

Më shumë zgjedhje

përmes politikave miqësore për familjen

Raporti analitik i Kosovës

Për UNFPA e përgatiti David JJ Ryan, në emër të Rrjetit të Grave të Kosovës



2021

© Rrjeti i Grave të Kosovës, 2021

Të gjitha të drejtat e rezervuara. UNFPA është e licencuar të përdorë këtë publikim në përputhje me kushtet e dakorduara.

Autor: David JJ Ryan

Ky raport është shkruar si pjesë e iniciativës së Rrjetit të Grave të Kosovës “Zgjerimi i Zgjedhjeve: Politikat familjare përgjegjëse gjinore për sektorin privat në Ballkanin Perëndimor dhe Moldavi”, mbështetur nga Fondi i Kombeve të Bashkuara për Popullsinë (UNFPA), financuar nga Zhvillimi Austriak Agjencia (ADA), njësi operative e Bashkëpunimit Austriak për Zhvillim. Përmbajtja e tij është përgjegjësi e vetme e Rrjetit të Grave të Kosovës dhe nuk pasqyron domosdoshmërisht pikëpamjet e UNFPA ose ADA. Për OKB -në, referencat ndaj Kosovës do të kuptohen se janë në kontekstin e Rezolutës 1244 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara (1999).

Shtypur nga “NightDesign” në Prishtinë, Kosovë, me materiale ekologjike.

www.womensnetwork.org

Përmbajtja

Hyrje	2
Pushimi për çështje familjare	3
Pushimi i atësisë	3
Pushimi prindëror	4
Pushimi i lehonisë	8
Pushimi i kujdestarëve	10
Koha e pushimit nga puna për arsye të forcës madhore	11
Kompensimi gjatë pushimit	12
Të drejtat e ligjit të BE-së	12
Të drejtat aktuale në Kosovë	12
Nivelet e kompensimit	13
Burimet financiare	14
Punëtorët e vetëpunësuar	16
Punësimi joformal dhe papunësia	16
Aranzhimet fleksibile të punës	17
Mbrojtja e punëtorëve	20
Të drejtat e punësimit	20
Diskriminimi	21
Mbrojtja nga shkarkimi dhe barra e provës	21
Viktimizimi	22
Dënimet	23
Mbrojtja sociale	23
Ndihma sociale	23
Kujdesi ndaj fëmijëve	25
Kujdesi afatgjatë	27
Kujdesi shëndetësor	29
Rekomandimet kryesore	31
Pushimi i atësisë (seksioni 2.1)	31
Pushimi prindëror (seksioni 2.2)	31
Prindërit e dytë ekuivalent (seksionet 2.1 dhe 2.2)	32
Prindërit birësues (seksioni 2.2)	32
Pushimi i lehonisë (seksioni 2.3)	32
Pushimi i kujdestarit (seksioni 2.4)	32
Pushim nga puna për arsye të forcës madhore (seksioni 2.5)	32
Punëtorët e vetëpunësuar (seksioni 3.5)	32
Punësimi joformal dhe papunësia (seksioni 3.6)	32
Kompensimi gjatë kohës së pushimit (seksioni 3.4)	32
Organizimi fleksibil i punës (seksioni 4)	33
Mbrojtja e punëtorëve (seksioni 5)	33
Punimet e cituara	34
Shtojca I – Tabela e transpozimit: Direktiva e BE-së 2019/1158	37

Hyrje

Direktiva e Balancit Punë-Jetë (Direktiva BPJ) hyri në fuqi më 1 gusht 2019.¹ Miratimi i saj përfaqëson një lëvizje drejt marrjes së një qasjeje më të gjerë për të adresuar nën-përfaqësimin e grave në tregun e punës.² Aspektet kyçe të Direktivës adresojnë pushimin e atësisë, pushimin prindëror, pushimin për kujdestaret dhe aranzhimet fleksibile të punës për prindërit dhe kujdestaret.³ Ky raport merr parasysh ndikimin që Direktiva do të ketë në kornizën ligjore në Kosovë, duke pasur parasysh detyrimet e Kosovës për të harmonizuar legjislacionin e saj me atë të Bashkimit Evropian në përputhje me Marrëveshjen e Stabilizim Asociimit.

Ky raport shqyrton ndikimin që Direktiva BPJ do të ketë në kornizën ligjore në Kosovë⁴ dhe ndryshimet legjislative që do të jenë të nevojshme, duke pasur parasysh obligimet e Kosovës për të harmonizuar legjislacionin e saj me atë të Bashkimit Evropian (“BE”) në përputhje me Marrëveshjen e Stabilizim Asociimit.⁵ Meqenëse një numër konceptesh janë krejtësisht të reja në kornizë (të tilla si pushimi prindëror ose pushimi i kujdestarit) dhe pasi konceptet ekzistuese (të tilla si pushimi i atësisë) do të kërkojnë zgjerim të konsiderueshëm dhe hollësi të shtuar, një nivel thelbësor i reformës do të jetë i nevojshëm për t’u përafuar ligji. Edhe pse Direktiva BPJ nuk përmban ndonjë masë të re legjislative për pushimin e lehonisë, të drejtat përkatëse në Kosovë konsiderohen si pjesë e kësaj analize, për shkak të natyrës së tyre thellësisht të ndërlikuar.

Pjesa e fundit e këtij raporti largohet nga Direktiva BPJ për të siguruar një pasqyrë të disa mbrojtjeve sociale që mbështesin punëtorët në pajtim me përgjegjësitë e tyre profesionale dhe familjare, ose që mund të ofrojnë mbështetje ekonomike për prindërit ose kujdestarët. Gjithashtu, thekson disa përpjekje aktuale të reformave kryesore në Kosovë.

¹ Direktiva [2019/1158](#) mbi balancin punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 2010/18/BE. Shtetet Anëtare të BE -së duhet të transpozojnë Direktivën BPJ deri më 2 Gusht 2022, me përjashtim të Nenit 8 (3) (pagesa ose ndihma që korrespondon me dy javët e fundit të lejes prindërore) e cila duhet të transpozohet deri më 2 Gusht 2024 (Nenet 20.1 - 20.2).

² ETUC, “Ribalanci: ETUC Paketa e veglave për zbatimin dhe zhvendosjen e Direktivës për balancin punë-jetë” (2019) p. 7

³ Oliveira, Á., De la Corte-Rodríguez, M., Lütz, F. “Direktiva e re për balancin punë-jetë: drejt një paradigme të re të kujdesit familjar dhe barazisë?” [2020] 45(3) Revidimi i Ligjit Evropian 295-323, 295.

⁴ Shkurtesat e mëposhtme përdoren për t’u referuar ligjeve përkatëse të Kosovës në fusnotat e këtij raporti: Ligji Nr. [03/L-212](#) për Punën (“LP”); Ligji Nr. [05/L-021](#) për mbrojtje nga diskriminimi (“LMD”); Ligji Nr. [05/L-020](#) për barazinë gjinore (“LBGJ”); Ligji Nr. [03/L-149](#) për shërbimin civil (“LSHC”); i Rregullorja Nr. [06/2011](#) për pushimin për nëpunësit civil (“Rregullorja e pushimit të NC”).

⁵ Marrëveshja e Stabilizim Asociimit në mes të Unionit Evropian dhe Komunitetit Evropian të Energjisë Atomike, të njëjës palë, dhe Kosovës në palën tjetër (OJ L 71, [2016](#)), Neni 74.

Pushimi për çështje familjare

Pushimi i atësisë

Një risi në Direktivën BPJ është futja e 10 ditëve të pushimit të atësisë për baballarët për lindjen e fëmijës së tyre⁶. Është e hapur për Shtetet Anëtare të përcaktojnë nëse pushimi i atësisë mund të merret pjesërisht para ose vetëm pas lindjes dhe nëse një pushim i tillë mund të merret në mënyra fleksibile.

Në pjesët hyrëse të Direktivës BPJ është bërë e qartë, se megjithkëtë, pushimi i atësisë duhet të merret rreth kohës së

lindjes së fëmijës dhe të lidhet qartë me lindjen e fëmijës dhe për qëllime të ofrimit të kujdesit.⁷

Aktualisht, ligji i Kosovës ofron dy ditë pushim me pagesë për baballarët për lindjen ose adoptimin e fëmijës së tyre.⁸ Duket se është bërë një gabim në ligj pasi që të gjithë prindërit kanë të drejtë për tri ditë të pushimit me pagesë për lindjen e fëmijës së tyre, sipas një neni të veçantë,⁹ duke e bërë potencialisht të tepërt të drejtën më të ulët për baballarët. Kjo mospërputhje duhet të adresohet kur të bëhet ndryshimi dhe plotësimi i të drejtës për pushim të atësisë për të arritur të paktën standardin 10-ditor të Direktivës BPJ. Baballarët në Kosovë kanë të drejtë shtesë për dy javë pushim pa pagesë që mund t'i marrin në çdo kohë derisa fëmija të mbush tre vjeç.¹⁰ Fleksibiliteti i kësaj të drejte ngjan më shumë me pushimin prindëror se sa me pushimin e atësisë por mund mbahet si një e drejtë shtesë e baballarëve.

Direktiva BPJ inkurajon Shtetet Anëtare që të zgjerojnë të drejtën e shfrytëzimit të pushimit të atësisë për lindjet e fëmijut të vdekur.¹¹ Ligji i Kosovës aktualisht u siguron grave të paktën 45 ditë pushim lehonie në rast të lindjes së fëmijut të vdekur ose abortit.¹² Kjo dispozitë duhet të plotësohet që t'i lejojë baballarëve të drejtën e pushimit atësor në rast të lindjes së fëmijut të vdekur ose abortit.

Ndërsa pushimi i atësisë në kuadër të Direktivës BPJ nuk mund të jetë subjekt i shfrytëzimit të së drejtës së kohëzgjatjes së kualifikimeve të shërbimit,¹³ kompensimi gjatë një pushimi të tillë mund të jetë subjekt i një periudhe minimale pune gjashtë mujore¹⁴. Kualifikimet



... ‘pushimi i atësisë’ nënkupton pushimin nga puna për baballarët ose, ku dhe për aq sa është njohur nga ligji kombëtar, për prindërit e dytë ekuivalentë, me rastin e lindjes së një fëmije me qëllim të ofrimit të kujdesit.”

(Direktiva BPJ, Neni 3.1 (e))

⁶ Direktiva BPJ, Neni 4.1.

⁷ Direktiva BPJ, Recitali 19.

⁸ LP, Neni 50.2.1. E drejta është tre ditë për nëpunësit civilë, por nuk parashikohet miratim (Rregullorja për Pushimin e NC, Neni 12.8).

⁹ LP, Neni 39.1.3.

¹⁰ LP, Neni 50.2.2.

¹¹ Direktiva BPJ, Recitali 19.

¹² LP, Neni 51.1; Rregullorja e pushimit të NC, Neni 13.2. Këto dispozita aktualisht varen nga rekomandimi i mjekut dhe është i përshtatur si një e drejtë për t'u shëruar "nga lindja dhe gjendja psikike e shkaktuar me humbjen e foshnjës". Duhet të merret parasysh heqja e këtyre aspekteve potencialisht kufizuese të së drejtës.

¹³Kohëzgjatja e kualifikimit të shërbimit "është një term i përdorur në Direktivë që do të thotë se punëtori duhet të ketë punuar me punëdhënësin e tyre për një periudhë të caktuar kohe për t'u kualifikuar për një përfitim të veçantë.

¹⁴ Direktiva BPJ, Neni 8.2.

e tilla ndikojnë negativisht tek punëtorët atipikë ose të përkohshëm¹⁵, dhe asnjë kufizim i tillë aktualisht nuk ekziston në kornizën e Kosovës. Ky pozicion duhet të ruhet.

Direktiva BPJ kërkon nga shtetet që të zgjerojnë pushimin e atësisë për prindërit e dytë ekuivalentë "për aq sa njihet nga ligji kombëtar". Kushtetuta e Republikës së Kosovës lejon që dy persona të martohen dhe ndalon diskriminimin në bazë të gjinisë ose orientimit seksual.¹⁶ Ligji për Barazinë Gjinore dhe Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi gjithashtu përfshijnë orientimin seksual si një veçori të mbrojtur.¹⁷ Kodi Penal i miratuar kohët e fundit gjithashtu ndalon mohimin ose kufizimin e çdo të drejte të parashikuar nga Kushtetuta në bazë të orientimit seksual ose gjinisë¹⁸. Sidoqoftë, Ligji për Familjen është në kundërshtim me Kushtetutën duke iu referuar "dy personave të gjinive të ndryshme" për martesë dhe "dy personave të gjinisë së ndryshme" për fejesë.¹⁹ Këto dispozita kontradiktore duhet të ndryshohen në përputhje me Kushtetutën. Ndërsa nuk ka asnjë kufizim për adoptimin e fëmijëve nga çiftet e së njëjtës gjini, në Ligjin për Familjen, bashkëshortët e martuar mund të birësojnë një fëmijë vetëm bashkërisht, dhe personat e pamartuar mund të birësojnë një fëmijë vetëm.²⁰ Birësimi i prindërve të përbashkët ose prindit të dytë mund të jetë i paarritshëm për disa. Brenda dispozitave të përditësuara të atësisë në ligjin e punës, duhet të merret parasysh përcaktimi i "prindit të dytë ekuivalent" për të zgjeruar shprehimisht të drejtat e pushimit të atësisë për personat që janë në partneritet dhe familjet e ristrukturuara ku punëtorët e tillë ushtrojnë përgjegjësi prindërore. Familjet me një prind gjithashtu mund të mbështeten, duke lejuar që pushimi i atësisë të përdoret nga një person i emëruar, duke lejuar kështu ndarjen e përgjegjësive të kujdesit.²¹

Kompensimi për periudhën e pushimit të atësisë do të diskutohet në seksionin 3 më poshtë.

Pushimi prindëror

Direktiva BPJ parashikon katër muaj të pushimit prindëror si një e drejtë individuale të çdo punëtori që të merret para se fëmija të arrijë një moshë të caktuar (deri në tetë vjeç).²² Moshë duhet të përcaktohet me qëllim që të sigurohet që secili prind të jetë në gjendje të ushtrojë të drejtën e tij për pushim prindëror në mënyrë efektive dhe në baza të barabarta. Së paku dy muaj duhet të jenë të patransferueshëm.²³ Mund të përcaktohet një periudhë e arsyeshme njoftimi, duke marrë



... 'pushim prindëror' do të thotë pushim nga puna për prindërit në bazë të lindjes ose birësimit të një fëmije për t'u kujdesur për atë fëmijë."

(Direktiva BPJ, neni 3.1(b))

¹⁵ ETUC, "Ribalansi: ETUC Paketa e veglave për zbatimin dhe transpozimin e Direktivës për balancin punë-jetë" (2019) p. 16.

¹⁶ Kushtetuta e Republikës së Kosovës, Neni 37.1 dhe 24.2.

¹⁷ LBGJ, Neni 4.1 dhe LPD, Neni 1.1.

¹⁸ Kodi Nr.. [06/L-074](#) Kodi Kriminal i Republikës së Kosovës, Neni 190.1.

¹⁹ Ligji Nr.. [2004/32](#) Ligji mbi Familjen, i Kosovës, Neni 141 dhe 9.

²⁰ Ligji Nr.. [2004/32](#) Ligji mbi Familjen, i Kosovës, Neni 164.

²¹ COFACE, "Vlerësimi i Direktivës së BE-së për balancin punë-jetë" (2019), fq. 7.

²² Direktiva BPJ, Neni 5.1.

²³ "Puna atipike" i referohet "marrëdhëniet e punës që nuk përputhen me modelin ..." tipik " të punësimit me kohë të plotë, të rregullt, të hapur me një punëdhënës të vetëm për një periudhë të gjatë kohore." Shembuj të punës atipike përfshijnë punën me kohë të pjesshme, rastësore, sezonale, të vetëpunësuar dhe me afat të

parasysh nevojat e punëdhënësve dhe punëtorëve²⁴. Kohëzgjatja minimale e stazhit të punës mund të vendoset deri në një vit²⁵.

Koncepti i pushimit prindëror, në kuadër të kuptimit të Direktivës BPJ është i ri në ligjin e Kosovës. Ligji i Kosovës nuk pasqyron paraardhësin e Direktivës BPJ, Direktivën për Pushimin Prindëror.²⁶ Aktualisht, të drejtat e pushimit i përkasin pothuajse ekskluzivisht nënës, me përjashtim të pushimit tre ditor të ofruar për të gjithë punonjësit për lindjen e fëmijës dhe të drejtën e pushimit të atësisë, të diskutuar më sipër në seksionin 2. Të drejtat e pushimit të lehonisë janë të transferueshme tek babai në rrethana të caktuara, përkatësisht në rastet kur nëna vdes, "braktis" fëmijën, ose sëmuret.²⁷ Gjashtë muajt e fundit të periudhës së pushimit të lehonisë 12-mujore gjithashtu mund t'i transferohen babait me marrëveshje²⁸. Nënata me fëmijë deri në moshën tre vjeç dhe prindërit beqarë kanë të drejtë për dy ditë shtesë të pushimit vjetor në vit²⁹.

Dëshmitë empirike tregojnë se të drejtat individuale, të patransferueshme për leje prindërore, së bashku me një nivel të lartë kompensimi, kontribuojnë në rritjen e marrjes së lejes nga baballarët dhe potencialin që praktikatat e kujdesit të bëhen më "të barabarta për baza gjinore³⁰". Për shembull, inkuadrimi i pushimit prindëror të patransferueshëm në Norvegji bëri që shkalla e marrjes së pushimit në mesin e baballarëve të rritet nga 2.4 përqind në vitin 1992 në mbi 70 përqind në vitin 1997.³¹ Aty ku burrat nuk janë në shënjestër të veçantë nga politikat e pushimit prindëror, të drejtat shfrytëzohen kryesisht nga gratë³². Në mbështetje të një ndarje më të barabartë gjinore të përgjegjësive familjare, të gjithë katër muajt duhet të jenë të patransferueshëm³³.

caktuar. (Observatori Evropian i Jetës së Punës, Fjalori i Marrëdhënieve Industriale, "punë atipike" [[4 nëntor 2017](#)]).

²⁴ Direktiva BPJ, Neni 5.3.

²⁵ Direktiva BPJ, Neni 5.4.

²⁶ Direktiva [2010/18/EU](#) zbatimi i Marrëveshjes Kornizë të reviduar lidhur me pushimin prindëror të përmbushur nga BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP dhe ETUC dhe shfuqizimin e Direktivës 96/34/EC [shfuqizuar nga neni 19 i Direktivës BPJ me efekt nga 2 gushti 2022].

²⁷ LP, Nenet 49.7 dhe 50.1. Për nëpunësit civilë, nuk ka asnjë dispozitë se ku sëmuret nëna (Rregullorja e Pushimit të CS, Neni 12.7).

²⁸ LP, Neni 49.8.

²⁹ LP, Neni 32.4. Kjo dispozitë ka të ngjarë të zëvendësohet nga të drejtat më të favorshme të lejes prindërore më sipër. Sidoqoftë, nëse dispozita ruhet përveç të drejtave të lejes prindërore, ajo duhet të ndryshohet për të qenë e zbatueshme për të gjithë prindërit.

³⁰ de la Porte, C., Larsen, T. P., dhe Szeleëa, D., "Një Shtet Mirëqenës Rregullator që Barazon Gjininë? Miratimi i Direktivës së BE-së për Bilancin e Punës-Jetës në Danimarkë dhe Poloni" [2020] Analet e Akademisë Amerikane të Shkencave Politike dhe Sociale 84–103, duke cituar Saxonberg, S. "Nga Defamilializimi në Degjenerizim: Drejt një Tipologjie të Re të Mirëqenies" [2013] 47 (1) Politika dhe Administrim Social 26-49 dhe Lundqvist, A., Transformimi i Marrëdhënieve Gjinore dhe Familjare. *Si politikatat aktive të tregut të punës formësuajnë modelin e fitimit të dyfishtë* (Edward Elgar, 2017).

³¹ Oliveira, A., De la Corte-Rodríguez, M., Lütz, F. "Direktiva e re mbi balancin punë-jetë: drejt një paradigme të re të kujdesit dhe barazisë familjare?" [2020] 45 (3) Rishikimi i Ligjit Evropian 295-323, 305.

³² van Belle, J. for RAND Europe, "Politikat e atësisë dhe pushimit prindëror në të gjithë Bashkimin Evropian" (2016) p. 9.

³³ Ky pozicion është mbështetur nga Rrjeti i Grave të Kosovës ("Përparimi i Kosovës në Përafrimin e Ligjeve të saj me Acquis për Barazi Gjinore të Bashkimit Evropian" (2017) f. 24), Lobi Evropian i Grave ("Vlerësimi EWL i Direktivës së miratuar së fundmi për punën -bilanci i jetës për prindërit dhe kujdestarët" (2019)) dhe Konfederata e Sindikatave Evropiane ("Rebalansi: ETUC pakoja e veglave mbi zbatimin dhe transpozimin e Direktivës së ekuilibrit punë-jetë" (2019) f. 7)

Rritja e kohëzgjatjes së periudhës së patransferueshme gjithashtu "ka përfitime të konsiderueshme në pikëpamje të rritjes së të ardhurave familjare dhe mirëqenies individuale (për baballarët, nënat dhe fëmijët)".³⁴

Ndërsa Direktiva BPJ parashikon mundësinë që pushimi prindëror të jetë i kushtëzuar me një kohëzgjatje të stazhit, një pozicion i tillë nuk është i dëshirueshëm në kontekstin e Kosovës pasi asnjë formë tjetër e pushimit familjar nuk është subjekt i një kërkesë të tillë. Siç u vu re më lartë, kualifikimet e tilla gjithashtu në mënyrë negative ndikojnë tek punëtorët atipik ose të përkohshëm.³⁵

Sa i përket periudhës së njoftimit, pozicioni i njoftimit prej 10 ditësh për të marrë pushim shtesë të atësisë pa pagesë sipas Ligjit të Punës³⁶ mund të miratohet si periudhë njoftimi për pushimin prindëror.

Duhet të kërkohet një standard më i lartë për moshën tetëvjeçare të fëmijës duke e zgjatur kufirin në 12 vjeç³⁷. Vlerësimi i Ndikimit i Komisionit Evropian i Direktivës BPJ bëri me dije se kjo do të kishte një numër përfitimesh, duke përfshirë mbështetjen e prindërve që mund të dëshirojnë të marrin periudha më të shkurtra të pushimit prindëror me kalimin e kohës, duke inkurajuar më shumë baballarë të marrin pushime prindërore dhe duke lejuar prindërit të shoqërojnë fëmijët e tyre pasi fitojnë autonomi më të madhe dhe integrohen në shkollën e mesme³⁸.

Direktiva BPJ i lejon shteteve të përcaktojnë rrethana për punëdhënësit që të shtyjnë dhënien e lejes prindërore për një periudhë të arsyeshme kohore mbi bazën që dhënia e pushimit "do të prishte seriozisht funksionimin e mirë të punëdhënësit", por arsyet për një shtyrje të tillë duhet të jepen me shkrim.³⁹ Nëse punëdhënësi kërkon të shtyjë kërkesën për pushim prindëror me kohë të plotë, ai duhet të ofrojë një pushim fleksibil për aq sa kohë të jetë e mundur.⁴⁰ Shtetet gjithashtu duhet të sigurojnë që punonjësit të kenë të drejtën e përgjithshme për të kërkuar pushim prindëror fleksibil dhe punëdhënësit duhet të sigurojnë arsye nëse e refuzojnë kërkesën.⁴¹

Modeli fleksibil i pushimit prindëror është një faktor tjetër që ndikon në marrjen⁴² e pushimit dhe kjo njihet nga Direktiva BPJ. Recitatet e Direktivës BPJ sugjerojnë që "punëtorët duhet të jenë në gjendje të kërkojnë që pushimi prindëror të jepet me kohë të plotë ose me kohë të pjesshme, në periudha të alternuara, të tilla si për disa javë të njëpasnjëshme të pushimit të ndara me periudha pune, ose në mënyra të tjera fleksibile." ⁴³ Kjo gjuhë duhet të miratohet në Kosovë për të ilustruar atë që mund të kërkohet duke lejuar fleksibilitet të mëtjetshëm sipas

³⁴ Komisioni Evropian, Vlerësimi i Ndikimit Shoqëron dokumentin Propozim për një Direktivë të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit mbi balancën punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 2010/18/BE ([SëD\(2017\) 202 final](#)), fq. 97.

³⁵ ETUC, "Ribalansi: ETUC pakoja e veglave mbi zbatimin dhe transpozimin e Direktivës së ekuilibrit punë-jetë" ([2019](#)) fq. 16.

³⁶ LP, Neni 50.2.2.

³⁷ Ky pozicion është mbështetur nga COFACE ("Vlerësimi i Direktivës së BE-së për ekuilibrin punë-jetë" (2019), f. 11) dhe ETUC ("Ribalansi: ETUC pakoja e veglave mbi zbatimin dhe transpozimin e Direktivës së ekuilibrit punë-jetë" (2019) f. 22).

