen e fëmijës, të paguar nga punëdhënësi në një shumë jo më pak se dy të tretat e pagës së gruas.<sup>33</sup> Baballarët nuk kishin pushim të garantuar të atësisë.

Ligji ekzistues i Punës, i cili ka hyrë në fuqi në vitin 2010, iu ofron nënave 12 muaj (≈52 javë) pushim të lehonisë, duke përfshirë nëntë muaj me pagesë dhe tre muaj pa pagesë. Për gjashtë muajt e parë, punëdhënësit paguan 70% të pagës së saj të rregullt. Qeveria paguan për tre muajt e ardhshëm 50% të pagës mesatare në Kosovë.

Neni 50 i jep baballarëve dy ditë pushim me pagesë për lindjen apo adoptimin e një fëmije, përderisa Neni 39 thotë se të punësuarit kanë të drejtë për mungesë nga puna me pagesë deri në tre ditë për lindjen e një fëmije. Baballarët poashtu kanë të drejtë për pushim dy javor pa pagesë, të cilin mund ta marrin kurdo para se fëmija të arrijë moshën tre vjeçare.

Gjashtë muajt e parë të pushimit mund të mirren vetëm nga nëna, kurse muajt e mbetur mund të barten tek babai i fëmijës në marrëveshje me nënën.<sup>34</sup> Nëse nëna vdes, braktis fëmijën, apo ka sëmundje të rëndë, pushimi i saj i lehonisë mund të përdoret nga babai.<sup>35</sup> Të drejtat lidhur me pushimin e lehonisë mund të përdoren nga adoptuesi i fëmijës ose nga personi që kujdeset për fëmijën në rastet e vdekjes së dy prindërve apo nëse prindërit e braktisin fëmijën.<sup>36</sup> Në lidhje me adoptimin, nuk duket se ka ndonjë kufizim sa i përket moshës së fëmijës dhe përdorimit të pushimit. Megjithatë, Ligji nuk e cakton saktë faktin nëse ndonjë nga pjesët e pushimit të lehonisë është i obligueshëm, Neni 49(6) ofron mundësinë që nëna të heq dorë nga pushimi i saj i lehonisë vetëm pasi t'i ketë përdorur gjashtë muaj të pushimit. Aty nuk përmendet pushimi i obligueshëm për baballarët. Të drejtat e baballarëve mbesin mjaft të pazhvilluara dhe nevojitet një kornizë e fortë ligjore që do të promovonte dhe zhvillonte këto të drejta. Përvoja tregon që nëse pushimi bëhet i pa-transferueshëm atëherë kjo mund të ndikojë si nxitje për baballarët që të marrin pushimin e atësisë.<sup>37</sup>

<sup>29</sup> Direktiva [2010/18/EU](#), 2010, Klauzola 5.

<sup>30</sup> Po aty, Klauzola 6.

<sup>31</sup> Direktiva [2010/18/EU](#), 2010, Neni 2.

<sup>32</sup> Masselot, A., Caracciolo Di Torella, E. dhe Burri, S., *Fighting Diskriminimi për Shkak të Shtatzënisë, Amësisë dhe Prindërimit*, 2012, f. 26 (p.sh. Portugalia, Lituania).

<sup>33</sup> Rregullorja e UNMIK-ut 2001/27 për Ligjin themelor të Punës në Kosovë, Pjesa 19 'Pushimi i Lehonisë', f. 11, në: <http://www.unmikonline.org/regulations/2001/reg27-01.pdf>.

<sup>34</sup> Ligji i Punës, Neni 49 (8).

<sup>35</sup> Po aty, Neni 50(1).

<sup>36</sup> Po aty, Neni 50 (3).

<sup>37</sup> Në vitin 2000, Islanda miratoi një ligj të ri ku familjeve iu dhanë nëntë muaj pushim me pagesë. Nënata dhe baballarët i morrën nga tre muaj pushim secili, me tre muaj të tjerë që i ndanë në mes vete sipas zgjedhjes së tyre. Ata poashtu mund të

Ligji ekzistues i Punës nuk ofron pauza për ushqyerje të fëmijës me qumësht të gjirit apo reduktim të orëve të punës për nënat që ushqejnë fëmijët e tyre me qumësht të gjirit. Ligji i ri për Mbrojtjen e të Ushqyerit me Qumësht të Gjirit iu garanton grave të punësuar të drejtën e përdorimit të pauzës dy orëshe me pagesë çdo ditë gjatë orarit të punës për gjidhënie. Megjithatë, kjo zbatohet vetëm pasi të jenë shfrytëzuar gjashtë muajt e parë të pushimit të lehonisë. Pas vitit të parë dhe deri në dy vite, gratë mund të përdorin pauzën një orëshe çdo ditë gjatë orarit të punës për gjidhënie. Gratë që duan ta përdorin këtë të drejtë duhet ta njoftojnë punëdhënësin e tyre me shkrim, duke dëshmuar që ato po ushqejnë fëmijën me qumësht të gjirit me anë të një çertifikate të lëshuar nga mjeku. Vetëm pasi ta kenë vendosur këtë së bashku me punëdhënësin, gratë mund të vendosin se a duan ta marrin këtë pauzë për gjidhënie në fillim, në mes, apo në fund të orarit të punës.<sup>38</sup> Sipas formulimit të ligjit, gratë që janë kthyer në punë para shfrytëzimit të pushimit gjashtë mujor nuk kanë të drejtë të shfrytëzojnë këto pauza ditore për ushqyerjen e fëmijës me qumësht të gjirit, duke i lënë këto gra të pambrojtura. Në Ligjin e kaluar për Nxitjen dhe Mbrojtjen e të Ushqyerit me Qumësht Gjiri në rastet kur e punësuar gjidhënëse mbante një pozitë pune që i ekspozohet rrezikut për shëndetin e saj dhe punëdhënësi nuk mund t'ia ndërronte pozitën e punës për shkak të çështjeve teknike dhe operative, punëdhënësi ishte i obliguar t'i sigurojë asaj pushim me pagesë<sup>39</sup>. Megjithatë, ky nen nuk është përfshirë në ligjin e Kosovës të vitit 2010.

---

merrnin tre muaj të tjerë shtesë pushim pa pagesë. Pas hyrjes në fuqi të këtij ligji, nënat u bënë më aktive në tregun e punës, përderisa baballarët morrën pjesë më shumë në kujdesin ndaj fëmijëve. Kur qeveria e uli pragun e përkrahjes financiare, baballarët reagueshan menjëherë, duke marrë më pak pushim. Megjithatë, përderisa baballarët islandezë e marrin pjesën e pushimit që nuk mund të bartet, ata zakonisht nuk e marrin pushimin e përbashkët, i cili ende vazhdon të mirret kryesisht nga nënat. Islanda ende nuk është pjesë e BE-së.

<http://www.nordiclabourjournal.org/nyheter/news-2014/article.2014-11-27.4319266250>

<sup>38</sup> Ligji për Mbrojtjen e Ushqyerjes me Qumësht të Gjirit, Neni 5.

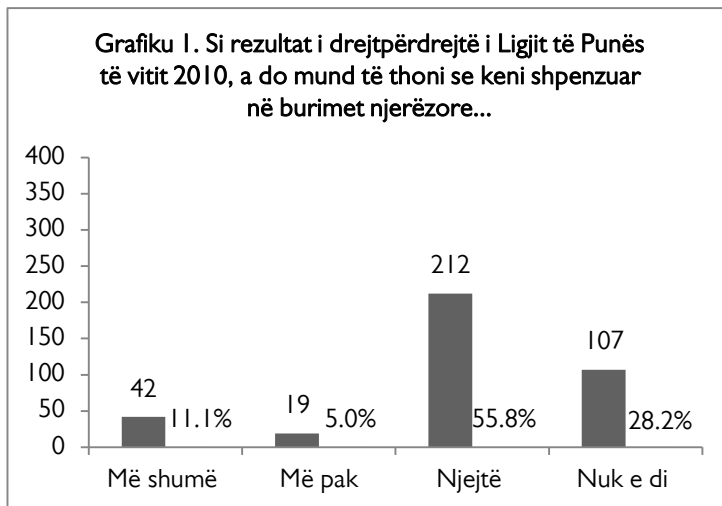
<sup>39</sup> Ligji për Nxitjen dhe Mbrojtjen e Ushqyerjes me Qumësht të Gjirit, 2008, Neni 12

## Të gjeturat për Kosovë

Kjo pjesë del nga anketimet e punëdhënësve, grave dhe burrave që iu përgjigjen pyetjeve të lartpërmendura hulumtuese.

### Ndikimi i përceptuar i Ligjit të Punës të vitit 2010 tek punëdhënësit

Si rezultat direkt i Ligjit të Punës të vitit 2010, vetëm 11% të punëdhënësve thanë që ata kanë shpenzuar më shumë në burime njerëzore (Grafiku 1).<sup>40</sup> Pesë përqind thanë që kanë shpenzuar më pak, përderisa 56% thanë që kanë shpenzuar të njëjtën shumë. Më tutje, 28% nuk kishin njohuri. Dispozitat ka mundësi që të kenë prekur punëdhënësit e mëdhenjë, punëdhënësit e regjistruar zyrtarisht më shumë sesa atë të vegjël për shkak të rritjes së mundësive që ata të kenë më shumë të punësuar që e marrin pushimin e lehonisë.<sup>41</sup> Të tjera shpjegime lidhur me atë se pse shumica e punëdhënësve të anketuar



**“Ligji i Punës është katastrofal. Në fakt nuk ekziston fare.”**

- Punëdhënës, Prishtinë

ndiheshin të paprekur nga kjo, mund të jenë që ata nuk kanë punësuar gra ose që ata kanë shkelur ligjin. Tendencë për të dhënë përgjigje të kënaqshme në pyetjet që kanë të bëjnë me diskriminimin ose veprimet ilegale e bënë të vështirë vlerësimin e shkallës në të cilën kjo mund të ketë ndodhur. Megjithatë, disa dëshmi të diskriminimit në punësim ekzistojnë, siç përshkruhet më poshtë.

Duke pasur parasysh faktin që, sipas ATK-së, shumica e punëdhënësve në Kosovë janë mikrobiznese (96.9%) me më pak se dhjetë të punësuar dhe me 75.5% të tyre të udhëhequra nga anëtarët e familjes, është poashtu e mundshme të sugjerojmë se disa mikrobiznese mund të mos i konsiderojnë gratë anëtare të familjes si të punësuar.<sup>42</sup> Në të vërtetë, përdorimi i punëtorëve të paregjistruar besohet të jetë i përhapur në Kosovë, dhe gratë ka mundësi të përbëjnë shumicën e personave që punojnë jo-formalisht.<sup>43</sup>

Edhe ashtu, duke pasur parasysh Direktivën e BE-së 2010/41/EU, në kërkimin e statusit të Shtetit Anëtarë, Kosova duhet të sigurohet që gratë që janë të vet-punësuar dhe/ose i ndihmojnë bashkëshortët apo partnerët e tyre poashtu duhet të kenë të drejtën për pushim për së paku 14 javë.<sup>44</sup> Kjo do të thotë që punëdhënësit dhe/ose shteti duhet të kenë obligime ligjore për të financuar pushimin e tyre të lehonisë.

Sektori joqeveritarë, jo-fitimprurës ballafaqohet me sfida të veçanta në pagesën e pushimit të lehonisë sipas Ligjit ekzistues të Punës, duke pasur parasysh specifikat e financimit për këtë sektor. Pak donatorë do të lejonin organizatat joqeveritare (OJQ-të) që të rrisin shpenzimet ose koston e burimeve njerëzore (që vështirë siguron financim në çfarëdo rasti), që e bën të vështirë për organizatat

<sup>40</sup> Për besueshmëri, RrGGK e shtroi pyetjen për herë të dytë, në një mënyrë tjetër, dhe vetëm 8% e respondentëve që iu përgjigjen pyetjes thanë që kanë paguar më shumë për burimet njerëzore si rezultat i ligjit. Për ata pak punëdhënës që u përgjigjen se shpenzimet janë rritur, ata vlerësuan se rritja ka qenë prej 10% deri në 30%.

<sup>41</sup> Fatkeqësisht nën-mostrat e punëdhënësve të mëdhenjë ishte e pamjaftueshme për ta vlerësuar këtë.

<sup>42</sup> Mostra e RrGGK-së kishte 92% mikro-punëdhënës, 6% të vegjël (10 deri në 49 të punësuar), dhe 2% të mesëm (50 deri në 249). Kjo është mjaft përfaqësuese për popullacionin e punëdhënësve.

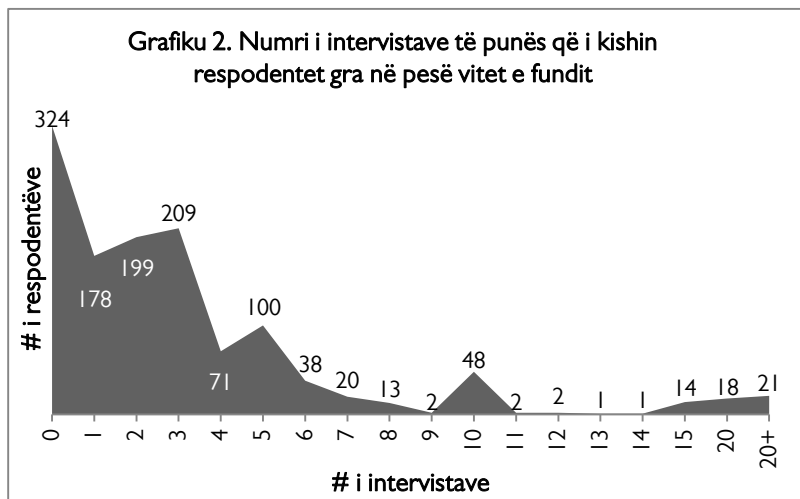
<sup>43</sup> Farnsveden, U., Farnsworth, N. dhe Qosaj-Mustafa, A. për Orgut për Sida, *Profili Gjinnor i Vendit: Një Analizë e Dallimeve Gjimore në të Gjitha Nivelet në Kosovë*, Prishtinë: Sida, 2014, f. 17.

<sup>44</sup> Direktiva 2010/41/EU, Neni 8.

që të zëvendësojnë përkohësisht gratë që kanë marrë pushim të lehonisë.<sup>45</sup> Disa organizata kanë raportuar të kenë rritur ngarkesën e punës për pjesëtarët e tjerë të stafit me qëllim që të mund të përmbushin obligimet ligjore për pushimin e lehonisë.

### Gratë, burrat dhe kërkesa për punë

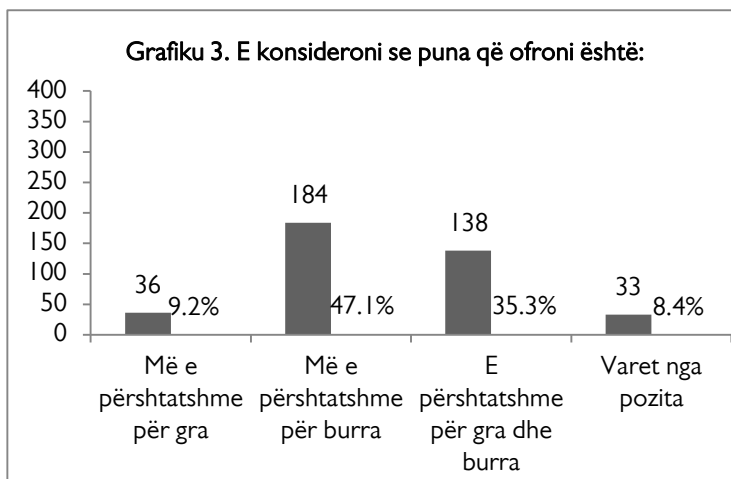
Duke pasur parasysh pjesëmarrjen e ulët të grave në shkallën e fuqisë punëtore (21.4%) dhe shkallën e lartë të pasivitetit (78.6%), ndoshta nuk është befasuese që nga 1,263 gra të anketuara, një e katërta nuk kanë qenë në ndonjë intervistë për punë në pesë vitet e fundit (shih Grafikon 2). Në anën e kundërt të spektrit, një i anketuar e llogariti të ketë marrë pjesë në 150 intervista (p.sh. që i bie mesatarisht 30 në vit). Mesatarisht, gratë raportuan të



kenë pasur pesë intervista në pesë vitet e fundit, që i bie një në vit. Në krahasim me këtë, burrat të cilët i ka anketuar RrGGK raportuan të kenë marrë pjesë në 3.6 intervista në pesë vitet e fundit. Kjo mund të sugjerojë që kur mundohen të gjejnë punë, gratë ka mundësi që të ju nënshtrohen më shumë intervistave sesa burrat.

### A ka diskriminim gjinor në punësim?

RrGGK hipotetizon se gjinia e pronarit ose menaxherit mund të ndikojë në shkallën në të cilën punësohen gratë. Prej 400 punëdhënësve të anketuar, 87% ishin në pronësi dhe/ose të udhëhequra (p.sh. institucionet qeveritare, OJQ-të) nga burrat dhe 13% nga gratë. Kjo është e njëjtë me popullacionin e punëdhënësve në Kosovë, prej të cilit 13% janë të udhëhequra nga gratë.<sup>46</sup> Anketimi i punëdhënësve nga RrGGK ka dëshmuar një ndërlidhje të dukshme statistikore në mes të grave



punëdhënëse dhe preferencës për të punësuar gra.<sup>47</sup> Kjo sugjeron se gratë punëdhënëse ka më shumë gjasa që të punësojnë gra sesa burrat, përderisa burrat punëdhënës ka më shumë gjasa që të punësojnë burra. Pasi që shumica e punëdhënësve janë burra, kjo mund të shpjegojë paksa arsyen e punësimit të ulët të grave.

<sup>45</sup> Fondacioni Kosovar për Shoqëri Civile (KCSF), Komentari I "Sfidat e organizatave të shoqërisë civile në Kosovë në zbatimin e dispozitave të Ligjit të Punës për pushimin e lehonisë", Prishtinë: KCSF, 2013.

<sup>46</sup> Lista e ATK-së, e koduar dhe analizuar nga RrGGK.

<sup>47</sup> Ka një lidhje pozitive në mes të grave pronare dhe preferencës për të punësuar gra krahasuar me burra. Një lidhje negative ekziston në mes të burrave pronar dhe preferencës për të punësuar gra (niveli i besueshmërisë 95%).

Gratë përbënin vetëm 26.9% të të punësuarve të të gjithë punëdhënësve të anketuar. Punëdhënësit e anketuar kanë punësuar një mesatare prej tre burra dhe një grua. Kur u pyetën se a ishte puna që ata ofronin më e përshtatshme për gra, burra, apo të dyja gjinitë, 47% e punëdhënësve besuan që puna e tyre përshtatej për burra, 9% thanë për gra, dhe 35% për të dyja gjinitë (shih Grafikon 3). Një 8% shtesë tha që puna që ata ofrojnë mund të jetë më e përshtatshme për të punësuar gra ose burra, mvarrësisht nga pozita e punës.

Për të hetuar diskriminimin, punëdhënësit poashtu u pyetën, “Gjatë punësimit, nëse do të ju duhet të zgjidhni në mes të një kandidati grua dhe burrë që ka të njëjtin nivel të arsimimit, të njëjtin kualifikim, dhe të njëjtën përvojë, cilin do ta zgjidhnit?” Pothuajse gjysma (47.6%) thanë që do të zgjidhnin burrin, përderisa 23.2% do të zgjidhnin gruan; 29.2% thanë që nuk e dinin si do të vepronin. Përgjigjet për këto pyetje sugjerojnë që rolet gjinore tradicionale lidhur me atë se çka “mund” dhe çka “nuk mund” të bëjnë gratë ndikojnë në pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore. Përgjigjet sugjerojnë që më shumë se gjysma e punëdhënësve në Kosovë, me ose pa dijeni, diskriminojnë personat gjatë punësimit, bazuar në gjininë e tyre.

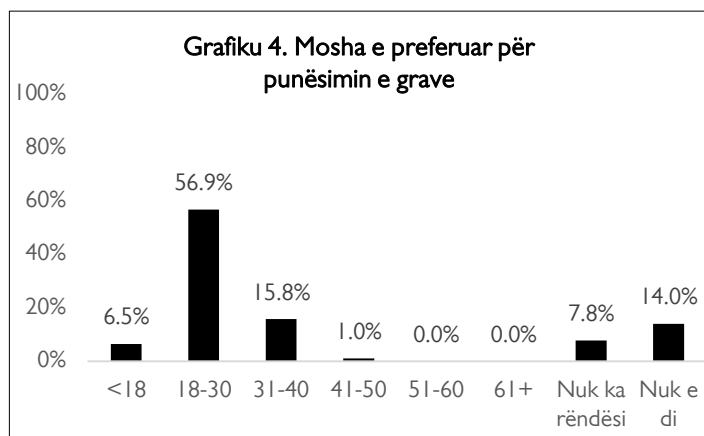


**“Kjo është punë e rëndë fizike dhe nuk mund të kryhet nga gratë.”**

*Punëdhënës, Prizren*

Punëdhënësit poashtu u pyetën, “Gjatë punësimit, po të ju duhej të zgjidhni në mes të dy grave që kanë të njëjtin nivel të arsimimit, por njëra është e martuar e tjetra jo, cilën do të preferonit ta punësonit?” Më shumë se një e treta (36.8%) e punëdhënësve thanë që statusi martesor nuk është i rëndësishëm për ta. Megjithatë, 14.6% do të preferonin kandidatet e martuara, dhe 23% preferonin kandidatet e pamartuara. Kjo sugjeron se më shumë se një e treta e punëdhënësve në Kosovë mund të diskriminojnë gjatë punësimit bazuar në statusin martesor. Megjithatë, përgjigjet e punëdhënësve sugjerojnë se ka më shumë gjasa që ata të diskriminojnë në baza gjinore sesa bazuar në statusin martesor.

Shumica e punëdhënësve (56.9%) thanë që ata do të preferonin të punësonin gratë e moshës 18-30 vjeçare (shih Grafikon 4), përcjellur nga gratë e moshës 31-40 vjeçare (15.8%). Gjashtë përqind preferonin të punësojnë gra nën moshën 18 vjeçare. Shumë pak punëdhënës (1%) preferonin të punësojnë gratë mbi moshën 40 vjeçare. Vetëm 7.8% të punëdhënësve thanë që moshë nuk ka rëndësi, dhe 14% nuk e dinin. Këto përgjigje sugjerojnë se ka diskriminim gjinor në punësim bazuar në moshë, por jo domosdoshmërisht për shkak të mundësisë që gratë mund të mbesin shtatzënë. Në fakt, shumica e punëdhënësve (79%) duket se preferojnë të punësojnë gratë në kulmin e moshës kur ato kanë mundësi të lindin fëmijë (deri në moshën 40 vjeçare). Do të ishte shumë interesante që këto të dhëna të krahasoheshin me çfarëdo diskriminimi të mundshëm në punësim të burrave të së njëjtës moshë, në hulumtime të ardhshme. Ndoshta me ndikim do të ishte fakti që Qendrat e Punësimit në Kosovë duket se po gjejnë punë për burrat e moshës 25-39 vjeçare në shkallë më të lartë (40% të personave të punësuar) sesa për gratë e së njëjtës moshë (11%).<sup>48</sup> Më tutje, 23% e personave që kanë siguruar punë me ndihmën e Qendrave të Punësimit ishin burra të moshës 15-24 vjeçare, përderisa gratë e së njëjtës moshë përbënin vetëm 6% të personave të punësuar me ndihmën e këtyre zyreve.



Kur përzgjedhin kandidatët për punësim, pothuajse gjysma e punëdhënësve (40.8%) thanë që do të bënin dallime në mes të një gruaje që planifikon të ketë fëmijë në pesë vitet e ardhshme dhe një gruaje që nuk e planifikonte një gjë të tillë. Megjithatë, 14.7% preferojnë të punësojnë gra që nuk duan

<sup>48</sup> RrGGK, *Buxhetimi drejt Mirëqenies Sociale: Analizë gjinore+ për informimin e buxhetimit të përgjegjshëm gjinor në Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale në Kosovë 2016-2018*, Prishtinë: RrGGK, 2015.



të kenë fëmijë; 17% thanë që preferojnë gratë që duan fëmijë; dhe 27.5% nuk dinin. Përderisa 55.1% e punëdhënësve thanë që nuk i marrin parasysh planifikimet e familjes të aplikuesit për punë gjatë procesit të punësimit, 44.9% thanë që ata i marrin parasysh ato. Kjo sugjeron se disa punëdhënës po diskriminojnë gratë gjatë procesit të punësimit bazuar në planifikimet e tyre të familjes.

Kur u pyetën drejtëpërdrejtë nëse ata ndonjëherë nuk e kanë punësuar një grua për shkak se ata nuk mund ta përballojnë pagesën e pushimit të lehonisë, 14.2% të punëdhënësve thanë “po”, përderisa 85.8% thanë “jo”.<sup>49</sup> Më tutje, 9% e respondentëve thanë që ata ose menaxherët e tyre iu kërkuan grave që të bëjnë një test të shtatzënisë për të vërtetuar që ato nuk janë shtatzënë, para punësimit të tyre. Në të vërtetë, 40 gra të anketuara për këtë hulumtim raportuan që punëdhënësit iu kanë kërkuar atyre të bëjnë teste të tilla, për të dëshmuar që ato nuk ishin shtatzënë në kohën kur kanë aplikuar për punë. Përderisa kjo praktikë jodomosdoshmërisht është e përhapur në mesin e punëdhënësve, ajo definitivisht ekziston në Kosovë. Prandaj, disa punëdhënës qartë janë duke diskriminuar gratë shtatzëna gjatë punësimit.

Përvojat personale të grave ngjashëm sugjerojnë që punëdhënësit i marrin parasysh planifikimet për familje të aplikuesve në procesin e punësimit dhe mund ta përdorin këtë si bazë për diskriminim në punësim. Prej 937 grave të anketuara që kishin aplikuar për punë në pesë vitet e fundit, 62.7% thanë që punëdhënësit i kanë pyetur ato për statusin e tyre martesor dhe planet për të pasur fëmijë. Të dhënat e anketimit sugjerojnë që gratë e moshave 18-30 vjeçare ka më shumë gjasa të pyeten për planifikimet e tyre të familjes gjatë intervistave për punë, përderisa gratë e moshave 41-50 vjeçare ka mundësi të mos pyeten për këtë gjë.<sup>50</sup> Është mjaft interesant fakti që 38% të grave respondente thanë që ato ndiejnë që punëdhënësit e kanë shtruar këtë pyetje më shpesh që nga viti 2010; 21% mendonin që punëdhënësit po e shtrojnë këtë pyetje më rrallë; dhe 42% thanë që asgjë nuk ka ndryshuar. Në krahasim me këtë, 65.9% e burrave thanë që punëdhënësit i kanë pyetur ata për statusin e tyre martesor apo për planifikimet e tyre për krijimin e familjes, gjatë intervistave për punë.<sup>51</sup>

Në përgjithësi, përgjigjet si nga punëdhënësit, ashtu edhe nga gratë e anketuara sugjerojnë që diskriminimi gjinor në punësim është mjaft i përhapur në Kosovë, pasuar nga një llogaritje e gjysmës së punëdhënësve. Diskriminimi në bazë të moshës gjatë punësimit poashtu ekziston, dhe si duket prekë më shumë gratë më të vjetra sesa ato më të reja. Të gjeturat poashtu sugjerojnë se së paku 13% të punëdhënësve në Kosovë ka mundësi të diskriminojnë gratë *për shkak* të dispozitave ekzistuese të pushimit të lehonisë. Është e mundur që disa punëdhënës mund të kenë ofruar përgjigjet më të kënaqshme, duke i pasur parasysh përgjigjet që konsiderohen më të pranueshme në shoqëri. Kjo do të thotë se shkalla e diskriminimit mund të jetë edhe më e përhapur, më shumë se që është raportuar këtu. Kuptohet, Ligji i ri i Punës ndalon diskriminimin në punësim.<sup>52</sup> Diskriminimi i tillë në baza gjinore është poashtu ilegal sa i përket Ligjit për Barazi Gjinore<sup>53</sup> dhe Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.<sup>54</sup> Punëdhënësit poashtu mund të mos jenë në dijeni për obligimet e tyre ligjore për të përkrahur barazinë gjinore përmes praktikave të tyre të punësimit, përfshirë edhe përmes veprimeve afirmative kur është e nevojshme.<sup>55</sup>

<sup>49</sup> Për më tepër, 6.1% e respondentëve i njihnin menaxherët në zryt e tyre të cilët kishin refuzuar të punësonin gra për shkak se ato planifikonin të krijonin familje.

<sup>50</sup> RrGGK bëri një regres logit, dhe korrelacioni është i dukshëm në një shkallë të besueshmërisë prej 95%.

<sup>51</sup> RrGGK po bënte teste për të parë nëse burrat e një moshe të caktuar ka më shumë gjasa që të pyeten.

<sup>52</sup> Ligji për Barazi Gjinore thotë që diskriminimi në baza gjinore është i ndaluar dhe ofron masa për sigurimin e mundësive të barabarta për gratë (Neni 5).

<sup>53</sup> Neni 2, para. 1 garanton mundësi dhe trajtim të barabartë në sferën publike dhe private, duke përfshirë edhe jetën politike dhe publike, punësimin, edukimin, shëndetësinë, ekonominë, përfitimet sociale, sportin, kulturën dhe fushat tjera.

Neni 3, para. 1.6. thotë që diskriminimi i tërthortë gjinor nënkupton “rastet kur një dispozitë, kriter apo praktikë, në dukje neutrale i vë personat e një gjinie në disavantazh me personat e gjinisë tjetër, përveç nëse kjo dispozitë, kriter apo praktikë justifikohet objektivisht nga një synim legjitim dhe mënyrat e arrijtes së këtij qëllimi janë të përshtatshme dhe të domosdoshme.”

<sup>54</sup> Neni 1 dhe Neni 2(1.1).

<sup>55</sup> Ligji për Barazi Gjinore, Neni 5.

## **A ka diskriminim gjinor në kontrata të punës?**

Në Sondazhin e Fuqisë Punëtore të vitit 2014, shumica e të punësuarve (84.5%) kishin kontrata pune individuale, përderisa pjesa tjetër punonin pa kontratë. Një përqindje më e lartë e të rinjve (15 deri në 24 vjeçarë) punonin pa kontratë (38.5%).<sup>56</sup> Prej atyre që kishin kontrata, vetëm 28.4% kishin kontrata të përhershme për punën e tyre primare, përderisa 71.6% kishin kontratat të përkohshme. Shifrat ishin të ngjashme për burrat dhe gratë.

Në të njëjtën kohë, RrGGK ka pranuar raporte të pabaza që ka mundësi që punëdhënësit po i diskriminojnë gratë sa i përket kohëzgjatjes së kontratës së nënshkruar. Kjo mund të jetë shenjë që punëdhënësit po kërkojnë të ju ikin përgjegjësi sa i përket pushimit të lehonisë. Fatkeqësisht, është shumë vështirë të matet shkalla në të cilën kjo po ndodhë, prapë për shkak të tendencës së punëdhënësve për të dhënë përgjigje të kënaqshme. Kur u pyetën për kohëzgjatjen e kontratave të nënshkruara me gra dhe burra, respektivisht, për 47% të punëdhënësve të anketuar që ofruan përgjigje me një kohëzgjatje specifike, mesatarisht, kontratat për gratë ishin pothuajse një gjysmë muaji më të shkurta (8.3) sesa kontratat për burrat (8.8 muaj). Përafërsisht 29% e punëdhënësve thanë që ata nuk nënshkruajnë kontrata me të punësuarit e tyre.