³⁸ Komisioni Evropian, Vlerësimi i Ndikimit Shoqëron dokumentin Propozim për një Direktivë të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit mbi ekuilibrin punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 2010/18/BE ([SwD\(2017\) 202 final](#)), fq. 63 – 64.

³⁹ Direktiva BPJ, Neni 5.5.

⁴⁰ Direktiva BPJ, Neni 5.7.

⁴¹ Direktiva BPJ, Neni 5.6.

⁴² Aumayr-Pintar, C. për Eurofound, "Pushimi prindëror dhe atësia-Marrja nga baballarët" ([2019](#)), fq. 20.

⁴³ Direktiva BPJ, Recitali 23.

nevojës. E drejta për t'u ofruar ose për të kërkuar pushim fleksibil duhet të bazohet në kushte dhe kritere të ngjashme siç përshkruhen më poshtë në seksionin 8.

Me qëllim të parandalimit të shtyrjes së pajustificuar të pushimit prindëror, ligji implementues duhet të ofrojë detaje mbi kushtet në të cilat punëdhënësit mund të refuzojnë ose shtyjnë kërkesat⁴⁴ duke përcaktuar atë që është mjaftueshëm materiale për të "prishur seriozisht funksionimin e mirë të punëdhënësit". Ky përkufizim mund të bazohet në shembuj të nxjerrë nga marrëveshja kornizë origjinale për lejen prindërore ("kur puna është e natyrës sezonale, kur nuk mund të gjendet zëvendësim brenda periudhës së njoftimit, kur një pjesë e konsiderueshme e fuqisë punëtore aplikohet për prindërit që marrin pushim prindëror në të njëjtën kohë, kur një funksion specifik i punës ka një rëndësi strategjike⁴⁵). Përderisa kërkesat për modalitete fleksibile të pushimit prindëror mund të refuzohen ose të shtyhen, kërkesat për pushim prindëror me kohë të plotë mund të shtyhen⁴⁶. Punonjësit duhet të kenë të drejtë të refuzojnë çdo opsion fleksibil të ofruar në favor të pushimit të shtyrë me kohë të plotë.

Direktiva BPJ inkurajon shtetet të japin pushim prindëror për të gjithë punëtorët që kanë përgjegjësi prindërore⁴⁷. Ashtu si me pushimin e atësisë, duhet të merret parasysh zgjerimi i të drejtave të pushimit prindëror për prindërit e dytë ekuivalentë që kanë përgjegjësi prindërore dhe për të siguruar mbështetje për familjet me një prind. Shtetet duhet të vlerësojnë nevojën që pushimi prindëror të përshtatet me nevojat e prindërve birësues, prindërve me aftësi të kufizuara dhe prindërve me fëmijë me aftësi të kufizuara ose me sëmundje afatgjatë⁴⁸. Pozicioni i prindërve adoptues në Ligjin e Punës të Kosovës është aktualisht i paqartë.⁴⁹

Sa për të sqaruar, çdo rishikim i ligjit duhet të sigurojë që prindërve adoptues t'u jepet qasje e barabartë në të drejtat e pushimit prindëror. Ligji i Punës aktualisht parashikon dy ditë shtesë pushimi në vit për personat me aftësi të kufizuara⁵⁰. Personat që kanë fëmijë me kërkesa të veçanta për kujdesin shëndetësor gjithashtu mund të përfshihen në këtë mbrojtje. Mbrojtja shtesë për prindër të tillë mund të përfshijë: kufizime të shtuara për punëdhënësit që të refuzojnë ose të shtyjnë kërkesat për pushim prindëror; lejimi i marrjes së pushimit prindëror derisa fëmija të mbush moshën 18 vjeç ose heqja e moshës maksimale në rrethana të caktuara; ose zgjatjen e periudhës së pushimit.

Kompensimi për periudhën e pushimit prindëror do të diskutohet në seksionin 3, më poshtë.

⁴⁴ Konfederata Evropiane e Sindikatave të Pavarura, "Prioritetet: Propozimi për një Direktivë mbi balancën punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët (2017) fq. 2.

⁴⁵ Direktiva [96/34/EC](#) për marrëveshjen kornizë mbi pushimin prindëror të lidhur nga UNICE, CEEP dhe ETUC, klauzola 2.3(e).

⁴⁶ Direktiva BPJ, Recitali 23.

⁴⁷ Direktiva BPJ, Recitali 21.

⁴⁸ Direktiva BPJ, Neni 5.8.

⁴⁹ Të drejtat e pushimit të atësisë sipas nenit 50.2 janë të zbatueshme për baballarët birësues dhe të drejtat e pushimit të lehonisë sipas LP Neni 50.3 mund të përdoren nga një prind adoptues kur të dy prindërit kanë vdekur ose kanë braktisur fëmijën. Për krahasim, e drejta për tre ditë mungesë me pagesë në punë sipas nenit 39.1.3 duket se përjashton prindërit birësues. Fëmijët e birësuar përfshihen në përkufizimin e "anëtarëve të ngushtë të familjes" sipas nenit 3.16, por përkufizimi ka zbatueshmëri të kufizuara në LP.

⁵⁰ LP, Neni 32.4.

Pushimi i lehonisë

Direktiva BPJ nuk përmban ndonjë masë të re legislative sa i përket pushimit të lehonisë⁵¹. Sipas Direktivës së Punëtoreve Shtatzëna, gratë duhet të kenë të drejtë për të paktën 14 javë pushim të lehonisë, duke përfshirë një periudhë të detyrueshme prej të paktën dy javë.⁵² Ligji i Kosovës aktualisht parashikon për gratë deri në 12 muaj të pushimit të lehonisë, nëntë muaj nga të cilat paguhen.⁵³ Gjashtë muaj janë të patransferueshëm.⁵⁴ Nuk ka periudhë të detyrueshme në kuadër të LP, megjithkëtë, pushimi mund të fillojë deri në 45 ditë para datës së pritjes së fëmijës.⁵⁵ Banka Botërore ka komentuar se “[hartimi i përfitimeve të lehonisë [në Kosovë] - si kohëzgjatja ashtu edhe shpërndarja e barrës financiare - e bëjnë më të vështirë për gratë që të hyjnë në tregun e punës.”⁵⁶

OECD thekson se pushimi i tepërt mund të minojë mundësitë ekonomike për gratë:⁵⁷

“...Efektet negative mund të fillojnë qysh në 6 muaj, me rritjen e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore për gratë duke u kompensuar nga ulja e pagave për punëtorët me performancë të lartë në punë dhe rritja e ndarjes vertikale. Më pak kohë në punë zvogëlon përvojën dhe gradimin e grave dhe mund të dobësojë lidhjen e tyre me fuqinë punëtore. Këto mungesa gjithashtu mund të kontribuojnë në diskriminim pasi punëdhënësit presin që gratë të kalojnë më pak kohë në fuqinë punëtore.”

Banka Botërore gjithashtu thekson se pushimi i lehonisë më shumë se gjashtë muaj mund të “krijojë destimulim për punësimin e grave dhe gjithashtu çon në dobësimin e aftësive të punës si dhe në mundësi të humbura për trajnime dhe promovimin e nënave.”⁵⁸ Hulumtimi i Rrjetit të Grave të Kosovës ka konkluduar në mënyrë të ngjashme se sa më e gjatë të jetë periudha e pushimit të lehonisë nga gratë, aq më pak ka të ngjarë që ato të kthehen në punë⁵⁹ dhe gratë mund të humbasin mundësi të tilla si trajnimi ose promovimi pas pushimit të lehonisë⁶⁰. Për më tepër, diskriminimi ndaj grave në Kosovë ndodhë gjatë punësimit, pasi disa punëdhënës nuk pranojnë të punësojnë gra që janë shtatzëna ose që duan të kenë familje⁶¹. ILO gjithashtu vëren se pushimi shumë i gjatë i lehonisë mund të pengojë ndarjen e

⁵¹ Përkundrazi, një seri "masash të buta" janë pjesë e paketës, duke përfshirë "një studim specifik mbi zbatimin e trajtimit të mbrojtjes nga pushimi nga puna, monitorimin e transpozimit dhe zbatimin e legjislacionit të BE -së, ndërgjegjësimin për pushimin nga puna të grave shtatzëna dhe sigurimin e udhëzimeve të politikave mbi tranzicionin. midis pushimit të lehonisë dhe punësimit” (Lobi i Grave Evropiane, “Vlerësimi EWL i Direktivës së miratuar së fundmi mbi ekuilibrin punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët (2019) p. 8).

⁵² Direktiva [92/85/EEC](#) mbi futjen e masave për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtoreve shtatzëna dhe punëtoreve që kanë lindur kohët e fundit ose janë duke ushqyer foshnjën me gji, Neni 8.

⁵³ LP, Neni 49.1; Rregullorja e Pushimit të NC, Neni 12.1 – 12.2.

⁵⁴ LP, Neni 49.8; Rregullorja e Pushimit të NC, Neni 12.9. Gjashtë muajt e fundit mund t'i transferohen babait me pëlqim.

⁵⁵ Dispozita ekuivalente për nëpunësit civilë është e paqartë, por duket se sugjeron një minimum të detyrueshëm prej 28 ditësh para lindjes: “Nëpunësja civile me paraqitjen e certifikatës mjekësore, mund të vijë pushimi i lehonisë deri në dyzet e pesë (45) ditë, ose të paktën njëzet e tetë (28) ditë para ditës së pritshme të lindjes” (Rregullorja e Pushimit të KS, Neni 12.2).

⁵⁶ Grupi i Bankës Botërore, “Analiza e Punës në Kosovë” (Seria e Punës, Nr. 5, (2017) fq. 34.

⁵⁷ OECD, “Pushimi prindëror me pagesë: Një vështrim i hollësishëm i qasjeve në të gjitha vendet e OECD” (2018) p. 6.

⁵⁸ Grupi i Bankës Botërore, *Analiza e Punës në Kosovë* (Seria e Punës, Nr. 5,, (2017) fq. 35.

⁵⁹ Banjska, I., Rrahmani, G. dhe Farnsworth, N. për Rrjetin e Grave të Kosovës, “Arritja e një ekuilibri” (2016) fq. 28.

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Ibid, fq. 27 - 28.

ekuilibruar të përgjegjësive familjare⁶². Kjo çështje është e identifikueshme në mënyrë të ngjashme në Kosovë.⁶³

Në transpozimin e Direktivës BPJ, çdo periudhë ekzistuese dhe pagesat për pushimet e lidhura me familjen të cilat janë mbi standardet minimale të parashikuara në Direktivën BPJ dhe Direktivën e Shtatzënisë mund të llogariten në drejtim të përmbushjes së kërkesave për një ose më shumë pushime të mbuluara ⁶⁴(të njohura si një "*klauzolë passerelle*"). Vetëm pjesa e patransferueshme e pushimit është e rëndësishme për këtë llogaritje dhe kërkesat minimale për secilën formë të pushimit ende duhet të përmbushen. Në praktikë, kjo do të thotë se aty ku kuadri ligjor aktual i një shteti tejkalon kërkesat e ligjit të BE-së, të drejtat ekzistuese mund të përdoren për të kënaqur të drejtat e reja që prezantohen aty ku është e përshtatshme⁶⁵.

Në Kosovë, kjo do të thotë që gjashtë muajt (24 javë) të pushimit të lehonisë të paguar mirë, të patransferueshme, në parim, mund të jenë të përshtatshme për të kënaqur si 14 javët e pushimit të lehonisë të parashikuara me Direktivën e Shtatzënisë, ashtu edhe dy muajt e transferueshëm (8 javë) të katër muajve të pushimit prindëror të garantuar me Direktivën BPJ. Megjithkëtë, siç u diskutua në seksionin 2.2. më lart, katër muajt e plotë (16 javë) të pushimit prindëror duhet të jenë të patransferueshme, në të cilin rast, të drejtat ekzistuese të pushimit të lehonisë të paguar mirë dhe të pakthyeshëm në Kosovë do të ishin të pamjaftueshme.

Një çështje tjetër me përdorimin e klauzolës *passerelle* në këtë kontekst është se të drejtat e pushimit të lehonisë në Kosovë janë krijuar për t'u marrë me kohë të plotë, rreth kohës së lindjes. Ndërsa kjo është në përputhje me konceptin e pushimit të lehonisë në Direktivën e Shtatzënisë, kërkohet dukshëm më shumë fleksibilitet për "lejen prindërore" në kuadër të kuptimit të Direktivës BPJ.

Përdorimi i klauzolës *passerelle* nuk duhet të zvogëlojë nivelin e përgjithshëm të mbrojtjes të ofruar për punëtorët në zonat e mbuluara nga Direktivat e Shtatzënisë ose BPJ⁶⁶. Sidoqoftë, në integrimin e pushimit prindëror të patransferueshëm për gratë, ndërveprimi dhe grumbullimi i pushimit të lehonisë duhet të merret parasysh në mënyrë holistike.

Kompensimi gjatë pushimit të lehonisë do të diskutohet në pjesën 3 më poshtë.

⁶² Addati, L., Cassirer, N. dhe Gilchrist K. për ILO, "Materniteti dhe Atësia në punë: Ligji dhe Praktika në të gjithë Botën" (2014) fq. 8.

⁶³ Një sondazh i realizuar nga Rrjeti i Grave të Kosovës në 2015 ka zbuluar se një në katër gra në Kosovë ishte e papunë dhe nuk punonte për shkak të përgjegjësive të kujdestarisë dhe mbajtjes së shtëpisë, krahasuar me 3.7% të burrave (Banjska, I., Rrahmani, G. dhe Farnsworth, N. për Rrjetin e Grave të Kosovës, "Arritja e një ekuilibri" (2016) fq. 26).

⁶⁴ Direktiva BPJ, Neni 20.6.

⁶⁵ Oliveira, Á., De la Corte-Rodríguez, M., Lütz, F. "Direktiva e re mbi ekuilibrin punë-jetë: drejt një paradigme të re të kujdesit dhe barazisë në familje?" [2020] 45(3) Revidimi i së Drejtës Evropiane 295-323, 311.

⁶⁶ Direktiva BPJ Neni 20.6.

Pushimi i kujdestarëve

Në përputhje me njohjen e ndryshimit të demografisë në Evropë dhe rritjen përkatëse të pritshme të nevojës për kujdes joformal⁶⁷, Direktiva BPJ parashikon një të drejtë prej pesë ditësh të "pushimit të kujdestarëve" në vit për të gjithë punëtorët⁶⁸. Shteteve u lihet një diskrecion i konsiderueshëm sa i përket fushëveprimit dhe kushteve të pushimit së kujdestarëve.



... 'pushimi i kujdestarëve' do të thotë pushim nga puna për punëtorët me qëllim që të sigurojnë kujdes ose mbështetje personale për një të afërm, ose për një person që jeton në të njëjtën familje me punëtorin, dhe i cili ka nevojë për kujdes ose mbështetje të konsiderueshme për një arsye serioze mjekësore, siç përcaktohet nga secili shtet anëtar."

(Direktiva BPJ, neni 3.1(c))

Pushimi i kujdestarëve mund të jetë veçanërisht i vlefshëm në Kosovë, pasi që Banka Botërore ka vënë në dukje se "... sistemet ekzistuese për ofrimin e kujdesit nuk janë gjerësisht të disponueshme, janë shumë të shtrenjta dhe janë të përfshira me destimulues për pjesëmarrjen në tregun e punës.⁶⁹" Prandaj, shumë aktivitete të kujdesit mbeten joformale dhe të bazuara në familje, me përgjegjësitë që kryesisht i bartin gratë.⁷⁰ Hulumtimi në Kosovë në vitin 2016 zbuloi se më shumë se gjysma e personave të punësuar, të anketuar vareshin nga anëtarët e familjes që ofronin shërbime të kujdesit të papaguar.⁷¹ Ndërsa vetëm pushimi i kujdestarëve nuk është zgjidhja e vetme për këto çështje, i shoqëruar me masa si aranzhimet fleksibël të punës, një pushim i tillë ka të ngjarë të krijojë mundësi më të mëdha për njohjen e punës së paguar dhe përgjegjësitë të kujdesit, duke përmirësuar kështu potencialisht qasjen në tregun e punës dhe parandalimin afatgjatë papunesisë.⁷² Në vitin 2015, Banka Botërore në mënyrë të ngjashme theksoi se pushimi i kujdestarit dhe aranzhimet fleksibile të punës plotësojnë një kornizë mbështetëse për pjesëmarrjet ekonomike të grave në Kosovë⁷³. Masat e tilla gjithashtu mund të lehtësojnë ribalancimin e përgjegjësitë të kujdesit brenda familjeve, duke ndikuar pozitivisht në mirëqenien dhe shëndetin e kujdestarëve dhe uljen e ngarkesave fizike dhe psikologjike të kujdesit.⁷⁴ Sidoqoftë, pushimi "nuk duhet të jetë i dizajnuar që të sigurojë një alibi për mos

⁶⁷ Direktiva BPJ, Recitali 7.

⁶⁸ Direktiva BPJ Directive, Neni 6.1.

⁶⁹ Grupi i Bankës Botërore, "Diagnostika e Punës në Kosovë" (Seritë e punëve, Nr. 5, [2017](#)) fq. 3.

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Farnsworth, N. et. al. Për Rrjetin e Grave të Kosovës, "Kush kujdeset? Kërkesa, Furnizimi dhe Opsionet për Zgjerimin e Disponueshmërisë së Kujdesit për Fëmijët në Kosovë" ([2016](#)).

⁷² COFACE, "Vlerësimi i paketës së Bilancit të punës dhe jetës së Komisionit Evropian" ([2017](#)) fq. 15.

⁷³ Banka Botërore, "Pse duhet të kujdesemi për kujdesin? Roli i kujdesit për fëmijët dhe pleqtë në Kosovë" ([2015](#)) fq. 39.

⁷⁴ ETUC, "Ribalancimi: Strategjitë e sindikatave dhe praktikata e mira për të promovuar ekuilibrin punë-jetë" ([2019](#)) fq. 25.

krijimin e një infrastrukture shërbimi" dhe kështu ofrimi i shërbimeve të përballeshme dhe cilësore mbetet thelbësore.⁷⁵

Lobi i Grave të Evropës avokon për 12 ditë punë të pushimit të kujdestarit në vit, që të mund të merren me kohë të plotë, me kohë të pjesshme ose sipas nevojës.⁷⁶ Kjo e drejtë do të ishte posaçërisht e duhur për kujdestarët "të cilët duhet të kujdesen për persona me nevoja të rregullta mjekësore ose që kanë nevojë për ndonjë lloj tjetër ndihme, duke i lejuar që të kenë të paktën një ditë në muaj."⁷⁷ Duhet të merret parasysh miratimi i këtij pozicioni fleksibël dhe më të favorshëm në Kosovë.

Punëtorët mund të marrin pushimin e kujdestarit sipas Direktivës BPJ për t'u kujdesur për një "të afërm" ose një person që jeton në shtëpinë e tyre. Ligji i Kosovës aktualisht përmban një përkufizim të "anëtarit të ngushtë të familjes" i cili është në përputhje me përkufizimin e "të afërmit" sipas Direktivës BPJ⁷⁸.

Aplikimi i një dispozite të re për pushimin e kujdestarëve mund të shfrytëzohet këtë përkufizim ekzistues. Përfshirja e "anëtarëve të së njëjtës familje" është veçanërisht e rëndësishme për çiftet⁷⁹ e të njëjtës gjini, por gjithashtu mund të jetë e rëndësishme në kontekstin e Kosovës për të llogaritur se ku jetojnë familje të shumta ose të zgjeruara së bashku.

Kompensimi gjatë pushimit të kujdestarëve diskutohet në pjesën 3 më poshtë



... 'kujdestar' nënkupton një punëtor që siguron kujdes ose mbështetje personale për një të afërm, ose një personi që jeton në të njëjtën familje me punëtorin, dhe i cili ka nevojë për kujdes ose mbështetje për një arsye serioze mjekësore, siç përcaktohet nga secili shtet anëtar."

(Direktiva BPJ, neni 3.1(d))

"... 'i afërm' do të thotë djali, vajza, nëna, babai, bashkëshorti i një punëtori/eje ose, kur partneritete të tilla njihen nga ligji kombëtar, partner në partneritetin civil.

(Direktiva BPJ, neni 3.1(e))

Koha e pushimit nga puna për arsye të forcës madhore

Direktiva BPJ kërkon që shtetet të sigurojnë që punëtorët të kenë të drejtë të marrin pushim në bazë të "forcës madhore për arsye urgjente familjare në rast të sëmundjes ose aksidentit duke e bërë të domosdoshme pjesëmarrjen e menjëhershme të punëtorit⁸⁰". Ndryshe nga format e tjera të pushimit të diskutuara më sipër, nuk është caktuar një periudhë minimale.

⁷⁵ COFACE, Vlerësimi i paketës së Bilancit të punës dhe jetës së Komisionit Evropian (2017) fq. 15.

⁷⁶ Lobi i Grave Evropiane, "Vlerësimi EWL i Direktivës së miratuar së fundmi mbi ekuilibrin punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët" (2019), fq. 7.

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ "Anëtari i ngushtë i familjes" përkufizohet si "... bashkëshorti, fëmijët martesor dhe jashtëmartesor, fëmijët e birësuar, vëllezërit, motrat dhe prindërit" (LP, neni 3.1.6). Ndërsa ky përkufizim shkon më tej se Direktiva BPJ duke përfshirë vëllezërit dhe motrat, duhet t'i kushtohet vëmendje përfshirjes së gjyshërve, siç inkurajohet sipas Recitalit 27 të Direktivës BPJ.

⁷⁹ Winter, B. *Ekonomia Politike e Martesave të Gjinisë së Njëjtë: Një Kritikë Feministe* (Routledge, 2021), Pjesa III..

⁸⁰ Direktiva BPJ, Neni 7.

Ky pozicion nuk bën ndryshime të rëndësishme në të drejtën krahasuese sipas Direktivës së Pushimit Prindëror⁸¹ dhe vazhdon të lejojë që një pushim i tillë të jetë e papaguar⁸².

Kompensimi gjatë pushimit

Të drejtat e ligjit të BE-së

Direktiva BPJ kërkon që pushimi i atësisë të paguhet të paktën në nivelin e pagës gjatë sëmundjes⁸³. Asnjë nivel minimal i pagesës nuk është vendosur për pushimin prindëror. Përkundrazi, kompensimi duhet të "vendoset në mënyrë të tillë që të lehtësojë marrjen e lejes prindërore nga të dy prindërit"⁸⁴. Direktiva e BPJ thekson se Shtetet Anëtare që "i paguajnë punëtorit një pagesë ose ndihmë gjatë pushimit [prindëror] me një normë relativisht të lartë zëvendësimi përjetojnë një normë më të lartë të marrjes nga baballarët dhe një trend pozitiv në shkallën e punësimit të nënave"⁸⁵.

Në kuadër të Direktivës së Shtatzënisë, pushimi i lehonisë duhet të kompensohet të paktën në nivelin e pagesës për sëmundje.⁸⁶ Nuk ka obligim për pagesën e pushimit të kujdestarëve; megjithkëtë, shtetet "inkurajohen që të aplikojnë një pagesë të tillë ose një kompensim për të garantuar marrjen efektive të së drejtës nga kujdestarët, posaçërisht nga burrat."⁸⁷

Të drejtat aktuale në Kosovë

Në Kosovë, periudha fillestare dy-ditore e pushimit të atësisë paguhet plotësisht nga punëdhënësi. Meqenëse pushimi prindëror dhe kujdestar, në kuptimin e Direktivës BPJ, janë koncepte të reja në kornizën ligjore të Kosovës, nuk ekzistojnë dispozita për kompensim. Pushimi i lehonisë kompensohet nga punëdhënësi me 70% të pagës bazë të punonjësit për gjashtë muajt e parë. Nënata mund të zgjedhin të zgjasin pushimin e tyre për tre muaj më shume, të kompensuar nga Qeveria e Kosovës në shumën 50% të pagës mesatare, dhe tre muaj të tjerë pa kompensim⁸⁸.

Kosova nuk posedon një skemë të kontributeve të sigurimeve sociale për financimin e përfitimeve të pushimit të lehonisë. Prandaj, asistenca sociale nga buxheti i shtetit iguron financimin e periudhës së pushimit të lehonisë të financuar nga qeveria. Kjo lidhet me një çështje më të gjerë në Kosovë, ku shpenzimet për mbrojtjen sociale janë të pozicionuara dobët për të zvogëluar pabarazinë dhe varfërinë. Sipas Haxhikadrisë dhe Mustafës:

Meqenëse rreth 95% e të gjitha shpenzimeve për mbrojtjen sociale financohen nga të

⁸¹ Direktiva e Pushimit Prindëror, Klauzola 7.

⁸² LP, neni 39.1.2; Rregullorja e Lëvizjes CS, Neni 11.1.2. "Anëtari i ngushtë i familjes" përkufizohet në LP si "... bashkëshorti, fëmijët martesorë dhe jashtëmartesorë, fëmijët e birësuar, vëllezërit, motrat dhe prindërit" (neni 3.1.6), por është i papërcaktuar në Rregulloren e Pushimit të NC.