Prapë, pasi që pjesëmarrja e grave në ekonominë joformale besohet të jetë më e gjërë dhe potencialisht më e lartë se e burrave,<sup>57</sup> punëdhënësit poashtu mund të punësojnë gra, por të mos nënshkruajnë kontrata pune me to. Për shkak të këtyre praktikave (ilegale), nuk ekzistojnë të dhëna të sakta sasiore. Për informacion të mëtejshëm në lidhje me ndërprerjen e kontratave gjatë ose pas pushimit të lehonisë, shih pjesën: “A kthehen gratë në vendet e punës pas pushimit të lehonisë”

## **Çfarë procedura ekzistojnë për mbrojtjen e punëtorëve, veçanërisht të grave shtatzëna?**

Mbrojtja Shëndetësore në punë për gratë shtatzëna në BE rregullohet me Direktivën 92/85/EEC. Direktiva e BE-së për Punëtorët Shtatzëna synon të mbrojë shëndetin dhe sigurinë në vendin e punës për gratë shtatzëna, gratë të cilat kanë lindur fëmijë së fundi, dhe gratë gjdhënëse. Vendeve të BE-së iu kërkohej të informojnë punëdhënësit dhe punëtorët femra për udhërrëfyesit e krijuar nga Komisioni Evropian lidhur me rreziqet ndaj shëndetit dhe sigurisë në punë si rrjedhojë e substancave të dëmshme dhe proceseve industriale. Kur identifikohen rreziqet, punëdhënësve iu kërkohej të ndërmarrin veprime për mbrojtjen e punëtorëve femra duke i vendosur ato në një pozitë tjetër të punës, ose, nëse kjo nuk është e mundur, punëdhënësi duhet të iu sigurojë atyre pushim. Të drejtat e punësimit të punëtorit, përfshirë edhe pagesën e një kompenzimi adekuat, duhet të jenë të garantuara nga punëdhënësi pas lejimit të pushimit. Punëtorët shtatzëna poashtu mund t'i nënshtrohen kontrolleve mjekësore gjatë shtatzënisë përgjatë orarit të punës pa humbur pagesën.<sup>58</sup>

Ligji i Kosovës për Punë mbron gratë e punësuar shtatzëna dhe ato gjdhënëse nga puna që klasifikohet si e dëmshme për shëndetin e nënës apo të fëmijës. MPMS është përgjegjës për nxjerrjen e aktit nën-ligjor për klasifikimin e formave të punës së rëndë dhe të rrezikshme që mund të dëmtojnë shëndetin e grave shtatzëna dhe gjdhënëse.<sup>59</sup> Ajo ka nxjerrë Udhëzimin Administrativ Nr. 11.2011 për Klasifikimin e Formave të Rënda dhe të Rrezikshme të Punës që mund të Dëmtojnë Shëndetin e Grave Shtatzëna dhe Gjdhënëse. Punëdhënësit janë të obliguar të zbatojnë rregullat dhe procedurat e përgjithshme për sigurinë dhe mbrojtjen në punë, siç përcaktohet në Ligjin për Siguri në Punë, Mbrojtje të Shëndetit të të Punësuarve dhe Mbrojtjen e Ambientit të Punës.<sup>60</sup> Më tutje, punëdhënësi ka përgjegjësi të bëjë një vlerësim të detajizuar të rreziqeve për secilin vend të punës.<sup>61</sup> Dënimet për shkelje sillen prej 500 € deri në 35,000 €. Të njëjtat gjopa zbatohen për caktimin e personave nën moshën 18 vjeçare, grave shtatzëna, dhe personave me aftësi të kufizuara për punë veçanërisht të

<sup>56</sup> ASK, *Anketa e Fuqisë Punëtore 2014*, f. 14.

<sup>57</sup> Färnsveden, et al., *Profili Gjinnor i Vendit*, f. 17.

<sup>58</sup> Direktiva 92/85 /EEC, Neni 9.

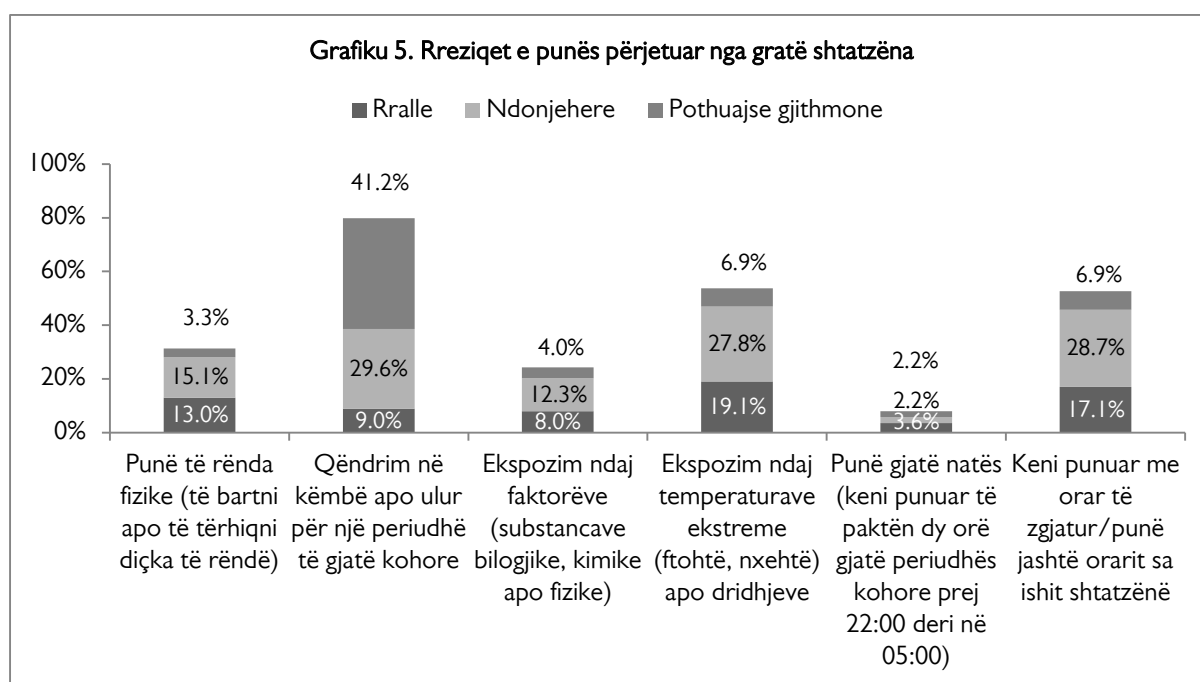
<sup>59</sup> Ligji i Punës, Neni 46.

<sup>60</sup> Po aty. Neni 42 (5).

<sup>61</sup> Ligji për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Neni 5 (3).

rënda manuale, punë jashtë orarit të rregullt të punës, dhe punë gjatë natës. Punëdhënësve nuk iu kërkohet të ju ofrojnë grave pushim me pagesë nëse ata nuk mund të ju përshtasin pozitën e tyre të punës në një punë më të përshtashme, atëherë kur puna ekzistuese përbën rrezik për shëndetin e tyre. Kjo çështje duhet të adresohet në Ligjin e rishikuar.

Vetëm 15.2% e punëdhënësve të anketuar kanë politika që identifikojnë rreziqet për shtatzënat. Megjithatë, një në pesë gra të punësuar gjatë shtatzënisë ka ndjerë që puna e tyre iu ka rrezikuar shëndetin e tyre ose të fëmijës së tyre.<sup>62</sup> Më specifikisht, 31% e grave të punësuar agjatë shtatzënisë thanë që atyre iu është dashur të ngrisin, bartin, shtyejnë, ose të ngrajnë pesha; 80% kishin periudha të gjata të uljes ose qëndrimit në këmbë gjatë punës; afër një e katërta ishin të ekspozuara ndaj agjentëve biologjik, kimik ose fizikë; 54% ishin të ekspozuara ndaj temperaturave ekstreme (nxehtë ose ftohtë) ose vibrimeve; 8% iu është dashur të kryejnë punë gjatë natës (të definuara si së paku dy orë në mes të orës 22:00 dhe 05:00); dhe 53% iu është dashur të punojnë orë të gjata jashtë orarit gjatë shtatzënisë.<sup>63</sup> Grafiku 5 ilustron se sa shpesh iu është dashur grave të kryejnë punë të tilla.



Përafërsisht një e treta e grave thanë që ato nuk kanë dashur të kërkojnë punë më të lehta apo një punë më të sigurtë, dhe 41% thanë që nuk kishin arsye të kërkonin punë më të lehta apo një punë më të sigurtë. Megjithatë, një e katërta ka bërë një kërkesë të tillë, dhe 12% prej tyre thanë që kërkesa nuk iu është miratuar nga punëdhënësi i tyre.

### Përvojat e grave dhe punëdhënësve me pushimin e lehonisë

Shumë pak punëdhënës duket të kenë informata rreth kohëzgjatjes së lejuar të pushimit të lehonisë. Nga punëdhënësit që janë përgjegjës në këtë pyetje<sup>64</sup>, mesatarisht ata lejuan 15.2 javë pushim të lehonisë (gati katër muaj). Për 19.5% të punëdhënësve që përmendën raste të personave që kanë marrë pushimin e lehonisë në këto 10 vitet e fundit, mesatarja e kohëzgjatjes së pushimit të marrë në fakt në 23 raste të ndryshme ishte 23.5 javë (gati gjashtë muaj).

<sup>62</sup> Anketa e RrGGK, n = 276.

<sup>63</sup> Këto rreziqe potenciale janë identifikuar nga ONP dhe janë pyetur në përputhje me instrumentin e anketimit të sugjeruar nga ONP. Mvarrur nga pyetja, n= 227 deri në 277.

<sup>64</sup> N = 90. Përgjigja e ulët ishte për shkak të faktit që disa punëdhënës thanë që ata kurrë nuk kishin pasur të punësuar gra ose që nuk dinin se për çfarë kohëzgjatje do t'i lejonin të punësuarat të merrnin pushimin e lehonisë.

Në mesin e grave të anketuara të punësuar, 72% thanë që punëdhënësi i tyre do të ju ofronte atyre pushim të lehonisë me pagesë në rast se do të ju nevojtej, përderisa 10% thanë që ato mund të marrin pushim të lehonisë pa pagesë. Pesë përqind thanë që nuk do të mund të merren pushim të lehonisë fare. Analizat statistikore sugjerojnë që ka një lidhje pozitive në mes të marrjes së pushimit të lehonisë dhe të qenit e punësuar në sektorin publik.<sup>65</sup> Ndërkaq, personat e punësuar në sektorin privat kanë tendenca të mos marrin pushim të lehonisë.

### Shpenzimet e punëdhënësit

Një e treta e grave të anketuara kanë lindur fëmijë në pesë vitet e fundit (425 gra). Prej tyre, 335 gra ishin duke punuar gjatë 12 muajve para lindjes së fëmijës së tyre. Mesatarisht, paga e tyre ishte 576€ në muaj. Nivelet e pagave duket që nuk ndikojnë në kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë të marrë në shfrytëzim nga gratë. Kjo do të thotë që paga mujore e një gruaje nuk duket që ndikon në zgjedhjen e saj për të marrë një kohë të caktuar të pushimit të lehonisë.<sup>66</sup> Përafërisht 83% të grave të punësuar thanë që ato kanë marrë pushimin e lehonisë afër kohës së lindjes së fëmijës së tyre (263 gra), përderisa 52 gra nuk e bënë këtë. Mesatarisht, gratë marrin 12 ditë pushim para lindjes së fëmijës. Mesatarisht, gratë e punësuar marrin shtatë muaj pushim të lehonisë, për të cilët, gratë thanë se janë paguar për mesatarisht 5.7 muaj. Përafërisht gjysma e grave thanë që ato ishin paguar për gjashtë muaj. Megjithatë, 7.5% e grave të punësuar më parë thanë që ato nuk ishin paguar fare gjatë kësaj kohe. Mesatarisht, gjatë gjashtë muajve të tyre të parë të pushimit të lehonisë, gratë thanë që kanë marrë 410 € për muaj,<sup>67</sup> që është më shumë se paga ekzistuese mesatare (360 €).<sup>68</sup> Kjo mund të reflektohet nga fakti që gratë që qëndrojnë më mirë ekonomikisht si duket kishin qasje më të lehtë në informata sa i përket anketës online të RrGGK-së dhe në këtë mënyrë kishin më shumë gjasa që ta plotësojnë atë. Sidoqoftë, edhe gratë në përputhje me ligjin duhet të ishin paguar 70% të pagës së tyre gjatë kësaj periudhe kohore, mesatarisht gratë e anketuara marrin 54% të pagave të tyre të rregullta.

Vetëm 38% të punëdhënësve thanë që ata paguan për pushimin e lehonisë, përderisa 61% (119 punëdhënës) thanë që ata nuk paguan.<sup>69</sup> Nga punëdhënësit të cilët thanë që ata do të paguanin për pushimin e lehonisë, mesatarisht ata do të paguanin për një total prej 5.5 muajve.<sup>70</sup> Përqindja e pagës së një gruaje të cilën ata do ta paguanin ndryshonte thelbësisht nga 30% në 100%. Përderisa shumica e cilën duhet ta paguanin punëdhënësit (70%) është e rregulluar me ligj, fakti që shumica e punëdhënësve duket se nuk e dinë këtë kërkesë sugjeron që ka mungesë të njohurive lidhur me obligimet ligjore. Është e qartë që disa nuk i zbatojnë kërkesat ligjore nëse një e punësuar duhet të marrë pushim të lehonisë.

Punëdhënësit raportuan 65 raste të të punësuarve që kanë ngelur shtatzënë dhe 52 raste të atyre që kanë marrë pushim të lehonisë që nga viti 2007. Pak punëdhënës raportuan shfaqjen e shpenzimeve shtesë si rezultat i pushimit të lehonisë për shkak se atyre iu është dashur të punësojnë persona të ri. Në mesin e 317 grave të punësuar që marrin pushim të lehonisë në pesë vitet e fundit, 78.2% raportuan që punëdhënësit të tyre i është dashur të gjejë zëvendësim për to. Gati gjysma thanë që një tjetër kolegë i ka përmbushur detyrat e tyre, përderisa pothuajse një në katër persona thanë që

**“Unë nuk merrem me Ligjin e Punës.”**  
- Punëdhënës

<sup>65</sup> Regresi logit tregoi të njëjtën lidhje në shkallë të besueshmërisë 95%. Për 50% të respondentëve punëdhënësit e të cilëve nuk do t’iu lejonin atyre të merren pushim të lehonisë (sektori privat), RrGGK ka bërë “cross-tabulation”.

<sup>66</sup> Testet e korrelacionit dhe regresit me paga si një variabël e vazhdueshme si dhe e kombinuar në grupe treguan rezultate të parëndësishme me të dy analizat.

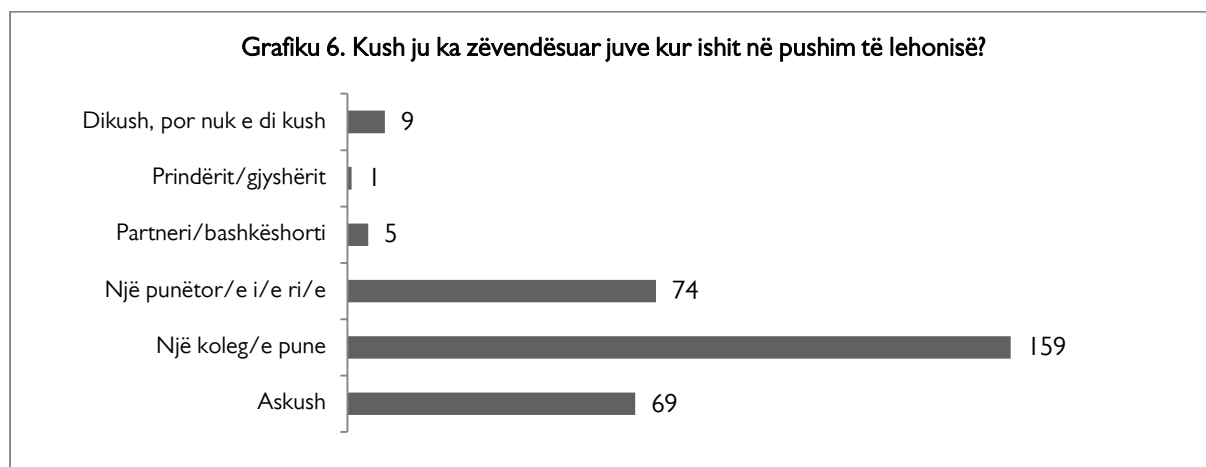
<sup>67</sup> Ishin 206 përgjigje të vlefshme për këtë pyetje.

<sup>68</sup> Uebfaqja e Ministrisë së Tregtisë dhe Industrisë, 2015.

<sup>69</sup> Kjo është për 204 punëdhënësit që u përgjigjen në këtë pyetje. Shkalla e mos-përgjigjes ishte e lartë ndoshta për shkak se punëdhënësit mund të kenë kuptuar se kjo pyetje do të thotë personat që në fakt e kanë marrë pushimin e lehonisë, për të cilën disa punëdhënës nuk kishin përvojë.

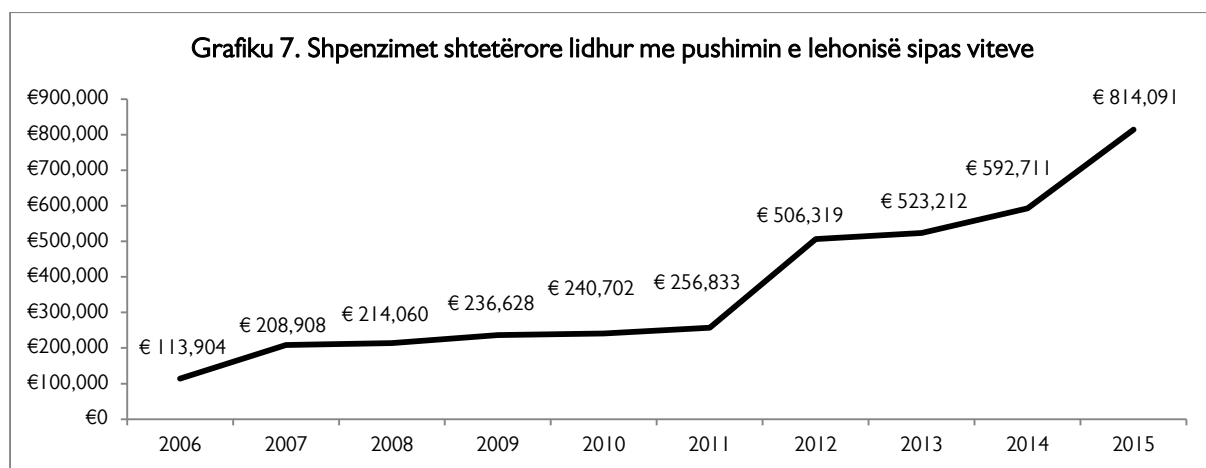
<sup>70</sup> Vetëm 51 punëdhënës u përgjigjen në këtë pyetje. Kjo përfshinë vetëm punëdhënësit që thanë se ofrojnë pushim, pasi që të tjerët thanë që nuk lejojnë fare pushim. Disa punëdhënës ka gjasa që nuk janë përgjigjur sepse nuk kishin asnjë grua të punësuar.

punëdhënësit kanë punësuar dikë tjetër për pozitën e tyre të punës. Në më shumë se një në pesë raste, askush nuk e zuri pozitën e tyre të punës (Grafiku 6).



### Shpenzimet e shtetit për pushimin e lehonisë

Departamenti i Punës dhe Punësimit brenda MPMS-së monitoron, administron, dhe buxheton zbatimin e dispozitave të Pushimit të Lehonisë në përputhje me Ligjin e Punës të vitit 2010. Ky departament është përgjegjës për shpërndarjen e përfitimeve të pushimit të lehonisë tek gratë gjatë muajit të tyre të shtatë deri në muajin e nëntë të pushimit të tyre të lehonisë. Përfitimet kapin shumën e 50% të pagës mesatare në Kosovë, edhe pse MPMS-ja e ka përdorur të njëjtën pagë mesatare disa vite me radhë pa e rritur atë në përputhje me pagën ekzistuese mesatare. Nga viti 2011 deri në vitin 2014, MPMS ka përdorur shumë 292€ si pagë mesatare mbi të cilën janë kalkuluar përfitimet e pushimit të lehonisë. Megjithatë, sipas Agjencisë së Statistikave të Kosovës (ASK), paga mesatare në vitin 2011 ishte 368 €, në vitin 2012 ishte 372 €, në vitin 2013 ishte 374€, dhe në vitin 2014 ishte 364€.71 Siç e ilustron Grafiku 7, shpenzimet e shtetit për përfitimet e pushimit të lehonisë janë rritur dukshëm me kalimin e kohës. Një rritje veçanërisht e dukshme në shpenzime vërehet në vitin 2011, që reflekton rritjen e përfitimeve që erdhën me Ligjin e Punës të vitit 2010. Në vitin 2015, shpenzimet planifikohej të arrinin 814,091€.



Siç e ilustron Grafiku 8, numri i shfrytëzuesve të përfitimeve të pushimit të lehonisë është rritur dukshëm me kalimin e kohës. Shifra për vitin 2015 është e llogaritur para përfundimit të vitit prandaj është e nën-vlerësuar. Në vitin 2014, 1,359 gra kërkuan përfitimet e pushimit të lehonisë nga shteti.

<sup>71</sup> RrGGK *Buxhetimi drejt Mirëqenies Sociale*, 2015.

Është mjaft interesante, që duke e ditur se ishin 25,929 lindje të gjalla në vitin 2014 dhe që rreth 12.5% e nënëva mund të kenë qenë të punësuar sipas shkallës së aktivitetit të fuqisë punëtore të grave,<sup>72</sup> vetëm 41.9% e nënave të punësuar marrin këto përfitime nga shteti. Kjo sugjeron që 60% e grave mund të kthehen në punë para se të fillojë marrja e përfitimeve nga shteti në muajin e shtatë të pushimit të tyre të lehonisë. Kjo teori është mbështetur më tutje me prova nga të gjeturat e lartëpërmendura që gratë e anketuara kanë tendencë të kthehen në punë pas muajit të gjashtë të pushimit. Nga 249 gra të punësuar që iu përgjigjën kësaj pyetje, 59% thanë që ato kanë pranuar përfitimet nga qeveria.

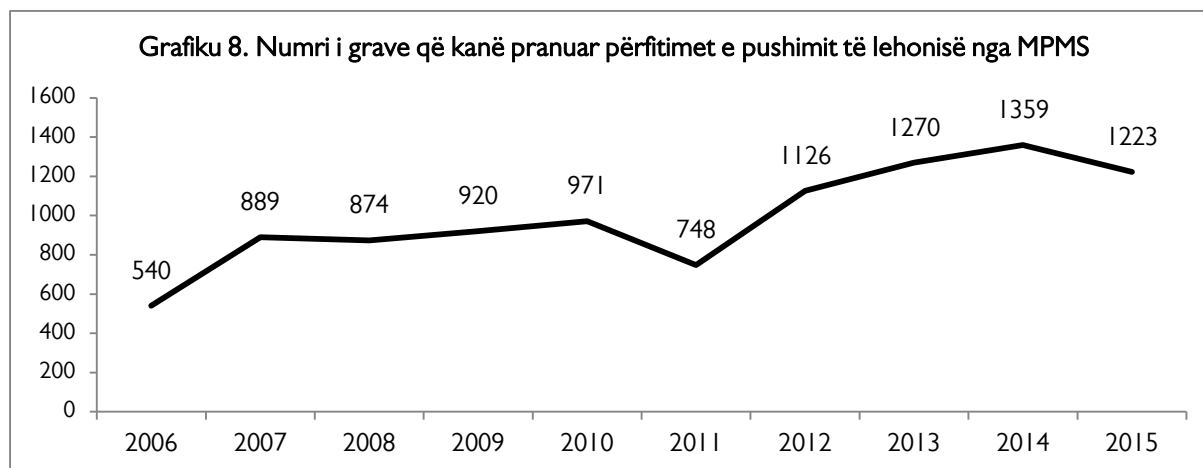


Tabela 2 tregon që në vitin 2011 gratë shërbyese civile kanë marrë më shumë nga këto përfitime (49%), të pasuara nga gratë që punojnë në sektorët publik (34%) ose privat (17%). Megjithatë, në vitet 2012-2015, një përqindje më e lartë e përfituesve kanë punuar në sektorët publik ose privat.

**Tabela 2. Marrësit e pushimi të lehonisë sipas sektorit dhe buxhetit të shpenzuar**

Viti	Shërbyesit civil	%	Sektori publik	%	Sektori privat	%	Totali	Buxheti i shpenzuar
2011	364	49%	256	34%	128	17%	748	256,833
2012	203	18%	560	50%	363	32%	1126	506,319
2013	238	19%	570	45%	462	36%	1270	523,212
2014	204	15%	531	39%	624	46%	1359	592,711
2015	170	14%	444	36%	609	50%	1223	814,091

Duke pasur parasysh që shteti momentalisht është punëdhënësi më i madh në Kosovë,<sup>73</sup> duhet të ceket që shteti poashtu paguan për gjashtë muajt e parë të pushimit të lehonisë për të gjithë të punësuarat e sektorit publik dhe shërbyesat civile që e marrin pushimin.

### A kthehen gratë në vendet e punës pas pushimit të lehonisë?

Në dekadën e fundit, punëdhënësit e anketuar raportuan 20 raste të grave që nuk u kthyen në vendet e punës pas pushimit të lehonisë.<sup>74</sup> Në mesin e arsyeve ata cituan: gratë donin të qëndronin në shtëpi për tu kujdesur për fëmijët e tyre, punëdhënësit iu desh ta zëvendësonte atë gjatë mungesës së

<sup>72</sup> Kjo është bazuar në supozimin që gratë që kanë fëmijë janë të njëjtat si popullacioni i grave; dhe që gratë që ka mundësi të kenë fëmijë nuk janë më shumë ose më pak të punësuar se popullacioni i grave. Kosova nuk ka në dispozicion të dhëna mbi këtë, kështu që mund të përdoren vetëm llogaritjet demografike. Ideale do të ishte që këto informata të mbahen shënim dhe të dorëzohen në ASK së bashku me statistikën e shëndetësisë, të cilat do t'i lehtësonin llogaritjet e përfitimeve të pushimit potencial të lehonisë në të ardhmen.

<sup>73</sup> UNDP, *Raporti i Zhvillimit Njerëzor në Kosovë 2012*, Prishtinë: UNDP, 2012, në: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/khdr2012-eng.pdf>, p. 1.

<sup>74</sup> Siç duket, madhësia e nën-mostres ishte shumë e vogël për të ncjerrë përfundime të përgjithshme.

saj, apo gruaja ndryshoi vendin e punës për një mënyrë më të përshtatshme të rritjes së fëmijës së saj. Vetëm 18.1% e punëdhënësve kishin politika që garantonin që gratë mund të kthehen në punë pas pushimit të lehonisë, përderisa 81.9% nuk i kishin ato. Më tutje, 93% e punëdhënësve nuk kishin ndonjë politikë kundër lirimit nga puna apo ndërprerjes së kontratës të një të punësuarë gjatë shtatzënisë apo pushimit të lehonisë. Në të vërtetë, 87 punëdhënës thanë se nëse një grua do të largohej për një kohë të gjatë, kjo ishte arsye e mjaftueshme për ta që t'ia ndërprenin asaj kontratën e punës. Më tutje, 26 punëdhënës thanë që nëse kontrata e punës së një gruaje shtatzënë skadonte gjatë shtatzënisë ose pushimit të lehonisë, kjo do të ishte arsye e mjaftueshme që ajo të mos kthehej në punë. Përafërsisht, 61.5% e respondentëve thanë që menaxherët dhe 67.6% thanë që të punësuarit nuk kishin ndonjë mekanizëm të rregulluar për ankesa për të raportuar shkeljen e të drejtave të pushimit të lehonisë nëse kjo do të ndodhte. Disa respondentë thanë që nëse të drejtat që lidhen me pushimin e lehonisë shkelen, një e punësuar ose menaxher do të mund të ankohehin në gjykatën komunale, sindikatë, tek pronari/ja, inspektorati, drejtori/ja ekzekutiv/e, departamenti i burimeve njerëzore, ose, në rastin e ndonjë institucioni qeveritarë, tek komisioni përgjegjës.

Pjesa më e madhe e punëdhënësve (96%) thanë që gratë që marrin pushimin e lehonisë kanë të njëjtën pagë kur ato kthehen në vendin e punës. Shumica e punëdhënësve (79%) poashtu thanë që gratë që marrin pushimin e lehonisë dhe pastaj kthehen mbajnë të drejta të tjera të punës, si përshtatshmëria dhe kohëzgjatja e llojeve të tjera të pushimit, akumulimin e pensionit, dhe mirren parasysh për promovime në punë. Megjithatë, 21% thanë që gratë i humbin këto të drejta. Më shumë se dy të tretat e punëdhënësve nuk do të lejojnë gratë që të përshtasin punën e tyre ekzistuese me situatën e tyre të re (p.sh. gjysmë-orari, punë nga shtëpia, etj.). Me pak fjalë, pak punëdhënës kanë politika dhe procedura të rregulluara për mbrojtjen e të drejtave të grave para ose pas pushimit të lehonisë.

Përderisa 74% e grave thanë që ato janë kthyer në punë pas pushimit të lehonisë, 12% nuk janë kthyer. Analizat statistikore sugjerojnë se sa më i gjatë pushimi i lehonisë që një grua e merr, aq më të vogla janë shanset që ajo do të kthehet në punë.<sup>75</sup> Arsyet se pse gratë nuk janë kthyer përfshinin ato që: punëdhënësi i tyre nuk do t'i lejonte ato që të ktheheshin në punë (tetë respondente); punëdhënësi ka vendosur të punësojë personin që ka qenë duke e zëvendësuar atë (shtatë); ajo nuk kishte dikë që të kujdesej për fëmijën apo pagesa për kujdesin ndaj fëmijëve ishte shumë e lartë (pesë); ajo nuk donte të punonte më (katër); kontrata e saj e punës përfundoi përderisa ajo ishte në pushim (tre); ajo nuk mund të gjente punë, nëse nuk ka qenë duke punuar më parë (tre); dhe për shkak të sëmundjes apo lëndimit.