⁸³ Direktiva BPJ, Neni 8.2.

⁸⁴ Direktiva BPJ, Neni 8.3.

⁸⁵ Direktiva BPJ, Recitali 26.

⁸⁶ Direktiva e Shtatzënisë, Neni 11.3.

⁸⁷ Direktiva BPJ, Recitali 32. Propozimi fillestar i Komisionit Evropian kërkonte që leja e kujdestarëve të kompensohej të paktën në nivelin e pagesës së sëmundjes (Propozimi i Komisionit Evropian për një Direktivë mbi balancën punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët dhe shfuqizimi i Direktivës së Këshillit 2010/18/BE (COM(2017) 253 final) fq. 10)

⁸⁸ LP, nenet 49.3 - 49.5; Rregullorja për Lënien e SK, Neni 12.2.

ardhurat e qeverisë ... dhe të ardhurat kombëtare financohen deri në 85% nga tatimi i konsumit, kjo strukturë nënkupton se ka një rishpërndarje të ulët. Të ardhurat kombëtare vijnë në mënyrë disproporcionale nga pjesa më e varfër e shoqërisë (e cila duhet të konsumojë më shumë nga të ardhurat e saj sesa ata që janë në gjendje më të mirë, të cilët mund të kursejnë/investojnë), ndërsa të ardhurat shpenzohen kryesisht për pagat e sektorit publik dhe-gjithnjë e më shumë-në transfere të parave të gatshme në grupe të fuqishme shoqërore.⁸⁹

Nivelet e kompensimit

Pagesa "adekuate" sipas Direktivës së Shtatzënisë konsiderohet të jetë një e ardhur e garantuar "të paktën ekuivalente me atë që do të merrte punëtorja në fjalë në rast të ndërprerjes në aktivitetet e saj për arsye të lidhura me gjendjen e saj shëndetësore."⁹⁰ Direktiva BPJ krijon të njëjtin standard për pushimin e atësisë. Qëllimi i këtyre dispozitave është të sigurojë që punëtorët të marrin të ardhura "të paktën ekuivalente me të ardhurat e sëmundjes të parashikuar nga legjislacioni kombëtar i sigurimeve shoqërore" gjatë pushimit.⁹¹

Sistemet e sigurisë sociale në Kosovë janë të pazhvilluara⁹² megjithkëtë pushimi mjekësor i zakonshëm kompensohet tërësisht nga ana e punëdhënësit të punonjësit për deri në 20 ditë dhe mungesa në punë për shkak të lëndimeve në punë dhe sëmundjeve përkatëse kompensohet me 70% të pagës nga ana e punonjësit për deri në 90 ditë.⁹³

Pozicioni është më pak i qartë në lidhje me pushimin prindëror dhe të kujdestarëve. Pagesa adekuate e të gjitha formave të pushimit familjar është një element kyç në parandalimin e diskriminimit bazuar në kushtet ekonomike të familjes, adresimin dhe parandalimin e varfërisë që rezulton nga pabarazitë e vazhdueshme gjinore dhe pensionet, dhe në ribalancimin e përgjegjësisë të kujdesit dhe marrjes së pushimeve familjare⁹⁴. Në këtë drejtim, COFACE thekson:

Aty ku pushimet nuk paguhen, do t'i marrin vetëm ata që mund ta përballojnë atë ose, në një ekonomi familjare, personi që fiton më pak do të marrë lejen për të minimizuar humbjen e të ardhurave. Për shkak të problemeve strukturore të tregut të punës, si ndarja gjinore dhe hendeku gjinor në paga, dhe një ndarje tradicionale e roleve midis burrave dhe grave, këto të fundit janë ata që fitojnë më pak dhe për këtë arsye ata që marrin lejen në shumicën e rasteve.⁹⁵

Në një rishikim të politikave të pushimit të bërë në vitin 2020 në 45 shtete, ndërsa shumica e shteteve të anketuara përfshinë një pagesë për pushim prindëror, politika e pagesës ndryshonte

⁸⁹ Haxhikadrija, A. dhe Mustafa, A. për Rrjetin Evropian të Politikave Sociale, Financimi i mbrojtjes sociale: Kosovë (2019), fq. 17.

⁹⁰ Direktiva e Shtatzënisë, Neni 11.3.

⁹¹ ECJ Case [C-411/96 Boyle dhe të tjerët](#), paragrafi 32.

⁹² E diskutuar më poshtë në paragrafin 6.

⁹³ LP, nenet 59.1 dhe 59.3 - 59.4. Pozicioni është i njëjtë për nëpunësit civilë (Rregullorja e Pushimit të CS, Neni 9).

⁹⁴ Lobi i Grave Evropiane, "Vlerësimi EWL i Direktivës së miratuar së fundmi mbi balancën punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët" (2019), fq. 12.

⁹⁵ COFACE, Vlerësimi i paketës së Komisionit Evropian Ekuilibri punë-jetë (2017) fq. 16.

dukshëm.⁹⁶ Këto gjetje reflektohen njësoj në kuadër të BE-së.⁹⁷ Normat e kompensimit për pushimin e kujdestarit në kuadër të BE-së dallon dukshëm por në përgjithësi janë më të ulëta se sa masat tjera të pushimit familjar.⁹⁸

Komisioni Evropian përcakton se pushimi i “paguar mirë” përbën 66% të të ardhurave paraprahe.⁹⁹ Ky mund të jetë një indikator i dobishëm për përcaktimin e niveleve minimale për pushimin prindëror dhe atë kujdestarit. Megjithkëtë, OECD vlerëson se një normë e zëvendësimit të rrogës me 80% është e domosdoshme për të mbajtur familjet largë nga varfëria dhe për të lehtësuar familjet me të ardhura mesatare që të jenë në gjendje të plotësojnë nevojat themelore, si për shembull pagesat e qirasë ose kredisë gjatë pushimit me pagesë.¹⁰⁰ Për më tepër, 80–100% e zëvendësimit të rrogës nevojitet për të arritur një marrje të konsiderueshme nga shumica e burrave, sepse gratë kanë tendencë të fitojnë më pak se burrat, dhe mund të mos jetë e përballueshme që fituesi kryesor të marrë leje me pagesë nëse përfitimet nuk zëvendësojnë plotësisht të ardhurat¹⁰¹. Direktiva BPJ e njëj këtë çështje, duke shtuar se familjet vetëm kanë mundësi të marrin pushim prindëror nëse paguhet mjaftueshëm“ me qëllim që të lejojë një standard jetese të mirë.”¹⁰²

Siç është vënë re më lart, testi kryesor për pajtueshmërinë me Direktivën BPJ për lejen prindërore është nëse pagesa lehtësohet me marrjen nga të dy prindërit. Statistikat mbi marrjen e pushimit prindëror para dhe pas prezantimit të legjislacionit kombëtar për transpozimin mund të udhëheqin përcaktimin nëse standardi është përmbushur.¹⁰³

Burimet financiare

Shumica e shteteve ofrojnë pushim me pagesë përmes skemave të sigurimeve sociale që mbështeten në një përzjerje të kontributeve të punësimit, shpesh me fonde shtesë të qeverisë¹⁰⁴. Të drejtat aktuale të pushimit të lehonisë në Kosovë vendosin afërsisht dy të tretat e kostos financiare për punëdhënësit¹⁰⁵. Kjo është divergjente nga Konventa Nr. 183 e ILO -s, e cila përcakton një preferencë që përfitimet e lehonisë të paguhet nga sigurimet e detyrueshme shoqërore ose programet e financuara nga publiku dhe kufizimi i përgjegjësisë individuale të punëdhënësve individualë në një gamë të kufizuar rastesh, në mënyrë që të mbrohet pozita e grave në tregun e punës. Arsyetimi për këtë pozicion është si më poshtë:¹⁰⁶



⁹⁶ Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. dhe Moss, P., Rishikimi Ndërkombëtar i Politikave dhe Kërkimeve të Pushimit (2020), p. 32.

⁹⁷ Komisioni Evropian, Studim mbi kostot dhe përfitimet e masave të mundshme të BE-së për të lehtësuar balancin e punës në jetë për prindërit dhe dhënësit e kujdesit (2017) f. 10, 29 dhe 38.

⁹⁸ Ibid, st. 49.

⁹⁹ van Belle, J. për RAND Europe, "Politikat e atësisë dhe pushimit prindëror në të gjithë Bashkimin Evropian" (2016) f. 4; Komisioni Evropian, Treguesit për monitorimin e Udhëzimeve të Punësimit duke përfshirë treguesit për analiza shtesë të punësimit, përmbledhje 2010, Tabela 18.M3

¹⁰⁰ OECD, "Pushimi prindëror me pagesë: Një shikim i detajuar i qasjeve në shtetet OECD" (2018) st. 8.

¹⁰¹ Ibid, st. 9.

¹⁰² Direktiva BPJ, Recitali 31.

¹⁰³ Oliveira, Á., De la Corte-Rodríguez, M., Lütz, F. "Direktiva e re për ekuilibrin punë jetë: drejt një paradigme të re të kujdesit familjar dhe barazisë?" [2020] 45(3) Revidimi i Ligjit Evropian 295-323, 306.

¹⁰⁴ OECD, "Pushimi prindëror me pagesë: Një shikim i detajuar i qasjeve në shtetet OECD" (2018) fq. 12.

¹⁰⁵ ILO Konventa Nr. 183 në lidhje me Rishikimin e Konventës për Mbrojtjen e Maternitetit (Reviduar) 1952, neni 6.8.

¹⁰⁶ ILO, "Mbrojtja sociale për maternitetin: Tendencat dhe statistikat kryesore të politikave "(Dokumente të Politikave të Mbrojtjes Sociale, Letër 15, 2015) fq. 3.

Skemat e financuara kolektivist, të financuara nga kontributet e sigurimeve, taksat ose të dyja, bazohen në parimet e solidaritetit dhe bashkimit të rrezikut, dhe për këtë arsye sigurojnë një shpërndarje më të drejtë të kostove dhe përgjegjësisë së riprodhimit. Dispozitat e përgjegjësisë së punëdhënësit, nga ana tjetër, i detyrojnë punëdhënësit të mbajnë drejtpërdrejt kostot ekonomike të maternitetit, gjë që shpesh rezultojnë në një barrë të dyfishtë (pagesa e rrogave të grave gjatë pushimit të lehonisë dhe kostot e zëvendësimit të tyre).

Ndërsa disa punëtorë individualë mund të marrin kompensim të përshtatshëm sipas dispozitave të tilla, punëdhënësit mund të tundohen të miratojnë praktika që u mohojnë grave sigurinë e të ardhurave për të cilat ata duhet të kenë të drejtë, në mënyrë që të shmangin kostot e lidhura dhe vështirësitë financiare që mund të shkaktojnë për bizneset e vogla ose në kohë jostabiliteti.

Diskriminimi ndaj grave në moshë riprodhuese në punësim dhe punësim, si dhe mos pagesa e kompensimit të duhur nga punëdhënësi, janë më së shpeshti të dukshme në mungesë të mekanizmave kolektivë për financimin e mbrojtjes së lehonisë. Presioni ndaj grave për të rifilluar punën në dëm të shëndetit të tyre ose të fëmijës së tyre gjithashtu mund të jetë më i përhapur kur punëdhënësit duhet të përballojnë shpenzimet e pushimit të lehonisë.”

(ILO, Dokumenti i Politikës së Mbrojtjes Sociale 15, 2015, f. 3)

Kalimi nga përgjegjësia e punëdhënësit drejt financimit kolektiv nëpërmjet aplikimit të një skeme të kontributeve të sigurimeve sociale mund të çojë në promovimin e trajtimit të barabartë të grave në tregun e punës. Zhvillimi i një skeme të tillë në Kosovë mund të sigurojë gjithashtu një mundësi për të mbështetur kompensimin e shtuar gjatë pushimit të atësisë, prindërve dhe kujdestarëve pa vendosur një barrë më të madhe për punëdhënësit.

Interesimi për një skemë të tillë po rritet në Kosovë, megjithkëtë komentuesit kanë vënë në dukje nevojën që një reformë e tillë të informohet nga konteksti lokal¹⁰⁷Në veçanti, shkalla e ulët e punësimin në Kosovë sugjeron që kontributet mund të prodhojnë të ardhura të kufizuara, dhe "kapacitetet e ulëta për qeverisje cilësore të institucioneve publike ... sugjerojnë se do të ishte e vështirë të menaxhohen kontributet me sukses."¹⁰⁸

Kështu, studimet financiare dhe aktuariale duhet të ndërmerren mbi realizueshmërinë e një skeme kontributive të sigurimeve sociale për të ribalancuar kostot financiare të pushimit të lehonisë, dhe për të financuar pushimin e zgjatur të atësisë dhe futjen e pushimit me pagesë të prindërve dhe kujdestarëve. Studimet e tilla duhet të marrin parasysh nivelet e kompensimit të pagave që mund të jepen, çdo lartësi të zbatueshme ose uljen e fazave të pagesave që mund të jenë të përshtatshme dhe domosdoshmërinë e mundshme të mbajtjes së një niveli të detyrimit të punëdhënësit (megjithëse të ulur) ose tërheqjen nga buxheti i shtetit deri në normat e punës të rriten. Megjithkëtë, hulumtimi nga OECD mbështet nocionin se normat e larta të zëvendësimit të pagave janë në përputhje me normat e larta të pjesëmarrjes në fuqinë punëtore, papunësinë e ulët dhe rritjen ekonomike.¹⁰⁹

¹⁰⁷ Haxhikadrija, A. dhe Mustafa, A. për Rrjetin Evropian të Politikave Sociale, "Financimi i mbrojtjes sociale: Kosovë" (2019), fq. 18.

¹⁰⁸ Ibid.

¹⁰⁹ OECD, "Pushimi i Paguar Prindëror: Një vështrim i hollësishëm i qasjeve në të gjitha vendet e OECD" (2018) fq. 10.

Punëtorët e vetëpunësuar

Direktiva BPJ përjashton punëtorët e vetëpunësuar. Megjithatë, mbetet për shtetet që të zgjerojnë të drejtat e përmbajtura në to për personat e vetëpunësuar. Direktiva e vetëpunësimit kërkon nga shtetet që t'u sigurojnë nënave të vetëpunësuar dhe grave bashkëshorte ose partnereve të jetës të personave të vetëpunësuar "një kompensim të mjaftueshëm të lehonisë që mundëson ndërprerjen e aktivitetit të tyre profesional për shkak të shtatzënisë ose mëmësisë për të paktën 14 javë¹¹⁰.

Disa vende të OECD-së përjashtojnë tërësisht punonjësit e vetëpunësuar nga përfitimet e pushimit prindëror me pagesë; megjithatë, disa ofrojnë përfitime më pak bujare për punëtorët e tillë¹¹¹. Vetëm një pakicë e vendeve ofrojnë leje atësie për baballarët e vetëpunësuar.¹¹²

Punëtorët e vetëpunësuar nuk janë të mbrojtur në mënyrë adekuate me ligjin e Kosovës¹¹³. Reforma e ardhshme duhet të sigurojë që statusi i prindërve të vetëpunësuar në lidhje me maternitetin, atësinë dhe të drejtat prindërore të jetë i barabartë me atë të prindërve punonjës.

Punësimi joformal dhe papunësia

ILO vëren se shumica e dispozitave të pushimit të lehonisë mbulojnë ekskluzivisht gratë në punësim formal, duke bërë që përfitimet e lehonisë të jenë në dispozicion vetëm për një pakicë të grave në shumë vende me të ardhura të ulëta dhe të mesme.¹¹⁴ Konventa Nr. 183 e ILO -s parashikon që grave që nuk i plotësojnë kushtet kualifikuese për përfitimin e lehonisë duhet t'u sigurohen përfitime adekuate të financuara nga fondet e ndihmës sociale bazuar në testimin e mjeteve¹¹⁵. Më gjerësisht, Instituti Evropian për Barazi Gjinore ka theksuar se shumica e politikave që kërkojnë të mbështesin përgjegjësitë e barabarta të kujdesit janë të kufizuara për njerëzit në punë, duke "lënë pas ato familje që përjetojnë tensionet më të mprehta midis përgjegjësisë të kujdesit dhe punës me pagesë¹¹⁶". Pak vende kanë ndërmarrë hapa drejt sistemeve më universale.

Një propozim në Kosovë në vitin 2018 kërkonte të fuste një sistem të ndihmës së lehonisë me para për gratë e papuna për gjashtë muaj¹¹⁷. Shuma e ndihmës do të përcaktohej në përputhje me pagën minimale kombëtare, megjithëse nuk u dhanë hollësi të tjera. Ndërsa propozimi i përgjithshëm kishte disa çështje dhe mangësi¹¹⁸ të rëndësishme, një e drejtë e tillë

¹¹⁰ Direktiva [2010/41/EU](#) mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave të angazhuar në një aktivitet në cilësinë e të vetëpunësuarit dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 86/613/EEC, Neni 8.1.

¹¹¹ OECD, "Pushimi i Paguar Prindëror: Një vështrim i hollësishëm i qasjeve në të gjitha vendet e OECD" (2018) fq. 15.

¹¹² Ibid.

¹¹³ Cleff le Divellec, S. dhe Miller, K. për Rrjetin e Grave të Kosovës, "Përparimi i Kosovës në harmonizimin e ligjeve të saj me Acquis -in e Barazisë Gjinore të Bashkimit Evropian" (2017), fq. 27.

¹¹⁴ Mbrojtja sociale për maternitetin: Tendencat dhe statistikat kryesore të politikave (Dokumente të Politikave të Mbrojtjes Sociale, Letër 15, 2015) fq. 3.

¹¹⁵ ILO Konventa nr. 183 në lidhje me Rishikimin e Konventës për Mbrojtjen e Maternitetit ([Revised](#)) 1952, Neni 6.6.

¹¹⁶ EIGE, "Pabarazitë gjinore në kujdes dhe pasojat për tregun e punës" (2021) fq. 12.

¹¹⁷ Mministra e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Projektligji për Pushimin (2018) Neni 19.

¹¹⁸ Projektligji do të miratohej veçmas në një Ligj të ri të Punës. Kjo u kritikua ashpër nga Rrjeti i Grave të Kosovës dhe Forumi Ekonomik i Grave, që vuri në dukje se dështimi për të konsoliduar format e ndryshme të pushimeve të lidhura me familjen brenda Ligjit të Punës ishte një kërcënim serioz për mirëqenien e grave. Korniza e propozuar u kritikua gjithashtu për një numër arsyesh që mbeten të rëndësishme për kornizën aktuale, duke përfshirë: dispozitat e papërshtatshme të diskriminimit, dështimin për të siguruar mbrojtje nga ushqyerja me gji për gjashtë muajt e parë pas lindjes dhe mbrojtjen e pahijshme të punëtorëve të vetëpunësuar (Rrjeti i Grave të

do të kishte një efekt të gjerë te shumë gra që nuk i plotësojnë kriteret kualifikuese për përfitimet e lehonisë në Kosovë¹¹⁹ dhe do të ishte në përputhje me Konventën Nr. 183 të ILO-s. Megjithatë, meqenëse shkalla e punësimit të grave në Kosovë është jashtëzakonisht e ulët në 14.1%,¹²⁰ një e drejtë e tillë ka të ngjarë të ushtrijë presion mbi financat publike.¹²¹

ILO sugjeron që mekanizmat e sigurimeve sociale mund të luajnë një rol të rëndësishëm në shtrirjen e mbulimit të mbrojtjes së maternitetit për punëtorët në ekonominë joformale të cilët kanë disa kapacitete kontribuese dhe gjithashtu mund të lehtësojnë kalimin e punëtorëve në ekonominë formale¹²². Për personat me kapacitete të kufizuara ose pa kontribute, opsionet alternative mund të përfshijnë subvencione të plota ose të pjesshme të qeverisë, ose një kombinim të mekanizmave kontribues dhe jo-kontribues (të tillë si përmes legjislacionit për ndihmën sociale) për të arritur mbulim universal.¹²³

Aranzhimet fleksibile të punës

Direktiva BPJ u siguron kujdestarëve dhe punëtorëve me fëmijë deri në një moshë të caktuar (që përcaktohet nga shtetet, por, së paku, tetë vjet) të drejtën të kërkojnë aranzhime fleksibile të punës për qëllime të përkujdesjes¹²⁴. Kohëzgjatja e këtyre aranzhimeve mund t'i nënshtrohet një kufizimi të arsyeshëm. Me marrjen e kërkesës, punëdhënësit duhet të marrin parasysh dhe të përgjigjen brenda një periudhe të arsyeshme kohore, "duke marrë parasysh nevojat e punëdhënësit dhe të punëtorit"¹²⁵.



... Aranzhim fleksibël i punës "nënkupton mundësinë që punëtorët të rregullojnë modelet e tyre të punës, duke përfshirë përdorimin e aranzhimeve të punës në distancë, oraret fleksibël të punës ose oraret e reduktuara të punës."

(Direktiva BPJ, Neni 3.1(f))

Kur merren parasysh kërkesat për aranzhime fleksibël të punës, punëdhënësit duhet të jenë në gjendje "të marrin parasysh, ndër të tjera, kohëzgjatjen e aranzhimeve fleksibile të punës të kërkuar dhe burimet dhe kapacitetin operacional të punëdhënësve për të ofruar këto aranzhime"¹²⁶. Duhet të sigurohen arsye për refuzimin ose shtyerjen e kërkesës. Aty ku aranzhimet fleksibile të punës janë të limituara në kohëzgjatje, punëtorët kanë të drejtë të

Kosovës Letër Deputetëve të datës [14 qershor 2019](#) dhe Forumit Ekonomik të Grave, Letër deputetëve të datës [12 qershor 2019](#)).

¹¹⁹ Boshnjaku, A. dhe Ryan, D. për Demokraci për Zhvillim, "Të drejtat e prindërve në Kosovë: Analiza ligjore në lidhje me ndryshimet e propozuara në lejen e lindjes dhe prindërve" (2019) f. 23 - 24.

¹²⁰ Krahasuar me 46.2% për burrat (Agjencia e Statistikave të Kosovës, Anketa e Fuqisë Punëtore [Q3 2020](#), fq. 12). Pavarësisht nga ndikimi i COVID-19, kjo shifër është relativisht e qëndrueshme me sondazhet e mëparshme të fuqisë punëtore. Për shembull, në TMI 2018, shkalla e punësimit të grave ishte 12.6%, krahasuar me 45.6% për burrat.

¹²¹ Banka Botërore, "Pushimet e lehonisë, atësisë dhe prindërve në Evropë: Krahasimi i politikave të pushimeve të lidhura me familjen dhe dispozitat kryesore ligjore me implikime për Kosovën" ([2019](#)) fq. 17.

¹²² ILO, "Përfitimet në para të lehonisë për punëtorët në ekonominë joformale" ([2016](#)) fq. 4 – 5. ILO sugjeron ofrimin e përkatësisë vullnetare si hap të parë, ose mbulim të detyrueshëm sipas një sistemi të përgjithshëm të sigurimeve shoqërore të shtrirë tek punëtorët në ekonominë joformale përmes procedurave të përshtatura.

¹²³ Ibid, fq. 5.

¹²⁴ Direktiva BPJ, Neni 9.1.

¹²⁵ Direktiva BPJ, Neni 9.2.

¹²⁶ Direktiva BPJ, Recitali 36.

kthehen në modalitetin e tyre paraprak të punës në fund të periudhës së dakorduar ose të kërkojnë që të kthehen më herët, kur është e justifikuar, në bazë të ndryshimit të rrethanave.¹²⁷

Janë ngritur disa shqetësime lidhur me fleksibilitetin e implementimit në praktikë. Në veçanti, nevojiten udhëzime të qarta për kohën e punës jashtë orarit "tradicional" të punës¹²⁸ dhe punës në distancë. Një masë që mund të mbështesë aranzhimet fleksibile të punës në praktikë është integrimi i së drejtës për t'u shkëputur, që do të thotë "e drejta e një punëtori për të qenë në gjendje të shkëputet nga puna dhe të përmbahet nga angazhimi në komunikimet elektronike të lidhura me punën, të tilla si emaili ose mesazhe të tjera, jashtë orarit të punës."¹²⁹

Disa komentues kanë vënë në dukje se "e drejta për të qenë i paarritshëm jashtë orarit të punës nuk është me të vërtetë një e drejtë, por një mos-ekzistencë e obligimeve ndaj punës", kështu që i njëjti efekt mund të përmbushet duke forcuar zbatimin e të drejtave ekzistuese, në vend të futjes së të drejtës së veçantë për shkëputje.¹³⁰ Sidoqoftë, një numër shtetesh kanë vendosur të drejtën e shkëputjes në baza legjislative dhe Parlamenti Evropian i ka bërë thirrje Komisionit Evropian të propozojë një ligj që do t'u mundësonte atyre që punojnë në mënyrë dixhitale të shkëputen jashtë orarit të tyre të punës; nxitur, në veçanti, nga mënyra e ndryshuar rrënjësisht e punës gjatë COVID-19.¹³¹ Hulumtimet e fundit nga Eurofound mbi punën në distancë dhe punën mobile në bazë të ICT-së gjithashtu kanë mbështetur të drejtën për t'u shkëputur, duke deklaruar se "mund të jetë mënyra e vetme për të frenuar trendin drejt një kulture të punës të karakterizuar nga intensiteti i punës së vetë-imponuar, punë e bazuar në projekte, pagesa e bazuar në performancë dhe disponueshmëria konstante."¹³²

Siç është vërejtur nga OECD, teknologjia ka të ngjarë të ndikojë në sektorë dhe profesione të ndryshme në mënyra të ndryshme, duke potencuar kështu zgjerimin në vend që të zvogëlojë pabarazitë në punën në distancë¹³³. Për bizneset, zhvillimi i politikave fleksibile do të varet nga karakteristikat e organizatës individuale ose sektorit më të gjerë. Në fund të fundit, zhvillimi i aranzhimeve fleksibile të punës "kërkon të menduarit krijues për modelet ekzistuese të organizimit të punës dhe praktikën menaxheriale". Ndryshime të tilla në organizimin e punës mund të përfshijnë:

- një sistem i "kohës kryesore të punës", sipas të cilit punonjësit kanë diskrecion kur punojnë një numër orësh të dakorduara gjatë ose për një periudhe të caktuar,¹³⁴

¹²⁷ Direktiva BPJ, Neni 9.3.