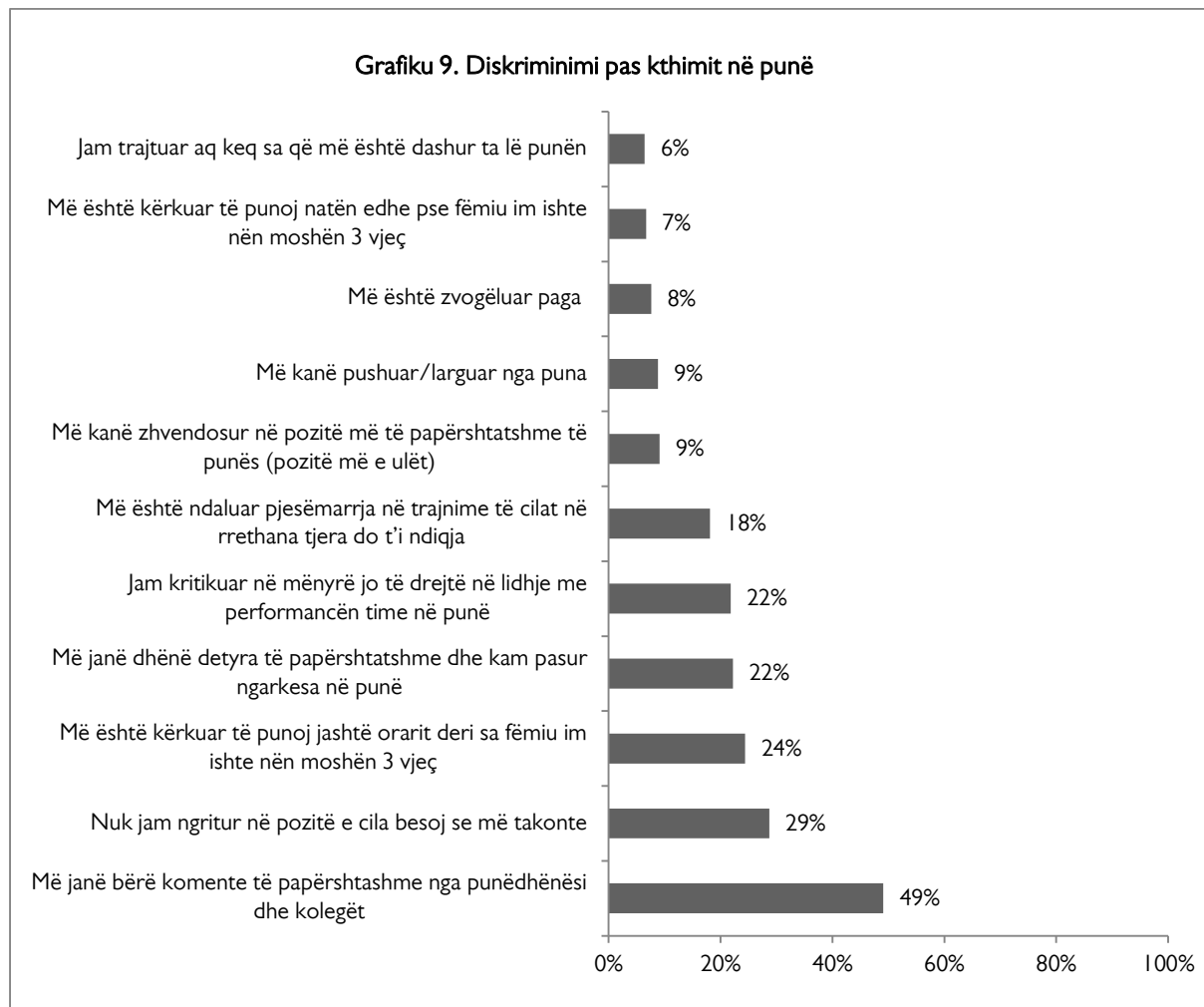
Për ato që u kthyen në punë, 82% u kthyen në vendet e njëjta të punës, me të njëjtën pagë dhe kushtet të cilat i kishin para lindjes së fëmijës, edhe pse 18% nuk iu ndodhi kjo gjë.<sup>76</sup> Përderisa 73% raportuan se kanë të njëjtat përgjegjësi në punë, 21% thanë se kishin më shumë përgjegjësi, dhe 6% kishin më pak përgjegjësi. Më tutje, 79% thanë se paga e tyre mbeti e njëjtë, përderisa 11% kishin zvogëlim të pagës, dhe 11% kishin rritje të pagës. Shumica (83%) kur u kthyen në punë kishin orar të njëjtë të punës, edhe pse 11% thanë që kishin orar më të gjatë të punës dhe 6% thanë që kishin orar më të shkurtër. Respondentët raportuan se janë ballafaquar me disa forma të diskriminimit kur janë kthyer në punë (shih Grafikun 9).

Gati gjysma e grave që kthehen në punë pas pushimit thanë që kanë pranuar komente të pakëndshme nga punëdhënësi dhe/ose kolegët e tyre (49%), dhe 29% thanë që ato nuk u promovuan në punë ashtu siç menduan se e meritonin. Gati një të katërtës iu desh të punonte jashtë orarit të punës përderisa fëmijët e tyre ishin ende nën moshën tre vjeçare. Më shumë se një në pesë gra thanë që atyre iu është dhënë punë e papërshtatshme ose ishin ngarkuar me punë ose ishin kritikuar në mënyrë të padrejtë ose ishin dënuar për performancë në punë; dhe 18% thanë që iu ishte mohuar qasja në trajnime në të cilat në të kundërtën do të ju ishin ofruar. Të tjerat thanë që ishin lëvizur në një pozitë pune më të pafavorshme ose më të ulët (9%); ishin liruar ose shkarkuar nga puna (9%); kishin

<sup>75</sup> RrGGK bëri test të korrelacionit dhe logit. Të dyja treguan që ka lidhja është negative dhe statistikisht e rëndësishme (shkalla e besueshmërisë 95%).

<sup>76</sup> N = 225.

zvogëlim të pagës (8%); u detyruan të punojnë në orarin e natës derisa fëmija i tyre ishte ende nën moshën tre vjeçare (7%); dhe/ose u trajtuan në mënyrë aq të keqe sa që u ndien se duhet ta lënë punën e tyre (6%).



Të gjitha këto përvoja janë forma të diskriminimit kundër grave dhe shumë prej tyre përbëjnë shkelje të të drejtave të grave. Ta detyrosh një grua të punojë gjatë orarit të natës derisa fëmija i saj është nën moshën tre vjeçare shkel Ligjin e Punës<sup>77</sup>, dhe gjoba për shkeljen e këtij neni është nga 100 € deri në 10,000 €. <sup>78</sup> Ta detyrosh një grua të punojë jashtë orarit të punës derisa fëmija i saj është nën moshën tre vjeçare gjithashtu shkel Ligjin e Punës, i cili ndalon zgjatjen e orarit të punës për prindërit e vetëm që kanë fëmijë nën moshën tre vjeçare. <sup>79</sup> Gjoba për shkeljen e këtij neni është nga 100 € deri në 8,000 €. <sup>80</sup> Ulja e pagave, mohimi i të drejtës për trajnim, mos-ofrimi i ngritjes në detyrë, kritikimi i padrejtë ose dënimimi për performancën në punë, dhënia e punëve të papërshtatshme apo ngarkesa me punë, dhe marrja e komenteve të pakëndshme nga një punëdhënës dhe/ose kolegë, që të gjitha

<sup>77</sup> Neni 48 (1)

<sup>78</sup> Udhëzimi Administrativ Nr. 07/ 2012 për Përcaktimin e Gjobave dhe Shumave Konkrete për Shkeljen e Dispozitave të Ligjit të Punës, Neni 7.

<sup>79</sup> Neni 26 (2)

<sup>80</sup> Po aty.



përbëjnë diskriminim direkt dhe indirekt.<sup>81</sup> Gjoha për shkeljen e Ligjit të Punës<sup>82</sup> është nga 100 € deri në 10,000 €.<sup>83</sup>

Lirimi ose vendosja në një pozitë më pak të favorshme ose më të ulët të punës, poashtu shkel Ligjin, gjë për të cilën gjoha është nga 100 € deri në 10,000 €. <sup>84</sup> Më tutje, siç u përmend, sipas Direktivës 2004/113/EEC, trajtimi më pak i favorshëm i grave për shkak të shtatzënisë dhe amësisë duhet të konsiderohet si formë e diskriminimit direkt me baza gjinore dhe si rrjedhojë i ndaluar në shërbimet e sigurimit dhe shërbimet e ndërlidhura financiare. Poashtu, Gjykata e Drejtësisë e BE-së ka konstatuar se refuzimi i angazhimit të një gruaje shtatzënë për shkak të shtatzënisë apo amësisë përbën diskriminim direkt, dhe refuzimi i zgjatjes së një kontrate të punësimit me kohë të caktuar të një të punësuar shtatzënë poashtu përbën diskriminim direkt<sup>85</sup>.

## Pushimi i atësisë

Në përputhje me Ligjin e Punës, burrat mund të marrin dy deri në tre ditë pushim të atësisë me pagesë.<sup>86</sup> Megjithatë, punëdhënësit duket se kanë politika të ndryshme individuale, të shkruara ose të pashkruara, që ju mundëson baballarëve kohëzgjatje të ndryshme të pushimit, që sillet prej 0 deri në 45 ditë. Për 44% të punëdhënësve të cilët thanë që e kanë lejuar pushimin e atësisë, mesatarja e kohës së lejuar ishte 7.8 ditë. Dymbëdhjetë përqind e punëdhënësve thanë që ata nuk do të lejonin fare pushim për baballarët.

Nga gratë e anketuara që morrën pushim të lehonisë, vetëm 44% thanë që bashkëshortët e tyre kanë marrë pushim të atësisë, dhe 56% thanë që bashkëshortët e tyre nuk kanë marrë fare pushim.<sup>87</sup> Prej atyre që kanë raportuar se bashkëshortët e tyre kanë marrë pushim, mesatarisht burrat kishin 4.5 ditë pushim.<sup>88</sup> Dy të tretat thanë që bashkëshortët e tyre ishin paguar për ditët që i morrën pushim gjatë kësaj periudhe.<sup>89</sup> Në pesë raste, gratë raportuan që bashkëshortët e tyre kanë shfrytëzuar të drejtën që t'i përdorin dispozitat e pushimit të parapara me ligj (me tre muaj të paguar nga qeverisa dhe tre muaj pa pagesë).

Prej burrave të anketuar të punësuar, 57% thanë që punëdhënësit e tyre do të ju jepnin atyre dy deri në tre ditë pushim me pagesë në përputhje me ligjin në rast se ata duan t'i shfrytëzojnë ato. Megjithatë, 12% thanë se ata do të lejoreshin të merrnin pushim, por do të ishte pa pagesë.<sup>90</sup> Pothuaj një e treta e burrave të punësuar nuk e dinin nëse kanë mundësi të marrin pushim me pagesë ose pa pagesë. Prej burrave të anketuar që u bënë baballarë në pesë vitet e fundit, shumica (38.3%) i morrën tre ditë pushim, dhe 19.2% morrën më shumë se tre ditë. Pesëmbëdhjetë përqind morrën dy ditë dhe 9% morrën një ditë pushim. Megjithatë, 18.6% thanë që ata nuk mundën të marrin asnjë ditë pushim. Afër 70% thanë që ata kanë marrë pagesën e tyre të rregullt gjatë ditëve që i kanë marrë pushim, përderisa 5% morrën gjysmën e pagesës, dhe 26% nuk morrën pagesë fare gjatë pushimit të atësisë. Këto janë shkelje të Ligjit të Punës, të cilat iu mundësojnë të punësuarve të marrin dy deri në tre ditë pushim me pagesë me rastin e lindjes apo adoptimit të një fëmije.<sup>91</sup>

Burrat u pyetën për mendimet e tyre rreth asaj se çfarë kohëzgjatje të pushimit të atësisë do të dëshironin. Shumica e burrave preferonin që pushimi i atësisë të zgjatë nga katër ditë deri në një muaj. Megjithatë, shumë prej tyre poashtu përkrahnin idenë që pushimi të zgjatë më shumë se një deri në tre

<sup>81</sup> Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Nenet 1, 2, 3 dhe 4, dhe Ligji i Punës, Neni 5.

<sup>82</sup> Neni 5.

<sup>83</sup> Po aty, Neni 92.

<sup>84</sup> Neni 53 dhe për gjobat, po aty.

<sup>85</sup> Rasti C-32/93 *Webb v EMO Air Cargo* [1994] ECR I-3567 në Paragrafin 26; Rastet C-109/00 *Tele Danmark A/S v Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK)*, duke vepruar në emër të Marianne Brandt Nielsen [2001] ECR I-2785 në Para. 34.

<sup>86</sup> Neni 50 dhe Neni 39, respektivisht.

<sup>87</sup> Supozimi potencialisht i gabueshëm se gratë ishin të martuara është vërejtur nga hulumtuesit (n = 276).

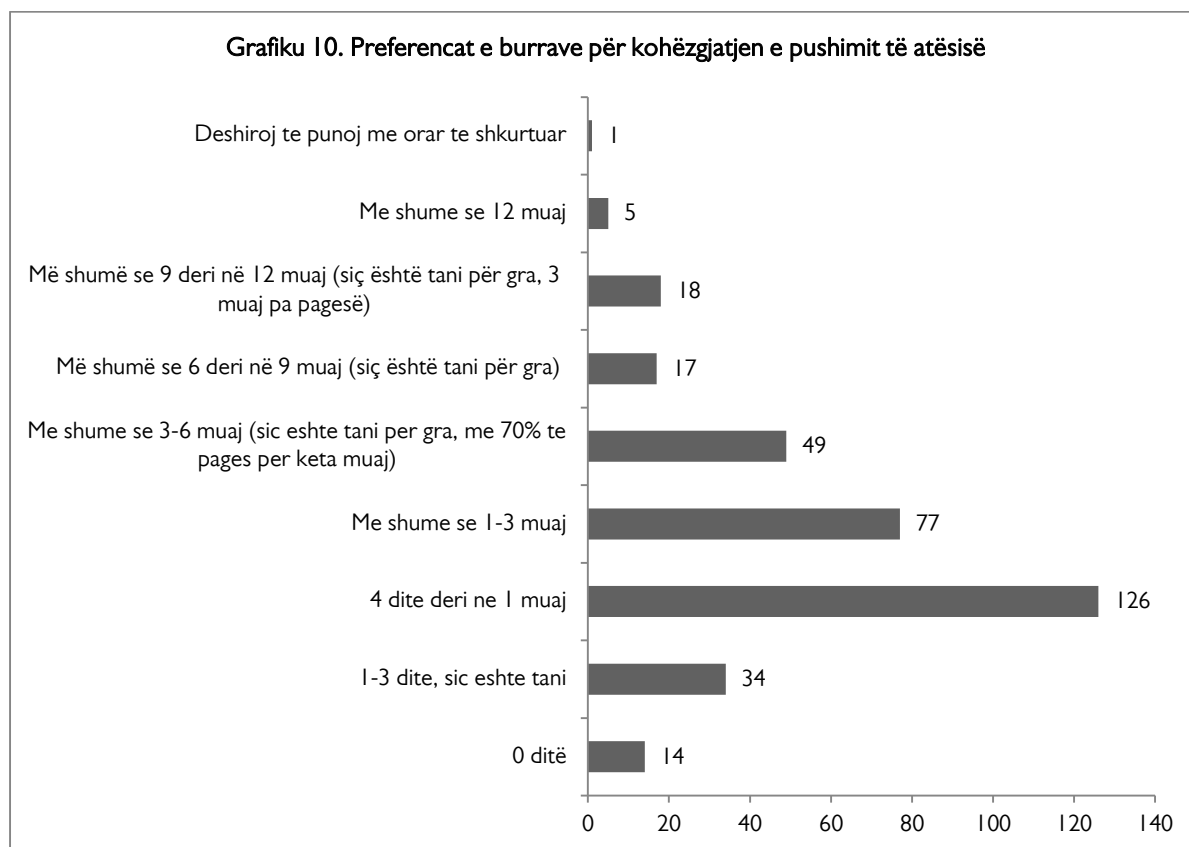
<sup>88</sup> N = 118.

<sup>89</sup> N = 174.

<sup>90</sup> N = 344.

<sup>91</sup> Ligji i Punës, Neni 39, Neni 50.

muaj, dhe tre deri në gjashtë muaj (shih Grafikon 10). Kur u pyetën nëse në fakt ata do ta merrnin këtë pushim, 54% thanë që ata do ta merrnin pushimin në kohëzgjatjen që ata propozonin nëse ai do të ishte me pagesë, përderisa 38% thanë që ata do ta merrnin pushimin edhe nëse ai do të paguaj me 70% të pagës së tyre momentale (njëjtë si gratë). Vetëm 9% thanë që nuk do ta merrnin pushimin e atësisë, qoftë me pagesë apo pa pagesë. Kjo sugjeron që shumica e burrave në Kosovë do të përkrahnin rritjen e kohëzgjatjes së pushimit të atësisë.



### Format e tjera të pushimit dhe përfitimeve

Përafërsisht gjysma e punëdhënësve thanë që ata ofrojnë forma të tjera shtesë të pushimit, të cilat nëna, babai, ose anëtarët e tjerë të familjes mund t'i shfrytëzojnë me rastin e lindjes së një fëmije në familje; 44% nuk ofrojnë. Vetëm një pjesë prej 14.6% të punëdhënësve ofrojnë përfitime të tjera që ndërlidhen me pushimin e lehonisë siç është sigurimi shëndetësor. Më tutje, vetëm 35.7% e punëdhënësve thanë që ata i japin grave kohë të lirë nga puna për kujdesin gjatë shtatzënisë, dhe 63.8% nuk u japin atyre kohë të lirë.

Pothuaj një e treta e nënave të punësuar të anketuara raportuan që kanë marrë kohë të lirë për qëllime të tjera të përkujdesit deri kur fëmija i tyre ka arritur moshën tre vjeçare, për të cilën ato janë paguar. Dhjetë përqind thanë që ato i shfrytëzuan këto ditë, por nuk u paguan; dhe 57% nuk shfrytëzuan ditë të tilla. Për më shumë, 68.4% e grave thanë që punëdhënësi i tyre i ka liruar ato nga puna për të marrë kujdesin e duhur mjekësor përpara lindjes së fëmijës, gjatë lindjes, dhe pas lindjes së fëmijës, dhe që ky pushim ishte me pagesë.<sup>92</sup> Për 14.5% të grave, koha e lirë iu është ofruar por ishte pa pagesë, dhe për 12.1% punëdhënësit nuk ju kishin lejuar fare kohë të lirë.

<sup>92</sup> N = 282.

## **Paizat për ushqyerjen e fëmijës me qumësht të gjirit**

Hulumtimet kanë treguar që qumështi i gjirit përmirëson statusin e ushqyerjes së foshnjës. Duke ditur që kequshqyerja ndikon në gjysmën e rasteve të vdekshmërisë së foshnjave, ushqyerja me qumësht të gjirit ndihmon në zvogëlimin e vdekshmërisë së foshnjave.<sup>93</sup> Për më tepër, fëmijët që ushqehen me qumësht të gjirit veçanërisht në gjashtë muajt e parë kanë më pak alergji dhe asmë, më pak raste të sëmundjeve akute të fëmijërisë, shkallë më të ulët të obezitetit të fëmijëve, dhe shkallë më të ulët të sëmundjeve që lidhen me imunitetin. Këto përfitime vazhdojnë në zhvillimin e tyre, pasi që këta fëmijë shfaqin pikë më të larta të Koeficientit të Intelegjencës (KI) dhe të performancës në shkollë. Për nënat, gjdhënia zvogëlon shkallën e obezitetit, si dhe të kancerit të gjirit dhe atij të mitrës, në mesin e implikimeve të tjera shëndetësore.<sup>94</sup>

Rreth 137 vende të botës, përfshirë edhe shumë vende evropiane,<sup>95</sup> kanë politika që lejojnë paizat ditore të punës për gjdhënie për nënat e reja. Politikat që ofrojnë pauza për gjdhënie gjatë punës janë në përputhje me Konventën për të Drejtat e Fëmijës (KDF), CEDAW, dhe Konventa e ONP Nr. 183 lidhur me Rishikimin e Konventës për Mbrojtjen e Amësisë. Sipas KDF, “Shtetet anëtare njohin të drejtën e fëmijës për të gëzuar standardin më të lartë të mundshëm të shëndetit” dhe “Shtetet anëtare duhet të arrijnë zbatimin e plotë të kësaj të drejte, dhe në veçanti duhet të ndër marrin masat e duhura për: Të ulur vdekshmërinë e foshnjave dhe fëmijëve.” KDF më tutje i referohet specifiku të rëndësisë të ushqyerjes së fëmijës me qumësht të gjirit.<sup>96</sup> Në përputhje me Konventën e ONP-së Nr. 183, grave duhet të ju ofrohet e drejta për një ose më shumë pauza gjatë ditës ose zvogëlim të orarit të punës me qëllim të ushqyerjes me qumësht të gjirit të fëmijëve të tyre, e cila do të llogaritet si kohë punë dhe do të rimbursohet sipas marrëveshjes.<sup>97</sup>

Rreth 86% e punëdhënësve nuk kanë politika që lejojnë pauza ose orar të shkurtuar pune për gjdhënie. Më tutje 81% thanë që nëse gratë do të shfrytëzonin pauza të tilla, ato nuk do të paguheshin. Përveç orarit të caktuar ligjërisht për pauzën e drekës, vetëm 28.3% e punëdhënësve thanë që ata iu kanë lejuar grave kohë shtesë për gjdhënie; 71% nuk iu kanë lejuar atyre kohë fare. Mesatarja e kohëzgjatjes që punëdhënësit e kanë lejuar për gjdhënie ishte për rreth 7.3 muaj.<sup>98</sup> Më pak se një e treta e punëdhënësve thanë që gratë janë të informuara me të drejtat e tyre lidhur me kthimin në punë pas pushimit të lehonisë; dhe vetëm 22% thanë që në fakt gratë i realizojnë këto të drejta.



**“Unë kam paguar për katër muaj të pushimit të lehonisë, por nuk kam pasur asnjë ide për paizat për gjdhënie.”**

- Punëdhënëse, Prishtinë

Në mesin e grave të anketuara, 86% raportuan që i kanë ushqyer me qumësht të gjirit foshnjat e tyre; 14% nuk e kishin bërë këtë. Vetëm 43% e grave të punësuar thanë që ato ushqejnë me qumësht të gjirit fëmijët e tyre gjatë orarit të punës, përderisa 48% nuk e bëjnë këtë. Më shumë se një e treta (34%) thanë që ato morrën pauza në punë për t'i ushqyer me qumësht gjiri fëmijët e tyre, përderisa 39% nuk e bënë këtë.<sup>99</sup> Përderisa 31% thanë që punëdhënësit e tyre iu lejuan atyre kohë shtesë për pauzë për gjdhënie, 55% nuk u lejuan ta bëjnë këtë.<sup>100</sup> Gratë që i ushqyen me qumësht të gjirit fëmijët e tyre gjatë punës, e bënë këtë për mesatarisht 5.5 muaj, edhe pse disa gra e bënë këtë deri në dy vite. Në mesin e atyre që iu është lejuar kohë shtesë për pauzë për të ushqyer me qumësht të gjirit fëmijët e tyre pas kthimit nga pushimi i lehonisë, kjo zgjatje për mesatarisht 5.4 muaj.<sup>101</sup> Vetëm 3% e tyre

<sup>93</sup> Heymann, J., Raub, Earle, A., *Politika e gjdhënies: një Analizë Krahasuese Globale*, 2013, f. 1.

<sup>94</sup> Grupi Punues për Vlerësimin e Ndikimit në Shëndet, *Vlerësim i Shpejtë i Ndikimit në Shëndet të Projektligjit për Pushimin e Lehonisë (S.B. 9- 20- SD2); Pushimi i Lehonisë në Fuqinë Punëtore të Palaus*, Koror, 2013.

<sup>95</sup> Austria, Kroacia, Gjermania, Italia, Spanja, Portugalia, etj.

<sup>96</sup> Asambleja e Përgjithshme e KB, Konventa mbi të Drejtat e Fëmijës, Neni 24, para. 2(e). KDF është direkt e aplikueshme në Kosovë.

<sup>97</sup> Konventa Nr. 183 e ONP-së lidhur me Rishikimin e Konventës për Mbrojtjen e Amësisë (E rishikuar), Neni 10.

<sup>98</sup> N = 45.

<sup>99</sup> Rreth 24% e respondentëve ishin ende në pushim të lehonisë dhe prandaj nuk mund t'ipërgjigjeshin kësaj pyetje (n = 290).

<sup>100</sup> Më tutje, 14% ishin ende në pushim të lehonisë (n = 234).

<sup>101</sup> N = 72.

thanë që punëdhënësit iu kanë ulur atyre pagat si rezultat i shfrytëzimit të kësaj kohe shtesë për pauzë, përderisa 68% thanë që kjo nuk ka ndodhur.

Për gratë që kanë ndërprerë ushqyerjen me qumësht të gjirit të fëmijëve të tyre, shumica thanë që e kanë bërë këtë për shkaqe natyrore (90). Disa thanë se ishte zgjedhje personale (24). Megjithatë, disa gra thanë që kjo ndodhi për arsye se ju është dashur të kthehen në punë (29); për shkak se ishte shumë e vështirë të ushtronin gjidhënien në vendin e tyre të punës (30); dhe fakti që ishte shumë e vështirë dhe i lodhshëm kombinimi i gjidhënies me punën (23).

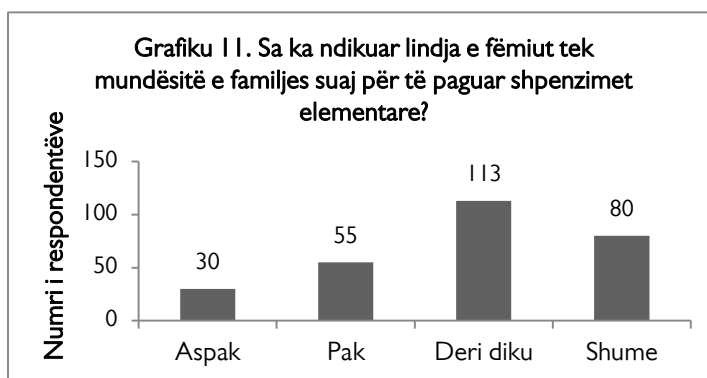
Sa i përket detyrës së shtetit për të mbrojtur të drejtat e fëmijëve, është e rëndësishme mbrojtja e të drejtave të grave që të mund të ushqejnë fëmijët e tyre me qumësht të gjirit gjatë orarit të punës. Sipas Organizatës Botërore të Shëndetit (OBSh), “veçanërisht ushqyerja me qumësht të gjirit është e rekomanduar deri në moshën gjashtë muajshe, me vazhdim të ushqyerjes me qumësht të gjirit së bashku me ushqimet plotësuese deri në moshën dy vjeçare apo më shumë.”<sup>102</sup> Shteti luan një rol të rëndësishëm në nxitjen e ushqyerjes së fëmijëve me qumësht të gjirit, e cila mund të arrihet përmes mbrojtjes së të drejtave të nënave për gjidhënie me Ligjin e Punës. Ligji për Mbrojtjen e të Ushqyerit me Qumësht Gjiri ofron pauza për gjidhënie për gratë vetëm pasi ato të kenë shfytëzuar gjashtë muaj të pushimit të lehonisë. Ligji i lë të pambrojtura gratë që vendosin të kthehen më herët në punë.

## Ndikimi i fëmijëve në buxhetin e ekonomive familjare

Shkalla në të cilën fëmijët krijojnë një barrë financiare për familjet, me mundësi të ndikimit të aftësisë së tyre për tu kujdesur për fëmijët, duhet poashtu të mirret parasysh në kontekstin e përgjegjësisë së shtetit për të mbrojtur të drejtat e fëmijëve. Përprjekjet e shtetit për të ngritur vetëdijen për koston reale të të pasurit fëmijë dhe të kujdesit për atë fëmijë, janë të rëndësishme për edukimin e familjeve që në fillim dhe parandalimit të nevojës që shteti të ndërhyjë në mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve më vonë. Dispozitat e amësisë dhe atësisë janë politika sociale që poashtu ndërliken me sigurimin e mirëqenies së fëmijës. Shkalla në të cilën shteti duhet të ndërhyjë për të mbrojtur mirëqenien e fëmijës në kontekstin e financimit të pushimit të lehonisë dhe atësisë ka mundësi që të ndërliket me shkallën në të cilën familjet ndikohen financiarisht nga shpenzimet të cilat lidhen me lindjen e fëmijëve.

Përgjigjet nga gratë e anketuara sugjerojnë se lindja e fëmijëve brenda pesë viteve të fundit ka ndikuar në mënyra të ndryshme nëpër familje (shih Grafikonin 11). Përderisa 80 gra thanë se kanë qenë të ndikuara “shumë” financiarisht, 113 ishin deri diku të ndikuara, dhe 55 “pak” të ndikuara. Vetëm 30 gra kanë thënë se aftësia e tyre për të mbuluar nevojat themelore nuk është prekur fare nga lindja e fëmijës.

Pushimi i paguar duket të mbetet vendimtar për mirëqenien e fëmijëve në Kosovë.



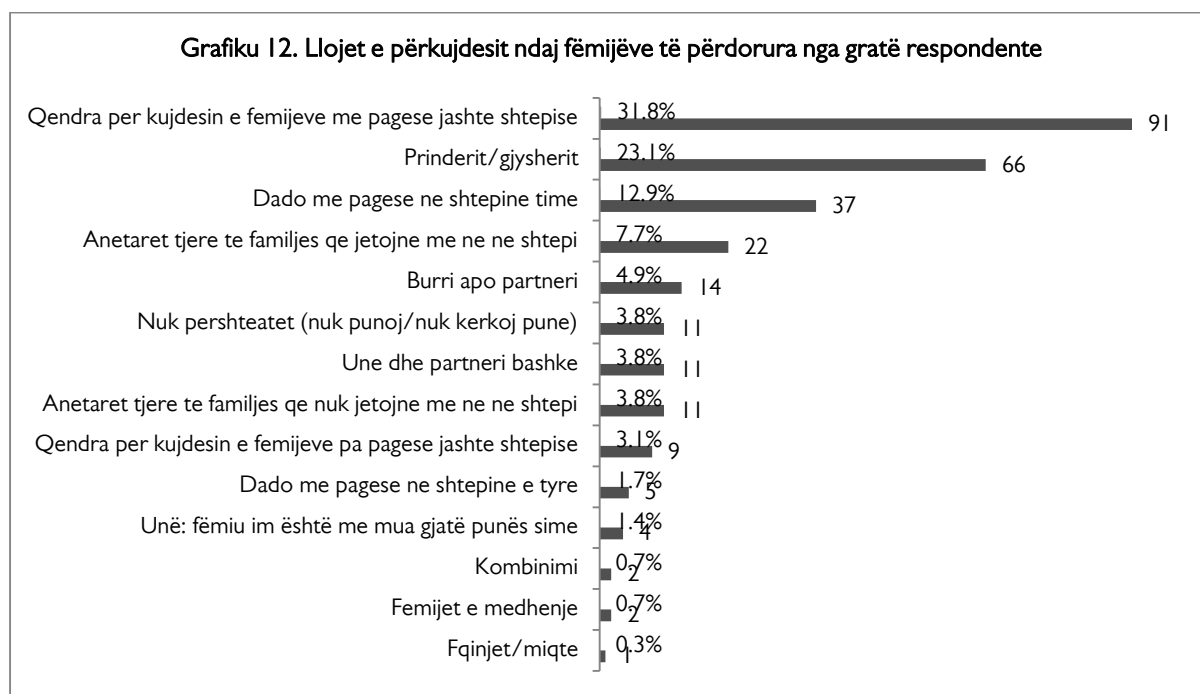
## Përkujdesja ndaj fëmijëve

Sipas të dhënave nga regjistrimi i popullsisë, 24.7% e grave që nuk kanë punuar gjatë vitit 2015 (dhe 3.7% e burrave) thanë që “arsyeja kryesore” për të mos punuar ishin përgjegjësitë në shtëpi, përfshirë edhe përkujdesjen për të tjerët dhe për shtëpinë. Për më tepër, një anketim i RrGGK në mbarë Kosovën i vitit 2015 ngjashëm sugjeron që një në katër gra kosovare (dhe 3.7% burra) janë të papunë dhe nuk po punojnë *për shkak* të përgjegjësisë për përkujdesjen ndaj të tjerëve dhe për

<sup>102</sup> Organizata Botërore e Shëndetësisë, “Ushyerja me Qumësht të Gjirit,” në: <http://www.who.int/topics/breastfeeding/en/>.

shtëpinë. Mund të thuhet se përgjegjësitë e përkujdesjes ndikojnë negativisht në pjesëmarrjen e rreth 14% të kosovarëve në fuqinë punëtore.

RrGGK pyeti gratë e anketuara për këtë hulumtim se si e kanë rregulluar çështjen e përkujdesit ndaj fëmijëve të tyre pas kthimit në punë. Gratë përmendën disa lloje të përkujdesit ndaj fëmijëve. Siç e ilustron Grafiku 12, pothuajse një e treta i dërguan fëmijën e tyre në një qendër të përkujdesit ditor me pagesë jashtë shtëpisë së tyre (31.8%).



Më pas, 23% i lanë fëmijët me prindërit e tyre. Metodat e tjera të përdorura për përkujdesin ndaj fëmijëve përfshinin: një kujdestare me pagesë për fëmijët në shtëpi (23%); të tjerë anëtarë të familjes në shtëpi që kujdeseshin për fëmijën e tyre (7.7%); bashkëshorti ose partneri; anëtarët e familjes që jetojnë jashtë shtëpisë; qendra të përkujdesit ditor për fëmijët pa pagesë; kujdestare në shtëpi; fëmijë më të mëdhenjë; dhe miq. Pak gra i morrën fëmijët e tyre me vete në punë.