¹²⁸ Shih për shembull, Lobi i Grave Evropiane, "Vlerësimi EWL i Direktivës së miratuar së fundmi mbi balancën punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët" (2019) fq. 8, dhe ETUC, "Ribalanci: ETUC Pakoja e veglave ETUC për zbatimin dhe transpozimin e Direktivës për ekuilibrin punë-jetë" (2019) fq. 16.

¹²⁹ Eurofound Observatori Evropian i Jetës së Punës, Fjalori i Marrëdhënieve Industriale, E drejta për t'u shkëputur (22 October 2019).

¹³⁰ Glowacka, M, "Pak më pak autonomi? E ardhmja e fleksibilitetit të kohës së punës dhe kufijtë e saj" [2020] Gazeta Evropiane e së Drejtës së Punës.

¹³¹ Parlamenti Evropian, Njoftim për Shtyp: 'E drejta për t'u shkëputur' duhet të jetë një e drejtë themelore në mbarë BE-në, thonë eurodeputetët (21 January 2021).

¹³² Eurofound, "Puna në telekomandë dhe puna e bazuar në TIK: Punë fleksibile në epokën dixhitale" (2020).

¹³³ OECD, "Jini fleksibël! Shkrim i shkurtër mbi mënyrën se si fleksibiliteti në vendin e punës mund të ndihmojë punonjësit evropianë të balancojnë punën dhe familjen" (2016) fq. 15.

¹³⁴ Ackermann, K., "E ardhmja e menaxhimit të kohës së punës në konkurrencën globale: Një perspektivë mikroekonomike" në Strzezińska, H. dhe Bednarski, M. (red.) *Trendet dhe perspektivat e kohës së punës në ekonominë e re* (2014).

- orë të kompresuara të punës, ku punonjësit punojnë orët e tyre të zakonshme me ndërrime më të gjata por më pak në javë, duke ndërtuar kështu orë shtesë që mund të merren si pushim, pa ndikuar në pagë,¹³⁵
- fleksibilitet ose ndarje e punës, ku punonjësit mbulojnë njëri-tjetrin ndërsa njëri nuk gjendet aty.¹³⁶

Natyra e fleksibilitetit kërkon që ligji të mos jetë tepër urdhëruar. Përtej zhvillimit të së drejtës për të kërkuar aranzhime fleksibil të punës brenda kuptimit të Direktivës BPJ, roli i qeverive mund të përfshijë dhënien e informacionit dhe udhëzimeve për bizneset dhe punëtorët dhe zhvillimin e rrjeteve, organizatave ose agjencive "që lehtësojnë shkëmbimin e praktikave më të mira në të gjitha kompanitë, duke plotësuar veprimet që mund të ndërmarrin për t'u dhënë punonjësve të drejtën të kërkojnë ndryshim në praktikat e tyre të punës dhe të promovojnë negociatat kolektive për çështje fleksibile të punës."¹³⁷

Orari i reduktuar i punës është një formë tjetër e aranzhimeve fleksibil të punës të njohur nga Direktiva BPJ. Direktiva pranon, megjithatë, se:

Puna me kohë të pjesshme është treguar e dobishme për të lejuar disa gra të qëndrojnë në tregun e punës pasi të kenë fëmijë ose të kujdesen për të afërmit me nevoja të kujdesit ose mbështetje, periudha të gjata të orëve të reduktuara të punës mund të çojnë në kontribute më të ulëta të sigurimeve sociale dhe kështu të drejtat e reduktuara ose joekzistuese të pensioni.¹³⁸

Konfederata Sindikale Evropiane thekson njësoj se boshllëku i pensioneve gjinore, mesatarisht 40% në Evropë, i vë gratë në një rrezik më të lartë të përjashtimit social ose varfërisë më vonë në jetë¹³⁹. Puna me kohë të pjesshme është gjithashtu një faktor kryesor kontribues në boshllëkun ekzistues të pagave, duke u shoqëruar me dobësimin e mbrojtjes sociale dhe mundësive të karrierës.¹⁴⁰ Anasjelltas, punëtorët me paga të ulëta nuk mund të përballojnë të punojnë me kohë të pjesshme¹⁴¹, duke theksuar kështu rëndësinë e formave të tjera të aranzhimeve fleksibil të punës. Prandaj, ndërsa është një opsion i dobishëm për disa punëtorë, puna me kohë të pjesshme nuk duhet të jetë theksi i vetëm i opsioneve fleksibil të punës.

Ligji i Kosovës aktualisht parashikon aranzhime fleksibil të punës për prindërit deri në një farë mase. Megjithatë, dispozitat aktuale janë shumë të ngushta në fushëveprim dhe nuk kanë detaje. Ligji i Punës parashikon që një prind i një fëmije që kërkon kujdes të veçantë për shkak të gjendjes së dobët shëndetësore ose paaftësisë së përhershme mund të punojë me kohë të pjesshme derisa fëmija të mbushë dy vjeç¹⁴². Dispozitat për "mbrojtjen e mëmësisë" parashikojnë që personat e caktuar nuk janë të detyruar të punojnë më gjatë se orari i plotë i punës ose ndërrimet e natës, përkatësisht: gratë shtatzëna, nënat me fëmijë nën tre vjeç, prindërit e vetëm me fëmijë nën tre vjeç ose me aftësi të kufizuara serioze, dhe prindërit

¹³⁵ Riedmann A., Bielenski H., Szczurowska T. dhe Wagner, A. për Eurofound, "Koha e punës dhe balanca e punës-jetës në kompanitë evropiane" (2006).

¹³⁶ OECD, "Jini fleksibël! Shkrim i shkurtër mbi mënyrën se si fleksibiliteti në vendin e punës mund të ndihmojë punonjësit evropianë të balancojnë punën dhe familjen" (2016) fq. 15.

¹³⁷ Ibid.

¹³⁸ Direktiva BPJ, Recitali 35.

¹³⁹ ETUC, "Ribalancimi: Paketa e veglave ETUC për zbatimin dhe transpozimin e Direktivës së ekuilibrit punë-jetë" (2019) fq. 11.

¹⁴⁰ Ibid.

¹⁴¹ OECD, "Jini fleksibël! Shkrim i shkurtër mbi mënyrën se si fleksibiliteti në vendin e punës mund të ndihmojë punonjësit evropianë të balancojnë punën dhe familjen" (2016) fq. 12.

¹⁴² LP, neni 52.1. E njëjta e drejtë ekziston edhe për nëpunësit civilë (Rregullorja e Pushimit nga CS, Neni 13.1).

adoptues ose kujdestarët e një fëmije nën moshën tre vjeç, prindërit e të cilëve kanë vdekur ose e kanë braktisur fëmijën.¹⁴³

Ligji për Barazinë Gjinore parashikon se "punëdhënësit janë të obliguar të marrin masa të nevojshme për t'u mundësuar femrave dhe meshkujve që të përshtatin detyrimet e tyre profesionale dhe familjare."¹⁴⁴ Nuk jepen detaje të tjera se si do të zbatohet kjo në praktikë. Ligji për Barazinë Gjinore gjithashtu parashikon që oraret kohore të punonjësve që kthehen nga lehonja, prindërit, aborti ose pushimi mjekësor, ose koha e kaluar jashtë punës për shkak të urgjencave familjare ose trajnimit profesional, duhet të organizohen "në mënyrë që [punonjësit] të mund kthehen në vendin e njejtë të punës".¹⁴⁵

Për të pasqyruar dispozitat e Direktivës BPJ, është i nevojshëm një nen i ri brenda Ligjit të Punës. Dispozita duhet të sigurojë të drejtën e të gjithë prindërve ose kujdestarëve që të kërkojnë aranzhime fleksibil të punës derisa fëmija i tyre të mbushë moshën 12 vjeç, siç diskutohet në seksionin 3. Kujdestarët gjithashtu duhet të kenë të drejtë të kërkojnë aranzhime fleksibil të punës për qëllime perkujdesjeje. Dispozitat mbi "mbrojtjen e mëmësisë" duhet të riformulohen në aspektin neutral ndaj gjinisë. Së fundi, niveli i rritur i mbrojtjes për prindërit me fëmijë që kanë nevoja të veçanta të kujdesit shëndetësor duhet të ruhet duke siguruar që kërkesat e prindërve të tillë nuk mund të refuzohen nga punëdhënësi. Udhëzimet e politikave mbi aranzhimet fleksibil të punës duhet të zhvillohen për bizneset dhe punëtorët.

Ndoshta më rrënjësisht, disa shtete kanë zgjedhur të shtrijnë të drejtën për të kërkuar aranzhime fleksibile të punës për të gjithë punonjësit e kompanive që kanë një numër të caktuar punëtorësh.¹⁴⁶

Kjo qasje mund të zvogëlojë rrezikun e grupeve të caktuara të punëtorëve që përjetojnë diskriminim ose trajtim të pafavorshëm si rezultat i marrjes ose kërkimit të aranzhimeve fleksibile të punës dhe mund të forcojë pozicionin negociues të punëtorëve.¹⁴⁷

Mbrojtja e punëtorëve

Të drejtat e punësimit

Direktiva BPJ siguron një numër të drejtash të krijuara për të mbrojtur punëtorët që ushtrojnë të drejtat e tyre për pushimin e atësisë, prindërve ose kujdestarëve (së bashku, "Pushim Familjar") ose për të pushuar për arsye të forcës madhore kundër çdo ndryshimi në ligjin kombëtar, abuzimi i punëdhënësit ose dekurajim dhe çdo keqësim të kushteve të punës kur jeni në pushim.¹⁴⁸

Së pari, çdo e drejtë që është fituar, ose është në proces të fitimit, nga punonjësit në datën në të cilën ata shfrytëzojnë Pushimin e tyre Familjar ose kohën e lirë për të drejtat e *forcës madhore* ruhen deri në fund të pushimit të tillë¹⁴⁹. Statusi i marrëdhënies së punës gjatë pushimit familjar duhet të përcaktohet, përfshirë sigurimin social dhe të drejtat e pensionit, duke siguruar

¹⁴³ LP, Neni 48. Për nëpunësit civilë, kjo e drejtë zbatohet vetëm për punëtorët shtatzëna, punëtorët me aftësi të kufizuara dhe nënat me fëmijë nën tre vjeç (LCS, neni 36).

¹⁴⁴ LBGJ, Neni 17.1.15.

¹⁴⁵ LBGJ, Neni 17.1.16.

¹⁴⁶ OECD, "Jini fleksibël! Shkrim i shkurtër mbi mënyrën se si fleksibiliteti në vendin e punës mund të ndihmojë punonjësit evropianë për të ekuilibruar punën dhe familjen" (2016) fq. 14.

¹⁴⁷ Ibid.

¹⁴⁸ COFACE, "Vlerësimi i Direktivës së BE-së për ekuilibrin punë-jetë" (2019), fq. 15.

¹⁴⁹ Direktiva BPJ, Neni 10.1.

që marrëdhënia e punës të ruhet gjatë periudhës së pushimit¹⁵⁰. Këto të drejta aktualisht janë reflektuar në ligjin e Kosovës pasi vazhdimësia e punësimit nuk ndërpritet duke marrë çfarëdo leje sipas Ligjit të Punës¹⁵¹. Ndërprerja e skemave të sigurimeve sociale profesionale për punonjësit në pushim të lehonisë "ose pushim për arsye familjare" është gjithashtu e ndaluar, por dispozita është hartuar dobët dhe duhet të riformulohet për qartësi.¹⁵²

Në fund të çdo Pushimi Familjar, punëtorët kanë të drejtë të kthehen në vendet e tyre të punës ose në një pozicion të barabartë me kushtet dhe termat që nuk janë më pak të favorshme për ta, dhe të përfitojnë nga çdo përmirësim i kushteve të punës për të cilat ata do të kishin të drejtë nëse nuk do të kishin marrë pushim¹⁵³. Kjo e drejtë pasqyrohet në Ligjin e Kosovës për Barazi Gjinore, por dispozita është e hartuar dobët, përzien gjuhën neutrale gjinore dhe gjuhën specifike gjinore dhe kufizohet në lejen prindërore pavarësisht se leja e tillë është e papërcaktuar në ligjin e Kosovës¹⁵⁴. Dispozita duhet të redaktohet për qartësi dhe të shtrihet në të gjitha format e Pushimit Familjar. Dispozita krahasuese sipas Rregullores së Pushimit të Nëpunësve Civil është specifik për gjininë dhe duhet të ndryshohet që të jetë e zbatueshme për të gjithë prindërit dhe kujdestarët.¹⁵⁵

Diskriminimi

Punëtorët janë të mbrojtur nga trajtimi më pak i favorshëm me arsyetimin se ata kanë aplikuar ose kanë marrë Pushim Familjar ose pushim për arsye të *forcës madhore*, ose që kanë ushtruar të drejtën e tyre për të kërkuar aranzhime fleksibël të punës¹⁵⁶.

Korniza kundër diskriminimit e lidhur me punësimin në Kosovë ka të ngjarë të kapë në mënyrë adekuate këtë ndalim diskriminimi në Direktivën BPJ¹⁵⁷ për shkak të përfshirjes së gjuhës "të kapësh të gjithë"¹⁵⁸. Megjithkëtë, njohja eksplicite e pushimit të atësisë, prindërve dhe kujdestarëve, si dhe aranzhimet fleksibël të punës dhe pushimi për arsye të *forcës madhore*, do të ishte e preferueshme. Për më tepër, korniza nuk është hartuar në mënyrë harmonike dhe një numër dispozitash në akte të ndryshme legislative mbivendosen, por tërheqin ndëshkime të ndryshme¹⁵⁹. Kjo mospërputhje duhet të adresohet.

Mbrojtja nga shkarkimi dhe barra e provës

Shkarkimi i një punonjësi, ose çdo përgatitje për pushim nga puna, në bazë të faktit se është aplikuar ose marrë pushimi familjar ose që janë kërkuar aranzhime fleksibël pune, është e

¹⁵⁰ Direktiva BPJ, Neni 10.3.

¹⁵¹ LP, Neni 12.1.1. Kjo dispozitë aktualisht mbron në mënyrë eksplicite pushimin e lehonisë, duke bërë që disa të mbështesin përfshirjen eksplicite të pushimit të atësisë, prindërve, kujdestarëve dhe *forcës madhore* për qartësi (Cleff le Divellec, S. dhe Miller, K. për Rrjetin e Grave të Kosovës, "Progresi i Kosovës në Përafrimin e ligjeve të saj me Acquis -in e Barazisë Gjinore të Bashkimit Evropian" (2017) fq. 20).

¹⁵² LBGJ, Neni 16.2.7.

¹⁵³ Direktiva BPJ, Neni 10.2.

¹⁵⁴ LBGJ, Neni 17.2.

¹⁵⁵ Rregullorja e pushimit për NC, Neni 14.

¹⁵⁶ Direktiva BPJ, Neni 11.

¹⁵⁷ Shikoni në veçanti: LBGJ, Neni 4.1; LP, Nenet 5.1 dhe 5.5; dhe LPD, Nenet 1.1 dhe 2.1.

¹⁵⁸ Për shembull, LBGJ ndalon diskriminimin në "... çdo bazë tjetër të përcaktuar me ligj" (neni 4.1), LPD kërkon të luftojë diskriminimin për "... çdo bazë tjetër" (neni 1.1) dhe LCS ndalon diskriminimin për "statusin tjetër personal" (Neni 5.1.2)..

¹⁵⁹ Banjska, I. et. al. për Rrjetin e Grave të Kosovës, "Diskriminimi dhe Puna në Baza Gjinore në Kosovë" (2019) fq. 19 dhe 23.

ndaluar me Direktivën BPJ¹⁶⁰. Ligji i Kosovës aktualisht i mbron punëtorët nga largimi nga puna gjatë "shtatzënisë, pushimit të lehonisë dhe mungesës nga puna për shkak të kujdesit të veçantë për fëmijën"¹⁶¹. Kjo dispozitë duhet të zgjerohet për të mbrojtur punëtorët që ushtrojnë të drejtat e parashikuara nga Direktiva BPJ.

Kur një punonjës ka aplikuar për, ose ka marrë Pushim Familjar, punëdhënësit duhet të japin arsytim me shkrim për çdo largim nga puna (por asnjë detyrim i tillë eksplícit nuk përfshihet për aranzhimet fleksibël të punës).¹⁶² Kur një punonjës konsideron se është larguar nga puna në kundërshtim me ndalimin, mund të kërkojnë arsye të justifikuar për largimin e tyre nga punëdhënësi i tyre. Në Kosovë, çdo vendim për ndërprerjen e një kontrate pune duhet të jetë me shkrim dhe duhet të përfshijë bazat për pushimin nga puna. Ligji i Punës gjithashtu inkurajon punëdhënësit që të mbajnë një takim për të shpjeguar përfundimin e një kontrate pune për një punonjës, ku punonjësi ka të drejtë të shoqërohet nga një përfaqësues.¹⁶³ Ligji i Punës gjithashtu inkurajon punëdhënësit që të mbajnë një takim për t'i shpjeguar përfundimin e një kontrate pune një punonjësi, ku punonjësi ka të drejtë të shoqërohet nga një përfaqësues.¹⁶⁴

Barra e provës në rastet e pushimit nga puna në bazë të marrjes ose aplikimit për Pushim Familjar ndahet¹⁶⁵. Kjo do të thotë që një ankues duhet vetëm të ngrejë fakte të afta për të krijuar një supozim se ata janë pushuar nga puna për arsye të tilla, pas së cilës barra kalon te punëdhënësi për të provuar se pushimi nga puna është bazuar në arsye të tjera. Ky parim është i zbatueshëm për të gjitha procedurat e diskriminimit sipas ligjit të Kosovës¹⁶⁶.

Viktimizimi

Punëtorët mbrohen nga trajtimet negative ose pasojat që vijnë nga paraqitja e një ankese ose procedura ligjore që kërkojnë të zbatohen pajtueshmërinë me të drejtat e parashikuara nga Direktiva BPJ¹⁶⁷. Kjo mbrojtje është e ngjashme me ndalimin e viktimizimit sipas Direktivës së Rishikuar¹⁶⁸ dhe Direktivës për Barazinë në Punësim¹⁶⁹, të dyja të cilat janë transpozuar në Kosovë¹⁷⁰.

¹⁶⁰ Direktiva BPJ, Neni 12.1.

¹⁶¹ LP, Neni 53. Shkarkimet kolektive janë një përjashtim eksplícit sipas LP. LPD dhe LBGJ gjithashtu përmbajnë ndalesa më të gjera për diskriminimin në largimin nga puna, përfshirë këtu edhe në bazë të prindërimit (LPG, neni 15.1.2) ose "çdo arsye tjetër" (LPD, nenet 1.1 dhe 2.1.6). Siç u cek më lart, natyra joharmonike e kuadrit kundër diskriminimit të lidhur me punësimin duhet të trajtohet dhe format e pushimit dhe aranzhimet e parashikuara nga Direktiva e BPJ duhet të mbrohen në mënyrë eksplícite.

¹⁶² Direktiva BPJ, Neni 12.2.

¹⁶³ LP, Neni 72.1. Kjo duket se vlen edhe për punën gjyqësore, edhe pse periudha e njoftimit zvogëlohet në shtatë ditë (LP, neni 15.3).

¹⁶⁴ LP, Neni 70.3.

¹⁶⁵ Direktiva BPJ, Neni 12.3. Vini re se ky parim nuk ka nevojë të zbatohet në procedurat ku i takon gjykatës ose organit kompetent të hetojë faktet e rastit as në procedurat penale (Nenet 12.5 - 12.6).

¹⁶⁶ LPD, Neni 20. Procedurat penale përjashtohen..

¹⁶⁷ Direktiva BPJ, Neni 14.

¹⁶⁸ Direktiva [2006/54/EC](#) mbi zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit (rishikim), neni 24..

¹⁶⁹ Direktiva [2000/78/EC](#) mbi krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion, Neni 11.

¹⁷⁰ Ndalimi i viktimizimit është transpozuar në LBGJ (Nenet 3.1.19 dhe 4.1.6) dhe LPD (Nenet 4.1.5 dhe 4.2). LPD është drejtpërdrejt e zbatueshme në marrëdhëniet e punës në bazë të LP, Neni 5.5.

Dënimet

Duhet të zbatohen dënime efektive, proporcionale dhe bindëse për shkeljet e Direktivës BPJ¹⁷¹. Duke qenë se një numër konceptesh janë të reja në kornizën ligjore të Kosovës, do të jenë të nevojshme ndëshkime të reja përkatëse. Aktualisht, një numër aktesh ligjore janë të rëndësishme për sanksionet e lidhura me punësimin¹⁷². Dënimet në kuadër të Ligjit të Punës japin diskrecion të konsiderueshëm kur vendosen gjobat pasi vlera bazë prej 100 € është e disponueshme pavarësisht se sa rriten kufijtë e sipërm për të pasqyruar ashpërsinë e një veprë penale¹⁷³. Siç u përmend më lart, korniza kundër diskriminimit e lidhur me punësimin kërkon rishikim pasi aktualisht ka sanksione të mbivendosura për të njëjtat vepra, por me gjoba të ndryshme. Ashpërsia dhe konsistenca e sanksioneve duhet të monitorohen për të vlerësuar nëse ky sistem është efektiv, proporcional dhe bindës në praktikë.

Mbrojtja sociale

Ky seksion përshkruan disa forma të mbështetjes për prindërit që rrjedhin nga mbrojtja sociale. Brenda ligjit të BE-së, edhe pse BE-ja ka kompetenca të kufizuara të caktuara për koordinimin e sistemeve të mbrojtjes sociale, Shtetet Anëtare kanë kompetenca ekskluzive në organizimin e sistemeve të tyre të mbrojtjes sociale, si për ngritjen, financimin dhe menaxhimin e sistemeve dhe nivelin, substancën, dhe ofrimin e përfitimeve, nivelin e kontributeve dhe kushtet për qasje¹⁷⁴. Për këtë arsye, sistemet e mbrojtjes sociale ndryshojnë shumë në të gjithë BE -në.

Shpenzimet e Kosovës për mbrojtje sociale janë të ulëta në krahasim me nivelet rajonale dhe Evropiane¹⁷⁵. Siç u cek më lart, Kosova nuk ka skema tipike të sigurimeve sociale; Prandaj, shpenzimet për mbrojtjen sociale financohen kryesisht nga të ardhurat e qeverisë, me një shumë të vogël që financohet nga kursimet e detyrueshme të pensionit, sigurimet shëndetësore private, tarifat e përdoruesve, pagesat e tjera jashtë xhepit për kujdesin shëndetësor dhe donacionet ndërkombëtare¹⁷⁶. Të ardhurat e qeverisë kryesisht përbëhen nga taksa e konsumit (85%) siç është tatimi mbi vlerën e shtuar, akcizat e importit dhe tarifat për shërbimet qeveritare.¹⁷⁷

Ndihma sociale

Nuk ekziston një skemë universale e shtesave për fëmijë në Kosovë¹⁷⁸. Shpenzimet për përfitimet familjare janë përgjithësisht të ulëta, duke përfshirë transferimet tek familjet me fëmijë me aftësi të kufizuara të përhershme, transferimet në familje për strehimin e fëmijëve jetimë ose

¹⁷¹ Direktiva BPJ, Neni 13.

¹⁷² Shih në veçanti: LP, neni 92; Udhëzimi Administrativ Nr. [07/2012](#) për përcaktimin e gjobave dhe shumëve specifike për shkelje të dispozitave për Inspektoratin e Punës të Kosovës, neni 5.5 (b); LBGJ, neni 23; LPD, neni 23 të ligjit të punës; Ligji [2002/09](#)

¹⁷³ Udhëzimi Administrativ Nr. [07/2012](#) për përcaktimin e gjobave dhe shumëve të veçanta për shkeljen e dispozitave të ligjit të punës, nenet 2, 4 dhe 5.

¹⁷⁴ Rekomandimi i Këshillit i 8 Nëntorit 2019 për aksesin në mbrojtjen sociale për punëtorët dhe të vetëpunësuarit ([2019/C 387/01](#)) Recitali 35.

¹⁷⁵ Haxhikadrija, A. dhe Mustafa, A. për Rrjetin Evropian të Politikave Sociale, "Financimi i mbrojtjes sociale: Kosovë" ([2019](#)), fq. 8.

¹⁷⁶ Ibid, q. 6; Spasova, S. dhe Ward, T. për Rrjetin Evropian të Politikave Sociale, "Shpenzimet e mbrojtjes sociale dhe financimi i saj në Evropë: Një studim i politikave kombëtare" ([2019](#)), fq. 55.

¹⁷⁷ Haxhikadrija, A. dhe Mustafa, A. ose Rrjeti Evropian i Politikave Sociale, "Financimi i mbrojtjes sociale: Kosovë" ([2019](#)), fq. 8.

¹⁷⁸ Ibid, fq. 11.

të braktisur dhe pushimin e lehonisë¹⁷⁹. Kosova gjithashtu nuk ka një program tipik për mbrojtjen e papunësisë¹⁸⁰.

Shpenzimet ekzistuese të mbrojtjes sociale në Kosovë nuk janë të pozicionuara mirë për zvogëlimin e varfërisë dhe pabarazisë¹⁸¹. Programi parësor i ndihmës sociale në Kosovë, dhe programi i vetëm i synuar në uljen e varfërisë, është Skema e Ndhmës Sociale ("SAS")¹⁸². Banka Botërore raporton se edhe pse shpenzimet e përgjithshme për mbrojtjen sociale janë rritur në Kosovë gjatë dekadës së fundit, shpenzimet relative në SAS janë ulur¹⁸³. Kjo rënie në shpenzimet e synuara të ndihmës sociale "shkon kundër një prirje botërore"¹⁸⁴. Rritja e shpenzimeve të përgjithshme të mbrojtjes sociale i atribuohet kryesisht rritjes së pensioneve të pleqërisë dhe veteranëve të luftës.

Potenciali i SAS për mbrojtje nga varfëria ka rënë vazhdimisht për shkak të kriterëve të papërshtatshme dhe të vjetruara të përshtatshmërisë, niveleve të ulëta dhe në rënie të përfitimeve dhe mbulimit të kufizuar¹⁸⁵. Dizajni i SAS dekurajon punësimin e përfituesve pasi puna organizohet zyrtarisht dhe marrja e SAS përjashton njëri -tjetrin¹⁸⁶. Familjet mund të kualifikohen vetëm për SAS ku (1) të gjithë anëtarët e familjes janë "të varur"¹⁸⁷ dhe asnjë nuk është i punësuar ose (2) ku një anëtar i familjes është në gjendje të punojë dhe të paktën një fëmijë i familjes është nën moshën pesë vjeç ose është jetime në përkujdesje të përhershme nën moshën 15 vjeç¹⁸⁸. Banka Botërore, duke bërë një sërë rekomandimesh për reformimin e SAS në vitin 2019, komentoi se këto kritere "shërbejnë si përfaqësues jo të saktë të varfërisë, filtra të fuqishëm përjashtimi dhe nxitës për të kërkuar statusin e i varur... anëtar i familjes¹⁸⁹".

Një riorganizim i sistemit SAS është aktualisht në shqyrtim, duke përfshirë reformën e kriterëve të mësipërme. Propozohet një test i varfërisë, duke përfshirë një test të mjeteve minimale të të ardhurave të të gjithë anëtarëve të familjes dhe një provë të mjeteve të përfaqësuara bazuar në pronësinë e aseteve, kushtet e strehimit dhe karakteristikat e caktuara demografike¹⁹⁰. Gjithashtu propozohet një shkallë ekuivalente më bujare për llogaritjen e përfitimeve mujore dhe rritjen e shtesës së fëmijëve për fëmijët nën 18 vjeç, së bashku me një të drejtë për përfituesit për t'u angazhuar në programe publike të punësimin, trajnime

¹⁷⁹ Ibid.

¹⁸⁰ Ibid, fq. 12.

¹⁸¹ Ibid, fq. 17.

¹⁸² Ligji Nr. [2003/15](#) mbi Skemën e Ndhmës Sociale në Kosovë, i ndryshuar me Ligjin Nr. [04/L-096](#).

¹⁸³ Banka Botërore, "Skema e Asistencës Sociale të Kosovës për Vlerësimin e Studimit dhe Opsionet e Reformës" ([March 2019](#)) fq. 7.

¹⁸⁴ Ibid.

¹⁸⁵ Haxhikadrija, A. për Rrjetin Evropian të Politikave Sociale, "Kosova shkon drejt forcimit të Skemës së Ndhmës Sociale" (ESPN Flash Report [2020/62](#)) fq. 1.

¹⁸⁶ Banka Botërore, "Skema e Asistencës Sociale të Kosovës për Vlerësimin e Studimit dhe Opsionet e Reformës" ([March 2019](#)) fq. 9.

¹⁸⁷ I varur "përkufizohet si një individ i cili është: (i) mbi 18 vjeç dhe ka një paaftësi të përhershme dhe të rëndë që i bën ata të paaftë për të punuar; (ii) mbi 65 vjeç; (iii) një kujdestar me kohë të plotë të një personi me (a) një paaftësi të përhershme, ose (b) mbi 65 vjeç që ka nevojë për kujdes me kohë të plotë, ose (c) të një fëmijë nën moshën pesë vjeç; (iv) deri në moshën 14 vjeç; (v) midis 15 dhe 18 dhe në arsimin e mesëm me kohë të plotë; ose (vi) një prind i vetëm me të paktën një fëmijë nën moshën 15 vjeç. [2003/15](#) mbi Skemën e Ndhmës Sociale në Kosovë, Neni 2.7).

¹⁸⁸ Ligji Nr. [2003/15](#) mbi Skemën e Ndhmës Sociale në Kosovë, të plotësuar nga Ligji No. [04/L-096](#), Neni 4.4 – 4.5.

¹⁸⁹ Banka Botërore, "Skema e Asistencës Sociale të Kosovës për Vlerësimin e Studimit dhe Opsionet e Reformës" ([March 2019](#)) fq. 7.

¹⁹⁰ Haxhikadrija, A. për Rrjetin Evropian të Politikave Sociale, "Kosova shkon drejt forcimit të Skemës së Asistencës Sociale" (ESPN Flash Report [2020/62](#)) fq. 1.

profesionale, praktika, subvencione të pagave ose programe të tjera qeveritare të punësimit, ndërsa vazhdojnë të marrin përfitime SAS për një periudhë të caktuar kohe¹⁹¹. Këto reforma janë në përputhje me rekomandimet e Bankës Botërore të vitit 2019 dhe do ta transformojnë sistemin drejt një sistemi përfitues më universal.¹⁹²

Kujdesi ndaj fëmijëve

Direktiva BPJ inkurajon shtetet të marrin parasysh se "marrja e barabartë e pushimeve të lidhura me familjen midis burrave dhe grave ... varet nga masa të tjera të përshtatshme, siç është sigurimi i kujdesit të arritshëm dhe të përballueshëm për fëmijët"¹⁹³. Shtylla Evropiane e të Drejtave Sociale jo detyruese thotë se "fëmijët kanë të drejtë për arsimim të përballueshëm në fëmijërinë e hershme dhe kujdes të cilësisë së mirë" dhe thekson se "fëmijët me prejardhje të pafavorizuar kanë të drejtën për masa specifike për të rritur mundësitë e barabarta"¹⁹⁴. Kujdesi i përballueshëm për fëmijët, veçanërisht për fëmijët nën katër vjeç, është çelësi për të lehtësuar prindërit që kthehen në punë.¹⁹⁵

Këshilli Evropian, në njohjen e nevojës për masa të shtuara drejt harmonizimit të jetës familjare dhe punës, veçanërisht përmes krijimit të shërbimeve për kujdesin ndaj fëmijëve dhe personave të tjerë të varur, vendosi "Objektivat e Barcelonës" në 2002 (ofrimi i kujdesit për fëmijët për 90 % e fëmijëve midis moshës tre vjeç dhe moshës së detyrueshme shkollore, dhe për 33% të fëmijëve nën tre vjeç)¹⁹⁶. Ndërsa objektivi për fëmijët nën tre vjeç është arritur brenda bllokut të BE-së, objektivi për fëmijët nga 3 deri në moshën e detyrueshme të shkollës ende nuk është arritur dhe praktikatat e kujdesit ndaj fëmijëve ndryshojnë shumë në të gjithë BE-në¹⁹⁷. Ndërsa shumica e vendeve Evropiane janë angazhuar për të garantuar edukimin dhe kujdesin e hershëm të fëmijërisë për të gjithë fëmijët, ka dallime të rëndësishme në moshat në të cilat fëmijët kualifikohen¹⁹⁸ dhe në kosto.¹⁹⁹ Arsimitimi dhe kujdesi cilësor i fëmijërisë së

¹⁹¹ Ibid.

¹⁹² Ibid, fq. 2.

¹⁹³ Direktiva BPJ, Recital 12.

¹⁹⁴ Shtylla Evropiane e të Drejtave Sociale, Parimi 11. Për të lehtësuar interpretimin e këtij Parimi, Këshilli miratoi një Rekomandim mbi Sistemet e Arsimit dhe Kujdesit të Cilësisë së Lartë të Fëmijërisë së Hershme në vitin 2019 ([2019/C 189/02](#)), i konsoliduar rreth pesë dimensioneve thelbësore: qasja; fuqia punëtore; kurrikula; monitorimi dhe vlerësimi; dhe qeverisja dhe financimi.

¹⁹⁵ ETUC, "Ribalanci: ETUC Paketa e veglave për zbatimin dhe zhvendosjen e Direktivës për ekuilibrin punë-jetë" ([2019](#)) fq. 9.

¹⁹⁶ Këshilli Evropian, Konkluzionet e Presidencës - Barcelona 15 dhe 16 Mars 2002 ([SN 100/1/02 REV 1](#)) fq. 12 dhe 47.

¹⁹⁷ Eurostat raporton se në vitin 2019, gati gjysma e të gjithë fëmijëve nën moshën tre vjeç ishin kujdesur ekskluzivisht nga prindërit e tyre, por shifrat në Shtetet Anëtare të BE -së shkonin nga 21.2% në 69.9%. Më shumë se një e treta e të njëjtës grupmoshë morën kujdes formal për fëmijët, me afërsisht një në pesë fëmijë në kujdesin formal të fëmijëve që merr 30 orë në javë. Rreth një e katërta e të gjithë fëmijëve në të njëjtën grupmoshë morën lloje të tjera të kujdesit për fëmijët (kujdestarë profesionistë të fëmijëve në shtëpinë e fëmijës ose në shtëpinë e fëmijëve, si dhe kujdesin e dhënë nga gjyshërit, anëtarët e tjerë të familjes, të afërmit e tjerë, miqtë ose fqinjët) (Eurostat, "Kushtet e jetesës në Evropë - aranzhimet e kujdesit për fëmijët" ([2021](#))).

¹⁹⁸ Komisioni Evropian, Të dhënat kryesore për Fëmijërinë e Hershme, Raporti i Edukimit dhe Kujdesit Edukimi dhe Trajnimi në Evropë ([2019](#)) fq. 45. EIGE ka komentuar se "objektivat e Barcelonës ... do të përfitonin nga rishikimi për të përfshirë elemente cilësore të ofrimit të shërbimeve, të tilla si cilësia, aksesueshmëria dhe përballueshmëria" (EIGE, "Pabarazitë gjinore në kujdes dhe pasojat për tregun e punës" ([2021](#))).

¹⁹⁹ Ibid, fq. 56. Raporti vëren se "shumica e familjeve duhet të paguajnë tarifa për ECEC [arsimin dhe kujdesin e hershëm të fëmijërisë] për grupin më të ri të fëmijëve. Disponueshmëria e ECEC pa pagesë rritet dukshëm në moshën 3 vjeç dhe ky trend vazhdon me çdo vit të moshës, duke u bërë pothuajse universal në të gjithë Evropën gjatë vitit të kaluar para fillimit të arsimit të detyrueshëm fillor" (fq. 54).

hershme për fëmijët nën moshën tre vjeç nuk është i disponueshëm në shumë vende Evropiane²⁰⁰ Qasja në arsimin dhe kujdesin e fëmijërisë së hershme në Kosovë është shumë më poshtë se nivelet e Ballkanit Perëndimor dhe të BE -së²⁰¹, dhe ofrimi i kujdesit publik falas për fëmijët pothuajse nuk ekziston²⁰².

Kujdesi falas për fëmijët është i rezervuar për familjet që marrin ndihmë sociale, dhe me kusht që fëmija të regjistrohet në një kopsht publik²⁰³, të cilat janë në dispozicion të kufizuar²⁰⁴. Në vitin 2015, Banka Botërore raportoi se përballueshmëria është një pengesë kryesore për përdorimin e kujdesit ndaj fëmijëve në Kosovë²⁰⁵. Ajo arriti në përfundimin se:

[një] sektor i zhvilluar mirë i kujdesit për fëmijët jo vetëm që ndihmon në krijimin e mundësive të pjesëmarrjes ekonomike për gratë, por gjithashtu nënkupton përmirësime të mundshme në gatishmërinë shkollore për fëmijët nëpërmjet mbulimit më të mirë të arsimit të hershëm të fëmijërisë²⁰⁶

... politikat gjithëpërfshirëse që synojnë furnizimin dhe disponueshmërinë duke i bërë shërbimet më të përballueshme veçanërisht për gratë që kanë potencial për t'u bashkuar në tregun e punës, pritet dhe ka të ngjarë të kenë një ndikim të lartë në punësim²⁰⁷.

Çështje të tjera përfshijnë vende të kufizuara të subvencionuara për fëmijët nga grupet e cenueshme, siç janë të papunët, dhe "një pikëpamje dominuese (dhe publike) që arsimit parashkollor është një shërbim kujdesi për prindërit e punësuar sesa e drejta dhe e drejta e fëmijës për kujdes dhe edukim²⁰⁸. Ofrimi i kujdesit për fëmijët gjithashtu raportohet të jetë i pabarabartë midis komunave, me një ndarje të qartë rurale-urbane që vërehet në qasjen në arsimin e hershëm të fëmijërisë²⁰⁹.

Hulumtimi nga Rrjeti i Grave të Kosovës në vitin 2016 nënvizoi disa opsione që mund të kontribuojnë në zgjerimin e disponueshmërisë së kujdesit ndaj fëmijëve në Kosovë, por, duke pasur parasysh nivelin e gjerë të nevojës, sugjeroi që komunat individuale, bizneset dhe donatorët "të zgjedhin modelin ose kombinimin e modeleve që do të funksiononin më mirë me grupin e tyre specifik të synuar, bazuar në nevojat, mundësitë dhe burimet në dispozicion lokal"²¹⁰.

Modelet e propozuara kanë përfshirë një kujdes të zgjeruar publik të financuar nga shteti; partneritetet publiko-private; inkurajimi i bashkëfinancimit privat të kujdesit për fëmijët përmes punëdhënësve, komunat duke dhënë me qira pronë publike në mbështetje të qendrave të

²⁰⁰ Ibid, fq. 9.

²⁰¹ Haxhikadrija, A. për Rrjetin Evropian të Politikave Sociale, "Kosova planifikon qasje të zgjeruar në arsimin dhe kujdesin e hershëm të fëmijërisë"(ESPN Flash Report [2019/30](#))fq. 1.

²⁰² Haxhikadrija, A., Mustafa, A. dhe Loxha, A. për Rrjetin Evropian të Politikave Sociale, "Varfëria në punë në Kosovë" ([2019](#)) fq. 12.

²⁰³ Ibid.

²⁰⁴ UNICEF, "Analiza e gjendjes së fëmijëve dhe grave në Kosovë" ([2017](#)) fq. 61.

²⁰⁵ Banka Botërore, "Pse duhet të kujdesemi për kujdesin? Roli i kujdesit për fëmijët dhe pleqtë në Kosovë" ([2015](#)) fq. 22.

²⁰⁶ Ibid, fq. 37.

²⁰⁷ Ibid, fq. 38.

²⁰⁸ UNICEF, "Analiza e gjendjes së fëmijëve dhe grave në Kosovë" ([2017](#)) fq. 61.

²⁰⁹ Haxhikadrija, A., Mustafa, A. dhe Loxha, A. për Rrjetin Evropian të Politikave Sociale, "Varfëria në punë në Kosovë" ([2019](#)) fq. 12.

²¹⁰Farnsworth, N. et. al për Rrjetin e Grave të Kosovës, *Kush kujdeset? Kërkesa, Furnizimi dhe Opsionet për Zgjerimin e Disponueshmërisë së Kujdesit për Fëmijët në Kosovë* ([2016](#)), fq. 39.

kujdesit privat ose duke ofruar stimulime për aktorët privatë për të rritur disponueshmërinë e kujdesit për fëmijët; dhe zgjerimin e qendrave të kujdesit me bazë në komunitet. Këto rekomandime mbeten të vlefshme sot, mes mungesave të vazhdueshme në shërbimet e kujdesit.

Përfshirja universale në arsimin parafillor ka qenë një qëllim i Strategjisë Kombëtare të Zhvillimit të Kosovës 2016-2021²¹¹. Aktivitetet kanë përfshirë rritjen e numrit të kopshteve publike, rritjen e përfshirjes në institucionet private dhe optimizimin e personelit mësimdhënës me rishpërndarje nga nivelet e arsimit të lartë. Strategjia për të Drejtat e Fëmijëve 2019 - 2023 përmban një objektivi strategjik të fokusuar në përfshirjen e fëmijëve në shërbimet e integruara për kujdesin dhe zhvillimin e hershëm të fëmijëve²¹². Synimet përfshijnë sigurimin, deri në vitin 2030, që të gjithë fëmijët "të kenë qasje në zhvillimin cilësor të fëmijërisë së hershme, kujdesin dhe arsimin parafillor në mënyrë që ata të jenë gati për arsimin fillor", duke rritur ndjeshëm furnizimin me mësues të kualifikuar dhe duke eliminuar pabarazitë gjinore në arsim dhe sigurimi i aksesit të barabartë në të gjitha nivelet e arsimit për grupet e cënueshme²¹³.

Strategjia për të Drejtat e Fëmijëve 2019-2023 gjithashtu është përpjekur të rishikojë Ligjin për Edukimin Parashkollor gjatë 2019 dhe 2020²¹⁴. Një projektligji zëvendësues për arsimin e hershëm të fëmijërisë²¹⁵ synon të përmirësojë aksesin në kopshtet publike përmes tarifave të testuara me mjete dhe të lehtësojë licencimin dhe punën e arsimit parashkollor, me një fokus të veçantë në kopshtet me bazë komunitare dhe partneritet publik-privat²¹⁶. Projektligji pritet të "ndihmojë në zvogëlimin e hendekut aktual të regjistrimit midis shtresave më të varfër dhe më të pasur në Kosovë", por komentuesit vërejnë një nevojë që zgjerimi të planifikohet mirë pasi "rritja e shpejtë mund të ndikojë në cilësinë e shërbimeve"²¹⁷

Kujdesi afatgjatë

"Kujdesi afatgjatë" i referohet "shërbimeve që mbështesin njerëzit që kanë nevojë për ndihmë në kryerjen e aktiviteteve të jetës së tyre të përditshme për një periudhë të zgjatur kohore për shkak të gjendjeve kronike të paaftësisë fizike ose intelektuale²¹⁸". Aty ku mungojnë aranzhimet formale të kujdesit afatgjatë, shumë njerëz me të afërm të varur, më shpesh gra, marrin role joformale të kujdesit²¹⁹. Kjo mund të çojë në mungesa të gjata ose largim të plotë nga tregu i punës. Ndërsa pritet për jetën rriten, sistemet e mbrojtjes sociale do të kenë gjithnjë e më shumë nevojë për të siguruar personat që kërkojnë kujdes afatgjatë²²⁰. Për këtë qëllim, Shtylla Evropiane e të Drejtave Sociale jo-detyruese siguron që të gjithë kanë të drejtë për shërbime të përballeshme të kujdesit afatgjatë me cilësi të mirë, në veçanti shërbime të kujdesit

²¹¹ Strategjia Kombëtare e Zhvillimit të Kosovës 2016 – 2021 (2016) fq. 11.

²¹² Zyra e Kryeministrit, Zyra e Qeverisjes së Mirë, Strategjia për të Drejtat e Fëmijëve 2019 – 2023, fq. 30.

²¹³ Ibid, fq. 38 – 39.

²¹⁴ Ligji Nr. 02/L-52 për Edukimin parashkollor.

²¹⁵ Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, Draft Koncept Dokument për Arsimin e Fëmijërisë së Hershme 0 - 6 vjeç (2018) [në gjuhën shqipe].

²¹⁶ Haxhikadrija, A. për Rrjetin Evropian të Politikave Sociale, "Kosova planifikon qasje të zgjeruar në arsimin dhe kujdesin e hershëm të fëmijërisë" (ESPN Flash Report 2019/30) fq. 2.

²¹⁷ Ibid.

²¹⁸ Platforma Evropiane për Rehabilitimin, "Punim analitik mbi kujdesin afatgjatë: Të moshuarit dhe aftësinë e kufizuar"(2018) fq. 1.

²¹⁹ Komisioni Evropian, Vlerësimi i Ndikimit Shoqëron dokumentin Propozim për një Direktivë të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit mbi balancën punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 2010/18/BE (SëD(2017) 202 final), fq. 40.

²²⁰ Këshilli i Bashkimit Evropian, Përfundimet kryesore mbi Raportin e Kujdesit Afatgjatë 2021 të Komitetit të Mbrojtjes Sociale dhe Komisionit Evropian (2021), fq. 2.

në shtëpi dhe shërbime të bazuara në komunitet²²¹. Sidoqoftë, "shërbimet zyrtare të kujdesit afatgjatë janë shumë pak të zhvilluara në shumë shtete anëtare, në dëm të punësit të grave."²²²

Në Kosovë, ka çështje të qasjes, si në aspektin e vendndodhjes ashtu edhe të kapacitetit, për qendrat rezidenciale të kujdesit për pleqtë²²³. Opsionet e kujdesit privat rezidencial dhe në shtëpi janë përgjithësisht shumë të shtrenjta dhe varen nga pensionet, të cilat shpesh janë të papërshtatshme, duke rritur kështu përdorimin e kujdesit joformal në mesin e familjeve²²⁴. Normat shoqërore dhe perceptimet kulturore që familja do të kujdeset për të vetët mund të kontribuojnë që Kosova të ketë më pak shërbime të kujdesit afatgjatë publik²²⁵. Infrastruktura, siguria, higjiena dhe kualifikimet e stafit u identifikuan nga Banka Botërore si probleme kryesore në qendrat e kujdesit për pleqtë²²⁶. Banka Botërore gjithashtu ka vënë re se:

... Formatet e tilla si qendrat e kujdesit ditore ose kujdesi vjetor formal në shtëpi shihen më pozitivisht [sesa kujdesi rezidencial] nga Kosovarët, si ai urban ashtu edhe rural, pasi ato shihen të jenë më të pajtueshme me normat që theksojnë mirëqenien e personave të moshuar. Megjithatë kuptohet që qasja e shërbimeve të tilla në rastin më të mirë është e kufizuar dhe josistematike²²⁷

Prandaj, sigurimi i politikave të mbështetjes së kujdesit ditore në shtëpi mbi institucionalizimin dhe kujdesin afatgjatë në institucionet mjekësore duhet të ketë përparësi²²⁸. Më gjerësisht, "sigurimi cilësor i kujdesit zyrtar për pleqtë mund të përmirësojë potencialisht rezultatet shëndetësore të të moshuarve përmes parandalimit, zbulimit të hershëm dhe mirëmbajtjes së vazhdueshme të sëmundjeve kronike, të cilat mund të nënkuptojnë kursime afatgjata të kostos në sektorin e kujdesit shëndetësor²²⁹.

Çështjet janë gjithashtu të identifikueshme me shërbimet e kujdesit afatgjatë për personat me aftësi të kufizuara në Kosovë. Në Raportin e Vendeve të Kosovës të Komisionit Evropian 2020, u theksua se "[p] personat me aftësi të kufizuara në Kosovë përfshijnë përjashtim për shkak të mbështetjes së kufizuar dhe shërbimeve të papërshtatshme shëndetësore dhe sociale."²³⁰ Shumica e shërbimeve mbështetëse që nevojiten për lehtësimin e jetesës së pavarur të të rriturve me aftësi të kufizuara nuk janë të disponueshme në Kosovë²³¹. Problemet lidhur me kapacitet janë të identifikueshme²³² brenda institucioneve të kujdesit dhe akomodimit

²²¹ Shtylla Evropiane e të Drejtave Sociale, Parimi 18.