Të siguruarit se përkujdesja ndaj fëmijëve është e përballeshme financiarisht dhe e qasshme luan rol kyç që ju mundëson grave që të punojnë.<sup>103</sup> Në pajtueshmëri me Objektivat e Barcelonës:

Shtetet Anëtare duhet të largojnë pengesat e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore të femrave, duke e marrë parasyshë kërkesën për lehtësime në përkujdesjen ndaj fëmijëve dhe në përputhje me modelet kombëtare të dispozitave, deri në vitin 2010 të sigurohet kujdesi për të paktën 90% të fëmijëve mes moshës tre vjeçare dhe moshës së shkollës dhe për të paktën 33% të fëmijëve nën moshën tre vjeçare.<sup>104</sup>

Të dhënat e ASK sugjerojnë që në vitin 2014, në Kosovë kanë qenë rreth 71,700 fëmijë të moshave 0-3 vjeç.<sup>105</sup> Në përputhje me Objektivat e Barcelonës, Kosova duhet të sigurojë që 23,661 (33%) kanë qasje në përkujdesje. Pasi që rreth 102,253 fëmijë të moshave 3-6 vjeçare jetojnë në Kosovë, 85,678 (90%) duhet të kenë qasje në përkujdesje. Në total, 109,339 fëmijë duhet të kenë qasje në përkujdesje.

<sup>103</sup> Ky paragraf rrjedhë nga një dokument punues nga Nicole Farnsøorth, Nerina Guri, dhe Donjeta Morina për RrGGK-në të titulluar *Ekonomia e Kujdesit dhe Pjesëmarrja e Fuqisë Punëtore të Grave* (Prishtinë: RrGGK, publikohet së shpejti).

<sup>104</sup> Komisioni Evropian, *Objektivat e Barcelonës*, Belgjikë: Komisioni Evropian, 2013, në: [http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/130531\\_barcelona\\_en.pdf](http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/130531_barcelona_en.pdf).

<sup>105</sup> Kalkuluar në bazë të shkallës së lindjes shumëzuar me shkallën e vdekshmërisë së foshnjave nën 5 (6.9%), në: <http://www.unicef.org/kosovoprogramme/children.html>.

Megjithatë, vetëm 21,130 fëmijë të moshave 0-6 vjeçare janë përfshirë në një program të arsimit në vitin akademik 2013-2014. Më tutje, shumica e institucioneve parashkollore ndodhen në zonat urbane, kështu që fëmijët e zonave rurale nuk kanë qasje në to, duke i lënë ata “të papregatitur për shkollë filllore,” sipas UNICEF-it.<sup>106</sup> Kosova në këtë mënyrë është larg përbushjes së Objektivave të Barcelonës. Pasi që gratë kanë tendencë të ofrojnë përkujdesjen, kjo në mënyrë jo-proporcionale, i prek ato dhe aftësinë e tyre për të marrë pjesë në fuqinë punëtore.

## **Kompenzimi për punën jashtë orarit**

Në përputhje me Ligjin e Punës, punëdhënësit duhet të kompenzojnë të punësuarit për orët e punës jashtë orarit me 30% për punën e kryer jashtë orarit gjatë ditëve të punës dhe 50% për punën e kryer në ditët e fundjavës dhe festave.<sup>107</sup> Pothuaj gjysma e punëdhënësve (49.1) raportuan se ata i kompenzojnë të punësuarit me pagesë shtesë për punë jashtë orarit, 7% thanë që ata iu ofrojnë të punësuarve ditë të lira, dhe 2% bëjnë të dy këto gjëra. Megjithatë, 26% e punëdhënësve thanë që nuk ofrojnë asnjë lloj kompenzimi për punën jashtë orarit, që është shkelje e Ligjit të Punës.

## **Përfundim**

Sa i përket pyetjeve të lartëpërmendura të cilat ky hulumtim synon t'i adresojë, të gjeturat kanë treguar që pak punëdhënës nga popullacioni i përgjithshëm i punëdhënësve duket të kenë shpenzuar më shumë në burime njerëzore si rezultat direkt i Ligjit të Punës të vitit 2010. Megjithatë, disa punëdhënës duket qartë se kanë shpenzuar më shumë, duke përfshirë edhe punësimin e zëvendësuesve për gratë që kanë marrë pushim të lehonisë. Punëdhënësit më të mëdhenj me më shumë gra të punësuar ndoshta ishin të ndikuar më negativisht nga Ligji sesa punëdhënësit e vegjël.

Ndikimi që Ligji i Punës ka pasur tek gratë lidhur me dispozitat e pushimit të lehonisë është i shumëfishtë. Ky hulumtim sugjeron që pjesërisht për shkak të Ligjit të Punës diskriminimi ndaj grave në punësim ekziston dhe disa punëdhënës nuk do të punësonin gra që janë shtatzëna apo duan të krijojnë familje. Zbatimi i këtij ligji po ashtu është problematik. Disa punëdhënës theksuan që ata nuk paguajnë përfitimet e pushimit të lehonisë. Për më tepër, gratë mund të humbin të drejta pas pushimit të lehonisë (p.sh. për ngritje në detyrë, kohë të lirë, etj.). Pak punëdhënës kanë politika dhe procedura të rregulluara për mbrojtjen e grave para ose pas pushimit të lehonisë. Një në pesë gra të punësuar gjatë shtatzënisë ka ndjerë që puna e tyre iu ka rrezikuar shëndetin atyre ose fëmijës së tyre.

Shkalla në të cilën punëdhënësit kanë njohuri për mbrojtjen e ofruar nga Ligji i Punës është në njëfarë mënyre alarmuese, veçanërisht sa i përket pushimit të lehonisë dhe atësisë. Shumë pak dinin për kohëzgjatjen e lejuar të pushimit të lehonisë, pauzat për ushqyerjen e fëmijës me qumësht të gjirit, apo për ndërmarrjen e masave shëndetësore dhe të sigurisë për gratë shtatzëna dhe gjdhënëse. Mungesa e njohurive të punëdhënësve lidhur me mbrojtjen e ofruar nga Ligji i Punës mund të pengojë zbatimin e tij.

## **Propozimet e politikave**

Bazuar në analizat e detajuara më lartë, mund të nxjerrim disa përfundime kyçe për të ofruar të dhëna për propozime politikash për rishikimin e Ligjit të Punës. Së pari, Kosova ka një popullsi të vogël, me papunësi të lartë, dhe pothuaj me sistem jo-ekzistues të sigurimeve, dhe të hyra të pamjaftueshme nga taksat për krijimin e një sistemi si të shteteve fqinje ose shteteve të tjera (shih Shtojcën I). Së dyti, gratë, dhe vajzat në veçanti, kanë shkallën më të lartë të papunësisë në Kosovë, për të cilën të dhënat e anketimit sugjerojnë se pjesërisht është rrjedhojë e diskriminimit në baza gjinore gjatë punësimit që

<sup>106</sup> UNICEF Kosovo, *Education in Emergencies and Post-Crisis Transition; 2011 Program Report*, 2012, në: [http://www.educationandtransition.org/wp-content/uploads/2007/04/2011\\_Kosovo\\_EEPCT\\_report.pdf](http://www.educationandtransition.org/wp-content/uploads/2007/04/2011_Kosovo_EEPCT_report.pdf)

<sup>107</sup> Neni 56.

ndodhë në Kosovë dhe në disa raste e interesit të punëdhënësve që t'i shmangen pagesës së dispozitive të pushimit të lehonisë. Kjo poashtu lidhet me rolin gjinor tradicional të grave si ofruese të kujdesit dhe mungesës së objekteve të përkujdesit ditor në Kosovë që do të ishin të përballeshme financiarisht dhe të qasshme. Së treti, momentalisht gratë kanë tendenca të marrin pushimin e lehonisë për deri në shtatë muaj, gjashtë prej të cilëve ka mundësi të paguhen. Sa më i gjatë pushimi i lehonisë i shfrytëzuar nga gratë, aq më të vogla shanset që ato të kthehen në punë. Së katërti, hulumtimi sugjeron që shumica e baballarëve në Kosovë do të donin të kalonin më shumë kohë me fëmijët e tyre dhe do të merrnin pushim të atësisë më të gjatë se ai ekzistues në Kosovë. Bazuar në këto të gjetura kyçe, RrGGK në vijim shpalos propozimet e politikave për Ligjin e Punës.

Tabela 3 kombinon indikatorët kyç demografik dhe ekonomik me qëllim që të arrijë parashikimet e bazuara në trendet në mes të viteve 2006 dhe 2014. Të gjithë rreshtat e hijezuar me ngjyrë hiri janë llogaritur nga RrGGK bazuar në trendet e kaluara.

**Tabela 3. Indikatorët kyç demografik dhe ekonomik, dhe parashikimet**

Viti	Lindje	Lindje të gjalla <sup>108</sup>	Shkalla e punësimit të grave	Shkalla e punësimit të burrave	Mesat. e nënave të punësuar	Përfituesit e pushimit të lehonisë	Shpenzi met e shtetit	Dallimi i përfituesve & përfituesve të mundshëm	Paga mesatare <sup>109</sup>
<i>Trendet</i> <i>110</i>	<b>-1041</b>	<b>-1,032</b>	<b>+0.1%</b>	<b>+0.7%</b>	<b>N/A</b>	<b>+76</b>			<b>21€</b>
2006	34,411	34,187	12.0%		4,102	540	113,904 €	13.2%	195€
2007	33,392	33,112	13.0%		4,305	889	208,908€	20.7%	200€
2008	34,638	34,399	11.0%		3,784	874	214,060€	23.1%	212€
2009	34,477	34,240	13.0%		4,451	920	236,628€	20.7%	270€
2010	33,966	33,751				971	240,702€		310€
2011	34,449	34,262				748	256,833€		368€
2012	27,912	27,743	10.7%	39.9%	2,969	1,126	506,319€	37.9%	372€
2013	29,459	29,327	12.9%	44.0%	3,783	1,270	523,212€	33.6%	374€
2014	26,087	25,929	12.5%	41.3%	3,241	1,359	592,711€	41.9%	360€
2015	25,047	24,897	12.6%	42.0%	3,133	1,223	814,091€	39.0%	360€ <sup>111</sup>
2016	24,006	23,865	12.7%	42.7%	3,023	1,299		43.0%	381€
2017	22,966	22,832	12.8%	43.4%	2,911	1,375		47.2%	401€
2018	21,925	21,800	12.8%	44.1%	2,798	1,451		51.9%	422€

### Propozimi 1. Pushim i përbashkët

Duke i marrë parasysh faktet e lartpërmendura, një skemë e pushimit të përbashkët të lehonisë, atësisë dhe prindëror do të funksiononte mirë në Kosovë. Pushimi i përbashkët balancon prindërimin në mes të burrave dhe grave. Propozimi është përmbledhur në Tabelën 4.

**Tabela 4. Propozimi i RrGGK-së për Pushimin Prindëror (për fëmijë)**

	Pushime të paguara nga punëdhënësit (muaj)	% e Pagës	Mesatarja e shpenzimeve të punëdhënësit <sup>112</sup>	Pushimi me pagesë nga shteti (muaj)	% e Pages	Mesatarja e shpenzimeve të shtetit (muaj)	Pushim pa pagesë (muaj)	Totali i pushimeve (muaj)
Nëna	Deri në 3	80%	864€	Deri në 3	50%	180€	Deri në 3	Deri në 9
Babai	Deri në 3	80%	864€	Deri në 3	50%	180€	Deri në 3	Deri në 9

<sup>108</sup> ASK, *Parashikimi i Popullsisë së Kosovës*, për secilin vit.

<sup>109</sup> Paga mesatare është nga ASK, përveç nëse ceket ndryshe.

<sup>110</sup> Trendet janë kalkuluar duke identifikuar dallimin nga viti në vit dhe pastaj duke gjetur mesataren e tyre.

<sup>111</sup> Uebfaqja e Ministrisë së Tregtisë dhe Industrisë, në: <http://www.invest-ks.org/sq/Sa-eshte-paga-mesatare-ne-Kosove>.

<sup>112</sup> Vlerësimet në bazë të pagës mesatare në Kosovë në vitin 2015 nga Ministria e Tregtisë dhe Industrisë.

Totali	Deri në 6		864€ për punëdhënës	Deri në 3		540€	Deri në 3	Deri në 12
Gjendja e tanishme (2015)	6	70%	1,512€	3	50% mes.	540€	3	12
Diferencat	0	10%	-648€			0€	0	

Në total, pushimi i mundshëm do të arrinte në 12 muaj, siç është tani, nëse familja vendos të përdorë të gjithë pushimin brenda vitit të parë. Në fillim nëna do të kishte deri në tre muaj pushim me pagesë të paguar nga punëdhënësi me 80% të pagës së saj (për dallim nga 70% tani). Pushimi mund të fillojë para lindjes së fëmijës. Babai do të kishte një kohëzgjatje të barabartë deri në tre muaj pushim të paguar nga punëdhënësi i tij me 80% të pagës së tij. Pushimi do të mund të mirrej kurdo deri sa fëmija të arrin moshën një vjeçare. Pastaj prindërit do të kishin deri në tre muaj pushim, në total, të paguar nga shteti me 50% të pagës mesatare në Kosovë. Prindërit do të mund të vendosnin nëse ky pushim do të mirrej nga nëna, babai, apo të ndahej mes tyre. Me pak fjalë, nëse të dy prindërit e punësuar marrin pushim, nëntë muaj do të ishin me pagesë. Nëse babai nuk do të merrte pushimin e tij, atëherë vetëm gjashtë muaj do të ishin me pagesë. Nëse baballarët nuk i marrin këta tre muaj pushim, atëherë familja do të ketë vetëm nëntë muaj pushim në total dhe do të detyrohet të mendojë shumë më herët për mënyra se si të përkujdeset për fëmijën. Prandaj, shumica e familjeve me të dy prindërit e punësuar do të kenë një arsye financiare që babai ta shfrytëzojë këtë pushim dhe të qëndrojë në shtëpi me fëmijën e tij.

Duke e inkurajuar pushimin e atësisë përmes kësaj nxitjeje financiare, do të ju mundësohej grave të kthehen në vendet e tyre të punës më shpejtë dhe në këtë mënyrë të ulin rrezikun e shëndërrimit në të papuna, të marrjes së një page më të ulët, apo të uljes në pozitë pas kthimit në punë. Në të njëjtën kohë, një tre mujor shtesë mund të ndahet në mes të të dy prindërve ashtu siç iu përshtatet atyre. Ky do të ishte pa pagesë, por e drejta e tyre për tu kthyer në punë do të garantohej. Në përputhje me Direktivën e BE-së për Pushim Prindëror dhe si me shumicën e skemave prindërore (shih rastin e Kroacisë dhe Suedisë në Shtojcën I), tre muajt e fundit të papaguara të pushimit mund të mirren para se fëmija të arrijë moshën tetë vjeçare. Më tutje, RrGGK propozon që një dy mujor shtesë i pushimit pa pagesë t'i lejohet secilit prind (pas vitit të parë) dhe deri sa fëmija të arrijë moshën 8 vjeçare. I njëjti model duhet të aplikohet edhe për prindërit që kanë adoptuar një të posalindur nën moshën një vjeçare.

Modeli i propozuar ka disa përfitime. Së pari, propozimi do të kontribuojë në barazinë gjinore, sepse, siç përkujdeset më poshtë, familjet do të kenë arsye financiare që të ndajnë përgjegjësitë e përkujdesjes ndaj fëmijës. Kjo mund të kontribuojë në ndërrimin e normave tradicionale gjinore sa i përket familjes dhe punës, dhe të lehtësojë ngritjen e shkallës së punësimit të grave. Në përputhje me Ligjin për Barazi Gjinore<sup>113</sup> dhe Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi,<sup>114</sup> do të adresohet diskriminimi ekzistues ndaj baballarëve sa i përket të drejtës së tyre për përkujdesje ndaj fëmijëve të tyre. Do të lehtësohej zbatimi i kërkesave ligjore për buxhetim të përgjegjshëm gjinor duke u krijuar mundësitë që burimet e shtetit që ndërlidhen me pushimin e lehonisë dhe atësisë të shpërndahen në mënyrë më të drejtë në mes të grave dhe burrave. Propozimi poashtu mund të kontribuojë në zvogëlimin e diskriminimit gjinor në punësim, sepse si gratë ashtu edhe burrat do të kenë të drejta të barabarta të pushimit, kështu që ata mund t'i kushtojnë punëdhënësit me shumën e njëjtë nëse ata do të marrin pushimin. Në nivelin social-kulturor, kjo skemë mund të ketë efekt pozitiv në perceptimet për përkujdesjen ndaj fëmijëve dhe përgjegjësitë gjinore. Në këtë kuptim mund të konsiderohet si një veprim nga shteti, në përputhje me Ligjin për Barazi Gjinore,<sup>115</sup> drejt adresimit të pabarazive gjinore ekzistuese në Kosovë.

Së dyti, modeli i propozuar do t'i lironte thelbësisht punëdhënësit nga shpenzimet aktuale të pushimit të lehonisë dhe do të ju ofronte kushte shumë më të favorshme sesa Ligji aktual i Punës. Dukshëm shpenzimet e punëdhënësve individualisht do të dallonin bazuar në pagën e personit.

<sup>113</sup> Neni 2 (1).

<sup>114</sup> Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Neni 3.

<sup>115</sup> Ligji për Barazi Gjinore, Neni 5.



Megjithatë, bazuar në pagën mesatare, shpenzimet e përgjithshme do të ulëshin dukshëm, për rreth 648 € për punëdhënës për fëmijë të lindur, krahasuar me dispozitat aktuale. Kjo sepse pushimi i paguar nga punëdhënësit do të shkurtohej, si dhe do të ndahej në mes të grave dhe burrave. Në këtë mënyrë do të ndahej më gjerësisht në mes të punëdhënësve. Punëdhënësit do të mund të përdorin pagat tashmë të llogaritura për personat zëvendësues të përkohshëm nëse prindërit rrinë në pushim më gjatë se tre muaj.

Së treti, duke krijuar arsye financiare për shfrytëzimin e pushimit të lehonisë dhe atësisë, të punësuarit mund të inkurajohen që të kërkojnë kontrata formale të punës. Kjo do t'i inkurajonte punëdhënësit që t'i regjistrojnë punëtorët formalisht. Në këtë mënyrë, do të mund të adresohet çështja e rëndësishme e adresimit të ekonomisë joformale të Kosovës, në përputhje me Strategjinë e Zgjerimit të BE-së<sup>116</sup> dhe Strategjinë Kombëtare të Republikës së Kosovës për Parandalimin dhe Luftimin e Ekonomisë Joformale, Pastrimin e Parave, Financimin e Terrorizmit dhe Krimeve Financiare 2014-2018.<sup>117</sup>

Mund të ekzistojnë disa shqetësime lidhur me shkurtimin e pushimit me pagesë për nënat (nga nëntë në gjashtë muaj). Megjithatë, hulumtimi i RrGGK-së sugjeron që gratë sidoqoftë kthehen në punë mesatarisht pas 7 muajve, dhe paguhen vetëm për gjashtë prej tyre. Në këtë kuptim, modeli i propozuar është i njëjtë si *status quo*. Më tutje, siç u përmend, fakti që pushimi është gjashtë muaj i paguar për nënat, synon të inkurajojë gratë që të kthehen në punë më herët, duke i ulur shanset statistikisht të mundshme që ato të mos kthehen në punë. Në këtë kuptim, modeli i propozuar është i rëndësishëm si një masë drejt rritjes së pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore. Gratë patjetër që do të vazhdonin të kishin të drejtën e zgjedhjes për të qëndruar në shtëpi më gjatë, deri në nëntë muaj. Nëse burrat qëndrojnë në shtëpi për tre muajt e mbetur të paguar, prapë do ishin 12 muaj të plotë pushimi për prindërit që të kujdesen për fëmijën.

Bazuar në përvojat më të mira në Evropë,<sup>118</sup> me qëllim të shmangies së kontributimit në pabarazitë ekzistuese dhe shkaktimit të rëndësive të mëtutjeshme në buxhetin e shtetit, kompenzimi i pushimit të lehonisë nga shteti është lënë në 50% të pagës mesatare.<sup>119</sup> Kjo është bazuar në supozimin se familjet më të pasura mund ta përballojnë ndryshimin dhe familjet më të varfëra mund t'i përdorin të ardhurat shtesë, të paktën përkohësisht, për të mbrojtur të drejtat e fëmijës së posalindur. Shkalla në të cilën modeli i propozuar do të ndikojë në shpenzimet e përgjithshme të shtetit varret nga familja që e merr pushimin. Tabelat e mëposhtme ilustrojnë skenarët e ndryshëm potencial.

Tabela 5 ilustron koston e reformave të propozuara për shtetin nëse si nëna ashtu dhe babai marrin një muaj e gjysmë të pushimit të paraparë, të kalkuluar bazuar në pagën mesatare në Kosovë. Dallimi me shpenzimet aktuale është përafërsisht 618,277 € më shumë se buxheti aktual.

**Tabela 5. Shpenzimet e mundshme të reformës së propozuar të paguara nga shteti: Muaji 1.5 i ndarë + 1.5 Muaj Pushim**

Viti	Lindje të gjalla	Shk. e punës. të g.	Shk. e punës. të b.	Nëna të punës.	Baballarë të punës.	Paga mes.	% ngritje s	Kërkesat e amësisë (1.5 muaj)	Kërkesat e atësisë (1.5 muaj)	Totali i kërkesave
2015	24,897	12.6%	42.0%	3,133	10,457	360	39.0%	330,210€	1,102,158€	1,432,368€
2016	23,865	12.7%	42.7%	3,023	10,190	381	43.0%	370,792€	1,249,960€	1,620,752€
2017	22,832	12.8%	43.4%	2,911	9,909	401	47.2%	413,722€	1,408,278€	1,822,000€
2018	21,800	12.8%	44.1%	2,798	9,614	422	51.9%	459,000€	1,577,291€	2,036,291€

<sup>116</sup> Komisioni Evropian, *Kosovo 2015 Report*, ERP Recommendation 8, f. 36 Bruksel: 2015, në:

[http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key\\_documents/2015/20151110\\_report\\_kosovo.pdf](http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_kosovo.pdf)

<sup>117</sup> Republika e Kosovës, *Strategjia kombetare e republikës së Kosovës për parandalimin dhe luftimin e ekonomisë joformale, pastrimin e parave, financimin e terrorizmit dhe krimeve financiare*, Prishtinë: 2014, në: [https://mf.rks-gov.net/DesktopModules/raportet/files/Strategjia%20per%20luftimin%20e%20ekonomise%20joformale\\_Shqip.pdf](https://mf.rks-gov.net/DesktopModules/raportet/files/Strategjia%20per%20luftimin%20e%20ekonomise%20joformale_Shqip.pdf)

<sup>118</sup> Shih Shtojcën I.

<sup>119</sup> Kalkulimi i përfitimeve si përqindje e pagave aktuale të njerëzve mund të rezultojë në shpenzime më të ulëta për shtetin sesa duke përdorur pagën mesatare sepse gratë kanë tendencë të kenë paga më të ulëta sesa burrat. Megjithatë, do të ishte më e komplikuar për tu administruar dhe në njëfarë mënyre është diskriminuese duke vazhduar të kontribuojë në pabarazitë ekzistuese. Prandaj, RrGGK i ka bazuar llogaritjet në pagën e përgjithshme mesatare në Kosovë.

Tabela 6 ilustron se nëse vetëm nënat do të merrnin pushimin dy mujor të paguar nga shteti, shpenzimet e shtetit në fakt do të zvogëloheshin thelbësisht krahasuar me buxhetin aktual, në shumën 153,671 € më pak sesa buxheti aktual në vitin 2015. Kjo për arsye se gratë janë të punësuar në shkallë më të ulët se burrat. Prandaj më pak gra do ta merrnin pushimin sesa burra.

**Tabela 6. Shpenzimet e mundshme të reformës së propozuar të paguara nga shteti: vetëm nënat**

Viti	Lindje të gjalla	Shk. e punës. të g.	Shk. e punës. të b.	Nëna të punës.	Baballarë të punës.	Paga mesat are	% ngritjes	Kërkesat e amësisë (3 muaj)	Kërkesat e atësisë (0 muaj)	Total Kërkesat
2015	24,897	12.6%	42.0%	3,133	10,457	360	39.0%	660,420€		660,420€
2016	23,865	12.7%	42.7%	3,023	10,190	381	43.0%	741,584€		741,584€
2017	22,832	12.8%	43.4%	2,911	9,909	401	47.2%	827,444€		827,444€
2018	21,800	12.8%	44.1%	2,798	9,614	422	51.9%	918,000€		918,000€

Për dallim, nëse vetëm baballarët do të merrnin pushimin tre mujor të paguar nga shteti (që do të arrinte në total gjashtë muaj pushim me pagesë për baballarët), shpenzimet e shtetit do të rriteshin për 1,390,225 € (Tabela 7). Dukshëm këta skenarë janë të gjithë të bazuar në mendimin që të dy prindërit janë të punësuar. Megjithatë, ky skenar i fundit ka mundësi të aplikohet për familjet ku nëna është e papunësuar, por babai zgjedhë të marrë deri në gjashtë muaj pushim. Në çfarëdo rasti, ky është skenari më pak i mundshëm duke pasur parasysh normat gjinore aktuale në Kosovë dhe hendekun e pagave në mes të grave dhe burrave.

**Tabela 7. Shpenzimet e mundshme të reformës së propozuar të paguara nga shteti: vetëm baballarët**

Year	Lindje të gjalla	Shk. e punës. të g.	Shk. e punës. të b.	Nëna të punës.	Baballarë të punës.	Paga mes.	% ngritjes	Kërkesat e amësisë (0 muaj)	Kërkesat e atësisë (3 muaj)	Total Kërkesat
2015	24,897	12.6%	42.0%	3,133	10,457	360	39.0%		2,204,316€	2,204,316€
2016	23,865	12.7%	42.7%	3,023	10,190	381	43.0%		2,499,920€	2,499,920€
2017	22,832	12.8%	43.4%	2,911	9,909	401	47.2%		2,816,556€	2,816,556€
2018	21,800	12.8%	44.1%	2,798	9,614	422	51.9%		3,154,582€	3,154,582€

Natyrisht, asnjëra nga këto tabela nuk ofrojnë shumën e saktë që do t'i nevojitej shtetit të buxhetojë meqenëse familje të ndryshme do marrin periudha dhe gjatësi të pushimit të ndryshme; kjo s'mund të parashikohet. Megjithatë, këto llogaritje ofrojnë një numër skenarësh të dobishëm që mund të përdoren për të arritur tek një llogaritje mjaft e saktë e buxhetit (p.sh. nga minimumi 741,584€ në maksimumi 2,499,920€, nëse modeli i propozuar do implementohej në vitin 2016).

Çfarëdo rritje e krahasuar me buxhetin aktual mund të adresohet në afat të shkurtër duke i rritur të ardhurat përmes vënies në fuqi të gjobave për punëdhënësit që del se kanë diskriminuar të punësuarit në cilëndo nga mënyrat e cekura në ligj. Fakti që ky model do t'i inkurajojë gratë që të kthehen më herët në punë poashtu mund të ketë ndikim pozitiv në të ardhurat nga taksat e paguara nga gratë.

Tabela 8 ilustron dallimin që modeli i propozuar mund të ketë në të ardhurat nga taksat krahasuar me modelin aktual. Kjo përdorë mesataren e pagës së vitit 2015 si shembull në llogaritjen e tyre. Nëse të dy partnerët janë të punësuar dhe nëse ata kthehen në punë pas nëntë mujorit të pushimit me pagesë, gjë për të cilën ata do të kenë arsye financiare për ta bërë, shteti do të fitojë përafërsisht 17.28€ më shumë për çift, duke arritur shumën 21,133€ bazuar në numrin e lindjeve të gjalla në vitin 2015.

Tabela 8. Të ardhurat nga taksat nëse prindërit kthehen në punë pas të drejtës për pushim me leje

	Paga mesatare (2015)	Paguhet në %	Për muaj	Shkalla e taksës	Taksa në muaj	# i muajve	Taksat për vite pas lindjes
<b>Paguar nga punëdhënësit</b>							
Aktualisht	360.00€	70%	252.00€	8%	20.16€	6	120.96€
Propozimi	360.00€	80%	288.00€	8%	23.04€	6	138.24€
<b>Paguar nga shteti</b>							
Aktualisht	360.00€	50%	180.00€	8%	14.40€	3	43.20€
Propozimi	360.00€	50%	180.00€	8%	14.40€	3	43.20€
<b>Kthimi në punë</b>							
Aktualisht	360.00€	100%	360.00€	8%	28.80€	3	86.40€
Propozimi	360.00€	100%	360.00€	8%	28.80€	3	86.40€
<b>Totali</b>							
Aktualisht						12	250.56€
Propozimi						12	267.84€
<b>Diferenca e modelit të propozuar</b>							€ 17.28
<b>Kthimi i taksave nga lindjet e vlerësuara në 2015 me propozimet.</b>							327.568€
<b>Vlerësimi i të ardhurave shtese tatimore</b>							<b>21.133€</b>

Në rastin kur të dy prindërit e punësuar do të zgjedhnin të ndajnë pushimin e tërë vitit nga puna, shteti do të vërente një rritje fare të vogël në të ardhurat nga taksat deri në 17 € për çift (shih Tabelën 9). Prapë, ky është një skenar më pak i mundshëm pasi që çifti do të kishte arsye financiare për tu kthyer në punë pas nëntë muajve.

Tabela 9. Të ardhurat tatimore në qoftë se prindërit ndajnë 12 muaj pushim

	Paga mesatare (2015)	Paguhet në %	Per muaj	Shkalla e taksës	Taksa në muaj	# i muajve	Taksat për vite pas lindjes
<b>Punëdhënësi</b>							
Aktualisht	360.00€	70%	252.00€	8%	20.16€	6	120.96€
Propozimi	360.00€	80%	288.00€	8%	23.04€	6	138.24€
<b>Shteti</b>							
Aktualisht	360.00€	50%	180.00€	8%	14.40€	3	43.20€
Propozimi	360.00€	50%	180.00€	8%	14.40€	3	43.20€
<b>Nuk u kthyen në punë</b>							
Aktualisht	- €	0%	- €	0%	- €	3	- €
Propozimi	- €	0%	- €	0%	- €	3	- €
<b>Totali</b>							
Aktualisht						12	164.16€
Propozimi						12	181.44€
<b>Diferenca e modelit të propozuar</b>							€17.28

Në afat të gjatë, RrGGK parashikon një rritje të shkallës së punësimit të grave në përgjithësi, së bashku me atë të të hyrave nga taksat, të cilat do të kontribuonin në fonde të mjaftueshme për të mbuluar rritjen e vogël potenciale të përfshirë me këtë model, që e bën atë financiarisht të mundshëm.

Sa i përket ndikimit që ky skenarë do të ketë në të ardhurat e familjeve të llojeve të ndryshme (p.sh. me prindërit e punësuar ose të papunësuar të cilësdo gjini), RrGGK ka bërë disa teste. Kjo poashtu synonte të identifikonte arsyet financiare që familjet do të kishin me modelin e propozuar. Edhe pse ndikimi i politikave të propozuara nga RrGGK mund të ndryshojë varësisht prej familjes, të hyrave të secilit prind dhe vendimeve të tyre sa i përket pushimit, kjo po ashtu ofron një vlerësim të përgjithshëm bazuar në pagat mesatare të grave dhe burrave në Kosovë në vitin 2015. Opsione të tjera

sa i përket ndarjes së pushimit nga prindërit duhet të merren parasysh bazuar në nevojat dhe vendimet e tyre, përderisa këto të prezantuara më poshtë janë më shumë ilustrative.

Ashtu siç e ilustron Tabela 10, në shumicën prej skenarëve, modeli i RrGGK-së iu ofron familjeve me të dy prindërit e punësuar më shumë të ardhura sesa dispozitat aktuale të pushimit të lehonisë. Për prindërit që marrin të gjithë pushimin deri në 12 muaj, ose e ndajnë atë në mënyrë të barabartë, ose me gruan që merr nëntë muaj pushim dhe burrin që merr tre muaj, familja e tyre do të ketë më shumë të hyra sesa në modelin aktual. Për familjet që vendosin të marrin nëntë muaj, ekziston një arsye e fortë financiare që prindërit të ndajnë këtë periudhë pushimi në mënyrë të barabartë, me nga 4.5 muaj secili.