²²² Komisioni Evropian, Vlerësimi i Ndikimit Shoqëror dokumentin Propozim për një Direktivë të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit mbi balancën punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 2010/18/BE ([SëD\(2017\) 202 final](#)), fq. 40.

²²³ Banka Botërore, "Pse duhet të kujdesemi për kujdesin? Roli i kujdesit për fëmijët dhe kujdesit për të moshuar në Kosovë" (2015) f. 29

²²⁴ Haxhikadrija, A., Mustafa, A. dhe Loxha, A. për Rrjetin Evropian të Politikave Sociale, "Varfëria në punë në Kosovë" ([2019](#)) fq. 12 - 13.

²²⁵ Banka Botërore, "Diagnostika e punës në Kosovë" ([2017](#)) fq. 34; Haxhikadrija, A., Mustafa, A. dhe Loxha, A. për Rrjetin Evropian të Politikave Sociale, "Varfëria në punë në Kosovë" ([2019](#)) fq. 14.

²²⁶ Banka Botërore, "Pse duhet të kujdesemi për kujdesin? Roli i kujdesit për fëmijët dhe pleqve në Kosovë" ([2015](#)) fq. 32.

²²⁷ Ibid, fq. 34.

²²⁸ Ibid, fq. 38.

²²⁹ Ibid, fq. 37.

²³⁰ Komisioni Evropian, Raporti Vendor i Kosovës 2020 ([SWD\(2020\) 356 final](#)) fq. 36.

²³¹ Bytyçi, A. në emër të Caritas Kosova, "Dokument Politikash dhe Rekomandime mbi përfshirjen sociale të personave me aftësi të kufizuara dhe çrregullime mendore në Kosovë" ([2019](#)) fq. 4. Për shembull, shërbimet e specializuara të rehabilitimit si psikologët, logopedët dhe fizioterapistët ofrohen nga organizata e shoqërisë civile me kapacitete shumë të kufizuara për shkak të kufizimeve financiare.

²³² Ibid.

afatgjatë. Disa opsione të kujdesit ditur ofrohen nga OJQ -të. Analiza e situatës së fëmijëve me aftësi të kufizuara është e vështirë pasi të dhënat janë të kufizuara²³³.

Kjo është pjesërisht për shkak të përkufizimeve të shumta të aftësisë së kufizuar që përdoren nga institucione të shumta dhe palë të interesuara²³⁴. Shërbimet e kujdesit ditur për fëmijët me aftësi të kufizuara ofrohen nga OJQ-të pasi ka mungesë të financimit komunal për shërbimet sociale²³⁵. Shumica e aktiviteteve të OJQ -ve bazohen në financimin e projekteve dhe nuk janë të qëndrueshme financiarisht për shkak të varësisë së tyre nga financimi i donatorëve.²³⁶

Komisioni Evropian ka vënë në dukje se "[mungesa] e kujdesit për fëmijët dhe objektet e kujdesit për të moshuarit pengon punësimin e grave" në Kosovë²³⁷. Përveç ndikimeve personale që kujdestaria e njëpasnjëshme mund të ketë në karrierën e kujdestarëve²³⁸, hulumtimi i shëndetit, të ardhurave dhe pensioneve në Kosovë ka identifikuar familjet me një person me aftësi të kufizuara si në një rrezik më të lartë për të përjetuar shpenzime katastrofike shëndetësore²³⁹. Prandaj zhvillimi i sistemeve të përshtatshme të kujdesit formal në Kosovë është "në përputhje të fortë me objektivat afatshkurtër dhe afatgjatë të rritjes ekonomike dhe objektivat e zvogëlimit të varfërisë dhe kursimeve"²⁴⁰.

Kujdesi shëndetësor

ILO thekson se aksesimi efektiv në kujdesin dhe shërbimet shëndetësore falas dhe të përballeshme para lindjes dhe pas lindjes për gratë shtatzëna dhe nënat me foshnje të porsalindura është një komponent thelbësor i mbrojtjes së amësisë²⁴¹. "Më gjerësisht, sigurimi i kujdesit shëndetësor adekuat dhe të qëndrueshëm mbron familjet nga rreziqet dhe u mundëson individëve që "të marrin pjesë plotësisht në punësim dhe në përgjithësi në shoqëri"²⁴². Në këtë drejtim, Shtylla Evropiane e të Drejtave Sociale pranon se çdokush ka të drejtën për "qasje në kohë në kujdesin shëndetësor të përballeshëm, parandalues dhe kurativ me cilësi të mirë"²⁴³.

Ligji për Shëndetësinë i Kosovës parashikon që të gjithë qytetarët dhe banorët të kenë të drejtë për qasje të barabartë në kujdesin shëndetësor²⁴⁴. Ligji përcakton "sigurimin e kushteve të nevojshme për ... gratë shtatzëna dhe gratë pas lindjes, dhe zhvillimin e shëndetshëm të fëmijëve dhe të rinjve"²⁴⁵. Kujdesi shëndetësor publik arrin afërsisht 60% të shpenzimeve të

²³³ Haxhikadrija, A., Mustafa, A. dhe Loxha, A. për Rrjetin Evropian të Politikave Sociale, "Varfëria në punë në Kosovë" (2019) fq. 14.

²³⁴ UNICEF, "Analiza e Situatës: Fëmijët me Aftësi të Kufizuara në Kosovë" (2017) fq. 107.

²³⁵ Haxhikadrija, A., Mustafa, A. dhe Loxha, A. për Rrjetin Evropian të Politikave Sociale, "Varfëria në punë në Kosovë" (2019) fq. 14.

²³⁶ Qendra Evropiane për Politika dhe Hulumtime të Mirëqenies Sociale, "Decentralizimi i Shërbimeve Sociale në Kosovë - Sfidat dhe Rekomandimet e Politikave", Politikë e Shkurtër, 2018/5, fq. 8.

²³⁷ Komisioni Evropian, Raporti Vendor i Kosovës 2020 (SëD(2020) 356 final), fq. 57.

²³⁸ Gardiner, C. et. al., "Barazia dhe kostot financiare të kujdesit joformal në kujdesin paliativ: një debat kritik" [2020] 19(71) BMC Kujdesi paliativ 3 – 4.

²³⁹ Qosaj, F. et. al., "Shpenzimet katastrofike dhe varfërimi për shkak të pagesave të shëndetit jashtë xhepit në Kosovë" [2018] 16(26) Efektiviteti i kostos dhe Alokimi i Burimeve 8.

²⁴⁰ Banka Botërore, "Pse duhet të kujdesemi për kujdesin? Roli i kujdesit për fëmijët dhe të moshuarit në Kosovë" (2015) fq. 37.

²⁴¹ ILO, Raporti Botëror i Mbrojtjes Sociale 2017 – 2019 (2017) fq. 33.

²⁴² Komunikimi nga Komisioni për Parlamentin Evropian, Këshillin, Komitetin Evropian Ekonomik dhe Social dhe Komitetin e Rajoneve, duke filluar një konsultim mbi një Shtyllë Evropiane të të Drejtave Sociale (COM(2016) 127 final), 3.1.

²⁴³ Shtylla Evropiane e të Drejtave Sociale, Parimi 16.

²⁴⁴ Ligji Nr. 04/L-125 mbi shëndetin, Neni 4.

²⁴⁵ Neni 12.1.10.

përgjithshme shëndetësore në Kosovë²⁴⁶ dhe financohet nga buxheti i shtetit. Medikamentet thelbësore ofrohen falas. Kujdesi shëndetësor privat financohet nga pagesa individuale, sigurime private dhe programe qeveritare për trajtim jashtë sistemit publik²⁴⁷. Pagesat "nga xhepi" përfaqësojnë një pjesë të madhe të shpenzimeve totale shëndetësore dhe financimi aktual i kujdesit shëndetësor "nuk siguron mbrojtje të mirë nga financiar për segmentin më të varfër të popullsisë²⁴⁸."

Një studim i vitit 2018 mbi sistemin e kujdesit shëndetësor në Kosovë rekomandoi rishikimin e politikave farmaceutike, pasi aktualisht një nivel i lartë i shpenzimeve nga xhepi bëhen për medikamente²⁴⁹, dhe forcimin e sistemit të referimit institucional për trajtim në bazë të shpenzimeve nga xhepi t'i atribuohet "kërkesës së nga mjeku në mungesë të udhëzimeve të zakonshme të trajtimit dhe një sistemi të fuqishëm informacioni"²⁵⁰. Hulumtimet nga viti 2016 nxorën në pah nevojën për ngritjen e vetëdijes për sistemin e kujdesit shëndetësor dhe cilat shërbime mund të merren, duke përfshirë informacionin për planifikimin familjar, të synuar si banorë të zonave rurale dhe veçanërisht gratë.²⁵¹ Një rekomandim tjetër është rritja e programeve që synojnë të varfërit. Në veçanti, futja e primeve të detyrueshme të sigurimit shëndetësor si një burim i ri financimi për kujdesin shëndetësor mund të përmirësojë cilësinë e kujdesit dhe të rrisë disponueshmërinë e medikamenteve dhe shërbimeve, posaçërisht për të varfërit.²⁵²

Për këtë qëllim, Ligji për Sigurimin Shëndetësor u miratua në vitin 2014, por mbetet për t'u zbatuar²⁵³. Ligji parashikon ofrimin e shërbimeve bazë të kujdesit shëndetësor²⁵⁴ dhe krijimin e një institucioni publik të sigurimit shëndetësor, Fondit të Sigurimit Shëndetësor. Kujdesi shëndetësor do të financohet nga pagesat e kontributeve të sigurimeve shoqërore të lidhura me punësimin dhe buxheti i Kosovës²⁵⁵. Ligji parashikon që shërbime të caktuara do të ofrohen pavarësisht nga statusi i sigurimit shëndetësor, përkatësisht: shërbimet e urgjencës, kujdesi shëndetësor për fëmijët nën 18 vjeç, shërbimet thelbësore të kujdesit shëndetësor për gratë shtatzëna dhe gratë pas lindjes dhe shërbime të tjera thelbësore të kujdesit shëndetësor, siç përcaktohet nga Fondi i Sigurimeve Shëndetësore²⁵⁶.

Disa persona përjashtohen nga pagesa e primeve sipas Ligjit, përfshirë: personat në ndihmë sociale; individët që jetojnë në institucionet shtetërore dhe fëmijët në përkujdesje dhe kujdestari; të moshuarit dhe personat me aftësi të kufizuara të strehuar në institucionet rezidenciale; dhe viktimave të dhunës në familje. Kategoritë e tjera të personave mund të përjashtohen në varësi të testit të mjeteve, përfshirë personat e moshuar, personat me aftësi të kufizuara dhe studentët²⁵⁷.

²⁴⁶ Qosaj, F. et. al., "Shpenzimet katastrofike dhe varfërimi për shkak të pagesave shëndetësore jashtë xhepit në Kosovë" [2018] 16(26) Efektshmëria e kostos dhe Alokimi i Burimeve 2.

²⁴⁷ Ibid.

²⁴⁸ Ibid, 11.

²⁴⁹ Ibid, 9. Autorët sugjerojnë se kjo mund të jetë rezultat i listës së kufizuar thelbësore të barnave të ofruara falas dhe mungesës së rregullimit të çmimeve në tregun e madh privat.

²⁵⁰ Ibid.

²⁵¹ Farnsworth, N., Goebbels, K. dhe Ajeti, R. për Rrjetin e Grave të Kosovës, "Qasja në kujdesin shëndetësor në Kosovë" (2016) fq. 64.

²⁵² Qosaj, F. et. al., "Shpenzimet katastrofike dhe varfërimi për shkak të pagesave shëndetësore nga xhepi në Kosovë" [2018] 16(26) Efektshmëria e kostos dhe Alokimi i Burimeve 3.

²⁵³ Ligji Nr. 04/L-249 për Sigurimin shëndetësor.

²⁵⁴ Siç është përcaktuar në Nenin 14.

²⁵⁵ Neni 21.

²⁵⁶ Neni 7.

²⁵⁷ Neni 11.3.

Ligji tërhoqi disa polemika pjesërisht për shkak të përfshirjes së veteranëve të luftës, ish të burgosurve politikë dhe bashkëshortëve dhe fëmijëve të tyre, si dhe anëtarëve të ngushtë të familjeve të viktimave civile të luftës, si persona që mund të përjashtohen nga kontributet në varësi të testit të mjeteve, që "shumica kishin frikë ... se do të nënkuptonte një barrë të mëtejshme të pajustificueshme mbi buxhetin kombëtar"²⁵⁸. Kritikat e mëtejshme përfshinin një numër pasojash të mundshme negative, të tilla si rritja e shpenzimeve për pagat publike përmes kontributeve të punëdhënësit, financimi i ulët nga kontributet e punësimit për shkak të nivelit të ulët të punësimit, përjashtimi i personave të papunë që nuk klasifikohen zyrtarisht si të varfër përmes testit të mjeteve dhe fonde duke u përdorur për të paguar ofruesit e shërbimeve shëndetësore private²⁵⁹. Në alternativë, Haxhikadrija dhe Mustafa kanë sugjeruar që:

... modeli i një Sigurimi Shëndetësor Kombëtar i financuar nga të ardhurat e qeverisë mund të jetë më i realizueshëm për Kosovën në afat të shkurtër dhe të mesëm. Sipas këtij modeli, qasja në kujdesin shëndetësor do të drejtohej nga shteti dhe do të mbulonte çdo shpenzim për një listë shërbimesh dhe medikamentesh nga individë mbi një kufi të përcaktuar. Në të njëjtën kohë, qytetarët mund të përdorin më tej sigurimin shëndetësor privat vullnetar. Ky model është më afër kulturës dhe publikut ekzistues.²⁶⁰

Rekomandimet kryesore

Pushimi i atësisë (seksioni 2.1)

- Të ndryshohet Neni 50.2 i LP për të siguruar të paktën 10 ditë pushim me pagesë për baballarët dhe prindërit e dytë të barabartë për lindjen ose birësimin e fëmijës së tyre. Formuloni nenin si "pushim atësie", duke iu referuar përkufizimit të Direktivës BPJ.
- Të ndryshohet Neni 51.1 i LP që t'i lejojë baballarëve të marrin pushim atëror në rast të abortit ose të lindjes së fëmijës të vdekur.
- Të mbahet paga e plotë për periudhën e zgjatur 10 ditore të pushimit.
- Të sigurohet e drejta për një prind të vetëm dhe familjet tjera të ndryshme të caktojnë një person që të shfrytëzojë të drejtën e pushimit atëror.

Pushimi prindëror (seksioni 2.2)

- Të përfshihet një nen i ri në LP për të siguruar pushim prindëror si e drejtë individuale e të dy prindërve për të paktën katër muaj, që do të merret në çdo kohë para se fëmija të mbush moshën 12 vjeç. Siguroni që e gjithë periudha e pushimit prindëror të jetë jo i transferueshëm
- Të përfshihet një opsion për punëtorët të kërkojnë shfrytëzimin e pushimit prindëror në mënyra fleksibile ("me kohë të plotë ose me kohë të pjesshme, në periudha të ndryshme, si për shembull për disa javë të njëpasnjëshme të pushimit, të ndara me periudha të punës, ose në mënyra të tjera fleksibile").
- Të sigurohet kompensim i plotë për periudhën e pushimit prindëror për të lehtësuar marrjen

²⁵⁸ Haxhikadrija, A. dhe Mustafa, A. për Rrjetin Evropian të Politikave Sociale, "Financimi i mbrojtjes sociale: Kosovë" (2019), fq. 15.

²⁵⁹ Ibid, fq. 17.

²⁶⁰ Ibid, fq. 19.

e pushimit nga të dy prindërit. Në minimum të përshtatet norma e kompensimit për pushim të lehonisë nën Nenin 49.3 i LP (70% e pagës themelore).

Prindërit e dytë ekuivalent (seksionet 2.1 dhe 2.2)

- Të përkufizohet "prindi i dytë ekuivalent" në mënyrë inkluzive në LP të përditësuar që në mënyrë eksplicite të zgjerojë të drejtat për pushimin atëror dhe prindëror për personat që janë në partneritet dhe për familjet e ristrukturuara ku punonjësit e tillë kanë përgjegjësi prindërore.

Prindërit birësues (seksioni 2.2)

- Të qartësohet pozita e prindërve birësues në ligjin e përditësuar duke siguruar qasje të barabartë të të drejtave të pushimit familjar.

Pushimi i lehonisë (seksioni 2.3)

- Të shqyrtohet nëse koncepti i pushimit të lehonisë duhet të ndryshohet, ndërsa leja prindërore e patransferueshme për gratë është duke u integruar në kornizë, duke marrë parasysh ndërveprimin dhe grumbullimin e të dyja pushimeve.

Pushimi i kujdestarit (seksioni 2.4)

- Të sigurohen 12 ditë pune pushim për kujdestarë në vit për të gjithë punëtorët, ose pesë të paktën, për t'u kujdesur për "anëtarët e ngushtë të familjes" (siç përcaktohet në LP, Neni 3.1.6) në një dispozitë të re sipas LP.
- Të shqyrtohet pagesa e plotë për pushimin e kujdestarit.

Pushim nga puna për arsye të forcës madhore (seksioni 2.5)

- Të zgjerohet LP Neni 39.1.2 që të lejohet kohë e lirë për arsye urgjente familjare në rast të sëmundjes ose aksidentit.

Punëtorët e vetëpunësuar (seksioni 3.5)

- Në përputhje me Direktivën për Vetëpunësim, sigurohuni që statusi i prindërve të vetëpunësuar në lidhje me maternitetin, atësinë dhe të drejtat prindërore të jetë i barabartë me atë të prindërve që janë punonjës.

Punësimi joformal dhe papunësia (seksioni 3.6)

- Të merret parasysh mundësia e një sistemi të ndihmës në para të lehonisë për gratë që nuk i plotësojnë kushtet kualifikuese për përfitimin e benefiteve të lehonisë. Një skemë e tillë mund të marrë formën e ndihmës sociale për gratë e papuna sipas një Ligji të ri për Ndihmën Sociale; përdorimi i mekanizmave të përshtatur të sigurimeve shoqërore për të zgjeruar mbulimin e mbrojtjes së maternitetit për punëtorët në ekonominë joformale; subvencione të plota ose të pjesshme të qeverisë; ose një kombinim i mekanizmave kontribues dhe jo kontribues.

Kompensimi gjatë kohës së pushimit (seksioni 3.4)

- Të merret parasysh zhvillimi i një sistemi kontributiv të sigurimeve shoqërore në mënyrë që të kalohet nga modeli aktual i përgjegjësisë së punëdhënësit për financimin e pushimit. Në

veçanti, të merret parasysh përdorimi i një skeme të tillë për:

- ribalancimin e kostove financiare të pushimit të lehonisë,
- pushimi i atësisë i paguar, dhe
- pushimi i paguar i prindërve dhe kujdestarëve.

Organizimi fleksibil i punës (seksioni 4)

- Të zëvendësohet Neni 52 i Ligjit të Punës me një dispozitë të re mbi rregullimin e orarit fleksibil të punës, duke përfshirë:
 - Të drejtën e të gjithë prindërve ose kujdestarëve që të kërkojnë rregullim fleksibil të orarit të punës derisa fëmija i tyre të mbushë moshën 12 vjeç. Në çdo rast të refuzimit, ai duhet të përgatitet me shkrim dhe bazuar në arsye objektive që lidhen me burimet e punëdhënësit ose kapacitetin operacional për të ofruar rregullimin fleksibil të orarit të punës;
 - E drejta e kujdestarëve për të kërkuar rregullim fleksibil të orarit të punës për qëllime kujdestarie. Në çdo rast të refuzimit, ai duhet të përgatitet me shkrim dhe bazuar në arsye objektive që lidhen me burimet e punëdhënësit ose kapacitetin operacional për të ofruar rregullimin fleksibil të orarit të punës; dhe
 - E drejta e prindërve me fëmijë me aftësi të kufizuara për rregullimin e orarit fleksibil të punës. Të sigurohet që kërkesat e tilla nuk mund të refuzohen.
- Të rishqyrtohet Neni 48 i LP si “mbrojtja e amësisë” dhe të sigurohet mbrojtje për të gjithë prindërit, duke përfshirë prindërit birësues dhe prindërit e dytë ekuivalent, pavarësisht nga gjinia.

Mbrojtja e punëtorëve (seksioni 5)

- **Struktura e kornizës:** Të rishikohet korniza lidhur me punësimin dhe anti-diskriminimin, për të siguruar një lidhje të qartë në mes të fushëveprimit dhe aplikimit të LBGJ, LPD dhe LP.
- **Kthimi në punë (seksioni 5.1):** Të kalohet LBGJ Neni 17.2 në LP. Rishikimi për qartësi dhe për të siguruar përfshirjen e personave që kthehen nga pushimi i atësisë, lehonisë, prindërve dhe kujdestarëve.
- **Diskriminimi (seksioni 5.2):** Të sigurohet që pushimi i atësisë, prindërve dhe kujdestarëve, si dhe rregullimi i orarit fleksibil të punës dhe pushimi për arsye urgjente familjare, të përfshihen në mënyrë eksplicite si baza të mbrojtura për të gjithë punëtorët, përveç amësisë dhe shtatzënisë (LPD Neni 1.1 dhe LBGJ Neni 4.1).
- **Përrjashtimi nga puna (seksioni 5.3):** Të ndryshohet Neni 53 i LP që të përfshijë pushimin e atësisë, atë prindëror dhe të kujdestarëve si kategori të mbrojtura nga përrjashtimi për të gjithë punëtorët dhe të mbrojtë ata që kanë qasje në aranzhimet fleksibile të punës.
- **Dënimet (seksioni 5.5):** Prezantoni shkeljet përkatëse për dispozitat e reja të shtuara në LP. Rishikoni ashpërsinë dhe konsistencën e sanksioneve ekzistuese (LP Neni 92; AI No. 07/2012 Neni 2, 4, 5; LBGJ Neni 23; LPD Neni 23).

Punimet e cituara

I. Kosovë

[Kushtetuta e Republikës së Kosovës](#)

Kodi nr. [06/L-074](#) Kodi Penal i Republikës së Kosovës

Ligji Nr. [02/L-52](#) për Edukimin parashkollor

Ligji Nr. [03/L-149](#) për Shërbime civile

Ligji Nr. [03/L-212](#) për Punën

Ligji Nr. [04/L-096](#) për Ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit Nr. 2003/15 për Skemën e ndihmës sociale në Kosovë

Ligji Nr. [04/L-125](#) për Shëndetësinë

Ligji Nr. [04/L-249](#) për Sigurimin shëndetësor

Ligji Nr. [05/L-020](#) për Barazinë gjinore

Ligji Nr. [05/L-021](#) për Mbrojtje nga diskriminimi

Ligji Nr. [2002/09](#) për Inspektoratin e punës së Kosovës

Ligji Nr. [2003/15](#) për Skemën e ndihmës sociale në Kosovë

Ligji Nr. [2004/32](#) E drejta familjare e Kosovës

Udhëzimi administrativ Nr. [07/2012](#) mbi Përcaktimin e Gjohave dhe Shumave Specifike për Shkelje të Dispozitave të Ligjit të Punës

Rregullorja Nr. [06/2011](#) për Pushimin e Nëpunësve Civil

Strategjia Kombëtare për Zhvillim e Kosovës 2016 – 2021 ([2016](#))

Zyra e Kryeministrit, Zyra për qeverisje të mirë, Strategjia për të drejtat e fëmijës [2019 – 2023](#)

Ministria e arsimit, shkencës dhe teknologjisë, Drafti i konceptit për edukimin e hershëm në fëmijëri të moshës prej 0-6 vjeç ([2018](#)) [në Gjuhën shqipe]

Ministria e punës dhe mirëqenies sociale, projektligji për pushimin ([2018](#))

II. BE

Këshilli i Bashkimit Evropian, Konkluzionet kryesore mbi Raportin e Kujdesit Afatgjatë të vitit 2021 të Komitetit të Mbrojtjes Sociale dhe Komisionit Evropian ([2021](#))

Rekomandimi i Këshillit të 8 Nëntorit 2019 për aksesin në mbrojtjen sociale për punëtorët dhe të vetëpunësuarit ([2019/C 387/01](#))

Rekomandimi i Këshillit mbi Sistemet e Arsimit dhe Kujdesit të Cilësisë së Lartë të Fëmijërisë së Hershme në 2019 ([2019/C 189/02](#))

Direktiva [92/85/EEC](#) mbi futjen e masave për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtoreve shtatzëna dhe punëtoreve që kanë lindur kohët e fundit ose janë duke ushqyer fëmijën me gji

Direktiva [96/34/EC](#) mbi marrëveshjen kuadër për lejen prindërore të lidhur nga UNICE, CEEP dhe ETUC

Direktiva [2000/78/EC](#) mbi krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion

Direktiva [2006/54/EC](#) mbi zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit (rishikim)

Direktiva [2010/18/EU](#) që zbaton Marrëveshjen Kuadër të rishikuar për lejen prindërore të lidhur nga BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP dhe ETUC dhe që shfuqizon Direktivën 96/34/EC

Direktiva [2010/41/EU](#) mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave të angazhuar në një aktivitet në cilësinë e të vetëpunësuarit dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 86/613/EEC

Direktiva [2019/1158](#) mbi ekuilibrin punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 2010/18/BE

Çështja ECJ [C-411/96 Boyle dhe të tjerët](#)

Komisioni Evropian, Komunikimi me Parlamentin Evropian, Këshillin, Komitetin Ekonomik dhe Social Evropian dhe Komitetin e Rajoneve, Nisja e një konsultimi mbi një Shtyllë Evropiane të të Drejtave Sociale ([COM\(2016\) 127 final](#))

Propozimi i Komisionit Evropian për një Direktivë mbi balancën punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 2010/18/BE ([COM\(2017\) 253 final](#))

Komisioni Evropian, Vlerësimi i Ndikimit Shoqëron dokumentin Propozim për Direktivën e Parlamentit Evropian dhe të Këshillit mbi ekuilibrin punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 2010/18/BE ([SëD\(2017\) 202 final](#))

Komisioni Evropian, Treguesit për monitorimin e Udhëzimeve të Punësimit duke përfshirë indikatorët për analiza shtesë të punësimit, [përmbledhja 2010](#)

Komisioni Evropian, Të dhënat kryesore për Fëmijërinë e Hershme, Raportoni Edukimin dhe Kujdesin Edukimi dhe Trajnimi në Evropë (2019)

Komisioni Evropian, Raporti Vendor i Kosovës (SëD(2020) 356 final)

Komisioni Evropian, Studim mbi kostot dhe përfitimet e masave të mundshme të BE-së për të lehtësuar ekuilibrin e punës-jetës për prindërit dhe ofruesit e kujdesit (2017)

Komisioni Evropian, Raport në Parlamentin Evropian, Këshillin, Komitetin Ekonomik dhe Social Evropian dhe Komitetin e Rajoneve mbi Objektivat e Barcelonës (COM(2018)273 final/3)

Këshilli Evropian, Konkluzionet e Presidencës - Barcelona 15 dhe 16 Mars 2002 (SN 100/1/02 REV 1)

Parlamenti Evropian, Njoftim për Shtyp: 'E drejta për t'u shkëputur' duhet të jetë një e drejtë themelore në mbarë BE-në, thonë eurodeputetët (21 January 2021)

[Shtylla Evropiane e të drejtave sociale](#)

Marrëveshja e Stabilizimit Asocimit midis Bashkimit Evropian dhe Komunitetit Evropian të Energjisë Atomike, nga njëra anë, dhe Kosovës, nga ana tjetër (OJ L 71, 2016)

III. Të tjera

Ackermann, K., "'E ardhmja e menaxhimit të kohës së punës në konkurrencën globale: Një perspektivë mikroekonomike" në Strzemińska, H. dhe Bednarski, M. (red.) *Trendet dhe perspektivat e kohës së punës në ekonominë e re* (2014)

Caritas Kosova (Në emër të Bytyçi, A.), "Dokument politikash dhe rekomandime mbi përfshirjen sociale të personave me aftësi të kufizuara dhe çrregullime mendore në Kosovë" (2019)

COFACE, "Vlerësimi i Direktivës së BE-së për balancin punë-jetë" (2019)

COFACE, "Vlerësimi i Pakos së Balancit të Punës dhe Jetës së Komisionit Evropian" (2017)

de la Porte, C., Larsen, T. P., and Szelewa, D., "Një shtet me politika të rregulluara të mirëqenies dhe barazisë gjinore? Miratimi i Direktivës së BE-së për Bilancin e Punës-Jetës në Danimarkë dhe Poloni" [2020] *Analet e Akademisë Amerikane të Shkencave Politike dhe Sociale* 84–103

Demokracia për Zhvillim (Boshnjaku, A. dhe Ryan, D.), "Të drejtat e prindërve në Kosovë: Analiza ligjore në lidhje me ndryshimet e propozuara në lejen e lindjes dhe të prindërve" (2019)

EIGE, "Pabarazitë gjinore në kujdes dhe pasojat për tregun e punës" (2021)

ETUC, "Ribalancimi: ETUC Veglat për zbatimin dhe transpozimin e Direktivës së Bilancit të Punës dhe Jetës" (2019)

ETUC, "Ribalancimi: Strategjitë e sindikatave dhe praktikat e mira për të promovuar ekuilibrin punë-jetë" (2019)

Eurofound (Aumayr-Pintar, C), "Pushimi prindëror dhe atësia-Marrja nga baballarët" (2019)

Eurofound (Riedmann A., Bielenski H., Szczuroëska T. dhe Wagner, A. për), "Koha e punës dhe ekuilibri punë-jetë në kompanitë evropiane" (2006)

Eurofound, Fjalori i Marrëdhënieve Industriale, E drejta për t'u shkëputur (22 tetor 2019)

Eurofound, "Puna në telekomandë dhe puna e bazuar në TIK: Punë fleksibile në epokën dixhitale" (2020)

Qendra Evropiane për Politika dhe Kërkime të Mirëqenies Sociale, "Decentralizimi i Shërbimeve Sociale në Kosovë - Sfidat dhe Rekomandimet e Politikave", Politikë e Shkurtër, 2018/5

Konfederata Evropiane e Sindikatave të Pavarura, "Prioritetet: Propozimi për një Direktivë mbi balancën punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët" (2017)

Platforma Evropiane për Rehabilitimin, "Punim analitik mbi kujdesin afatgjatë: Të moshuarit dhe aftësinë e kufizuara" (2018)

Rrjeti Evropian i Politikave Sociale (Haxhikadrija, A. dhe Mustafa, A), "Financimi i mbrojtjes sociale: Kosovë" (2019)

Rrjeti Evropian i Politikave Sociale (Haxhikadrija, A., Mustafa, A. dhe Loxha, A.), "Varfëria në punë në Kosovë" (2019)

Rrjeti Evropian i Politikave Sociale (Haxhikadrija, A.), "Kosova shkon drejt forcimit të Skemës së Ndihmës Sociale" (ESPN Flash Report 2020/62)

Rrjeti Evropian i Politikave Sociale (Haxhikadrija, A.), "Kosova planifikon qasje të zgjeruar në arsimin dhe kujdesin e hershëm të fëmijërisë" (ESPN Flash Report 2019/30)

Rrjeti Evropian i Politikave Sociale (Spasova, S. dhe ëard, T.), "Shpenzimet e mbrojtjes sociale dhe financimi i saj në Evropë: Një studim i politikave kombëtare" (2019)

Lobi i Grave Evropiane, "Vlerësimi EWL i Direktivës së miratuar së fundmi mbi balancën punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët" (2019)

Eurostat, "Kushtet e jetesës në Evropë - aranzhimet për kujdesin e fëmijëve" (2021)

Gardiner, C. et. al., "Barazia dhe kostot financiare të kujdesit joformal në kujdesin paliativ: një debat kritik" [2020] 19(71) *Kujdesi Paliativ BMC* 3

Gloëacka, M, "Pak më pak autonomi? E ardhmja e fleksibilitetit të kohës së punës dhe kufijtë e saj [2020] Revista Evropiane e Ligjit të Punës 19

Konventa Nr. 183 e ILO -s në lidhje me Rishikimin e Konventës për Mbrojtjen e Maternitetit (Rishikuar) 1952

ILO, Mbrojtja sociale për maternitetin: Trendet dhe statistikave kryesore të politikave (Dokumente të Politikave të Mbrojtjes Sociale, Dokument 15, [2015](#))

ILO, Dokumenti i Politikës së Mbrojtjes Sociale 15, [2015](#)

ILO, Raporti Botëror i Mbrojtjes Sociale 2017 – 2019 ([2017](#))

ILO (Addati, L., Cassirer, N. dhe Gilchrist K.), "Materniteti dhe atësia në punë: Ligji dhe praktika në të gjithë botën" ([2014](#))

ILO, "Përfitimet në para të lehonisë për punëtorët në ekonominë joformale" ([2016](#))

Kosloëski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P., "Rishikimi Ndërkombëtar i Politikave dhe Kërkimeve të Pushimit" ([2020](#))

Agjencia e Statistikave të Kosovës, Anketa e Fuqisë Punëtore [Q1 2018](#)

Agjencia e Statistikave të Kosovës, Anketa e Fuqisë Punëtore [Q3 2020](#)

Rrjeti i Grave të Kosovës, Letër Anëtarëve të Parlamentit të datës [14 qershor 2019](#)

Rrjeti i Grave të Kosovës (Banjska, I. et al.), "Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë" ([2019](#))

Rrjeti i Grave të Kosovës (Banjska, I., Rrahmani, G. dhe Farnsworth, N.), "Arritja e ekuilibrit" ([2016](#)).

Rrjeti i Grave të Kosovës (Cleff le Divellec, S. dhe Miller, K.), "Progresi i Kosovës në harmonizimin e ligjeve të tij me Acquis -in e Barazisë Gjinore të Bashkimit Evropian" ([2017](#))

Rrjeti i Grave të Kosovës (Farnsworth, N. et al.), "Kush kujdeset? Kërkesa, Furnizimi dhe Opsionet për Zgjerimin e Disponueshmërisë së Kujdesit për Fëmijët në Kosovë " ([2016](#))

Rrjeti i Grave të Kosovës (Farnsworth, N., Goebbels, K. dhe Ajeti, R.), "Qasja në kujdesin shëndetësor në Kosovë" ([2016](#))

Rrjeti i Grave të Kosovës (Cleff le Divellec, S. dhe Miller, K.), "Progresi i Kosovës në harmonizimin e ligjeve të tij me Acquis -in e Barazisë Gjinore të Bashkimit Evropian" ([2017](#))

Lundqvist, A., Transformimi i marrëdhënieve gjinore dhe familjare. Si politikave aktive të tregut të punës formësuan modelin e fitimit të dyfishtë (Edward Elgar, 2017)

OECD, "Jini fleksibël! Shkrim i shkurtër mbi mënyrën se si fleksibiliteti në vendin e punës mund të ndihmojë punonjësit evropianë të balancojnë punën dhe familjen" ([2016](#))

OECD, "Pushimi i Paguar i Prindërve: Një vështrim i hollësishëm në qasjet nëpër vendet e OECD" ([2018](#))

Oliveira, Á., De la Corte-Rodríguez, M., Lütz, F. "Direktiva e re mbi ekuilibrin punë-jetë: drejt një paradigme të re të kujdesit dhe barazisë familjare?" [2020] 45(3) Rishikimi i Ligjit Evropian 295-323

Qosaj, F. et. al., "Shpenzimet katastrofike dhe varfërimi për shkak të pagesave shëndetësore jashtë xhepit në Kosovë" [2018] 16(26) Efektiviteti i kostos dhe Alokimi i Burimeve 3

RAND Europe (van Belle, J.), "Politikave të atësisë dhe pushimit prindëror në të gjithë Bashkimin Evropian" ([2016](#))

Saxonberg, S. "Nga Defamilializimi në Degjenerizim: Drejt një Tipologjie të Re të Mirëqenies" [2013] 47 (1) Politika dhe Administrim Social 26-49

UNICEF, "Analiza e situatës së fëmijëve dhe grave në Kosovë" ([2017](#))

UNICEF, "Analiza e Situatës: Fëmijët me Aftësi të Kufizuara në Kosovë" ([2017](#))

Winter, B. *Ekonomia politike e martesës së të njëjtit seks: një kritikë feministe* (Routledge, 2021)

Forumi Ekonomik i Grave, Letër Anëtarëve të Parlamentit të datës [12 qershor 2019](#)

Grupi i Bankës Botërore, "Kosova Diagnostike e Punës" (Seria e Punës, Numri 5, [2017](#))

Banka Botërore, "Skema e Asistencës Sociale të Kosovës për Vlerësimin e Studimit dhe Opsionet e Reformës" ([Mars](#))

Banka Botërore, "Pushimet e lehonisë, atësisë dhe prindërve në Evropë: Krahasimi i politikave të pushimit të lidhura me familjen dhe dispozitat kryesore ligjore me implikime për Kosovën" ([2019](#))

Banka Botërore, "Pse duhet të brengosemi? Roli i kujdesit për fëmijët dhe pleqtë në Kosovë" ([2015](#))

Banka Botërore, "Pushimi i lehonisë dhe statusi i tregut të punës së grave në Kosovë: Pesë mesazhe kryesore" ([2015](#))

Shtojca 1 – Tabela e transpozimit: Direktiva e BE-së 2019/1158

I. Titulli i aktit juridik të BE -së, subjekti dhe qëllimi i aktit juridik

Direktiva [2019/1158](#) e Parlamentit Evropial dhe Këshillit nga data 20 qershor, 2019 mbi ekuilibrin punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 2010/18/EU ("Direktiva BPJ").

Direktiva BPJ "përcakton kërkesat minimale të krijuara për të arritur barazinë midis burrave dhe grave në lidhje me mundësitë e tregut të punës dhe trajtimin në punë, duke lehtësuar harmonizimin e punës me jetën familjare për punëtorët që janë prindër ose kujdestarë" (Direktiva BPJ, Neni 1).

2. Titujt e akteve juridike kombëtare, subjektet dhe qëllimet e akteve juridike

(1) Ligji Nr. [03/L-212](#) i Punës ("LP").

LP ka për qëllim "rregullimin e të drejtave dhe obligimeve që rrjedhin nga marrëdhëniet e punësimit" (LP, Neni 1).

(2) Ligji Nr. [05/L-021](#) për Mbrojtjen nga Diskriminimi ("LMD").

LMD krijon "një kornizë të përgjithshme për parandalimin dhe luftimin e diskriminimit ... në mënyrë që të zbatohet parimin e trajtimit të barabartë" [sic] dhe është "në përputhje me" Direktivën²⁶¹ për Barazinë Racore, Direktivën për Barazinë në Punësim²⁶², Direktiva për Mallrat dhe Shërbimet Gjinore dhe Direktiva e Rishikuar²⁶³ (LMD, Neni 1).

(3) Ligji Nr. [05/L-020](#) për Barazi Gjinore ("LBGJ").

LBGJ kërkon të "garantojë, mbrojë dhe promovojë barazinë midis gjinive si vlerë themelore e zhvillimit demokratik të shoqërisë" dhe është "në përputhje me" CEDAW²⁶⁴, Direktivën për Barazinë në Punësim, Direktivën e Rishikuar, Direktivën Gjinore të Sigurimeve Shoqërore²⁶⁵, Vetë- Direktiva e punësimit²⁶⁶ dhe Direktiva për Mallrat dhe Shërbimet Gjinore (LBGJ, Neni 1).

²⁶¹ Direktiva [2000/43/EC](#) mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis personave pavarësisht nga origjina racore ose etnike.

²⁶² Direktiva [2000/78/EC](#) për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion

²⁶³ Direktiva [2004/113/EC](#) mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave në aksesin dhe furnizimin e mallrave dhe shërbimeve.

²⁶⁴ Konventa e Kombeve të Bashkuara për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave ([18 dhjetor, 1979](#)).

²⁶⁵ Direktiva [79/7/EC](#) mbi zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në çështjet e sigurimeve shoqërore.

²⁶⁶ Direktiva [2010/41/EU](#) mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave të angazhuar në një aktivitet në cilësinë e të vetëpunësuarit dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 86/613/EEC.

(4) Ligji Nr. [03/L-149](#) për Shërbimet Civile (“LShC”) dhe Rregullorja Nr. [06/2011](#) për Pushimin e Nëpunësve Civilë (“Rregullorja e Pushimit të LShC”). LShC rregullon statusin e nëpunësve civil dhe kushtet dhe marrëdhëniet e tyre të punës me institucionet e administratës qendrore dhe komunale të Republikës së Kosovës. Rregullorja e Pushimit të SK përcakton rregullat dhe procedurat për përdorimin e pushimit nga nëpunësit civilë në përputhje me Ligjin për Shërbimin Civil.

3. Niveli i transpozimit

Nuk ka asnjë akt ligjor në Kosovë që transponon Direktivën BPJ ose paraardhësin e saj, Direktivën për Pushimin Prindëror²⁶⁷. Një numër konceptesh janë krejtësisht të reja për kornizën (të tilla si leja prindërore ose leja e kujdestarit) ndërsa konceptet ekzistuese (të tilla si pushimi i atësisë) kërkojnë zgjerim të konsiderueshëm dhe hollësi të shtuar. Si i tillë, një nivel thelbësor i reformës do të jetë i nevojshëm për të përafuar ligjin. Kjo tabelë miraton sistemin e mëposhtëm të kodimit të ngjyave:

Kërkesat përkatëse janë transpozuar në mënyrë adekuate në kornizën ligjore të Kosovës.
Dispozitat përkatëse ekzistojnë në kornizën ligjore të Kosovës, por kërkojnë ndryshime.
Asnjë dispozitë nuk ekziston në kornizën ligjore të Kosovës.

4. Dispozitat dhe kërkesat e Direktivës BPJ (neni, paragrafi)	5. Dispozitat e legjislacionit kombëtar (pjesë, kapitull, neni, pikë, etj.)	6. Ndryshimet e propozuara në legjislacionin kombëtar	7. Arsyet për konformitetin e pjesshëm, mospërputhjen ose moszbatueshmërinë	8. Autoriteti kombëtar përgjegjës për transpozimin
Pushimi i atësisë				
Përkufizimet, Neni 3.1(a) Për qëllimet e kësaj Direktive... “pushimi i atësisë” nënkupton pushimin nga puna për baballarët ose, ku dhe për aq sa është njohur nga ligji kombëtar, për prindërit e dytë ekuivalentë, me rastin e lindjes së një fëmije me qëllim të ofrimit të kujdesit.	Nuk është transpozuar.	Të transpozohet përkufizimi i Direktivës BPJ në LP.	Asnjë përkufizim i “pushimit të atësisë” nuk ofrohet në LP. LP përdor gjuhën “të drejtat e babait të fëmijës” e cila duhet të përditësohet.	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale (“MPMS - së”).

²⁶⁷ Direktiva [2010/18/EU](#) që zbaton Marrëveshjen Kornizë të rishikuar për lejen prindërore të lidhur nga BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP dhe ETUC dhe që shfuqizon Direktivën 96/34/EC [shfuqizuar nga Neni 19 i Direktivës BLB me efekt nga 2 Gusht 2022].

<p>Pushimi i atësisë, Neni 4.1</p> <p>Shtetet Anëtare duhet të marrin masat e nevojshme për të siguruar që baballarët ose, ku dhe për aq sa është njohur nga ligji kombëtar, prindërit e dytë ekuivalentë, të kenë të drejtën e pushimit të atësisë prej 10 ditësh pune që do të merren me rastin e lindjes së fëmijës së punëtorit. Shtetet Anëtare mund të përcaktojnë nëse do të lejojnë që pushimi i atësisë të merret pjesërisht para ose vetëm pas lindjes së fëmijës dhe nëse do të lejojnë që një pushim të tillë të merret në mënyra fleksibile.</p> <p>Recitali 19</p> <p>...Pushimi i atësisë duhet të merret rreth kohës së lindjes së fëmijës dhe duhet të lidhet qartë me lindjen me qëllim të ofrimit të kujdesit. Shtetet Anëtare janë gjithashtu në gjendje të japin leje atësie në rast të lindjes së fëmijës së vdekur. ...</p>	<p>LP, Të drejtat e babait të fëmijës, Neni 50.2</p> <p>Babai i fëmijës ka të drejtë për:</p> <p>2.1. dy (2) ditë pushim me pagesë me rastin e lindjes së fëmijës ose adoptimit të fëmijës;</p> <p>2.2. dy (2) javë pushim pa pagesë pas lindjes ose birësimit të fëmijës, në çdo kohë para se fëmija të mbush moshën tre vjeç (3). Punonjësi duhet të informojë punëdhënësin për qëllimin e tij për të marrë leje të paktën dhjetë (10) ditë paraprakisht.</p> <p>LP, Mungesa nga puna me pagesë, Neni 39.1.3</p> <p>Punonjësi ka të drejtë për mungesë nga puna me pagesë me kompensimin e pagës, deri në ... tre (3) ditë për lindjen e fëmijës.</p> <p>Rregullorja e Pushimit, Pushimi prindëror, Neni 12.8</p> <p>Nëpunësit civil meshkuj kanë të drejtë për tre (3) ditë pushim të atësisë për lindjen e secilit fëmijë. Me kërkesë të nëpunësve civil meshkuj, mund të jepet pushim shtesë i atësisë i papaguar, deri në një maksimum prej katërmëdhjetë (14) ditësh.</p> <p>LP, Pushimi i lehonisë në rastin e vdekjes së foshnjës, Neni 51.1</p> <p>Nëse një grua e punësuar lind një foshnjë të vdekur ose nëse fëmija vdes para skadimit të lejes së lindjes, ajo ka të drejtë në pushim të lehonisë pas rekomandimit të</p>	<p>Të ndryshohet Neni LP 50.2.1 dhe Rregullorja Leje Neni 12.8 për të parashikuar të paktën 10 ditë pune pushim të paguar për baballarët me rastin e lindjes së fëmijës ose adoptimit të fëmijës së tyre. Të rishikohen nenet si "pushim atësie", duke iu referuar përkufizimit të mësipërm. Të mbahet opsioni për pushim shtesë të papaguar. Të mbahet opsioni për leje shtesë që do të merret me fleksibilitet.</p> <p>Në njohjen e shumëllojshmërisë së familjeve, të merret parasysh ofrimi i të drejtave të njëjta të pushimit si më sipër për personat që janë në partneritet dhe familje të rekomanduara ku punëtorë të tillë ushtrojnë përgjegjësi prindërore.</p> <p>Nëse të paktën 10 ditë pushim i paguar i atësisë futet në ligjin e Kosovës, merrni parasysh adresimin e dyfishimit në LP Neni 39.1.3. Kjo dispozitë aktualisht duket të jetë një gabim pasi u siguron baballarëve pushim më të favorshëm sesa dispozita e pushimit të atësisë, duke e bërë kështu Nenin 50.2.1 të tepërt.</p> <p>Sipas Nenit LP 51.1 dhe Rregullores së Pushimit të NC, Neni 13.2, gratë aktualisht kanë</p>	<p>Dispozita aktuale për dy ditë të pushimit të atësisë me pagesë në kuadër të Nenit LP 50.2.1 ose tre ditë për nëpunësit civil sipas Rregullores së Pushimit të LShC Neni 12.8 është i pamjaftueshëm për të përmbushur standardin 10-ditor të Direktivës BPJ.</p>	<p>MPMS - së.</p>
--	---	--	--	-------------------

	<p>mjekut, deri në rimëkëmbjen nga lindja dhe gjendjen psikike të shkaktuar me humbjen e foshnjës për jo më pak se dyzet e pesë (45) ditë, gjatë së cilës periudhë ajo do të ketë të drejtë për të gjitha të drejtat nën pushimin e lehonisë.</p> <p>Rregullorja e Pushimit, Pushimi prindëror për kujdes të veçantë ose humbje të fëmijës, Neni 13.2</p>	<p>të drejtë të marrin leje në rast të lindjes së foshnjës të vdekur. Në përputhje me Recitalin 19, të shtrihet kjo e drejtë për baballarët dhe prindërit e barabartë. Të merret parasysh gjithashtu marrja e pushimit të tillë në rast të abortit.</p>		
<p>Pagesa ose kompensimi, Neni 8.2</p> <p>Në lidhje me pushimin e atësisë siç përmendet në Nenin 4 (1), një pagesë ose kompensim i tillë do të garantojë një të ardhur të paktën ekuivalente me atë që do të merrte punëtori në fjalë në rast të një ndërprerje në aktivitetet e punëtorit për arsye të lidhura me punëtorin gjendjen shëndetësore, në varësi të çdo lartësie të përcaktuar në ligjin kombëtar. Shtetet Anëtare mund të bëjnë të drejtën për një pagesë ose një shtesë që i nënshtrohet periudhave të punësimit të mëparshëm, të cilat nuk duhet të kalojnë gjashtë muaj menjëherë para datës së pritshme të lindjes së fëmijës.</p>	<p>Nëse foshnja e nëpunësit civil lind e vdekur, ose fëmija vdes para përfundimit të pushimit të lehonisë, sipas konstatimit të mjekut, ajo ka të drejtë në pushim të lehonisë për aq kohë sa ajo duhet të shërohet nga lindja dhe gjendja psikologjike e shkaktuar nga humbja e fëmijës, por jo më pak se dyzet e pesë (45) ditë pushim.</p>	<p>Të mbahet paga e plotë për periudhën fillestare të pushimit të atësisë.</p> <p>Të merret parasysh zhvillimi i një sigurimi shoqëror kontribues të lidhur me punësimin</p> <p>Skema për financimin e pushimit të atësisë me pagesë,</p>	<p>Periudha fillestare e pushimit të atësisë aktualisht është paguar plotësisht dhe nuk i nënshtrohet një periudhe të punësimit të mëparshëm.</p> <p>Standardet duhet të mbahen.</p> <p>Obligimi për të paguar një punonjës në pushim të atësisë aktualisht bie në punëdhënësin.</p> <p>Në mënyrë të pazakontë, Kosova nuk ka një skemë kontributive të sigurimeve shoqërore e cila lehtëson financimin për kompensim gjatë pushimit. Zhvillimi i një skeme të tillë për pushimin e prindërve, atësisë, lehonisë dhe kujdestarëve do të zvogëlonte barrën</p>	<p>MPMS- së.</p>

			financiare për punëdhënësit dhe në këtë mënyrë mund të inkurajojë praktika të barabarta të punësimit..	
Pushimi i atësisë, Neni 4.2 E drejta për pushimin e atësisë nuk do t'i nënshtrohet një periudhe të kualifikimit të punës ose një kualifikimi të gjatë të shërbimit..	Nuk është e aplikueshme.	Nuk nevojitet ndryshim.	Aktualisht nuk ka një periudhë të kualifikimit të punës ose një kualifikim të gjatë të shërbimit që baballarët të marrin lejen e atësisë. Ky pozicion duhet të ruhet.	MPMS- së.
Pushimi i atësisë, Neni 4.3 E drejta për pushimin e atësisë jepet pavarësisht nga statusi martesor ose familjar i punëtorit, siç përcaktohet në ligjin kombëtar.	Nuk është e aplikueshme.	Nuk nevojitet ndryshim.	Të drejtat aktuale të baballarëve për të marrë pushim për lindjen ose birësimin e fëmijës së tyre nuk varen nga statusi martesor ose familjar. Ky pozicion duhet të ruhet	MPMS- së.
Pushimi prindëror				
Definicionet, Neni 3.1(b) Për Qëllime të kësaj direktive ... 'pushimi prindëror' do të thotë pushim nga puna për prindërit për arsye të lindjes së fëmijët, për tu kujdesur për atë fëmijë.	Nuk është transpozuar.	Transpozimi i përkufizimit të Direktivës BPJ në LP.	Nuk është dhënë përkufizim i "pushimit prindor" në LP.	MPMS- së.
Pushimi prindëror, Neni, 5.1				MPMS- së.