**Tabela 10. Ndikimi i vlerësuar mesatarisht i modelit të RrGGK-së, në të hyrat e ndryshme për familje krahasuar me modelin aktual**

Totali i muajve të shfrytëzuar	Nëna Muajt	Babai Muajt	Totali i të hyrave për vit	Diferenca në të hyrat normale	Modeli aktual	Diferenca prej modelit aktual
12	6	6	6,429€	-1,935€	6,385€	45€
12	9	3	6,548€	-1,816€	6,385€	163€
9	4.5	4.5	7,475€	-€889€	7,354€	121€
9	6	3	7,159€	-1,205€	7,354€	-194€
9	3	6	7,364€	-1,000€	7,354€	10€
7	6	1	7,547€	-817€	7,640€	-92€
6	5	1	7,809€	-555€	7,783€	27€
6	4	2	7,878€	-486€	7,783€	95€
6	3	3	7,946€	-418€	7,783€	163€
<b>Vetëm nëna e punësuar</b>						
6	6	0	3,253€	-623€	3,295€	-41€
<b>Vetëm babai i punësuar</b>						
6	0	6	3,682€	-806€	N/A	N/A
3	0	3	3,890€	-224€	N/A	N/A

Në familjet ku vetëm nëna është e punësuar, ky model do të lejonte deri në gjashtë muaj pushim me pagesë për të, ndërsa pastaj babai do të mund të merrte përsipër përgjegjësitë e kujdesit. Ata nuk do të kishin arsye që gruaja të mbetet në shtëpi, pasi që ata do të kishin nevojë për të ardhurat. Familjet e tilla do të merrnin për rreth 41€ më pak nga modeli aktual. Kështu, RrGGK thekson nevojën për të bashkuar këtë model me pauzat për gjdhënie dhe rritjen e qasjes në qendrat e kujdesit (shiko më poshtë). Për gratë e punësuar kryefamiljare, në mënyrë që të shmangen efektet dëmtuese të mundshme për nënën dhe fëmijën, qeveria duhet të ofrojë tre muaj shtesë pushim të paguar me 50% të pagës mesatare, që nëse është e nevojshme, gratë të qëndrojnë nëntë muaj me fëmijët e tyre. Kjo me gjasë do të përfshinte shpenzime minimale të përgjithshme për qeverinë. Përqindja e familjeve në të cilat këta skenarë do të ishin relevant, duke përfshirë vetëm nënat që punojnë, është e vogël duke e pasur parasysh shkallën e punësimit në Kosovë.

Në familjet ku nënat janë të papuna dhe baballarët të punësuar, babai do të mund të merrte deri në gjashtë muaj pushim me pagesë, kurdo brenda vitit të parë, me tre muaj të paguar nga punëdhënësi i tij dhe tre nga shteti. Ky model ofron mundësi të reja për baballarët që punojnë, për të marrë pushim e për të qëndruar me fëmijët e tyre, duke adresuar kështu diskriminimin aktual në baza gjinore që ekziston kundrejt baballarëve.

Të gjitha këto llogaritje janë bërë bazuar në pagën mesatare dhe do të ndryshonin nga familja në familje. Familjet më të varfëra me prindër të punësuar që shfrytëzojnë pushimin e paguar nga shteti, do të përfitonin më shumë nga modeli i propozuar sesa familjet më të pasura, sepse pushimi i përkrahur nga shteti ndoshta do të jetë një shumë parash më e madhe sesa paga e tyre normale, në rastet kur ata fitojnë më pak se sa gjysma e pagës mesatare. Kjo do t'i mundësonte familjeve më të varfëra sigurimin e burimeve shtesë aq shumë të nevojtura për kujdesin ndaj fëmijës së tyre.

## **Përafrimi me praktikat më të mira ndërkombëtare dhe direktivat e BE-së**

Periudha e propozuar për pushim tejkalon Konventën 183 të KB-së për Standardet Ndërkombëtare të Punës, e cila rekomandon 14 javë (3.5 muaj). Modeli i propozuar poashtu tejkalon periudhën për pushim sipas Direktivës së lartpërmendur të BE-së për Pushim Prindëror, e cila kërkon së paku katër muaj pushim prindëror për lindjen ose adoptimin e një fëmije, që mund të mirret deri kur fëmija të ketë arritur moshën e përcaktuar nga ligji kombëtar dhe/ose marrëveshjet kolektive, por para moshës tetë vjeçare. BE-ja ka lejuar shtetet që të rregullojnë vetë çështjen nëse pushimi do të jetë me pagesë ose pa pagesë,<sup>120</sup> kështu që ky propozim i përmbush kërkesat bazike. Normat e propozuara të kompenzimit prej 80% dhe 50% të të ardhurave të mëparshme, respektivisht, bien nën normën mesatare të BE-së për kompenzim 90% për pushim të lehonisë. Megjithatë, vendet e BE-së e mbulojnë këtë fillimisht përmes sigurimit social dhe Kosova momentalisht nuk ka mjaftueshëm taksa pagues për të mbledhur të hyra të mjaftueshme. Modeli i propozuar është, megjithatë, një përmirësim i dukshëm mbi normat aktuale të kompenzimit prej 70% dhe 50%, respektivisht. Më tutje, ky mund të rishikohet në vitet e ardhshme bazuar në ndryshimet socioekonomike.

Në përputhje me Direktivën e BE-së për pushim prindëror, Ligji i Punës duhet të sigurojë që një pjesë e pushimit nuk mund të bartet nga njëri prind tek tjetri, si një veprim afirmativ drejt inkurajimit të përmirësimit të përfshirjes së baballarëve. Bartje të tilla mund të autorizohen me kushtin që secili prind merr të paktën një nga katër muajt e pushimit.<sup>121</sup> Modeli i propozuar e përmbushë këtë duke i bërë tre muaj të pa-bartshëm.

Si përfundim, prezantimi i pushimit të përbashkët në Kosovë ka mundësi të ndryshojë normat gjinore, të rrisë shkallën e punësimit të grave, të zvogëlojë diskriminimin në baza gjinore kundër burrave si baballarë, të zvogëlojë shpenzimet e punëdhënësve, dhe sipas të gjitha gjasave të ketë shpenzime shtesë modeste për shtetin. Së fundi duhet të kuptohet si mundësi e investimit në zvogëlimin e papunësisë, përkrahjen e barazisë gjinore, dhe ndërmarrjen e veprimeve për adresimin e diskriminimit në vend të punës.<sup>122</sup> Propozimi poashtu do të ndihmojë Kosovën të përmbushë obligimet e BE-së dhe të konventave ndërkombëtare si KDF dhe CEDAW.

## **Propozimi 2. Të ofrohen mundësi më të mira për ushqyerjen me qumësht të gjirit**

Me qëllim që modeli i propozuar të funksionojë dhe të mos ndikojë negativisht në shëndetin dhe mirëqenien e nënës dhe fëmijës, duhet të shoqërohet me masa të përmirësuar për ushqyerjen e fëmijëve me qumësht të gjirit. Ligji i Punës duhet të prezantojë mundësinë që gratë të mund të ndajnë pauzën e tyre dyorëshe për gjidhënie, në pauza shtesë, më të shkurtra, nëse kjo është më e përshtatshme për to, deri sa fëmija të arrijë moshën një vjeçare, pas konsultimit me punëdhënësin e tyre. Gratë duhet të kenë të drejtë për një ose më shumë pauza për gjidhënie kur të kthehen në punë kurdo dhe jo vetëm pas gjashtë muajve pushim siç është e cekur aktualisht në Ligjin për Mbrojtjen e të Ushqyerit me Qumësht të Gjirit. Gratë duhet të lejohen të zgjedhin një zvogëlim ditor të orëve të punës me qëllim që të ushqejnë me qumësht të gjirit fëmijët e tyre, gjë që do të llogaritej si orë pune dhe do të vazhdonte të paguhej normal.

## **Propozimi 3. Të adresohet nevoja urgjente e Kosovës për shërbime të përkujdesit: të investohet në përkujdesje**

Një tjetër pjesë qenësore e propozimit të politikave është të sigurohemi se ka qendra të përkujdesit në dispozicion. Nëse prindërit nuk kanë se ku t'i lënë fëmijët e tyre, ata nuk do të jenë në gjendje të kthehen në punë. RrGGK ka vlerësuar se investimi në qendrat e përkujdesit në përputhje me Objektivat e Barcelonës do të mund të krijonte së paku 8,019 vende të reja të punës dhe njëherit taksa

<sup>120</sup> Direktiva 2010/18/EU, 2010.

<sup>121</sup> Po aty. Klauzola 2(2).

<sup>122</sup> Kjo poashtu përputhet me rekomandimin nga Raporti i Progresit për Kosovë i BE-së, që adreson dispozitat e mangëta të pushimit të lehonisë të cilat dëmtojnë përpjekjet për të trajtuar diskriminimin ndaj grave në vendin e punës.

pagues.<sup>123</sup> Kjo do të mund të kontribuonte me afërsisht 3 milion euro të ardhura të reja, dhe taksat e paguara në vit do të kapnin shumën e së paku 233,513 €. Për më tepër, do të ju mundësonte më shumë grave që aktualisht kryejnë punët e përkujdesjes që të investojnë kohën dhe energjinë e tyre në aktivitete ekonomike formale pasi që ato nuk do të kishin më përgjegjësi të përkujdesit gjatë ditës. Kjo poashtu do të kontribuonte në kualitetin e arsimimit në moshë të hershme, duke i përmirësuar rezultatet e arsimimit.

Mesatarisht, janë 12 mësimdhënës për objekt parashkollor, duke sugjeruar nevojën për mesatarisht 668 objekte të reja parashkollore për të përmbushur Objektivat e Barcelonës. Sipas zyrtarëve të Ministrisë së Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë (MASHT), ndërtimi i një kopshti të ri bazuar në modelin e projektit “tipik” kushton 250,000 € dhe inventari bazik kushton edhe së paku 300,000 € shtesë, duke e arritur shumën 550,000 €. Buxheti aktual i alokuar për “shpenzime kapitale për arsimimin parashkollor” për vitin 2016 është 9,470,000 €. Kontributi i qeverisë do të ishte 8,570,000 €, dhe pjesa tjetër është planifikuar të vijë nga donatorët. RrGGK ka rekomanduar që qeveria të investojë në së paku dhjetë objekte shtesë parashkollore duke filluar nga viti 2016, që do të kushtonte 5,500,000 € në shpenzime kapitale dhe rreth 43,200 € në paga dhe mëditje. RrGGK poashtu ka propozuar burime të mundshme për këto financime.<sup>124</sup> Ky do të mund të ishte hapi i parë i një plani afat-gjatë për të vazhduar investimin në arsimimin në moshë të hershme dhe në krijimin e objekteve të përkujdesit. Qeveria poashtu duhet të shikojë për opsione alternative siç janë partneritetet publiko-private, nxitjen e taksave, dhe bashkë-financimin për start-upe që do të inkurajonin krijimin e modeleve tjera të përkujdesjes së fëmijëve. Në afat të gjatë, investime të tilla do të shpaguheshin duke krijuar vende pune, mundësi për përkujdesje, përmirësim të arsimimit në moshë të hershme, dhe zvogëlimin e pabarazive ekzistuese në mes të grave dhe burrave.

## Rekomandime të tjera

Përveç rekomandimeve të lartëpërmendura gjithëpërfshirëse të politikave, RrGGK ka edhe rekomandimet e mëposhtme shtesë, bazuar në një rishikim të ligjit ekzistues, direktivave të BE-së, konventave ndërkombëtare dhe të gjeturave të hulumtimit.

### Për rishikimin e Ligjit të Punës

- Momentalisht nenet 50 dhe 39 bien ndesh me njëri-tjetrin sa i përket kohëzgjatjes së pushimit të atësisë. Sidoqoftë, kjo duhet të adresohet në Ligj, duke iu ofruar baballarëve mundësi të barabarta për pushim.
- Përderisa Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi përshinë diskriminimin e bazuar në shatëzëni dhe amësi,<sup>125</sup> Neni 3 i Ligjit të Punës poashtu duhet specifikisht të përfshijë diskriminimin në baza të shatëzënisë, pushimit të lehonisë, atësisë dhe prindëror. Kjo do të ishte në përputhje me Nenin 92 (3), i cili thotë që cilido person që e diskriminon personin tjetër që kërkon punë ose një person të punësuar duke e shkelur Nenin 5 duhet të dënohet me tre fishin e gjobës nga 100 € deri në 10,000 €.
- Dispozitat ndëshkuese në ligj duhet të jenë më specifike. Gjobat lidhur me pushimin e shtatzënisë dhe lehonisë në Udhëzuesin Administrativ Nr. 07/2012 për Përcaktimin e Gjobave dhe Shumave Konkrete për Shkeljen e Dispozitave të Ligjit të Punës mund të përfshihen brenda Ligjit të Punës duke e përfshirë një paragraf të ri që i referohet specifikisht këtyre gjobave. Minimumi i gjobës

<sup>123</sup> Farnsworth et al. për RrGGK, *Ekonomia e Kujdesit*. Ky numër është kalkuluar duke u bazuar vetëm në qendrat e kujdesit për fëmijë. Numri do të ishte thelbësisht më i lartë kur të konsiderohej edhe kujdesi i hershëm, kujdesi për personat me aftësi të kufizuara, dhe format tjera të shërbimeve të kujdesit, të cilat janë poashtu të nevojshme për të ju mundësuar më shumë grave që të hyjnë në fuqinë punëtore.

<sup>124</sup> Letra e RrGGK drejtuar deputetëve të Kuvendit të Republikës së Kosovës, 8 dhjetor 2015, në: <http://www.womensnetwork.org/documents/20151208164503745.pdf>.

<sup>125</sup> Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Neni 1 (1).

duhet të fillojë nga 500 € dhe formulimi i dispozitave duhet të ndryshojë që të përfshijë pushimin e lehonisë, atësisë dhe atë prindëror.

- Ligji i Punës duhet të thotë qartë se të dy prindërit kanë të drejtë të kthehen në punën e tyre ose në një punë të të njëjtit nivel kur të kthehen nga pushimi i lehonisë, atësisë dhe/ose prindëror, siç është paraparë me Direktivën e BE-së 2010/18. Punëtorët, kontratat e të cilëve ndërpriten në mënyrë jo-ligjore për shkak të diskriminimit të bazuar në shtatzëni, pushim prindëror, dhe/ose mungesa në punë për përkujdesje për fëmijën duhet të kenë të drejtë për kompenzim dhe t'iu ofrohen procedura të qarta për t'i adresuar kërkesat e tyre, sidomos në rastet e të punësuarve në sektorin privat.
- Punëtorët shtatzëna duhet të kenë të drejtë për kohë të lirë nga puna, pa e humbur pagesën, që të kryejnë vizita mjekësore gjatë shtatzënisë nëse këto vizita duhet të bëhen gjatë orëve të punës, siç është paraparë me Direktivën e BE-së 92/85/EEC.
- Nëse punëdhënësi nuk mund ta ndërrojë pozitën e punës së gruas shtatzënë apo gjdhënëse kur identifikohen rreziqe shëndetësore, atëherë gruas duhet t'i lejohet pushim me pagesë, siç është paraparë me Direktivën e BE-së 92/85/EEC.
- Ligji i Punës duhet të prezantojë mundësinë që gratë të mund të ndajnë pauzën e tyre dy orëshe për gjdhënie në pauza më të shkurtëra nëse kjo është më e përshtatshme për to, derisa fëmija të arrijë moshën një vjeçare, pas konsultimit me punëdhënësin. Gratë duhet të kenë të drejtë për një ose më shumë pauza për gjdhënie kur të kthehen në punë kurdo dhe jo vetëm pas gjashtë muajve siç është e cekur aktualisht në Ligjin për Mbrojtjen e të Ushqyerit me Qumësht të Gjirit. Gratë duhet të lejohen të zgjedhin një zvogëlim ditor të orëve të punës me qëllim që të ushqejnë me qumësht të gjirit fëmijët e tyre, gjë që do të llogaritej si orë pune dhe do të vazhdonte të paguhej normal.
- Rastet në të cilat babai mund të marrë të gjithë pushimin për shkak të sëmundjes ose vdekjes së nënës ose braktisjes së fëmijës nga nëna, poashtu duhet të përfshijnë edhe rastet kur nëna është duke vuajtur dënim me burg.
- Përtej modelit të pushimit të lehonisë, atësisë dhe prindëror të propozuar më lartë, një dy mujor shtesë i pushimit pa pagesë t'i lejohet secilit prind pas vitit të parë dhe deri sa fëmija të arrijë moshën 8 vjeçare. I njëjti model duhet të aplikohet edhe për prindërit që kanë adoptuar një fëmijë deri në moshën 8 vjeçare.
- Në Nenin 32.4 në Ligjin aktual, të shtohet fjala “të punësuarit nën moshën 18 vjeçare” si vijon: Nënmat me fëmijë deri në moshën tre (3) vjeçare dhe prindërit e vetëm, [të punësuarit nën moshën 18 vjeçare], si dhe personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë për dy ditë pune pushim shtesë.
- Neni 26.2 duhet të përfshijë fjalët “pa pëlqimin e tyre” si vijon: Një punëdhënësi nuk duhet të zgjatë orarin e punës për një të punësuar gjatë shtatzënisë, për një prind të vetëm me fëmijë nën moshën tre (3) vjeçare ose me fëmijë me aftësi të kufizuara, [pa pëlqimin e tyre].
- Ligji duhet t'i lejojë nënat dhe baballarët të përshtasin orarin e tyre të punës kur të kthehen në vendin e punës për një periudhë kohore deri sa fëmija të arrijë moshën një vjeçare, pas konsultimit me punëdhënësin e tyre.
- Praktikë aktuale që ekzistojnë në Kosovë ndikojnë në diskriminim ndaj grave. Në përputhje me CEDAW dhe Direktivën e BE-së 2006/54/EC, shteti ka obligim të marrë masa efektive që adresojnë të tillë diskriminim. Kjo mund të bëhet me amandamentime në Ligjin e Punës që iu ndalojnë në mënyrë eksplicite punëdhënësve që të shtrojnë pyetje që kanë të bëjnë me statusin martesor, planifikimin e familjes, dhe shtatzëninë gjatë intervistave të punës. Punëdhënësve duhet po ashtu të ju ndalohet qartë që të kërkojnë informata nga aplikanti apo punëtori që nuk lidhen direkt me punësimin e tij ose të saj. Punëdhënësit duhet të dënohen për shtrimin e këtyre pyetjeve. Kjo përfshin qartësisht ndalimin me ligj të mundësisë që punëdhënësit të ju kërkojnë grave që të bëjnë teste të shtatzënisë kur aplikojnë për punë.
- Ligji duhet t'i obligojë ligjërisht punëdhënësit që të postojnë dhe/ose të shpërndajnë në mënyra të tjera informatat tek të punësuarit lidhur me pushimin e lehonisë, atësisë dhe atë prindëror, dhe të drejtat tjera të punës.

- Kategoria më e ulët e pagës mesatare duhet të ndryshohet dhe të jetë për personat nën moshën 25 vjeçare, e jo moshën 35 vjeçare.
- Punëtorët e ndërrimit të natës duhet të kenë të drejtë për kontrollë shëndetësore pa pagesë para fillimit të punës në atë pozitë pune dhe më tutje në intervale kohore të rregullta, siç është paraparë me Direktivën e BE-së 2003/88/EC.

### **Për zbatueshmërinë**

- Inspektoriati i Punës brenda MPMS-së duhet të sigurohet që të gjithë inspektorët pranojnë trajnim të plotë mbi kornizën ligjore që lidhet me diskriminimin gjinor në punësim, shkarkim, dhe forma të tjera potenciale.
- Inspektorët e punës duhet të përcjellin për së afërmi diskriminimin në punësim dhe të ndërmarrin hapa të menjëhershëm kur ai shfaqet. Kjo përfshinë monitorimin e shpalljeve për punë për tu siguruar që punëdhënësit nuk po kryejnë diskriminim kundër grave ose burrave në punësim; të krijojnë një linjë telefonike të ankesave; dhe ta reklamojnë mirë këtë linjë telefonike të ankesave në mënyrë që gra dhe burra të ndryshëm të dinë se si të raportojnë diskriminimin potencial në punësim.
- Inspektorët e punës poashtu duhet të godasin format tjera të shkeljes së Ligjit të Punës, përfshirë mos-kompenzimin e punës jashtë orarit. Rritja e numrit të inspektorëve, përfshirë edhe veprimet afirmative për punësimin e grave inspektore,<sup>126</sup> do të mund të lehtësonte zbatimin e Ligjit.
- Mekanizmat përmes të cilëve punëdhënësit dhe të punësuarit mund t'i paraqesin ankesat tek inspektoriati duhet të promovohen menjëherë pas aprovimit të ligjit të rishikuar, në mënyrë që njerëzit të dinë se ku dhe si mund t'i raportojnë shkeljet e supozuara të të drejtave të tyre.
- Spitaleve duhet të ju kërkohet që të mbledhin informatat lidhur me statusin e punësimin të të dy prindërve në formularët që plotësohen pas lindjes së fëmijës, si dhe kohëzgjatjen e planifikuar të pushimit të lehonisë, atësisë dhe atij prindëror. Këto informata do të mund të dorëzoheshin çdo vit tek ASK bashkë me statistikën e shëndetësisë, duke lehtësuar saktësinë e llogaritjeve të shpenzimeve të financimit të pushimeve në të ardhmen.

---

<sup>126</sup> Kjo poashtu u rekomandua nga RrGGK në *Buxhetimi drejt Mirëqenies Sociale*, Prishtinë: RrGGK, 2014, në: <http://www.womensnetwork.org/documents/20140702111942678.pdf>. Përmban informata shtesë për këtë çështje.



## Bibliografia

- Ajencia e Statistikave të Kosovës (ASK), *Statistikat e Lindjeve*, 2011: Prishtinë.
- \_\_\_\_\_, *Parashikimi i Popullsisë së Kosovës 2011-2016*, Prishtinë, 2013.
- \_\_\_\_\_, *Statistikat e Lindjes*, 2014, Prishtinë, në:  
<http://ask.rks-gov.net/zyra-e-shtypit/799-lindjet-ne-kosove-2014>.
- \_\_\_\_\_, *Buletini Tremujor, Tetor, 2015*, Prishtinë, në: [http://ask.rks-gov.net/publikimet/doc\\_view/1293-buletini-tremujor-tetor-2015?tmpl=component&format=raw](http://ask.rks-gov.net/publikimet/doc_view/1293-buletini-tremujor-tetor-2015?tmpl=component&format=raw).
- \_\_\_\_\_, *Statistikat e Shëndetësisë 2014*, Prishtinë, në: <https://ask.rks-gov.net/dmdocuments/Statistikat%20e%20Shendetesise%202014.pdf>.
- \_\_\_\_\_, *Rezultatet e Anketës së Fuqisë Punëtore*, 2009, 2012, 2013 & 2014, Prishtinë, 2014, në: <https://ask.rks-gov.net/dmdocuments/REZULTATET%20E%20ANKETES%20SE%20FUQISE%20PUNETORE%202014%20NE%20KOSOVE.pdf>.
- Azemi, M. etj., *Trendi Kohor i Shkallës së Treguesve të Gjendjes Shëndetësore të Fëmijëve dhe Nënave në Kosovë*, 2012, në: <http://www.medalb.com/gazeta/Medicus17.pdf>.
- Banka Botërore, *Gratë, Buznesi dhe Ligji 2016*, 2015 në:  
<http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>.
- Banka Botërore, “*Pushimi i Lehonisë dhe Statusi i Tregut të Punës të Grave në Kosovë: Pesë Mesazhet më të Rëndësishme, 2015*”: Uashington DC, 2015.
- Bashkimi Evropian, *Evropian Platform for Investing in Children: Croatia, (Platforma Evropiane për Investime në Fëmijë)* në: [http://evropa.eu/epic/countries/croatia/index\\_en.htm](http://evropa.eu/epic/countries/croatia/index_en.htm).
- BBC, *Si po funksionojnë Regullat e Reja të MB të pushimit Prindëror 2015*, në:  
<http://www.bbc.com/news/business-32130481>.
- Departmenti për Risi dhe Shkathtësi në Biznes, *Tackling Exploitation in the Labour Market, (Trajtimi i shfrytëzimit në Tregun e Punës)*, Tetor 2015, Mbretëria e Bashkuar, në:  
[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/471048/BIS-15-549-tackling-exploitation-in-the-labour-market.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/471048/BIS-15-549-tackling-exploitation-in-the-labour-market.pdf).
- Winegarden C.R. dhe Bracy, M., *Southern Economic Journal, Pasojat Demografike të Pushimit të Lehonisë në vendet e Industrializuara: Dëshmi nga Modelet me Efekt të Fiksuar*, në:  
<http://www.freepatentsonline.com/article/Southern-Economic-Journal/17021346.html>.
- Färnsveden, U., Farnsworth, N. dhe Qosaj, A., *Profilu Gjinator i Vendit; Analizë e Dallimeve Gjimore në të gjitha nivelet në Kosovë*, 2014: Stokholm, në: [http://abgj.rks-gov.net/Portals/0/Profilu%20Gjinor%20i%20Vendit\\_2014%20-ALB.pdf](http://abgj.rks-gov.net/Portals/0/Profilu%20Gjinor%20i%20Vendit_2014%20-ALB.pdf).
- Farnsworth, Nerina Guri, dhe Donjeta Morina për RrGGK, *Ekonomia e përkujdesit dhe pjesëmarrja e grave në fuqinë punëtore*, dokument i pabotuar, Prishtinë: RrGGK, 2015.
- Grupi i Bankës Botërore në Kosovë, *Fotografi e Vendit*, 2015, në:  
<http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/Kosovo-Snapshot.pdf>.
- Grupi Punues për Vlerësim e Ndikimit të Shëndetit, “*Vlerësim i shpejtë i Ndikimit në Shëndet i Çmimit të Pushimit të Lehonisë S.B. 9-20-SD2; Pushimi i Lehonisë tek Fuqia Punëtore e Palau*”, 2013: në:  
[http://www.pewtrusts.org/~media/assets/2013/10/02/maternity-leave-in-the-palau-workforce\\_hia.pdf?la=en](http://www.pewtrusts.org/~media/assets/2013/10/02/maternity-leave-in-the-palau-workforce_hia.pdf?la=en).
- Grupi Ligjor Global, *Udhërrëfyesi Krahasues Ligjor për: Punësimi dhe Ligji i Punës 2011: Analizë Ndër-Kufitare Praktike për Punësim dhe Ligj*, në:  
[http://www.kaloattorneys.com/upload/documents/news\\_archive/summer/EMPII\\_Chapter-5\\_Albania.pdf](http://www.kaloattorneys.com/upload/documents/news_archive/summer/EMPII_Chapter-5_Albania.pdf).
- Heymann, J., Raub, A. & Earle, A., *Politikat për Gjdhënie: Analizë Krahasuese Globale*, 2013, në:  
[http://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S0042-96862013000600007&script=sci\\_arttext](http://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S0042-96862013000600007&script=sci_arttext).
- Instituti i Politikave për Shëndetësi, Muzik, R., Uka, A., *Kosova: Shqyrtim i Shkurtër i Sistemit Shëndetësor*, 2013, në: <http://www.hpi.sk/en/2013/11/kosovo-brief-health-system-review/>.
- Joseph, Pailhé, Recotillet dhe Solaz, *Ndikimi ekonomik i marrjes së lejes së shkurtër prindërore: Vlerësimi i reformës franceze. Ekonomitë e Punës, 25, Shoqata Evropiane e Ekonomistëve: Konferenca e 24 Vjetore e Punës*, Bon, Gjermani, 20-22 shtator 2012, 2013.
- Kombet e Bashkuara, Zyra e Komisionerit të Lartë për të Drejtat e Njeriut, *Konventa Ndërkombtare për të drejta Ekonomike, Shoqërore dhe Kulturore*, 1976, në:  
<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>.
- Kombet e Bashkuara, Zyra e Komisionerit të Lartë për të Drejtat e Njeriut, *Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave*, 18 dhjetor 1979, Nju Jork, në:  
<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>.

- Komisioni Evropian, *Luftimi i Diskriminimit në Baza të shtatzënisë*, nga Rrjeti Evropian i Ekspertëve Ligjor në fushën e Barazisë Gjinore, në:  
[http://sydney.edu.au/business/\\_data/assets/pdf\\_file/0008/216899/Masselot\\_et\\_al\\_discrimination\\_pregnancy\\_maternity\\_parenthood\\_final\\_en.pdf](http://sydney.edu.au/business/_data/assets/pdf_file/0008/216899/Masselot_et_al_discrimination_pregnancy_maternity_parenthood_final_en.pdf).
- Komisioni i MB për Shkathtësi në Punësim, *Mundësitë dhe rezultatet në arsim dhe punë: Efekti Gjinator*, nëntor 2015, Mbretëria e Bashkuar, në:  
[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/477360/UKCES\\_Gender\\_Effects.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/477360/UKCES_Gender_Effects.pdf).
- Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji Nu. 03/L-212 i Punës, 2010, në:  
<http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-212-alb.pdf>
- Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008, Kosovë, në: <http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Kushtetuta.e.Republikes.se.Kosoves.pdf>
- Masselot, A., Caracciolo Di Torella, E. dhe Burri, S., *Luftimi i Diskriminimit në Bazë të Shtatzënisë, Materniteti dhe Atësia, 2012*, në: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your\\_rights/discrimination\\_pregnancy\\_maternity\\_parenthood\\_final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/discrimination_pregnancy_maternity_parenthood_final_en.pdf).
- Organaizata Ndërkombëtare e Punës, Konventa për Mbrojtjen e Matrinitetit 1919 Nu.3, *Konventa në Lidhje me Punësimin e Grave para dhe pas lindjes së fëmijës (ka hyrë në fuqi më: 13 qershor 1921)*, në:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312148,en](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312148,en).
- Organizata Ndërkombëtare e Punës, *"Pakoja e Burimeve për Mbrojtjen e Amësisë; Nga Aspirata në Realitet për të gjitha/ Vlerësimi i Mbrojtjes së Amësisë në praktikë"*, Gjenevë, 2012, në:  
<http://mprp.itcilo.org/allegati/en/m13.pdf>.
- Organizata Ndërkombëtare e Punës, 'Amësia dhe Atësia në Punë: Ligjet dhe Praktikat në Botë, 2014, Gjanevë, në:  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf).
- Parlamenti Evropian, Departamenti për Politika, të Drejta të Qytetarëve dhe Çështjeve Kushtetuese, *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union, (Materniteti, atësia dhe pushimet e lindjeve: Të dhënat mbi shkallën e kohëzgjatjes dhe kompenzimit në Bashkimin Evropian)*, 2015, në:  
[http://www.evroparl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL\\_STU\(2015\)509999\\_EN.pdf](http://www.evroparl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf).
- Qeveria e Suedisë, *'10 Gjëra që e bëjnë Suedinë Miqësore ndaj Familjes'*, në: <https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/>
- Qeveria e Mbretërisë së Bashkuara, *'Statutory Maternity Pay and Leave: Employer Guide' (Pagesa dhe Pushimi i Lehonisë sipas ligjit, Udhërëfyes për Punëtorë)*, në: <https://www.gov.uk/employers-maternity-pay-leave>.
- Ramosaj, A., Munich Personal RePEc Archive, Sfidat në implementimin e pushimit të lehonisë në Kosovë, 2012, në:  
[https://mprp.ub.uni-muenchen.de/38913/1/MPRA\\_paper\\_38913.pdf](https://mprp.ub.uni-muenchen.de/38913/1/MPRA_paper_38913.pdf).
- RrGGK, Buxheti drejt Mirëqenies Sociale; Analizë gjinore+ për informimin e buxhetimit të përgjegjshëm gjinor në Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale në Kosovë 2016-2018, 2015, Prishtinë, në:  
<http://www.womensnetwork.org/documents/20151203094304881.pdf>.
- Ruhm, C.J., dhe Teague, J.L., Byroja Kombëtare për Hulumtime në Ekonomi, *Politikat e pushimit Prindëror në Evropë dhe Amerikë Veriore*, 1995, në: [https://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/C\\_Ruhm\\_Paternal\\_2000.pdf](https://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/C_Ruhm_Paternal_2000.pdf).
- Ruhm, C.J., dhe Teague, J.L., Byroja Kombëtare për Hulumtime në Ekonomi, *Pasojat në Ekonomi nga mandati i pushimit prindëror: Mësime nga Evropa, 1996*, në:  
[https://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/C\\_Ruhm\\_Economic\\_1998.pdf](https://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/C_Ruhm_Economic_1998.pdf).
- Tompa, E., *"Ndikimi i Shëndetit në Produktivitet; Dëshmi Empirike dhe Implikime në Politika"*, 2002, në:  
<http://www.csls.ca/repsp/2/emiletompa.pdf>.
- The Guardian, *Swedish Fathers to Get Third Month of Paid Paternity Leave ( Baballarët Suedez do të marrin Tre Muaj Pushim të Atësisë me Pagesë)*, në: <http://www.theguardian.com/world/2015/may/28/swedish-fathers-paid-paternity-parental-leave>
- UNICEF në Kosovo, *Fëmijët; Vitet e Para*, në: <http://www.unicef.org/kosovoprogramme/children.html>.
- UNICEF, Këshilli Ekonomik dhe Social, Draft dokumenti i programit të shtetit 2016-2020: Rezultatet dhe Korniza e Burimeve për Kosovën nën Rezolutën e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara 1244, 1999 në:  
[http://www.unicef.org/about/execboard/files/2015-PL16-Serbia\\_draft\\_CPD-Kosovo\\_Annex-EN-15Jun2015.pdf](http://www.unicef.org/about/execboard/files/2015-PL16-Serbia_draft_CPD-Kosovo_Annex-EN-15Jun2015.pdf).
- Zeka, Arian Visar Hapçiu, *Dokument Pozicionues mbi dispozitën mbi Pushimin e Lehonisë të Lijit të Punës, Problemet dhe zgjidhjet e mundshme*, Prishtinë: Oda Ekonomike Amerikane e Kosovës, 2012, në:  
[http://www.amchamksv.org/images/userfiles/files/9791\\_amcham-dokumentpozicionuesmbipushiminelehonise.pdf](http://www.amchamksv.org/images/userfiles/files/9791_amcham-dokumentpozicionuesmbipushiminelehonise.pdf).

## Shtojca 1. Pushimi i lehonisë, atësisë dhe prindëror në shtete të ndryshme

Shembujt se si pushimet e lehonisë, atësisë dhe ai prindëror funksionojnë në shtete të tjera mund të shërbejnë si mësim për Kosovën. Në të njëjtën kohë, kufizimet e veçanta socio-ekonomike të Kosovës, siç janë theksuar në pjesën Indikatorët Kyç duhet të mirren parasyh kur konsiderohet zbatueshmëria e këtyre modeleve në Kosovë.

Globalisht, 34% (57 shtete) i plotësojnë tërësisht kërkesat e Konventës mbi Mbrojtjen e Lehonisë, 2000 (Nu. 183) të OBP-së, në tri aspekte: ato ofrojnë të paktën 14 javë pushim në një normë prej të paktën 2/3 e të ardhurave të mëparshme, të paguara nga sigurimi social apo fondet publike apo në ndonjë mënyrë të përcaktuar nga ligjet kombëtare dhe praktika ku punëdhënësi/ja nuk është i vetmi përgjegjës për pagesën.<sup>127</sup> Në 51% të ekonomive ku duhet pushimi i lehonisë, qeveritë paguajnë për përfitimet e amësisë, në 30% punëdhënësit paguajnë të gjitha shpenzimet dhe në 19% këto shpenzime janë të ndara mes punëdhënësve dhe qeverive.<sup>128</sup>

Fakti se Kosova nuk mund të krahasohet me shtetet më të zhvilluara të Evropës Perëndimore të cilat kanë skema sociale të zhvilluara mirë, është marrë parasysh. Ky është një argument që qëndron në atë se karakteristikat demografike, ekonomike, të punës dhe të shëndetësisë janë dukshëm të pakrahasueshme me shtetet tjera ku Kosova do të duhej të kërkonte shembuj. Prandaj, kjo pjesë analizon për së afërmi rajonin, në veçanti Shqipërinë, Kroacinë, Serbinë dhe Maqedoninë. Në të njëjtën kohë, mangësia e një analize të fokusuar në rajon është se normat tradicionale gjinore mund të jenë një faktor i rëndësishëm në minimizimin e pjesëmarrjes së barabartë të grave në tregun e punës. Në raste të tilla, vetëm politikat e avancuara shtetërore, siç parashihen në Ligjin për Barazi Gjinore si veprime afirmative, mund të ndihmojnë në trajtimin e pabarazive të tilla. Në këtë frymë, shqyrtimi i shteteve me politika më të avancuara, mund të jetë i dobishëm në të kuptuarit se si ato kanë sjellur ndryshime në rolet gjinore nëpërmjet politikave shtetërore. Këtu, kjo pjesë analizon Suedinë dhe Mbretërinë e Bashkuar. Një diskutim i shkurtër për Francën vjen në vijim, mbi atë se si ndryshimet në skemën e pushimit mund të ndikojnë në punësimin e grave.

Tabela 11. Krahasimet mes shteteve; Skemat e pushimit<sup>129</sup>

Shteti	# i qytetareve gra	% e grave aktive në fuqinë punëtore	# i ditëve të pushimit të lehonisë		% e pagës së paguar	Kush paguan?	# i ditëve të pushimit të atësisë		Kush paguan?	# Ditë të pushimit prindëror		Kush paguan?
			Me pag.	Pa pag.			Me pag.	Pa pag.		Me pag.	Pa pag.	
Kosovë	49.6%	21.4%	270	90	6 muajt e para në 70% të pagës, 3 muajt e fundit në 50% të pagës mesatare	Pun. & Qev.	2	14	Pun.	0	0	N/P
Shqipëria	1,445,100	52%	365	0	65%	Qev.	0	0	N/P	0	0	N/P
Kroacia	2,192,467	58%	208	0	100%	Qev.	0	0	N/P	120	795	Qev.
Serbia	3,645,506	54%	135	0	100%	Qev.	0	0	N/P	230	0	Qev.
Maqedonia	1,052,739	51%	270	0	100%	Qev.	0	0	N/P	0	90	N/P
Suedia	4,859,770	79%	0	98	0%	N/P	10	0	50% nga Qev.	480	11	39 ditë 80%, 90 ditë tarifë e caktuar nga Qev.

<sup>127</sup> ONP, Materniteti dhe Atësia në Punë; Ligji dhe Praktika në Punë, Gjenevë: 2014, p.xiii.

<sup>128</sup> Grupi i Bankës Botërore, Biznesi i Grave dhe Ligji 2016, Duke shkuar drejt Barazisë, p. 15. në:

<http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>

<sup>129</sup> Po aty.

Mbretëria e Bashkuar	32,702,700	70%	14	0	90%	Pun. & Qev.	14	0	18% by Pun. & Qev.	259	91	Pjesërisht nga Pun. & Qev.
ShBA <sup>130</sup>	161,907,741	66%	0	0	N/P	N/P	0	0	N/P	0	84	N/P

## Shqipëria: Instituti për Sigurime Shoqërore

Neni 27 në Ligjin për Sigurime Shoqërore në Shqipëri, Ligji nr. 7703, i datës 11-5-1993, rregullon dispozitat për pagesën e pushimit të lehonisë. Ai parashikon që gruaja shtatzënë ka të drejtë për pushim të lehonisë me pagesë për 365 ditë kalendarike, duke përfshirë një minimumin prej 35 ditë para lindjes dhe 42 ditë pas lindjes.<sup>131</sup> Nëse lind më shumë se një fëmijë, kjo periudhë zgjerohet në 390 ditë. Të punësuarat që marrin pushimin, pranojnë pagesën nga Instituti për Sigurime Shoqërore (ISSh), një institucion i pavarur dhe publik i rregulluar në mënyrë administrative dhe organizative sipas po këtij ligji. PAGESA përbën shumën prej 80% të pagës mesatare ditore të vitit të fundit kalendarik për 150 ditë të pushimit të lehonisë dhe 59% të pagës mesatare për ditët e mbetura.

Mbrojtja e ofruar ndaj grave të punësuar që kanë lindur fëmijë është komponenta kyçe e kësaj dispozite. Kjo është diçka që mund të përmirësohet në dispozitat e Kosovës. Punëdhënësit në Shqipëri nuk mund të përfundojnë kontratën e punës në periudhën gjatë të cilës gruaja përfiton nga të ardhurat që vijnë nga ISSh për shkak të lindjes apo adoptimit të fëmijës.<sup>132</sup> As atëherë kur gruaja kthehet në punë pas pushimit të lehonisë. Nën atë gjdhënëse nuk mund të obligohen të fillojnë punën para orës 5 në mëngjes gjatë verës apo në 6 të mëngjesit gjatë dimrit, si dhe të përfundojnë orarin e punës në 8 të mbrëmjes. Për më tepër, nënat gjdhënëse kanë të drejtë të pushimit prej 20 minutash, çdo tre orë.<sup>133</sup>

Megjithatë, ky ligj nuk e përfshinë pushimin e atësisë. Poashtu, nuk ka ndonjë dispozitë tjerë lidhur me pushimin e atësisë. Vetëm burrat e punësuar në administratë publike, sipas Vendimit të Këshillit të Ministrave Nr. 511, mund të marrin tre ditë pushim të atësisë.<sup>134</sup> Ekzistojnë edhe disa të drejta për pushimin prindëror që punëtorët mund ta kenë në dispozicion në situata të veçanta, siç është vdekja apo sëmundja e bashkëshortit/es. Zhvillimi i një fondi të ngjashëm të sigurimit shëndetësor dhe shoqëror në Kosovë do të mbetet një sfidë, duke marrë parasysh shkallën e ulët të punësimit, rrejdhimisht edhe numrin e ulët të tatimpaguesve që do të mund të kontribuonin në një fond të tillë.

## Kroacia

Kroacia është një shembull shpesh i përdorur për të ilustruar një sistem që funksionon mirë në lidhje me pushimin e lehonisë dhe atësisë, e që është në favor të të gjitha palëve të përfshira. Punëtorët/et, përfshirë edhe të trajnuarit/at profesional/e, të punësuarit/at me orar të plotë, punëtorët/et me kontrata të përkohshme si dhe personat e vetëpunësuar kanë të drejtë për 58 javë pushim të lehonisë.<sup>135</sup> Pushimi i lehonisë mund të ndahet në dy kategori: pushimi i lehonisë i detyrueshëm dhe shtesë. E drejta për pushim të obligueshëm përdoret për 98 ditë pa ndërprerje, përfshirë 28 ditë para datës kur pritet të lind fëmija dhe 70 ditë pas lindjes.<sup>136</sup> Republika e Kroacisë siguron pagë të vazhdueshme të lehonisë dhe përfitime prindërore, si dhe ndihma për fëmijën dhe përfitime pro-natalitetit përmes aplikimit aktiv të Aktit për Përfitime të Lehonisë dhe Përfitime

<sup>130</sup> Kërkesat federale, por mund të jenë të ndryshme nga shteti në shtet.

<sup>131</sup> Grupi Ligjor Global, Udhërëfyesi Krahasues Ligjor për: Punësimi dhe Ligji I Punës 2011: Analizë Ndër-Kufitare Praktike për Punësim dhe Ligj, në: [http://www.kaloattorneys.com/upload/documents/news\\_archive/summer/EMPII\\_Chapter-5\\_Albania.pdf](http://www.kaloattorneys.com/upload/documents/news_archive/summer/EMPII_Chapter-5_Albania.pdf).

<sup>132</sup> Po aty.

<sup>133</sup> Po aty.

<sup>134</sup> Po aty.

<sup>135</sup> Organizata Ndërkombëtare e Punës, *Amësia dhe Atësia në Punë: Ligjet dhe Praktikën në Botë*, 2014, Gjenevë, fq. 25.

<sup>136</sup> Bashkimi Evropian, *Platforma Evropiane për investime në Fëmijë: Kroacia*, në: [http://evropa.eu/epic/countries/croatia/index\\_en.htm](http://evropa.eu/epic/countries/croatia/index_en.htm).

Prindërore si dhe Aktit për Ndhimë Fëmijëve.<sup>137</sup> Kompenzimi i pagës gjatë kësaj periudhe është 100% i të ardhurave mujore të siguruara nga Fondi Kroat për Sigurime Shëndetësore. Ky sigurim kombëtar shëndetësor dhe shoqëror është burimi kryesor i financimit të shëndetësisë. Pushimi shtesë i lehonisë, derisa fëmija të arrijë moshën një vjeçare, paguhet nga buxheti i shtetit në një normë të sheshtë prej 300-450 \$ amerikan në muaj (276.53 - 414.80 € në muaj).<sup>138</sup>

Pasi që këto pushime janë pranuar, prindi i punësuar ka të drejtë të pushimit prindëror, që mund të merret para se fëmija të arrijë moshën tetë vjeçare. E drejta për pushim prindëror u ipet të dy prindërve që punojnë, të cilët kanë të drejtë për të njëjtat periudha të pushimit prindëror si vijon: tetë muaj për fëmijën e parë dhe të dytë; 30 muaj për binjakët; fëmijën e tretë apo pasues (secilit prind për periudhë prej 4 ose 15 muaj). Në rast se pushimi është shfrytëzuar nga vetëm njëri prind, sipas marrëveshjes në mes të dy prindërve, mund të shfrytëzohet 6 muaj për fëmijën e parë dhe të dytë; 30 muaj për binjakët, të tretin dhe fëmijët pasues. Përfitimet prindërore arrijnë vlerën e 348 € në muaj të paguara nga fondi i sigurimit të lartpërmendur.<sup>139</sup>

Për nënat që nuk janë aktive në fuqinë punëtore, ka përfitime monetare për periudhën e lehonisë dhe kujdesit prindëror për fëmijën e posalindur në vlerë prej 217 €. Kujdesi amënor në këtë çështje i referohet periudhës prej lindjes së fëmijës deri sa fëmija të arrijë moshën gjashtë muajsh. Kujdesi prindëror për fëmijën nënkupton periudhën nga ata gjashtë muaj deri në ditëlindjen e parë për fëmijën e parë dhe të dytë, apo deri në ditëlindjen e tretë për binjakët, fëmijën e tretë të lindur, si dhe çdo fëmijë tjetër pasues.<sup>140</sup>

Përsëri sfida për të aplikuar modelin e Kroacisë në tërësi mbetet mungesa e tatimpaguesve apo mungesa e një fondi të sigurimeve në Kosovë.

## **Praktikat më të mira në Evropë të ndarjes së pushimit: Suedia dhe Mbretëria e Bashkuar**

Edhe pse, siç u theksua, mund të mos jetë e drejtë të krahasohet Kosova me vendet që janë më të zhvilluara në këtë çështje, është e dobishme të shihet se si politikat shtetërore, të paraqitura jo shumë kohë më parë në këto vende, mund të ndihmojnë në ngritjen e barazisë gjinore.

Në BE, norma mesatare e kompenzimit të pagës paraprake gjatë pushimit të lehonisë është 90% dhe në shumicën e rasteve mbulohet nga sigurimi shoqëror. Për pushimin e atësisë, shumica e vendeve kanë norma kompenzimi prej 100% të të ardhurave të mëparshme, të cilat zakonisht mbulojnë nga punëdhënësit.<sup>141</sup> Sa i përket kompenzimit të pushimit, shumë vende vendosin kufinj për shumën e pagës. Për shembull, në Danimarkë kompenzimi financohet nga buxheti publik, duke kompenzuar 90% të të ardhurave me një kufi prej 500 € në javë.<sup>142</sup> Të tjerat e vendosin kufirin pas një periudhe të caktuar kohore.

Suedia njihet për angazhimin drejt një shoqërie më të barabartë në aspektin gjinor. Të drejtat për pushimet prindërore e dëshmojnë këtë. Prindërit kanë të drejtë deri në 480 ditë pushim me pagë, me rastin e lindjes apo adoptimit të fëmijës. Ata paguhet afërsisht 80% të pagës normale për 390 ditë. Nëntëdhjetë ditët e mbetura paguhet me normë të sheshtë.<sup>143</sup> Të dy pushimet me pagë janë të paguara nga qeveria. Pushimi mund të merret deri sa fëmija të arrijë moshën tetë vjeçare. Për më tepër, të punësuarat/it në Suedi që kanë fëmijë, kanë gjithashtu të drejtë për të reduktuar orarin e punës deri në 25% deri sa fëmija të bëhet tetë vjeç, duke u paguar vetëm për orët që punojnë.

<sup>137</sup> Po aty.

<sup>138</sup> ONP, *Materniteti dhe Atësia në Punë; Ligji dhe Praktika në Botë, 2014*, Gjenevë fq. 25.

<sup>139</sup> Bashkimi Evropian, *Platforma Evropiane për investime në Fëmijë: Kroacia*, në: [http://evropa.eu/epic/countries/croatia/index\\_en.htm](http://evropa.eu/epic/countries/croatia/index_en.htm).

<sup>140</sup> Ibid.

<sup>141</sup> Pushimi i lehonisë, atësisë dhe prindëror: të dhënat lidhur me kohëzgjatjen dhe komenzimin në Bashkimin Evropian, Departamenti i Politikave C: Të Drejtat e Qytetarëve dhe Marrëdhëniet Kushtetuese, 2015, fq. 36, 62.

<sup>142</sup> Suedia, Belgjika, Finlanda, Franca, Sllovenia kanë kufij të ngjashëm.

<sup>143</sup> Qeveria e Suedisë, *10 Gjëra që e bëjnë Suedinë mike të familjes*, në: <https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/>.

Skema e pushimit prindëror ka dëshmuar sukses në luftimin e pabarazisë gjinore për shkak të futjes së sistemit “shfrytëzoje apo humbe” për pushimin e atësisë. Që nga viti 2002, dy nga 16 muajt e pushimit janë ndarë për etërit. Qeveria ka propozuar që këtë ta bëjë tre muaj që nga viti 2016. Nënave dhe baballarëve do të ju kërkohet secilit të marrin tre muaj pushim, apo të i humbasin ato, si dhe të ndajnë 10 muajt sipas dëshirës së tyre.<sup>144</sup> Edhe pse ngritja e barazisë gjinore ka qenë prioritet i qeverisë, burrat suedez ende fitojnë më shumë se gratë. Shfrytëzimi i pushimit të atësisë do të thotë humbje e madhe financiare. Megjithatë, sistemi “shfrytëzoje apo humbe” inkurajon etërit të qëndrojnë në shtëpi dhe të kujdesen për fëmijët e tyre për tre muaj, apo nënat nuk do të mund të shfrytëzojnë muajt tjerë shtesë.

Krahasuar me Suedinë, mund të thuhet se Mbretëria e Bashkuar (MB) është më pak e përparuar. Megjithatë, kohëve të fundit janë bërë hapa të rëndësishëm drejt barazisë gjinore nëpërmjet dispozitave të pushimit prindëror. Tradicionalisht, vetëm nënat kishin të drejtë të merrnin pushim të paguar me rastin e lindjes së e fëmijut. Tani, shumica e partnerëve të punësuar mund të ndajnë pushimin. Kjo nuk e ndryshon pushimin e lehonisë. Nënata mund të marrin deri në 52 javë pushim, prej të cilave 39 janë të paguara me kombinim mes shtetit dhe punëdhënësve. Dy javët e para pas lindjes së fëmijës janë të obligueshme. Gjatë gjashtë javëve të para, gratë pranojnë 90% të të ardhurave mesatare javore para tatimit. Në 33 javët e mbetura ato pranojnë 139.58 £ apo 90% të të ardhurave mesatare javore (cilado që është më e ulët).<sup>145</sup> Për pushimin e atësisë, punëtorët mund të marrin një apo dy javë rresht me pagë prej 139.58 £ apo 90% të të ardhurave mesatare javore.<sup>146</sup> Këto rregulla të reja nënkuptojnë se “pushimi shtesë i atësisë” zëvendësohet me pushim prindëror. Nënata kanë ende obligim të marrin dy javët e para pas lindjes, por tani ato mund të vendosin të kthehen në punë më herët dhe të zëvendësojnë pushimin e lehonisë me pushimin e ndarë prindëror. Që të dy prindërit atëherë kanë mundësinë të zgjedhin se si ta ndajnë të drejtën për pjesën tjetër të pushimit, deri në 50 javë.<sup>147</sup> Megjithatë, vetëm prindërit e fëmijës të lindur në apo pas datës 5 prill 2015, apo të adoptuar gjatë kësaj date, kanë të drejtë për pushim të ndarë prindëror.

## **Franca: Ndikimi i ndryshimeve në pushimin prindëror**

Para vitit 2004, gratë kishin mandat prej dy-muajsh pushim të lehonisë plus një pushim shtesë prindëror prej 3 vitesh pa pagesë, dhe me vendin e punës të siguruar. Megjithatë, shumica e grave morrën vetëm dy muaj. Në 2004, Franca nxiti gratë, që ato të marrin pushim të zgjatur duke u ofruar pushim me pagesë për gjashtë muajt e parë pas lindjes së fëmijës së parë. Në vitin 2013, u publikua një raport ku vlerësohej ndryshimi në politika të vitit 2004.<sup>148</sup> Raporti tregonte se nënat që kishin pranuar pushim afatshkurtër me pagesë nuk ishin prekur nga këto ndryshime në politika në raport me pjesëmarrjen e tyre në tregun e punës dhe në paga. Reforma ngriti shkallën e punësimit të nënave që merrnin pushim me kohë të pjesshme pa pagesë, por u ulën pagat e tyre. Tutje, pagat e tyre mbetën më të ulta se sa pagat origjinale dy vite pas lindjes së fëmijës dhe pasi që ishte marrë pushimi i pjesshëm. Ky ishte veçanërisht rasti i grave më të arsimuara të cilat përbënin grupin më të madh të grave që zgjedhën të shfrytëzojnë opcionin e pushimit të pjesshëm.

Tabela 12 më poshtë krahason llojet e ndryshme të pushimit në Evropë <sup>149</sup>

<sup>144</sup> The Guardian, *Baballarët Suedez do të marrin Tre Muaj Pushim të Atësisë me Pagesë* në:

<http://www.theguardian.com/world/2015/may/28/swedish-fathers-paid-paternity-parental-leave>

<sup>145</sup> Qeveria e Mbretërisë së Bashkuara, *Pagesa dhe Pushimi i Lehonisë sipas Ligjit, Udhërefyes për Punëtorë*, në:

<https://www.gov.uk/employers-maternity-pay-leave>.

<sup>146</sup> Ibid.

<sup>147</sup> BBC, Si po funksionojnë Rregullat e Reja të MB të pushimit Prindëror 2015, në: <http://www.bbc.com/news/business-32130481>.

<sup>148</sup> Joseph, Pailhé, Recotillet dhe Solaz, *Ndikimi ekonomik i marrjes së lejes së shkurtër prindërore: Vlerësimi i reformës franceze. Ekonomitë e Punës, 25, Shoqata Evropiane e Ekonomistëve: Konferenca e 24 Vjetore e Punës*, Bon, Gjermani, 20-22 shtator 2012, 2013.

<sup>149</sup> Të gjitha të dhënat në tabelë vijnë nga Banka Botërore, *Gratë, Bizneset dhe Ligji, 2016*, vetëm nëse ceket ndryshe në:

<http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>.

Pagat mesatare vijnë nga Reinis Fischer, *Paga mesatare në Bashkimin Evropian*, në: <http://www.reinisfischer.com/average-salary-european-union-2015>. Hendeku gjinor në paga është marrë në: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index\\_en.htm#pay](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#pay).

**Tabela 12. Pushimi i lehonisë, atësisë dhe prindëror në Evropë, Krahësimet**

Shteti	# i qytetareve gra	% e grave aktive në fuqinë punëtore	Pag. mes.	Hendeku gjinor në paga Gratë	# i ditëve të pushimit të lehonisë		% e pagës së paguar	Kush paguan?	# i ditëve të pushimit të atësisë		Kush paguan?	# i ditëve të pushimit prindëror		Kush paguan?
					Me pag.	Pa pag.			Me pag.	Pa pag.		Me pag.	Pa pag.	
Kosovo	883,595	21.4%	364		270	90	70% & 50%	Pun. & Qev.	2	14	Emp.	0	0	N/P
Austria	4,364,011	71%	2,124	23%	112	0	100%	Qev.	n/p	0	n/p	0	647	N/P
Belgjika	5,714,264	62%	2,091	9.8%	105	0	86%	Qev.	10	0	80% nga Pun. & Qev.	120		Pjesërisht nga Pun. & Qev.
Bullgaria	3,717,047	64%	356	13.5%	410	0	90%	Qev.	15	0	90% nga Qev.	365	0	Pjesërisht nga Qev.
Qipro			1,574	15.8 %										
Kroacia	2,192,467	58%	735	7.4%	208	0	100%	Qev.	0	0	N/P	120	795	Qev.
Rep. e Çekisë	5,334,852	65%	765	22.1%	196	0	70%	Qev.	N/P	N/P	N/P	1,095	0	Pjesërisht nga Qev.
Danimarka	2,840,857	76%	2,307	16.4%	126	0	50%	Qev.	14	0	50% nga Qev.	224	0	Pjesërisht nga Qev.
Estonia	704,249	72%	832	29.9%	140	0	100%	Qev.	10	0	100% nga Qev.	435	590	Pjesërisht nga Qev.
Finlanda	2,778,257	73%	2,300	18.7%	147	0	58%	Qev.	24	0	58% nga Qev.	215	0	Pjesërisht nga Qev.
Franca	34,135,260	67%	2,180	15.1%	112	0	73%	Qev.	11	0	73% nga Qev.	0	1025	N/P
Gjermania	41,167,323	72%	2,155	21.6%	98	0	100%	Pun. & Qev.	N/P	N/P	N/P	360	679	Pjesërisht nga Qev.
Greqia	5,549,303	59%	1,004	15.0%	119	0	100%	Qev.	2	0	100% Pun.	0	120	N/P
Hungaria	5,174,659	58%	643	18.4%	168	0	70%	Qev.	5	0	100% Pun.	590	0	Pjesërisht nga Qev.
Irlanda	2,320,825	63%	2,129	14.4%	182	112	35%	Qev.	N/P	N/P	N/P	0	126	N/P
Italia	31,520,325	54%	2,033	7.3%	150	0	80%	Qev.	1	0	100% Qev.	300	0	Pjesërisht nga Qev.
Letonia	1,080,003	73%	601	14.4%	112	0	80%	Qev.	10	0	80% nga Qev.	547.5	0	Pjesërisht nga Qev.
Lituania	1,581,028	71%	544	13.3%	126	0	100%	Qev.	30	0	100% nga Qev.	309	365	100% nga Qev.
Luksemburgu	279,181	62%	3,149	8.6%	112	0	100%	Qev.	2	0	100% nga Pun.	180	0	Pjesërisht nga Qev.
Malta	213,853	48%	1,021	5.1%	126	0	82%	Pun. & Qev.	1	0	100% nga Pun.	0	120	N/P
Holanda	8,494,129	74%	2,158	16.0%	112	0	100%	Qev.	2	0	100% nga Pun.	n/p	n/p	N/P
Polonia	19,655,977	60%	705	6.4%	182	0	100%	Qev.	14	0	100% nga Qev.	182	898	Pjesërisht nga Qev.
Portugalia	5,358,928	70%	1,001	13.0%	N/P	N/P	N/P	N/P	N/P	N/P	N/P	120		100% nga Qev.
Rumania	10,214,931	57%	356	9.10%	126	0	85%	Qev.	15	0	100% nga Pun.	302	65	Pjesërisht nga Qev.
Slovakia	2,783,544	62%	704	19.8%	238	0	65%	Qev.	N/P	N/P	N/P	899	0	Pjesërisht nga Qev.
Spanja	23,471,223	68%	1,734	19.3%	112	0	100%	Qev.	13	0	Qev.	0	1095	N/P
Suedia	4,859,770	79%	2,551	15.2%	0	98	0%	N/P	10	0	50% nga Qev.	480	11	39 ditë 80%, 90 ditë pagë e sheshtë nga Qev.
Mbretëria e Bashkuar	32,702,700	70%	2,253	19.7%	14	0	90%	Pun. & Qev.	14	0	18% nga Pun. & Qev.	259	91	Pjesërisht nga Pun. & Qev.

## Shtojca 2. Indikatorët kyç demografik, ekonomik dhe shëndetësor

Me qëllim që të përpilohet një skemë efektive për pushimin e lehonisë, atësisë dhe prindëror në Kosovë, është e rëndësishme që të shqyrtohen indikatorët kyç demografik, ekonomik, social dhe shëndetësor. Këto mund të ndikojnë në kohëzgjatjen e llojeve të ndryshme të pushimit; nivelin në të cilin mund të ju sigurohen përfitimet në para të gatshme për personat që marrin pushim; burimi i financimit për përfitimet e tilla; shtrirja e përfshirjes (cila kategori e punëtorëve); dhe mbrojtja e ofruar nga llojet e ndryshme të pushimit. Kjo pjesë ofron një analizë të shkurtër të indikatorëve të tillë kyç të identifikuar nga ONP.<sup>150</sup>

### Indikatorët demografik

Informatat demografike, përfshirë madhësinë dhe moshën e popullatës mund të ndihmojnë në llogaritjen e numrit të personave në moshë pune, madhësinë e fuqisë punëtore, dhe potencialin për të hyra nga taksat. Rishikimi i tendencave të shkallës vjetore të lindshmërisë poashtu është i rëndësishëm për llogaritjen e shpenzimeve potenciale të shtetit në ofrimin e përfitimeve të pushimit të lehonisë dhe atësisë.

Sipas regjistrimit të fundit të popullsisë të vitit 2011, Kosova ka një popullsi prej 1,739,825 banorëve. Në vitin 2015, totali i popullsisë si duket është rritur në 1,827,231.<sup>151</sup> Shkalla e natalitetit ose lindshmërisë është raporti i numrit të lindjeve me madhësinë e popullsisë. Në vitin 1950 nataliteti ishte 46.1%, por ka rënë në 14% në vitin 2010.<sup>152</sup> Rritja natyrale e popullsisë në Kosovë ishte 29.1% në vitin 1950, por poashtu u ul në 11% në vitin 2011. Shkalla e lindshmërisë ka mbetur mjaft e qëndrueshme që nga viti 2010 me një mesatare prej 2.3 fëmijë të lindur nga një grua deri në vitin 2014.<sup>153</sup> Numri total i lindjeve në Kosovë ka rënë që nga viti 2011.<sup>154</sup>

Shumica e grave që lindin fëmijë i takojnë moshës 25-29 vjeçare, duke përbërë kështu 35% të nënave në vitin 2014.<sup>155</sup> Sipas të dhënave nga regjistrimi i popullsisë, shpërndarja gjinore e popullatës së moshës së aftë për punë është gati e barabartë; numri i grave dhe burrave të moshës së aftë për punë është gati i njëjtë.<sup>156</sup> Jetëgjatësia në Kosovë është 70.2 vite, që është 10 vite më e re se sa mesatarja e BE-së 80.2 vite.<sup>157</sup> E gjithë kjo, nënkupton që popullata e Kosovës dhe fuqia punëtore ka mundësi të vazhdojë të rritet pak, dhe numri i lindjeve për vit do të ulet rregullisht.

### Indikatorët ekonomik

Kosova mbetet një ndër vendet më të varfëra në Evropë me llogaritje të Bruto Produktit të Brendshëm (BPB) afër 3,000 € për kokë banori. Të ardhurat mesatare për kokë banori janë rreth një e dhjeta e atyre në nivel të BE-së. Për më tepër, varfëria mbetet ende tepër e lartë. Indeksi i Transformimit i Fondacionit Bertelsmann (BTI) sugjeron që 30% e njerëzve kanë jetuar nën varfëri të

<sup>150</sup> ONP, Pakoja e burimeve të Mbrojtjes së Maternitetit.

<sup>151</sup> ASK, *Projektimi i Popullsisë së Kosovës 2011-2061*.

<sup>152</sup> Azemi, M. et. al., *Trendi i Shkallës dhe Kohës së Vdekshmërisë Perinatale, të Foshnjave dhe të Nënave, Lindshmëria dhe Rritja Natyrore e Popullsisë në Kosovë*, 2012, në: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3633379/>.

<sup>153</sup> Shkalla e lindshmërisë është numri total i fëmijëve që do t'i lindte një grua nëse ajo do të jetonte deri në fund të moshës së saj të lindjes së fëmijëve dhe të lindte fëmijë në përputhje me shkallën ekzistuese të moshës specifike pjellore. Në vitin 2010, shkalla ishte 2.3, 2.24 në vitin 2011, 2.19 në vitin 2012, 2.16 në vitin 2013, dhe 2.3 në vitin 2014 (Ekonomia e Tregtisë, "Shkalla e lindshmërisë – totali (i lindjeve për një grua) në Kosovë", në: <http://www.tradingeconomics.com/kosovo/fertility-rate-total-births-per-woman-wb-data.html>).

<sup>154</sup> ASK, *Statistikat e Lindjeve 2011*, në: [https://ask.rks-gov.net/popullsia/publikimet-e-statistikave-te-popullise/doc\\_view/901-statistikat-e-lindjeve-2011?tmpl=component&format=raw](https://ask.rks-gov.net/popullsia/publikimet-e-statistikave-te-popullise/doc_view/901-statistikat-e-lindjeve-2011?tmpl=component&format=raw)

<sup>155</sup> ASK, *Statistikat e Lindjeve 2014*, në: [https://ask.rks-gov.net/popullsia/publikimet-e-statistikave-te-popullise/doc\\_view/1245-statistikat-e-lindjeve-2014?tmpl=component&format=raw](https://ask.rks-gov.net/popullsia/publikimet-e-statistikave-te-popullise/doc_view/1245-statistikat-e-lindjeve-2014?tmpl=component&format=raw)

<sup>156</sup> ASK, *The Main Labour Market Data*, 2013, në: [https://ask.rks-gov.net/ENG/census-2011/doc\\_view/1424-the-main-labour-market-data-by-municipality?tmpl=component&format=raw](https://ask.rks-gov.net/ENG/census-2011/doc_view/1424-the-main-labour-market-data-by-municipality?tmpl=component&format=raw)

<sup>157</sup> Banka Botërore, *Indikatorët e Zhvillimit Botëror*, 2013.



skajshme në vitin 2014.<sup>158</sup> Duke e përdorur linjën e standardizuar të Bankës Botërore për varfërinë, të matur nga pragu 5\$ për kokë banori në ditë në SHBA (në fuqinë blerëse), shkalla e varfërisë në Kosovë është rreth 80%.<sup>159</sup> Banka Botërore ka dalë në përfundim që varfëria ekstreme është disproporcionalisht e lartë në mesin e fëmijëve, të moshuarve, ekonomive familjare me anëtarë me aftësi të kufizuara, ekonomive familjare të udhëhequra nga gratë, dhe të ekonomive familjare nga disa minoritete të caktuara (veçanërisht ekonomive familjare rome, ashkallike dhe egjiptiane). Ka një lidhje të fortë negative në mes të arsimimit dhe varfërisë: personat me nivel të ulët të arsimimit ka më shumë mundësi që të jenë të varfër.<sup>160</sup>

Tabela 13 tregon indikatorët ekonomik të cilët e paraqesin rritjen ekonomike të Kosovës si dhe llojin e mjedisit ekonomik në të cilin gratë dhe burrat punojnë. Tabela tregon se Kosova ka përjetuar një trend të rënies ekonomike në vitet e fundit, edhe pse është parashikuar që të përmirësohet në vitet në vijim.

**Tabela 13. BPB dhe Indeksi i Çmimeve të Konsumit në Kosovë 2011<sup>161</sup>**

Pëshkrimi (të dhënat nga ASK & MF)	2011 (aktual)	2012 (aktual)	2013 (aktual)	2014 (vlerësuar)	2015 (projektuar)	2016 (projektuar)	2017 (projektuar)	2018 (projektuar)
<b>BPB</b>								
normat reale të rritjes %)	4.4	2.8	3.4	0.9	3.8	4.0	4.3	4.3
<b>BPB për kokë banori</b>								
normat reale të rritjes %)	2.8	1.2	1.9	-0.6	2.2	2.4	2.7	2.7
<b>ÇKK<sup>162</sup> (rritja në %)</b>	7.4	2.4	1.8	0.4	-0.2	0.4	0.4	0.6

**Tabela 14. Paga mesatare, sipas gjinisë**

Viti	Burra	Gra
2011	332 €	303 €
2013	353 €	311 €

Paga mesatare, megjithatë, është rritur nga 372 € në vitin 2011 në 374 € në vitin 2012. Kjo është zvogëluar në 364 € në vitin 2014.<sup>165</sup> Ministria e Tregtisë dhe Industrisë vlerëson se paga mesatare për momentin është 360 €. <sup>166</sup> Pagat e ndara sipas gjinisë janë në dispozicion vetëm për vitin 2011 dhe 2013 (Tabela 14). Edhe pse paga mesatare është rritur, ajo vazhdon të dallojë thelbësisht për gratë dhe burrat. Paga minimale në Kosovë është më e ulëta në rajon. Që nga viti 2011, ajo nuk ka ndryshuar. Ajo kategorizohet sipas moshës. Për të punësuarit nën moshën 35 vjeçare është 130 €, përderisa për ata mbi moshën 35 vjeçare është 170 €. <sup>167</sup>

**Tabela 15. Pjesëmarrja në fuqinë punëtore dhe punësimi sipas gjinisë. Moshë<sup>163</sup>**

Viti <sup>164</sup>	Shkalla e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore		Shkalla e pasivitetit		Shkalla e punësimit		Punësimi i të rinjëve (15-24 vjeç)	
	% e burrave	% e grave	% e burrave	% e grave	% e burrave	% e grave	% e burrave	% e grave
2009	66.2	26.1	33.8	73.9	38.0	10.6	68.6	81.8
2012	55.4	17.8	44.6	82.20	39.9	10.7	52.0	63.8
2013	60.2	21.1	39.8	78.9	44.0	12.9	50.4	68.4
2014	61.8	21.4	38.2	78.6	41.3	12.5	56.2	71.7

<sup>158</sup> Indeksi i Transformimit i Fondacionit Bertelsmann (BTI), 2014, f. 13, në: [http://www.bti-project.org/uploads/tx\\_itao\\_download/BTI\\_2014\\_Kosovo.pdf](http://www.bti-project.org/uploads/tx_itao_download/BTI_2014_Kosovo.pdf).

<sup>159</sup> Grupi i Bankës Botërore në Kosovë, *Pasqyrë e Shtetit*, 2015, f. 6.

<sup>160</sup> Po aty.

<sup>161</sup> Komisioni Evropian, Instrumenti për Ndhimën e Para-Anëtarësimit (IPA II), f. 10.

<sup>162</sup> IÇK është matur dy herë secilin vit: 119.9 (Mars 2010), 130.3 (Qershor 2011), 100 (Nëntor 2011), 124.7 (Gusht 2012), 73.0 (Dhjetor 2012), dhe 126.5 (Maj 2013).

<sup>163</sup> ASK, *Rezultatet e Anketimit të Fuqisë Punëtore të Kosovës*, për të gjitha vitet.

<sup>164</sup> Të dhënat për vitin 2010 dhe 2011 nuk ishin në dispozicion.

<sup>165</sup> ASK, Kumtesë për media, "Kosova në shifra 2012," 12 Qershor 2013, në: <http://ask.rks-gov.net/zyra-e-shtypit/602-komunikate-per-media-kosova-ne-shifra-2012>.

<sup>166</sup> Uebfaqja e Ministrisë së Tregtisë dhe Industrisë, në: <http://www.invest-ks.org/sq/Sa-eshte-paga-mesatare-ne-Kosove>.

<sup>167</sup> Republika e Kosovës, Zyra e Kryeministrit, *Kryeministri Thaçi: Nuk do të ketë ndarje as de facto as de jure të Kosovës. Nuk do të ketë status special apo të veçantë brenda Republikës së Kosovës*, në: <http://www.kryeministri-ks.net/?page=1,9,2263>.

## Indikatorët e fuqisë punëtore

Kosova vuan nga shkalla e lartë e papunësisë. Në vitin 2014, nga 1,202,489 persona të moshës së aftë për punë, vetëm 41.6% kanë marrë pjesë në fuqinë punëtore (që nënkupton që ata ose ishin të punësuar ose të papunësuar ose kërkonin punë). Përqindja e personave të punësuar në këtë kategori është shumë e ulët dhe e ndarë në mënyrë jo të barabartë sipas gjinisë. Në vitin 2012, 55.4% e të gjithë burrave ishin pjesëtarë aktiv të fuqisë punëtore, përderisa vetëm 17.8% e të gjitha grave ishin pjesë e saj. Në mes të viteve 2012 dhe 2014 (shih Tabelën 15), fuqia punëtore si e grave, ashtu edhe e burrave, është rritur pak.

Megjithatë, hendeku gjinor në punësim ka mbetur. Vetëm dy nga dhjetë gra marrin pjesë në fuqinë punëtore, krahasuar me gjashtë nga dhjetë burra. Sondazhet e Tregut të Fuqisë Punëtore për vitet 2009-2014 tregojnë që shkalla e pasivitetit si për burra, ashtu edhe për gra, ka shënuar rënie të vogël që nga viti 2012. Prapë se prapë, kjo më shumë i është dedikuar një ndryshimi në metodologji, sesa ndryshimeve në tregun e punës. Megjithatë, Tabela 15 tregon që gratë dhe vajzat në veçanti vuajnë nga papunësia e lartë dhe në rritje.

Dallime të dukshme gjinore gjithashtu egzistojnë sa i përket formave të ndryshme të statuseve të punësimit (shih Tabelën 16). Në vitin 2014, 78.9% e punëtoreve gra ishin të punësuar, 2.1% të vet-punësuar me punëtorë, dhe 11.5% ishin të vet-punësuar pa punëtorë. Në po të njëjtin vit, 65% e burrave punëtorë i takonin kategorisë së të punësuarve, 8.2% ishin të vet-punësuar me punëtorë, dhe 17.9% ishin të vet-punësuar pa punëtorë. Pra, një përqindje më e lartë e burrave sesa e grave janë të vet-punësuar. Është interesante, që në vitin 2014, 7.4% e grave punuan si punëtore pa pagesë në shtëpi dhe 8.9% e burrave e bënë të njëjtën gjë.<sup>168</sup>

Tabela 16. Statusi i punësimit të grave dhe burrave<sup>169</sup>

Viti	Statusi i punësimit											
	Punonjësit			Të vet-punësuar me punëtor			Të vet-punësuar pa punëtor			Punëtor pa pagesë në familje		
	% e burrave	% e grave	Totali %	% e burrave	% e grave	Totali %	% e burrave	% e grave	Totali %	% e burrave	% e grave	Totali %
2012	71.4	86.4	74.5	10.1	2.1	8.5	12.6	6.2	11.3	5.8	5.4	5.7
2013	66.5	78.3	69.2	8.3	2.6	7.0	17.2	10.0	15.6	7.9	9.1	8.2
2014	65.0	78.9	68.2	8.2	2.1	6.8	17.9	11.5	16.4	8.9	7.4	8.6

Tabela 17 tregon që gratë kanë tendencë të jenë më të punësuar në edukim, shëndetësi, dhe sektorin e tregtisë. Burrat kanë tendencë të punojnë në prodhimtari, ndërtimtari dhe tregti.

Tabela 17. Shkalla e punësimit sipas sektorëve ekonomik 2014<sup>170</sup>

Sektori	% Burra	% Gra	% Totali
Bujqësi, pylltari dhe peshkatar	3.0	1.8	2.6
Miniera dhe minerale	1.4	0.3	1.1
Prodhimtari	15.8	7.2	13.8
Furnizimi me rrymë, gaz, avuj dhe ajër të kondicionuar	2.1	0.5	1.7
Furnizimi me ujë, kanalizime dhe menaxhim i mbeturinave	1.3	0.2	1.0
Ndërtimtari	13.9	1.2	10.9
Tregtia me shumicë dhe pakicë; riparimi i automjeteve	13.9	16.0	14.4
Transporti dhe magazinimi	4.2	0.6	3.4
Akomodimi dhe aktivitetet e shërbimit të ushqimit	6.7	3.8	6.0
Informimi dhe komunikimi	3.0	2.7	2.9
Aktivitetet financiare dhe të sigurimit	1.8	1.8	1.8
Aktivitete të patundshmërive	0.0	0.2	0.0

<sup>168</sup> ASK, Rezultatet e Anketimit të Fuqisë Punëtore të Kosovës, f. 12.

<sup>169</sup> ASK, Rezultatet e Anketimit të Fuqisë Punëtore të Kosovës, për vitet 2012, 2013 dhe 2014.

<sup>170</sup> Po aty, f. 15.

Aktivitetet profesionale, shkencore dhe teknike	1.8	2.6	2.0
Aktivitetet e shërbimit administrative dhe mbështetje	3.8	1.8	3.4
Administrimi dhe mbrojtja publike, sigurimi i detyrueshëm shoqëror	6.7	7.1	6.4
Arsim	8.9	21.8	11.9
Shëndetësi dhe aktivitete të punës sociale	4.2	17.3	7.2
Art, argëtim dhe rekreacion	1.6	1.1	1.5
Aktivitete tjera të shërbimit	3.4	3.4	3.4
Aktivitete në shtëpi si punëtor <sup>171</sup>	1.6	7.0	2.9
Aktivitetet e organizatave dhe trupave ekstrateritoriale	1.4	2.0	1.5
<b>Totali</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Ndërkaq, Tabela 18 sugjeron që mesatarja e pagës është më e ulët në sektorin e edukimit dhe shëndetësisë sesa në shumicën e sektorëve të tjerë. Pasi që më shumë gra ka gjasa të punojnë në këto sektore, në përgjithësi ato ka gjasa të kenë paga më të ulëta se burrat.

**Tabela 18. Paga mesatare sipas sektorit ekonomik<sup>172</sup>**

Viti	Totali	Shërbime gjenerale	Rendi dhe siguria publike	Arsim	Shëndetësi	Ekonomi	Rekreacion dhe kulturë	Punë në shtëpi	Ambient
2012	353.42	406.50	405.83	332.33	380.50	335.83	289.33	324.42	351.50
2013	355.83	404.25	413.00	335.00	388.25	341.83	291.33	325.50	347.17
2014	415.67	455.50	469.08	387.50	444.67	393.50	338.42	379.00	400.42
2015	439.30	480.00	501.20	410.40	476.70	415.80	364.70	406.30	434.40

Disa indikatorë që ONP rekomandon që të gjurmohen, momentalisht nuk janë në dispozicion në Kosovë, përfshirë: pagat sipas lokacionit urban dhe rural; nivelit të formalitetit; pjesa e pagave e paguar me para në dorë dhe me kontribute vetanake për sektorë të ndryshëm dhe puna jo-ekonomike pa pagesë, përfshirë të dhënat nga anketimet për shfrytëzimin e kohës. Sipas ONP-së, “Këto statistika janë të dobishme për të marrë parasysh nëse një skemë kontribuuese është e mundshme, në vlerësimin e madhësisë së subvencionit të kërkuar për të sjellë punëtorë me pak ose aspak kapacitetit kontributiv në një skemë të tillë, apo për të financuar përfitimet e përgjithshme apo ato me të testuara.”<sup>173</sup>

Me pak fjalë, mund të themi se fuqia punëtore e Kosovës ka pasur dy konstante në vitet e fundit: shkallën e lartë të papunësisë dhe një hendek të theksuar gjinor në shkallën e punësimit. Shkalla e lartë e pasivitetit, veçanërisht në mesin e grave, ndikon në dekurajim të përgjithshëm qoftë për të kërkuar punë apo për të marrë pjesë në tregun e punës. Më tutje, dallimet gjinore ekzistojnë sa i përket sektorëve në të cilët punojnë burrat dhe gratë, dhe kjo mund të kontribuojë në mesataren e të ardhurave më të ulëta të grave, sesa të burrave.

## Indikatorët shëndetësor

Kosova në masë të madhe e përdorë modelin Semashko të kujdesit shëndetësor, në të cilin qeveria qendrore funksionon si blerësi, si dhe si ofruesi i shërbimeve të kujdesit shëndetësor. Një ndryshim i vogël në vitet e fundit ka përfshirë faktin që komunat janë bërë më të përgjegjshme për kujdesin shëndetësor përmes departamenteve të tyre të shëndetësisë.<sup>174</sup> Në vitin 2002, u krijua Ministria e Shëndetësisë (MSH). Së bashku me Institutin Kombëtar të Shëndetit Publik, ajo është përgjegjëse për zhvillimin e politikave, buxhetimin, planifikimin strategjik, licensimin e institucioneve shëndetësore, dhe sigurimin e cilësisë.

<sup>171</sup> Përfshinë aktivitetet e padiferencuara të prodhimit të aritukjve dhe shërbimeve për përdorim vetjal të ekonomive familjare private.

<sup>172</sup> ASK, *Buletini Tremujor; Tetor 2015*, f.11

<sup>173</sup> ONP, “*Pakoja e Burimeve për Mbrojtjen e Amësisë; nga Aspirata në Realitet për të gjitha / Vlerësimi i Mbrojtjes së Amësisë në Praktikë*”, 2012, Gjenevë, f. 28.

<sup>174</sup> Instituti i Politikave Shëndetësore, *Kosova: Rishikim i Shkurtër i Sistemit Shëndetësor*, 2013, në: <http://www.hpi.sk/en/2013/11/kosovo-brief-health-system-review/>.

Momentalisht në Kosovë janë 2,664 mjekë dhe 5,940 infermierë.<sup>175</sup> Këta punëtorë shëndetësor janë të punësuar në 34 Qendra Klinike Universitare në Kosovë (QKUK) dhe shtatë spitale rajonale. Në total, Kosova ka 123 Qendra të Mjeksisë Familjare.<sup>176</sup> Ka edhe 1,069 institucione shëndetësore private shtesë, të licensuara, përfshirë edhe 94 departamente të gjinekologjisë.<sup>177</sup> Numri i infermierëve dhe mjekëve që punojnë në institucionet private nuk është në dispozicion.

Qytetarët në përgjithësi janë të kënaqur me shërbimet e kujdesit shëndetësor në Kosovë.<sup>178</sup> Megjithatë, 30% e qytetarëve shprehin pakënaqësi për shërbimet e ofruara në QKUK. Në mesin e pacientëve të spitaleve dhe Qendrave të Mjeksisë Familjare, 25% ishin të pakënaqur ose shumë të pakënaqur me shërbimet. Vetëm 15% e pacientëve të klinikave private ishin të pakënaqur. Është shqetësuese se shumica e pakënaqësisë së raportuar ishte për ofruesit e shërbimeve publike shëndetësore. Duke e pasur parasysh shkallën e lartë të papunësisë, shumë njerëz varen nga këto shërbime, më shumë se sa nga ato financiarisht më të kushtueshme që ofrohen në klinikat private. Kjo mund të ndikojë në shëndetin publik, i cili poashtu mund të ndikojë në produktivitetin në punë.<sup>179</sup>

Kosova ka një ndër rezultatet më të këqija në shëndetësi në Evropë, veçanërisht në kontekstin e shëndetit të nënave dhe fëmijëve. Rreth 99.7% të të gjitha lindjeve ndodhin në spitale; dhe vetëm 0.1% ndodhin në vende të tjera nën përkujdesje mjekësore. Megjithatë, 0.2% e lindjeve ndodhin pa përkujdesje mjekësore.<sup>180</sup> Deri në vitin 2012, Kosova ka pasur Shkallë të Vdekshmërisë së Foshnjave (SHVF) prej 9-11 për 1,000 lindje të gjalla. Kjo është dyfishi i SHVF-së së BE-së dhe vendeve fqinje prej 4.1 për 1,000.<sup>181</sup> Shkaqet e shpeshta të vdekshmërisë së foshnjave kanë qenë kushtet e vështira perinatale, sëmundjet e rrugëve të frymëmarrjes dhe diarrhoea.<sup>182</sup> Në vitin 2011, shkalla e vdekshmërisë perinatale ishte 18.7%, shkalla e vdekshmërisë së fetusit 11%, dhe vdekshmëria e fëmijëve të posalindur 7.5%. Numri i vdekjeve të nënave në vitin 2000 ishte 23, përderisa në vitin 2010 u raportuan vetëm dy raste.<sup>183</sup> Në vitin 2014, nuk u raportua asnjë rast i vdekjeve të nënave.<sup>184</sup> Aktivistet e të drejtave të grave kanë shprehur shqetësimin se kjo mund të ketë ndodhur për shkak të mosraportimit të rasteve të vdekjeve, vdekjeve të paregjistruara, apo mbajtjes së dobët të shënimeve.

Një tjetër çështje shëndetësore e nënave dhe fëmijëve është edhe ushqyerja me qumësht të gjirit. Në vitin 2010, 90% të fëmijëve nën moshën dy vjeçare ishin të paktën pjesërisht të ushqyer me gjë.<sup>185</sup> Ushqyerja ekskluzive me gjë nën gjashtë muaj u raportua të jetë 40% në vitet 2013-2014.<sup>186</sup> Qumështi i gjirit përmirëson statusin ushqyes të foshnjës dhe duke pasur parasysh që keq-ushqyerja kontribuon në gjysmën e rasteve të vdekjes së foshnjave, ushqyerja me qumësht të gjirit ndihmon në reduktimin e vdekshmërisë së foshnjave. Për nënat, gjidhënia zvogëlon shkallën e obezitetit dhe

<sup>175</sup> ASK, *Statistikat e Shëndetësisë*, 2014. Në mesin e mjekëve, 1,068 praktikojnë në qendrat e mjekësisë familjare, 1,050 punojnë në QKUK (prej të cilëve 88 punojnë në departamentet e Gjinekologjisë dhe Obstetrikës), dhe 546 në spitale rajonale. Sa i përket infermierëve, 3,151 punojnë në qendrat e mjekësisë familjare, 1,704 në QKUK (prej të cilëve punojnë në departamentet e Gjinekologjisë dhe Obstetrikës) dhe 1,085 janë të punësuar në spitalet rajonale.

<sup>176</sup> Instituti për Studime të Avancuara GAP, *Letërnjoftimi i Komunës*, 2012.

<sup>177</sup> ASK, *Buletini Tremujor; Tetor 2015*, f. 11

<sup>178</sup> Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (UNDP), *Dokument Vepri mbi Shëndetësinë në Kosovë: Kënaqshmëria me shërbimet shëndetësore dhe perceptimet mbi praninë e korrupsionit*, Prishtinë: UNDP, 2013, f. 13.

<sup>179</sup> Tompa, E., *Ndikimi i Shëndetit në Produktivitet; Provat Empirike dhe Implikimet e Politikave*, 2002. "Për shembull, efekti i qëndrueshëm i përvojave të fëmijërisë është një ndër temat në këtë punim, që sugjeron që përkrahja financiare për familjet me të ardhura të ulëta, politikat e pushimit prindëror dhe politikat për përkujdesjen ndaj fëmijëve mund të ndihmojnë që të sigurohemi se si rezultat kemi fëmijë dhe të rritur të shëndetshëm. Lëndimet dhe sëmundjet që lidhen me punën janë një burim i madh i humbjes së produktivitetit për shoqërinë në tërësi."

<sup>180</sup> ASK, *Statistikat e Lindjeve 2014*, f. 12. Këto shifra kanë mbetur mjaft të qëndrueshme me kalimin e kohës.

<sup>181</sup> Instituti Kombëtar i Shëndetësisë Publike në Kosovë, 2012.

<sup>182</sup> UNICEF-i në Kosovë, *Fëmijët; Moshë e hershme*, në: <http://www.unicef.org/kosovoprogramme/children.html>.

<sup>183</sup> Azemi, M. et. al., *Trendi i Shkallës dhe Kohës së Vdekshmërisë Perinatale, të Foshnjave dhe të Nënave, Lindshmëria dhe Rritja Natyrore e Popullsisë në Kosovë*, 2012, në: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3633379/>

<sup>184</sup> Nushi, P. në KALLXO.com, "*Bie Vdekshmëria e Nënave dhe Foshnjave në Kosovë*", 2015, në: <http://live.kallxo.com/sq/MTL/Bie-Vdekshmëria-e-Nënave-dhe-Foshnjave-ne-Kosove-7345>.

<sup>185</sup> UNICEF-i në Kosovë, *Fëmijët; Moshë e hershme*.

<sup>186</sup> Kombet e Bashkuara, Këshilli Ekonomik dhe Social, *Dokumenti i daftit të programit vendor; 2016-2020 Korniza e Rezultateve dhe Burimeve për Kosovën nën Rezolutën 1244 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara*, në: [http://www.unicef.org/about/execboard/files/2015-PL16-Serbia\\_draft\\_CPD-Kosovo\\_Annex-EN-15Jun2015.pdf](http://www.unicef.org/about/execboard/files/2015-PL16-Serbia_draft_CPD-Kosovo_Annex-EN-15Jun2015.pdf).

kancerit të gjirit e atij të mitrës, në mesin e implikimeve të tjera shëndetësore. Kjo është e rëndësishme që të mirret parasysh në përpilimin e politikave të lindshmërisë që përfshijnë kohën e nevojshme për gjidhënie, drejtë mbrojtjes së shëndetit të nënës dhe fëmijës. Zvogëlimi i shkallës së vdekshmërisë perinatale, të fetusit, të foshnjave të posalindura dhe nënave mund të arrihet më lehtë përmes ofrimit të mundësisë për gratë shtatzëna dhe nënat e reja që të kenë kohë të mjaftueshme të lirë me pagesë për kontrolle mjekësore.

### **Sthojca 3. Rreth punëdhënësve të anketuar**

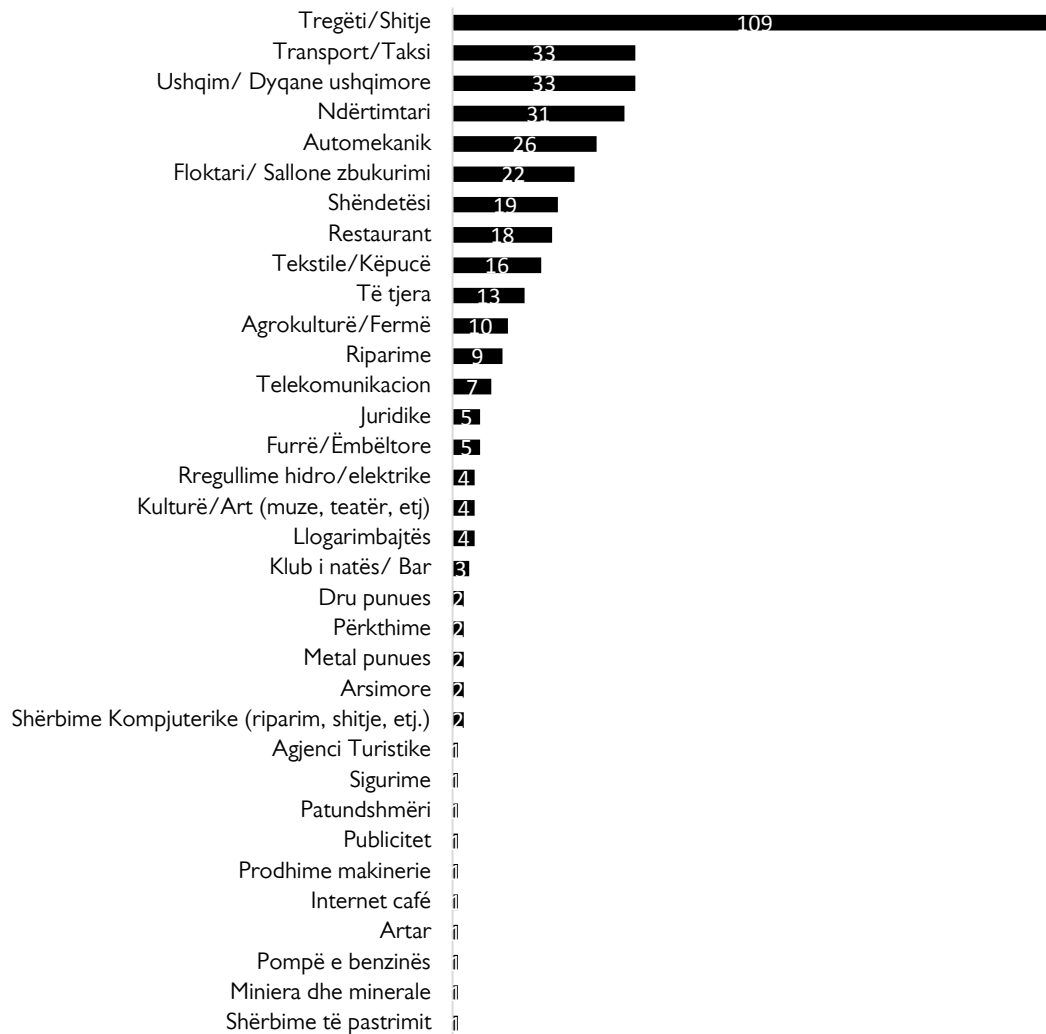
Në total, 98.8% e punëdhënësve të anketuar ishin ndërrmarje private, ndërsa 0.5% ishin shtetërore dhe 0.5% OJQ. Ky është një tregues i faktit se shumica e punëdhënësve të regjistruar janë biznese të vogla private.<sup>187</sup> Bizneset e udhëhequra nga familjet përbëjnë rreth 82.5% të bizneseve të anketuara, 0.3% janë biznese të udhëhequra ndërkombëtarisht dhe bizneset e tjera të udhëhequra nga kosovarët përbëjnë 17.2%. Sipas ATK, shumica e punëdhënësve janë mikro (96.9%) me më pak se dhjetë punëtorë. Ngjashëm me popullacionin e punëdhënësve, mostra përbëhet nga 93.9% të mikro-punëdhënësve, 5.3% të vogla (10 deri 49 punëtorë) dhe 0.8% të mesme (50-249).<sup>188</sup> Grafiku 13 tregon se nga cilat sektore janë përfshirë bizneset në anketim.

---

<sup>187</sup> RrGGK e pranon se nuk është mostra e duhur përfaqësuese e popullatës së personave të punësuar, pasi që institucionet shtetërore tentojnë të punësojnë më shumë punëtorë. Ndoshta me më shumë kohë dhe burime, Mostra Shumë-Shkallëshe mund të ketë lehtësuar përmirësimin e përfaqësimit të punëdhënësve publik dhe OJQ-ve. Aktualisht madhësia e mostrës është shumë e vogël për analizë statistikore sipas sektorit.

<sup>188</sup> Mostra Shumë Shkallëshe që do të përfshinte të gjitha madhësitë mund të jetë e dobishme në hulumtimet e rradhës.

**Grafiku 13. Sektoret në të cilat janë të përfshirë punëdhënësit e anketuar**



Në mesin e punëdhënësve të anketuar, 86% e respondentëve janë burra dhe 14% gra. Mesatarisht, respondentët kanë punuar me të njëjtin punëdhënës për 10.7 vite, duke sugjeruar se respondentët kanë patur kujtesë gjithpërfshirëse institucionale për t'iu përgjigjur pyetjeve.

## Shtojca 4. Pyetësi për gratë

A jeni grua nga KOSOVA e moshës 18 - 55 vjeçare ? Në mënyrë që Ligji i ri i Punës të trajtojë më mirë nevojat e grave, na duhen informata nga ju. Ky ligj do të ndikoj tek mijëra gra gjatë viteve të ardhshme! Ju lusim të na ndihmoni duke plotësuar anketën tonë. Kjo anketë është anonime. Askush nuk do ta zbulojë identitetin tuaj.

### Hyrje

1. Në cilin vit jeni lindur? \_\_\_\_\_
2. Në cilën komunë jetoni tani apo kaloni të shumtën e kohës suaj?
3. Përafërsisht sa intervista pune keni pasur gjatë 5 viteve të fundit?  
0 Nuk kam aplikuar për punë  
\_\_\_\_ (#) i punëdhënësve
4. A ju ka ndodhur ndonjëherë që punëdhënësi/ja të kërkoj prej jush të bëni testin e shtatzënisë kur ju keni aplikuar për punë?
  1. Po
  2. Jo
5. Kur keni aplikuar për punë, a ka kërkuar prej jush ndonjëherë punëdhënësi/ja ta dijë statusin tuaj familjarë (nëse jeni e martuar apo keni fëmijë) si dhe planet tuaja për të krijuar familje?
  1. Po
  2. Jo
6. Nëse po, sipas përvojës suaj personale, gjatë aplikimit për punë:
  1. Gjatë 5 viteve të fundit, punëdhënësit/et pyesin MË SHUMË për planet familjare
  2. Gjatë 5 viteve të fundit, punëdhënësit/et pyesin MË PAK për planet familjare
  3. Është njëjtë: punëdhënësit/et kanë pyetur para 5 viteve dhe vazhdojnë të pyesin edhe tash.
7. Tani jeni:
  1. E punësuar me orar të plotë
  2. E punësuar me gjysëm orari
  3. E papunësuar, duke kërkuar punë
  4. E papunësuar, nuk kërkoj punë.
8. Nëse jeni e punësuar, a do t'u jipte punëdhënësi/ja leje për pushim të lehonisë?
  1. Po, pushim të lehonisë me PAGESË
  2. Po, pushim të lehonisë PA PAGESË
  3. Jo
  4. Nuk e di
  5. Nuk jam e punësuar
9. Ju lutemi zgjedhni njëren nga përgjigjet e mëposhtme për të treguar vendin ku ju punoni:
  1. Sektori Privat
  2. Qeveria (përfshirë ministritë, komunat, institucionet e shëndetësisë, shkollat publike dhe universitetet, etj.)
  3. E vetëpunësuar
  4. Organizatat e Shoqërisë Civile
  5. Institucione/organizata ndërkombëtare (p.sh. BE-ja, OKB-ja, agjencitë e OKBs, OJQ-të ndërkombëtare, Ambasadat e huaja, etj.)
  6. Nuk punoj.
10. A keni pasur ndonjë lindje gjatë 5 viteve të fundit (nga tetori 2010)?
  1. Po
  2. Jo

NËSE NUK KENI PASUR FËMIJË NË 5 VITET E FUNDIT, KËTU PËRFUNDON ANKETA PËR JU. NËSE KENI FËMIJË, JU LUTEMI TË VAZHDONI TUTJE.

### Për lehonat

11. Sa lindje i keni pasur gjatë 5 viteve të fundit? \_\_\_\_\_ (shkruaj numrin)

12. Në çfarë date ka lindur fëmiju juaj?  D D / M M / V V V V

13. Cili ka qenë profesioni juaj 12 muaj para lindjes së fëmijut?

1. Punë me pagesë
2. Kam qenë duke kërkuar punë
3. Punë në shtëpi (pastrimi, përgatitja e ushqimeve etj.) apo përgjegjësitë e kujdesit
4. Isha në shkollë apo duke ndjekur ndonjë kurs
5. E paftë për të punuar apo nuk punoj më (e sëmure, ndonjë paftësi, e pensionuar)

NËSE NUK KENI QENË NË MARRËDHËNIE PUNE PARA LINDJES SË FËMIUT TUAJ, ANKETA PËRFUNDON KËTU PËR JU. NËSE KENI QENË DUKE PUNUAR, JU LUTEMI VAZHDONI T'A PLOTËSONI ANKETËN.

14. Sa ka qenë paga juaj mujore para lindjes së fëmijut? \_\_\_\_\_ EUR

#### Kohëzgjatja e pushimit të lehonisë

15. A e keni marrë pushimin e lehonisë rreth kohës së lindjes së fëmijut tuaj?

1. Po
2. Jo

16. Sa ditë para lindjes? \_\_\_\_\_ ditë

17. Sa muaj keni qëndruar në pushim të lehonisë? \_\_\_\_\_ muaj

18. Në vendin tuaj të punës, a ka marrë dikush përsipër përgjegjësitë tuaja të punës apo a vazhdon ta bëjë këtë, gjatë kohës kur ju keni marrë pushimin e lehonisë?

1. Jo, askush
2. Po. (Specifiko) [Kliko të gjitha që përshtaten]:
  - 18.2.1. Koleg/e pune
  - 18.2.2. Punëdhënësi
  - 18.2.3. Partneri/bashkëshorti
  - 18.2.4. Fëmijët
  - 18.2.5. Prindërit/Gjyshërit
  - 18.2.6. Miqtë/Fqinjët
  - 18.2.7. Tjetër (specifiko) \_\_\_\_\_
99. Nuk e di

19. A keni marrë pushim tjetër apo ditë të lira me pagesë, derisa fëmiju juaj u bë tre vjeç?

1. Po, dhe jam paguar
2. Po, por nuk jam paguar
3. Jo, nuk i kam marrë ato ditë

#### Përfitimet në punë

20. Për sa kohë keni marrë (vazhdoni të merrni) pagën mujore/të hyra gjatë pushimit të lehonisë?

1. \_\_\_\_\_ muaj
2. Nuk përshtatet (e papunësuar para lindjes)

21. Nëse keni marrë, sa ishte shuma e pagës mujore që keni vazhduar ta merrni gjatë pushimit të lehonisë në **gjashtë muajt e parë (apo më pak)?**

1. \_\_\_\_\_ EUR
2. Nuk përshtatet (e papunësuar para lindjes)
3. Nuk përshtatet Pasi që u ktheva në punë

22. A keni vazhduar të merrni pagë mujore nga qeveria gjatë pushimit të lehonisë në **tre muajt e rradhës (muaji 7, 8 dhe 9)?**

1. \_\_\_\_\_ EUR
2. Nuk përshtatet (e papunësuar para lindjes)
3. Nuk përshtatet Pasi që u ktheva në punë

23. Nëse po, sa ishte vlera e pagës suaj mujore gjatë pushimit të lehonisë në **tre muajt e tjerë (muaji 7, 8 dhe 9)?**- \_\_\_\_\_ (në EURO)



24. A ka shfrytëzuar burri i juaj ndonjë ditë të pushimit të atësisë (pushimit që ju takon burrave për lindjen e fëmijut)?
1. Po # i ditëve \_\_\_\_\_
  2. Jo
25. Nëse po, a është paguar gjatë këtyre ditëve të pushimit të atësisë?
1. Po për të gjitha ditët
  2. Po pjesërisht \_\_\_\_\_ (# i ditëve)
  3. Jo
26. A i ka shfrytëzuar burri juaj të drejtat e pushimit të lehonisë (3 muaj me pagesë nga qeveria dhe 3 muaj pa pagesë) pas muajit të gjashtë të lindjes së fëmijut?
1. Po.
  2. Jo
27. Nëse po, a është paguar gjatë kësaj periudhe?
1. Po.
  2. Pjesërisht është paguar \_\_\_\_\_ (# i ditëve)
  3. Jo
28. Sa ka ndikuar lindja e fëmijut tek mundësitë e familjes suaj për të paguar shpenzimet elementare?
1. Aspak
  2. Pak
  3. Deri diku
  4. Shumë
29. A keni pasur mundësi të liroheni nga puna për të marrë kujdesin e duhur para lindjes, gjatë lindjes dhe në periudhën pas lindjes?
1. Po, dhe kjo kohë e lirë më është paguar
  2. Po, por ishte pushim pa pagesë
  3. Jo
  4. Nuk përshtatet (nuk kam punuar)

#### **Mbrojtja e shëndetit në punë**

30. A mendoni se është rrezikuar në punë shëndeti i fëmijut tuaj dhe i juaji gjatë kohës sa ishit shtatzënë?
1. Po
  2. Jo
  3. Nuk e di

Derisa ju ishit shtatzënë më fëmijun tuaj apo duke i dhënë gji, a ka përfshirë puna juaj ndonjërin nga më poshtë?:

31. Punë të rënda fizike (të bartni apo të tërhiqni diçka të rëndë)?
- 0 Asnjëherë
  - 1 Rrallë
  - 2 Ndonjëherë
  - 3 Pothuajse gjithmonë
  - 99 Nuk e di
32. Qëndrimi në këmbë apo ulur për një periudhë të gjatë kohore.
- 0 Asnjëherë
  - 1 Rrallë
  - 2 Ndonjëherë
  - 3 Pothuajse gjithmonë
  - 99 Nuk e di
33. Ekspozim ndaj faktorëve biologjik, kimik apo fizik?
- 0 Asnjëherë
  - 1 Rrallë
  - 2 Ndonjëherë
  - 3 Pothuajse gjithmonë
  - 99 Nuk e di

34. Ekspozim ndaj temperaturave ekstreme (ftohtë, nxehtë) apo vibracioneve?
- 0 Asnjëherë
  - 1 Rrallë
  - 2 Ndonjëherë
  - 3 Pothuajse gjithmonë
  - 99 Nuk e di
35. Punë gjatë natës (keni punuar të paktën dy orë gjatë periudhës kohore prej 22:00 deri në 05:00)
- 0 Asnjëherë
  - 1 Rrallë
  - 2 Ndonjëherë
  - 3 Pothuajse gjithmonë
  - 99 Nuk e di
36. Keni punuar me orar të zgjatur/punë jashtë orarit sa ishit shtatzënë?
- 0 Asnjëherë
  - 1 Rrallë
  - 2 Ndonjëherë
  - 3 Pothuajse gjithmonë
  - 99 Nuk e di
37. A keni kërkuar detyra më të lehta apo transfer në një punë më të lehtë gjatë kohës sa ju ishit shtatzënë?
- 1. Po dhe kërkesa ime është pranuar
  - 2. Po, mirëpo kërkesa ime nuk është pranuar
  - 3. Jo, nuk kam kërkuar më pak punë/punë të sigurtë
  - 4. Jo, nuk kisha arsyë përse të kërkoj punë më të lehtë/sigurtë

**Mbrojtja e vendit të punës dhe diskrimini pas lindjes**

38. A jeni kthyer në vendin e mëparshëm në punë pas lindjes së fëmiut tuaj?
- 1. Ende jam në pushim të lehonisë
  - 2. Po, jam kthyer në punë.
  - 3. Jo, nuk kam dashur të punoj më.
  - 4. Jo, punëdhënësi/ja më ka ndërprerë kontratën/më ka larguar nga puna
  - 5. Jo, kontrata më ka skaduar gjatë pushimit të lehonisë
  - 6. Jo, punëdhënësi/ja ka vendosur të punësojë personin që më ka zëvendësuar
  - 7. Jo, nuk ka kush të kujdeset për fëmiun dhe kujdesi i fëmijëve kushton shumë.
  - 8. Jo, nuk kam gjetur punë.
  - 9. Jo, isha e sëmurë/lënduar.
39. Nëse po, a jeni kthyer në vendin e njejtë të punës, me po të njejtën pagë dhe po të njejtat kushte që i kishit para lindjes së fëmiut tuaj?
- 1. Po
  - 2. Jo
40. Nëse jo, a keni pasur:
- 1. Më shumë përgjegjësi
  - 2. Më pak përgjegjësi
  - 3. Përgjegjësi të njejtë
41. Nëse jo, a keni pasur:
- 1. Pagë më të lartë
  - 2. Pagë më të ulët
  - 3. Pagë të njejtë
42. Nëse jo, a keni pasur:
- 1. Orar të zgjatur pune
  - 2. Orar të shkurtuar pune
  - 3. Orar të njejtë pune

A mendoni se gjatë njërës prej shatëzënive tuaja gjatë 5 viteve të fundit jeni trajtuar keq në punë përmes një apo më shumë mënyrave që vijojnë? Vendos një "X" tek shtylla "Po" apo tek shtylla "Jo".

	Po (1)	Jo (2)
43. Më është kërkuar të punoj jashtë orarit deri sa fëmiju im ishte nën moshën 3 vjeç		
44. Më është kërkuar të punoj natën edhe pse fëmiju im ishte nën moshën 3 vjeç		
45. Më janë dhënë detyra të papërshtatshme ose kam pasur ngarkesa në punë		
46. Më kanë zhvendosur në një pozitë më të pafavorshme (pozitë më e ulët)		
47. Më është zvogëluar paga		
48. Më janë bërë komente të papërshtatshme nga punëdhënësi dhe kolegët		
49. Jam kritikuar në mënyrë jo të drejtë në lidhje me performancën time në punë		
50. Nuk jam ngritur në pozitë e cila besoj se më takonte		
51. Më është ndaluar pjesëmarrja në trajnime të cilat në rrethana tjera do t'i ndiqja		
52. Jam trajtuar aq keq sa që më është dashur ta lë punën		
53. Më kanë pushuar/larguar nga puna		

### Gjithënia pas kthimit në punë

54. A e keni ushqyer me gji fëmijun tuaj, qoftë edhe për një periudhë të shkurtër?

1. Po
2. Jo

55. A e ushqeni me gji fëmijun gjatë kohës sa jeni në punë?

1. Po
2. Jo
3. Nuk përshtatet (nuk punoj)

56. A e keni shfrytëzuar pauzën për të dhënë gji?

1. Po
2. Jo
3. Nuk përshtatet (nuk punoj)

57. Nëse po, për sa kohë? \_\_\_\_\_ (Muaj)

58. A u janë ofruar orë të lira shtesë nga punëdhënësi/ja për të dhënë gji?

1. Po
2. Jo

59. Nëse po, sa muaj pas kthimit nga pushimi i lehonisë? \_\_\_\_\_ muaj.

60. Nëse po, a ju është zvogëluar rroga për këtë kohë shtesë të ofruar?

1. Po
2. Jo

61. Cilat janë arsyet kryesore që ju nuk e ushqeni me gji fëmijun tuaj apo e keni ndaluar gjidhënien? [rretho të gjitha që përshtaten]

1. Të natyrës (fëmija nuk donte të vazhdonte më/unë nuk munda të vazhdoj më)
2. Zgjedhje personale
3. E fillova punën
4. Është e vështirë gjidhënia pasi që vendi ku punoj është shumë larg shtëpisë
5. Është e vështirë/lodhëse tentimi për të kombinuar gjidhënien dhe punën
6. Tjera (specifiko) \_\_\_\_\_
99. Nuk e di

### Marrëveshjet për kujdesin e fëmijut FËMIUT

62. Kush kujdeset zakonisht për fëmijun tuaj kur ju jeni në punë apo gjatë kohës kur kërkon punë?

1. Unë: fëmiju im është me mua gjatë punës sime
2. Burri apo partneri
3. Fëmijët e mëdhenjë
4. Prindërit/gjyshërit
5. Anëtarët tjerë të familjes që jetojnë me ne në shtëpi
6. Anëtarët tjerë të familjes që nuk jetojnë me ne në shtëpi

7. Fqinjët dhe/apo miqtë
  8. Qendra për kujdesin e fëmijëve pa pagesë jashtë shtëpisë sime
  9. Qendra për kujdesin e fëmijëve me pagesë jashtë shtëpisë sime
  10. Dado me pagesë në shtëpinë time
  11. Dado me pagesë në shtëpinë e tyre
  12. Fëmija im kujdeset për veten
  13. Nuk përshtatet (nuk punoj apo nuk këkoj punë).
63. A keni ndonjë koment apo informatë që do të donit të ndani me ne?

## Shtojca 5. Pyetësi për burrat

A jeni burrë nga KOSOVA i moshës 18 - 50 vjeçare? Në mënyrë që Ligji i ri i Punës të trajtojë më mirë nevojat tuaja, na duhen informata nga ju. Ky ligj do të ndikoj tek mijëra burra e gra gjatë viteve të ardhshme! Ju lusim të na ndihmoni duke plotësuar anketën tonë. Kjo anketë është anonime. Askush nuk do ta zbulojë identitetin tuaj.

### Hyrje

1. Në cilin vit keni lindur? \_\_\_\_\_
2. Në cilën komunë jetoni tani apo kaloni të shumtën e kohës suaj? \_\_\_\_\_
3. Përafërsisht sa intervista pune keni pasur gjatë 5 viteve të fundit?  
Nuk kam aplikuar për punë  
\_\_\_ (#) i intervistave të punës
4. Kur keni aplikuar për punë, a ka kërkuar prej jush ndonjëherë punëdhënësi/ja ta dijë statusin tuaj familjar (nëse jeni i martuar apo keni fëmijë) si dhe planet tuaja për të krijuar familje?
  1. Po
  2. Jo
  3. Nuk kam aplikuar për punë
5. Nëse jeni të punësuar, a do t'ju lejtonte punëdhënësi/ja juaj të merrni pushimin e atësisë?
  1. Po, pushim të atësisë me PAGESË për 2-3 ditë
  2. Po, pushim të atësisë pa PAGESË për 2-3 ditë
  3. Jo
  4. Nuk e di
  5. Nuk jam i punësuar
6. A keni pasur fëmijë gjatë 5 viteve të fundit (nga tetori 2010)?
  1. Po
  2. Jo

NËSE NUK KENI PATUR FËMIJË GJATË PESË VITEVE TË FUNDIT, ANKETA PËRFUNDON KËTU. NËSE KENI PATUR FËMIJË, JU LUTEM VAZHDONI

7. Nëse po, sa ditë të lira i keni marrë rreth kohës së lindjes së fëmiut tuaj?
  1. 0 ditë, nuk jam i punësuar
  2. 0 ditë, jam i punësuar
  3. 1 ditë
  4. 2 ditë
  5. 3 ditë
  6. Më shumë se 3 ditë
8. A keni vazhduar të paguheni nga punëdhënësi/ja për këto ditë të lira?
  1. Po, me pagë të plotë
  2. Po, gjysëm page
  3. Jo, nuk kam marrë pagë

Qeveria e Kosovës tani është duke rishikuar Ligjin e Punës. Për sa kohë do të dëshironit të zgjasë pushimi i atësisë për burra, në mënyrë që burrat të kenë të drejtë të kalojnë më shumë kohë me fëmijët e tyre, nëse e bëjnë atë zgjedhje?

1. 0 ditë
  2. 1-3 ditë (siç është tani)
  3. 4 ditë deri në 1 muaj
  4. Më shumë se 1 deri në 3 muaj
  5. Më shumë se 3 deri në 6 muaj (siç është tani për gra, me 70% të pagës për këto muaj)
  6. Më shumë se 6 deri në 9 muaj (siç është tani për gra, me pagesë të gjysmës së pagës mesatare në Kosovë për këto tre muaj)
  7. Më shumë se 9 deri në 12 muaj (siç është tani për gra, 3 muaj pa pagesë)
  8. Më shumë se 12 muaj
  9. Tjetër (ju lutemi specifikoni) \_\_\_\_\_
9. A do të merrnit pushim të atësisë kaq të gjatë (siç keni zgjedhur më lartë) nëse do të ishte me pagesë?
1. Po, nëse është me pagesë të plotë
  2. Po, nëse është me 70% të pagës (siç është tani për gra gjatë gjashtë muajve të parë)
  3. Jo, Nuk do të merrja pushim të atësisë.

## Shtojca 6. Pyetëtori për punëdhënësit

### Pyetësorë për Punëdhënësit

1. Kodi i pyetësorit: \_\_\_\_\_
2. Kodi i intervistuesit: \_\_\_\_\_
3. Koha e fillimit të anketës: \_\_\_\_\_
4. Data e anketimit (dd/mm/v): \_\_\_\_\_

#### Të dhënat demografike:

5. Emri i punëdhënësit: \_\_\_\_\_
6. Qyteti: \_\_\_\_\_
7. Komuna: \_\_\_\_\_
8. Numri i telefonit: \_\_\_\_\_
9. Viti i regjistrimit të punëdhënësit: \_\_\_\_\_
10. Emri i pronarit/kryetar: \_\_\_\_\_
11. Gjinia e pronarit/kryetar:
  - 1) Burrë
  - 2) Grua
12. Emri i respondentit: \_\_\_\_\_
13. Gjinia e respondentit
  - 1) Burrë
  - 2) Grua
14. AKTIVITETI: \_\_\_\_\_

#### Hyrje

Përshëndetje, unë quhem \_\_\_\_\_ dhe përfaqësoj Rrjetin e Grupeve të Grave të Kosovës (RrGGK). Jemi duke bërë një hulumtim mbi Ligjin e Punës të vitit 2010 për të parë se si ka ndikuar ky ligj në punëdhënësit. Së shpejti do të bëhet Ligji i ri i Punës, dhe për këtë arsye RrGGK e ka parë të nevojshme ta plotesojmë atë me fakte të dala nga gjendja reale.

Është shumë e rëndësishme për Ligjin e ri të Punës të jetë në interes të bizneseve/punëdhënësit, si dhe në interes të grave dhe burrave. Informatat e marra prej jush, do të mbeten anonime. Askush nuk do të dijë se ju keni qenë ai/ajo që është përgjigjur në këtë pyetësorë. Biseda në mes nesh do të zgjasë rreth 30 minuta ndërsa rëndësia e pjesëmarrjes suaj dhe përgjigjet tuaja për këtë hulumtim, do të kenë një ndikim të rëndësishëm për punën tuaj në ardhmen.

15. Pozita e respondentit: \_\_\_\_\_
16. Vitet në këtë pozitë: \_\_\_\_\_
17. Vitet me punëdhënësin: \_\_\_\_\_
18. Sektori i punëdhënësit:
  - 1) Privat → 19
  - 2) Qeveri → 20
  - 3) OJQ → 20
  - 4) Partneritetet publiko-private → 20
19. Nëse privat, çfarë më së miri e përshkruan biznesin tuaj (rretho të gjitha që përshtaten)
  - 1) Biznes Familjar
  - 2) Biznes ndërkombëtar/I udhëhequr nga ndërkombëtarët
  - 3) Biznes kosovar
20. Sa të punësuar i keni aktualisht? \_\_\_\_\_

21. Sa gra? \_\_\_\_\_
22. Sa burra? \_\_\_\_\_
23. E konsideroni se puna që keni këtu është:
- 1) Më e përshtatshme për gra
  - 2) Më e përshtatshme për burra
  - 3) E përshtatshme për gra dhe burra
  - 4) Varet nga pozita: disa prej punëve janë të përshtatshme për gra, disa për burra
24. Si rezultat i drejtpërdrejtë i Ligjit të Punës së vitit 2010, a do mund të thoni se keni shpenzuar në Burimet Njerëzore (punëtorë, paga, mëditje, etj.):
- 1) Më shumë
  - 2) Më pak
  - 3) Njëjtë
  99. Nuk e di
25. Sa muaj zgjate zakonisht kontrata per grate? \_\_\_\_\_ muaj
26. Sa muaj zgjate zakonisht kontrata per burrat? \_\_\_\_\_ muaj
27. Si i kompensoni zakonisht punonjësit për punën jashtë orarit?
- 1) Nuk i kompensojmë
  - 2) Pagë më të lartë në bazë të orëve të punës
  - 3) Ditë pushime shtesë mbaroi
28. Gjatë punësimit, po të kishit mundësi të zgjedhni midis një kandidateje grua dhe një kandidati burrë të cilët kanë nivel të njëjtë të arsimimit, kualifikim të njëjtë dhe përvojë të njëjtë, kë do të zgjidhnit?
- 1) Gruan
  - 2) Burrin
  99. Nuk e di
29. Gjatë punësimit, në qoftë se do të kishit mundësi të zgjidhni midis dy grave që kanë kualifikime të njëjta, por njëra është e martuar dhe tjetra jo, cilën do ta punësonit?
- 1) Të martuarën
  - 2) Të pamartuarën
  - 3) Nuk ka rëndësi
  99. Nuk e di
30. Gjatë punësimit, po të kishit mundësi të zgjidhni midis dy grave që kanë të njëjtin nivel të arsimit dhe kualifikime të ngjashme, por të cilat kanë moshë të nryshme, cilën kategori të moshës do të preferonit të punësoni?
- 1) <18
  - 2) 18-30
  - 3) 31-40
  - 4) 41-50
  - 5) 51-60
  - 6) 61+
  - 7) Nuk ka rëndësi
  - 99) Nuk e di
31. Gjatë punësimit, po të kishit pasur mundësi të zgjidhni midis dy grave që kanë kualifikime të njëjta, por njëra prej tyre do të donte të ketë fëmijë në pesë vitet e ardhshme dhe tjetra nuk do të kishte interes për të pasur fëmijë në pesë vitet e ardhshme, cilën do preferonit ta punësoni?
- 1) Gruan që nuk planifikon të ketë fëmijë në pesë vitet e ardhshme
  - 2) Gruan e cila nuk dëshiron të ketë fëmijë në pesë vitet e ardhshme
  - 3) Nuk ka rëndësi
  - 99) Nuk e di
32. Në përvojën tuaj, për shkak të shpenzimeve të larta, a keni menduar ndonjëherë të mos punësoni një grua sepse nuk mund të përballoni t'ia paguani pushimin e lehonisë?
- 1) Po
  - 2) Jo
33. Gjatë procesit të përzgjedhjes a i merni në konsideratë planet familjare të kandidatëve për të ardhmen?
- 1) Po
  - 2) Jo
34. A e njihni ndonjë menaxher i cili/e cila ka refuzuar të punësojë dikë për shkak të planeve të tij/saj familjare?
- 1) Po
  - 2) Jo
35. A ju pyet gratë kandidate për të marrë një test shtatzënie para se punësimin e tyre?
- 1) Po
  - 2) Jo
36. Sipas dijenisë tuaj, a e njihni ndonjë menaxher/e që ka praktikuar kërkesa të tilla për punëtorët e reja?
- 1) Po
  - 2) Jo

## Pushimi

37. Sa është kohëzgjatja e pushimit të lehonisë: sa kohë mund të marrin gratë pushim të lehonisë në kompaninë/institucionin tuaj? \_\_\_\_\_ javë
38. Sa kohë marrin gratë pushim të lehonisë mesatarisht në kompaninë/institucionin? \_\_\_\_\_ javë
39. Nga të gjitha gratë që kanë marrë pushim të lehonisë në 9 vitet e fundit [2007], sa prej tyre nuk janë kthyer në vendin e punës? \_\_\_\_\_  
99 Nuk e di
40. A e dini pse këto gra nuk janë kthyer në vendin e punës?  
1) Donin të qëndrojnë në shtëpi për t'u kujdesur për fëmijën  
2) I kemi plotësuar vendet e tyre të punës  
3) Nuk ka pasë mjaftueshëm çerdhe/institucione për përkujdesjen e fëmijëve  
4) Çerdhet/institucionet dhe opcionet tjera (dadot) për përkujdesjen e fëmijëve janë shumë të shtrenjta, ndërsa rrogat të ulëta  
5) Ka gjetur punë më të përshtatshme për gratë me fëmijë  
6) Tjera (shkruaj) \_\_\_\_\_  
99 Nuk e di
41. A ofroni pushime tjera për nënën/ babain/ anëtarët tjerë të familjes pas lëndijes së fëmijut?  
1) Po 2) Jo
42. Sa ditë pushim mund të merr babai (*i foshnjës*) pasi t'i ketë lindur fëmija? \_\_\_\_\_
43. A i paguani gratë kur ato marrin pushimin e lehonisë? 1) Po 2) Jo
44. Sa përqind të pagës së tyre?  
42.1 \_\_\_\_\_% për \_\_\_\_\_ muaj  
42.2 \_\_\_\_\_% për \_\_\_\_\_ muaj  
42.3 \_\_\_\_\_% për \_\_\_\_\_ muaj
45. A ka shtuar ligji i punës shumen që ju shpenzoni në burimet njëzore?  
1) Po 2) Jo
46. Nëse po, cila është përqindja? \_\_\_\_\_
47. Do të donim të kuptonim se si ka ndikuar Ligji i Punës në biznese financiarisht. Në mënyrë që të dalim më shifra korrekte, na nevojiten të dhënat në vijim: sa gra kanë mbetur shtatzëna derisa kanë qenë duke punuar me juve; si dhe sa gra që kanë të drejtë për pushim të lehonisë e kanë marrë atë që nga viti 2007?

## Numri i Punonëtorëve

Anketues: Kudo që e shihni të përshtatshme vendosni numrat.

Viti	Sa gra kanë mbetur shtatzëna (#) (.1)	Sa gra kanë marrë pushimin e lehonisë? (.2)	Sa gjatë kanë marrë pushim (në javë)? (për secilin rast) (.3)	A keni punësuar person të ri për të zëvendësuar vendin e saj? (.4)	Sa kanë qenë shpenzimet shtesë për biznesin tuaj, në baza mujore? (në Euro) [Për pushimit të lehonisë pagesa dhe koston e punësimit e dikujt] (.5)
48. 2007			1) 2) 3)	1) 2) 3)	1) 2) 3)
49. 2008			1) 2) 3)	1) 2) 3)	1) 2) 3)
50. 2009			1) 2) 3)	1) 2) 3)	1) 2) 3)
51. 2010			1) 2) 3)	1) 2) 3)	1) 2) 3)





- 2) Nëse asaj i skadon kontrata e punës gjatë shtatzënisë apo gjatë pushimit të lehonisë  
 3) Tjera: \_\_\_\_\_

67. A ka ku ankohen punëtorët dhe menaxherët në rast se kanë ndonjë ankesë rreth pushimit të lehonisë?

65.1 Menaxherët/Punëdhenësit

65.2 Punëtorët:

1) Po, institucioni/departamenti:

1) Po, institucioni/departamenti:

2) Jo

2) Jo

### Gjdhënia

68. A ka ndonjë rregullore/politikë për pauzat e gjdhënies apo shkurtim të orarit ditor?

1) Po

2) Jo

69. A paguhen këto pushime/pauza?

1) Po

2) Jo

70. Sa kohë shtesë (përveç pushimit të drekës) lejohet për gjdhënie?

1) 0 min.

4) 31-60 min

7) 91+ min

2) 1-15 min

5) 61-75 min

3) 16-30 min

6) 75-90 min

71. Sa pauza të tilla lejohen në ditë për gjdhënie? \_\_\_\_\_ pauza.

72. I cili ka të drejtë për pauza për gjdhënie?

1) Derisa fëmija është 1

2) Gratë që kthehen më herët nga pushimi i lehonisë

3) Tjera: \_\_\_\_\_

73. Për sa muaj lejohen këto pauza? \_\_\_\_\_ muaj

74. A i dijnë këto të drejta nënat që kthehen në punë pas pushimit të lehonisë?

1) Po

2) Jo

75. A i shfrytëzojnë këto të drejta nënat që kthehen në punë (pas pushimit të lehonisë)?

1) Po

2) Jo

76. Sa përqind e punëtoreve të kthyer nga pushimi i lehonisë kanë bërë pauza për gjdhënie? \_\_\_\_\_%

77. A keni ndonjë koment shtesë në lidhje me këtë temë/çështje?

---



---



---



---

**(Hulumtuesi/ja: të plotësohet nga intervistuesi/ja vetëm pas intervistës)**

78. Koha përfundimi i intervistës: \_\_ \_\_ : \_\_ \_\_

79. A është pyetësori i përfunduar?

1) Po

2) Jo

80. (Nëse jo,) cila është aryeja që pyetësori nuk është përfunduar?

1) I/e intervistuari/a nuk ka pasur mundësi ta përfundojë (e.g. sëmurë, shumë i/e vjetër, dikush tjetër ishte prezent gjatë intervistës)

2) I/e intervistuari/ ka refuzuar të vazhdojë

3) I/e intervistuari/ nuk ka pasur kohë të vazhdojë

4) I/e intervistuari/ nuk ishte i/e gatshëm/e të vazhdojë intervistën

5) Të tjera \_\_\_\_\_

81. Ju lutem shkruani komentet tjera rreth intervistës, duke përfshirë edhe përshtypjen tuaj si intervistues dhe çdo shpjegim të mundshëm (si ka shkuar intervista, shpjegim për komentet e respondentit, shpjegim për gjuhën trupore të respondentit gjatë intervistës, ndonjë ngjarje relevante ilustruese, dhe pyetje të veçanta, etj)

---

---

---

---

---

---

---

---

Si intervistues, ju lutem vërtetoni me nënshkrim se pyetësi është plotësuar në bazë të njohurive më të mira që keni poseduar.

Emri i intervistuesit/es: \_\_\_\_\_ Nënshkrimi i intervistuesit/es: \_\_\_\_\_

Emri i mbikqyrësit/es: \_\_\_\_\_ Nënshkrimi i mbikqyrësit/es: \_\_\_\_\_

Kontrolluar në (data): \_\_\_\_\_ Nga: \_\_\_\_\_

Të dhënat e hyrjes nga \_\_\_\_\_