<p>Shtetet Anëtare duhet të marrin masat e nevojshme për të siguruar që secili punëtor të ketë një të drejtë individuale për leje prindërore prej katër muajsh që duhet të merret para se fëmija të arrijë një moshë të caktuar, deri në moshën tetë vjeç, që duhet të përcaktohet nga secili Shtet Anëtar ose me marrëveshje kolektive. Kjo moshë do të përcaktohet me qëllim që të sigurohet që secili prind të jetë në gjendje të ushtrijë të drejtën e tij për pushim prindëror në mënyrë efektive dhe në baza të barabarta.</p> <p>Recitali 21</p> <p>Një periudhë minimale prej katër muajsh e pushimit prindëror garantohet sipas kësaj Direktive për punonjësit që janë prindër. Shtetet Anëtare inkurajohen t'u japin të drejtën e pushimit prindëror të gjithë punonjësve që ushtrijë përgjegjësitë prindërore në përputhje me sistemet ligjore kombëtare.</p>	<p>LP, Mungesa e paguar nga puna, Neni 39.1.3</p> <p>Punonjësi ka të drejtë në mungesë të paguar nga puna me kompensimin e pagës, deri në ... tre (3) ditë për lindjen e një fëmije.</p> <p>LP, Pushimi i lehonisë, Neni 49.7</p> <p>Babai i fëmijës mund të marrë të drejtat e [pushimit të lehonisë] të nënës nëse nëna vdes ose e braktis fëmijën para përfundimit të pushimit të lehonisë.</p> <p>LP, Pushimi i lehonisë, Neni 49.8</p> <p>Të drejtat nga paragrafi 4 dhe 5 i këtij neni [gjysma e fundit e periudhës së pushimit të lehonisë] mund t'i barten babait të fëmijës në marrëveshje me nënën.</p> <p>Rregullorja e Pushimit, Pushimi prindëror, Neni 12.9</p> <p>Të drejtat sipas paragrafëve 2.2 dhe 2.3 të këtij neni [gjysma e fundit e periudhës së pushimit të lehonisë] mund t'i transferohen babait, në marrëveshje me nënën.</p>	<p>Duke kujtuar se Direktiva BPJ përcakton vetëm standardet minimale, të futet një nen i ri në LP për të siguruar lejen prindërore si një e drejtë individuale e të dy prindërve për të paktën katër muaj, që do të merret në çdo kohë para se fëmija të mbush moshën 12 vjeç. Të sigurohet që e gjithë periudha e lejes prindërore të jetë e patransferueshme.</p> <p>Ashtu si me pushimin e atësisë, të merret parasysh sigurimi i të drejtave të njëjta të pushimit si më sipër për personat që janë në partneritet dhe familje të rekomanduara ku punëtorë të tillë ushtrijë përgjegjësi prindërore.</p> <p>Ekziston një e drejtë sipas Nenit LP 32.4 për dy ditë pushim shtesë për nënat me fëmijë deri në moshën tre vjeç. Kjo dispozitë ka të ngjarë të zëvendësohet nga të drejtat më të favorshme të lejes prindërore më sipër. Sidoqoftë, nëse dispozita ruhet përveç të drejtave të lejes prindërore, ajo duhet të ndryshohet për të qenë e zbatueshme për të gjithë prindërit.</p>	<p>Koncepti i pushimit prindëror, në kuptimin e Direktivës BPJ, është i ri në ligjin e Kosovës.</p> <p>Aktualisht, të lihen të drejtat në kuadër të LP pothuajse ekskluzivisht tek nëna. Të drejtat e pushimit të lehonisë mund t'i transferohen babait kur vdes nëna; "Braktis" fëmijën; sëmuret; ose, pas gjashtë muajsh të periudhës 12-mujore të pushimit të lehonisë, ku gjashtë muajt e fundit i transmetohen babait me marrëveshje.</p>	
<p>Pushimi prindëror, Neni 5.2</p> <p>Shtetet Anëtare duhet të sigurojnë që dy muaj leje prindërore nuk mund të transferohen..</p>	<p>LP, Të drejtat e babait të fëmijës, neni 50.1</p> <p>Të drejtat e përcaktuara në nenin 49 të këtij ligji [pushimi i lehonisë] mund të ushtrohen edhe nga babai i fëmijës, në rastet kur nëna sëmuret, braktisjen e fëmijës nga nëna dhe/ose vdekjen e nënës.</p> <p>Rregullorja e Pushimit, Pushimi prindëror, Neni 12.7</p>			

	<p>Babai i fëmijës mund të marrë të drejtat e nënës, nëse nëna vdes ose e braktis fëmijën para përfundimit të pushimit të lehonisë.</p> <p>LP, Pushimi vjetor, Neni 32.4</p> <p>Nënat me fëmijë deri në tre (3) vjeç dhe prindërit e vetëm, si dhe personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë për dy (2) ditë pune shtesë.</p>			
<p>Pagesa ose kompensimi, Neni 8.3</p> <p>Lidhur me lejen prindërore të referuar në Nenin 5 (2), një pagesë ose ndihmë e tillë do të përcaktohet nga Shteti Anëtar ose partnerët socialë dhe do të vendoset në mënyrë të tillë që të lehtësojë marrjen e pushimit prindëror nga të dy prindërit.</p> <p>Recitali 26</p> <p>Studimet tregojnë se shtetet anëtare që u japin një pjesë të konsiderueshme të pushimeve prindërore baballarëve dhe që i paguajnë punëtorit një pagesë ose kompensim gjatë atij pushimi me një normë relativisht të lartë zëvendësimi, përjetojnë një normë më të lartë të marrjes nga baballarët dhe një trend pozitiv në normën e punësimit të nënave. Prandaj është e përshtatshme që të lejohen sisteme të tilla të vazhdojnë me kusht që ato të plotësojnë disa kritere minimale, në vend që të sigurojnë pagesën ose</p>	<p>Nuk transpozohet.</p>	<p>Të sigurohet kompensim i plotë për të gjitha format e pushimit prindëror për të lehtësuar marrjen e lejes nga të dy prindërit. Së paku, të përputhet me normën e kompensimit për pushim të lehonisë në kuadër të LP Nenit 49.3 (70% e rrogës themelore).</p> <p>Të merret parasysh zhvillimi i një skeme të sigurimit shoqëror kontributiv të lidhur me punësimin për të financuar pushimin e paguar prindëror.</p>	<p>Koncepti i pushimit prindëror, në kuptimin e Direktivës BPJ, është i ri në ligjin e Kosovës.</p> <p>Siç u theksua më lart, Kosova nuk ka një skemë kontributive të sigurimeve shoqërore e cila lehtëson financimin për pagesë gjatë pushimit. Zhvillimi i një skeme të tillë për pushimin e prindërve, atësisë, lehonisë dhe kujdestarëve do të zvogëlonte barrën financiare për punëdhënësit dhe në këtë mënyrë mund të inkurajojë praktika të barabarta të punësimit.</p>	<p>MPMS- së.</p>

<p>lejimin e pushimit të atësisë siç parashikohet në këtë Direktivë.</p>				
<p>Pushimi prindëror, Neni 5.3</p> <p>Shtetet Anëtare do të vendosin një periudhë të arsyeshme paralajmërimi që punonjësit duhet ti japin punëdhënësve kur ata ushtrojnë të drejtën e tyre për leje prindërore. Duke vepruar kështu, Shtetet Anëtare do të marrin parasysh nevojat e punëdhënësve dhe punëtorëve.</p> <p>Shtetet Anëtare duhet të sigurohen që kërkesa e punëtorit për pushim prindëror të specifikojë fillimin dhe mbarimin e synuar të periudhës së pushimit.</p>	<p>Nuk transpozohet.</p>	<p>Neni 37.3 i LP aktualisht parashikon një njoftim prej 15 ditësh për të marrë pushim vjetor ndërsa Neni 50.2.2 i LP parasheh një njoftim prej 10 ditësh për të marrë pushim shtesë të atësisë pa pagesë para se fëmija të mbushë moshën tre vjeç. Periudha e fundit më e favorshme e njoftimit duhet të miratohet si periudhë e njoftimit për lejen prindërore.</p>	<p>Koncepti i lejes prindërore, në kuptimin e Direktivës BPJ, është i ri në ligjin e Kosovës.</p>	<p>MPMS- së.</p>
<p>Pushimi prindëror, Neni 5.4</p> <p>Shtetet Anëtare mund të fusin të drejtën për pushim prindëror në varësi të një periudhe të kualifikimit të punës ose një kualifikimi të gjatë të shërbimit, i cili nuk do të kalojë një vit. Në rastin e kontratave të njëpasnjëshme me afat të caktuar në kuadër të Direktivës së Këshillit 1999/70/EC me të njëjtin punëdhënës, shumën e këtyre kontratave do të merret parasysh me qëllim të llogaritjes së periudhës kualifikuese.</p>	<p>Nuk transpozohet.</p>	<p>Nuk ka kualifikime minimale të punës ose kualifikime të shërbimit për pushimin e lehonisë ose atësisë në LP. Asnjë periudhë nuk duhet të vendoset për lejen prindërore.</p> <p>LP Neni 10.5 aktualisht parashikon që kontratat me afat të caktuar të konvertohen vetëm në kontrata të përhershme pas 10 vitesh rinovimi. Për të kufizuar kontratat me afat të caktuar që përdoren për të shmangur përmbushjen e të drejtave të pushimit, nevojiten një numër ndryshimesh:</p>	<p>Koncepti i lejes prindërore, në kuptimin e Direktivës BPJ, është i ri në ligjin e Kosovës.</p>	<p>MPMS- së.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ● Të zvogëlojë periudhën që kontratat e njëpasnjëshme me afat të caktuar të shndërrohen në kontrata të përhershme nga 10 vjet në tre vjet; ● Kërkoni arsye objektive për çdo emërim me afat të caktuar; dhe ● Sqaroni kuptimin e kontratave "të njëpasnjëshme" për të parandaluar boshllëqet e shkurtra midis kontratave me afat të caktuar që përdoren për të anashkaluar që punonjësit të bëhen të përhershëm 		
<p>Pushimi prindëror, Neni 5.5</p> <p>Shtetet Anëtare mund të përcaktojnë rrethanat në të cilat një punëdhënës, pas konsultimit në përputhje me ligjin kombëtar, marrëveshjet kolektive ose praktikën, lejohet të shtyjë dhënien e pushimit prindëror për një periudhë të arsyeshme kohore me arsyetimin se marrja e lejes prindërore në kohën e kërkuar do të prishte seriozisht funksionimin e mirë të punëdhënësit. Punëdhënësit duhet të japin arsyet për një shtyrje të tillë të lejes prindërore me shkrim.</p>	<p>Nuk transpozohet.</p>	<p>Të kufizohet çdo shtyrje e lejes prindërore në një maksimum prej tre muajsh.</p> <p>Për të parandaluar shtyrjen e pajustificuar të lejes prindërore, jepni një përkufizim jo shterues të asaj që përbën "përçarje serioze" për një biznes. Ky përkufizim mund të bazohet në shembujt e nxjerrë nga marrëveshja kornizë origjinale e vitit 1995 për lejen prindërore (zbatuar nga Direktiva 96/34/EC), e cila përfshinte: aty ku puna është e një natyre sezonale, ku një zëvendësim nuk</p>	<p>Koncepti i lejes prindërore, në kuptimin e Direktivës BPJ, është i ri në ligjin e Kosovës.</p>	<p>MPMS- së.</p>

		<p>mund të gjendet brenda periudhës së njoftimit, kur një pjesë e konsiderueshme e fuqisë punëtore aplikon për leje prindërore në të njëjtën kohë, ose kur një funksion specifik është i një rëndësie strategjike.</p> <p>Të kërkohen arsye me shkrim për shtyerjen e pushimit prindëror.</p>		
<p>Pushimi prindëror, Neni 5.7</p> <p>Shtetet Anëtare duhet të marrin masat e nevojshme për të siguruar që kur shqyrtojnë kërkesat për pushim prindëror me kohë të plotë, punëdhënësit, para çdo shtyrjeje në përputhje me paragrafin 5, të ofrojnë, për aq sa është e mundur, mënyra fleksibile për marrjen e pushimit prindëror në përputhje me paragrafin 6.</p>	Nuk transpozohet.	<p>Të sigurohet që kur një punëdhënës kërkon të shtyjë një kërkesë për pushim prindëror me kohë të plotë, punëdhënësi duhet të ofrojë opsione fleksibël (në përputhje me sa më poshtë) punonjësit para çdo shtyrjeje.</p> <p>Lejoni punonjësit të refuzojnë çdo opsion fleksibël të ofruar në favor të pushimit të shtyrë me kohë të plotë.</p>	Koncepti i pushimit prindëror, në kuptimin e Direktivës BPJ, është i ri në ligjin e Kosovës.	MPMS-së.
<p>Pushimi prindëror, Neni 5.6</p> <p>Shtetet Anëtare duhet të marrin masat e nevojshme për të siguruar që punëtorët të kenë të drejtë të kërkojnë që ata të marrin pushimin prindëror në mënyra fleksibile. Shtetet Anëtare mund të specifikojnë modalitetet e zbatimit të tyre. Punëdhënësi duhet të marrë parasysh dhe t'u përgjigjet kërkesave të tilla, duke marrë parasysh nevojat e punëdhënësit dhe të punëtorit.</p>	Nuk transpozohet.	<p>Të miratohet gjuha e Recitalit 23 ("me kohë të plotë ose me kohë të pjesëshme, në periudha të alternuara, të tilla si për një numër javësh të njëpasnjëshme pushimi të ndara me periudha pune, ose në mënyra të tjera fleksibile") për të ilustruar atë që mund të jetë kërkohe por lejon fleksibilitet alternativ sipas nevojës.</p>	Koncepti i lejes prindërore, në kuptimin e Direktivës BPJ, është i ri në ligjin e Kosovës.	MPMS-së.

<p>Punëdhënësi duhet të japë arsyet për çdo refuzim për t'iu bashkuar një kërkesë të tillë me shkrim brenda një periudhe të arsyeshme pas kërkesës.</p> <p>Recitali 23</p> <p>Duke pasur parasysh që fleksibiliteti e bën më të mundshëm që secili prind, në veçanti baballarët, të marrin të drejtën e tyre për leje prindërore, punëtorët duhet të jenë në gjendje të kërkojnë që leja prindërore të jepet me kohë të plotë ose me kohë të pjesëshme, në periudha të alternuara, të tilla si për një numër javësh të njëpasnjëshme të pushimit të ndara nga periudhat e punës, ose në mënyra të tjera fleksibël. Punëdhënësi duhet të jetë në gjendje të pranojë ose refuzojë një kërkesë të tillë për leje prindërore në mënyra të ndryshme nga ato me kohë të plotë. Shtetet Anëtare duhet të vlerësojnë nëse kushtet e aksesit dhe aranzhimet e hollësishme për pushimin prindëror duhet të përshtaten me nevojat specifike të prindërve në situata veçanërisht të pafavorizuara.</p>		<p>Të sigurohet që kërkesat për pushim prindëror me kohë të plotë nuk mund të refuzohen dhe mund të shtyhen vetëm në përputhje me kërkesat e mësipërme. Të kërkohej që çdo refuzim i modaliteteve të tjera të lejes të bazohet në "përçarje serioze" të biznesit, siç përcaktohet më sipër. Të kërkohej që çdo refuzim të bëhet me shkrim</p>		
<p>Pushimi prindëror, Neni 5.8</p> <p>Shtetet Anëtare duhet të vlerësojnë nevojën që kushtet e aksesit dhe aranzhimet e hollësishme për aplikimin e lejes prindërore të përshtaten me nevojat e prindërve adoptues, prindërve me aftësi të kufizuara dhe</p>	<p>LP, Të drejtat e babait të fëmijës, Neni T 50.2</p> <p>Babai i fëmijës ka të drejtë për:</p> <p>2.1. dy (2) ditë pushim të paguar në lindje ose pas birësimit të fëmijës;</p>	<p>Të sigurohet që të drejtat e përshtatshme të pushimit të prindërve, të lehonisë dhe të atësisë të jenë njësoj të arritshme për prindërit birësues.</p> <p>Të sigurohet mbrojtje shtesë për personat me aftësi të kufizuara,</p>	<p>Të drejtat e prindërve birësues në LP janë aktualisht të paqarta dhe mungojnë plotësisht në Rregulloren e Pushimit të. Për qartësi, prindërve birësues duhet t'i jepet qasje e barabartë në të</p>	<p>MPMS-së.</p>

<p>prindërve me fëmijë me aftësi të kufizuara ose një sëmundje afatgjatë.</p>	<p>2.2. dy (2) javë pushim pa pagesë pas lindjes ose birësimit të fëmijës, në çdo kohë para se fëmija të mbush moshën tre (3). Punonjësi duhet të informojë punëdhënësin për qëllimin e tij për të marrë leje të paktën dhjetë (10) ditë paraprakisht.</p> <p>LP, Të drejtat e babait të fëmijës, neni 50.3</p> <p>Mbrojtja, të drejtat sipas paragrafit I të nenit 49 [pushimi i lehonisë], respektivisht mund të përdoren nga adoptuesi i fëmijës, ai që kujdeset për fëmijën, respektivisht në rastet e vdekjes së të dy prindërve ose nëse prindërit e braktisin fëmijën. [sic]</p> <p>LP, Pushimi vjetor, Neni 32.4</p> <p>Nënat me fëmijë deri në tre (3) vjeç dhe prindërit beqarë si dhe personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë për dy (2) ditë pune shtesë.</p>	<p>prindërit beqarë dhe prindërit me fëmijë me nevoja të veçanta të kujdesit shëndetësor duke siguruar që kërkesat për modalitetet fleksibël të mësipërme të lejes prindërore nuk mund të refuzohen.</p> <p>Jepuni prindërve të fëmijëve me nevoja të veçanta të kujdesit shëndetësor të drejtën për të hyrë në të drejtat e tyre të pushimit prindëror derisa fëmija të mbushë 18 vjeç.</p> <p>Të ndryshohet LP Neni 32.4 për të përfshirë personat me fëmijë që kanë nevoja të veçanta të kujdesit shëndetësor. Siç u përmend më lart, e drejta e të gjitha nënave me fëmijë deri në tre vjeç për t'u larguar sipas kësaj dispozite ka të ngjarë të zëvendësohet nga të drejtat më të favorshme të lejes prindërore, megjithatë, nëse ruhen, dispozita duhet të bëhet e zbatueshme për të gjithë prindërit.</p>	<p>drejtat e pushimit prindëror.</p> <p>Ndërsa një mbrojtje shtesë për personat me aftësi të kufizuara dhe prindërit e vetëm gjendet sipas Ligjit 32.4, personat me fëmijë që kanë kërkesa të veçanta të kujdesit shëndetësor gjithashtu mund të përfshihen në këtë mbrojtje.</p>	
Pushimi për kujdestarët				
<p>Përkufizimi, Neni 3.1(c)</p> <p>Për qëllimet e kësaj Direktive ... "pushim për kujdestarët" do të thotë pushimi nga puna për punëtorët në mënyrë që të sigurojnë kujdes ose mbështetje personale për një të afërm,</p>	<p>Nuk është e aplikueshme.</p>	<p>Të transpozohet përkufizimi i Direktivës BPJ në LP.</p>	<p>Koncepti i lejes së kujdestarëve është i ri në ligjin e Kosovës.</p>	<p>MPMS-së.</p>

<p>ose një personi që jeton në të njëjtën familje me punëtorin, dhe që ka nevojë për kujdes ose mbështetje të rëndësishme për një arsye serioze mjekësore, siç përcaktohet nga secili shtet anëtar.</p>				
<p>Përkufizimi, Neni 3.1(d)</p> <p>Për qëllimet e kësaj Direktive... "kujdestar" do të thotë një punëtor që siguron kujdes ose mbështetje personale për një të afërm, ose për një person që jeton në të njëjtën familje me punëtorin, dhe i cili ka nevojë për kujdes ose mbështetje të konsiderueshme për një mjekim serioz arsye, siç përcaktohet nga secili shtet anëtar.</p>	<p>Nuk është e aplikueshme.</p>	<p>Të transpozohet përkufizimi i Direktivës BPJ në LP.</p>	<p>Koncepti i lejes së kujdestarëve është i ri në ligjin e Kosovës.</p>	<p>MPMS-së.</p>
<p>Përkufizimi, Neni 3.1(e)</p> <p>Për qëllimet e kësaj Direktive... "i afërm" nënkupton djalin, vajzën, nënën, babanë, bashkëshortin e një punëtori ose, kur partneritete të tilla njihen nga ligji kombëtar, partner në partneritetin civil.</p> <p>Recitali 27</p> <p>... Shtetet Anëtare inkurajohen të vënë në dispozicion të drejtën e pushimit të kujdestarëve në lidhje me të afërmit shtesë, të tillë si gjyshërit dhe vëllezërit e motrat.</p>	<p>LP, Përkufizimet, Neni 3.1.16</p> <p>Anëtarët e afërm të familjes - bashkëshortët, fëmijët martesor dhe jashtëmartesor, fëmijët e birësuar, vëllezërit, motrat dhe prindërit;</p>	<p>Të zgjerohet përkufizimi sipas Nenit LP 3.1.16 për të përfshirë gjyshërit dhe personat që jetojnë në të njëjtën familje.</p> <p>Referojeni këtë përkufizim në dispozitat e reja për pushimin e kujdestarëve.</p>	<p>Përkufizimi LP i "anëtari i ngushtë i familjes" është më i gjerë se përkufizimi në Nenin 3.1 (e) të Direktivës BPJ duke përfshirë vëllezërit dhe motrat. Megjithatë, përkufizimi mund të zgjerohet më tej në përputhje me Recitalin 27.</p>	<p>MPMS-së.</p>

<p>Pushimi i kujdestarit, Neni 6.1</p> <p>Shtetet Anëtare duhet të marrin masat e nevojshme për të siguruar që secili punëtor të ketë të drejtën e lejes së kujdestarëve prej pesë ditësh pune në vit. Shtetet Anëtare mund të përcaktojnë detaje shtesë në lidhje me fushëveprimin dhe kushtet e pushimit të kujdestarëve në përputhje me ligjin ose praktikën kombëtare. Përdorimi i kësaj të drejte mund t'i nënshtrohet vërtetimit të duhur, në përputhje me ligjin ose praktikën kombëtare.</p> <p>Recitali 32</p> <p>Megjithëse Shtetet Anëtare janë të lira të vendosin nëse do të japin një pagesë ose një ndihmë për pushimin e kujdestarëve, ato inkurajohen të vendosin një pagesë të tillë ose një ndihmë në mënyrë që të garantojnë marrjen efektive të së drejtës nga kujdestarët, veçanërisht nga burrat.</p>	<p>Nuk transpozohet.</p>	<p>Të sigurohen të paktën pesë ditë pune leje kujdestare në vit për t'u kujdesur për "anëtarët e familjes së ngushtë" në një dispozitë të re sipas LP. Merrni parasysh sigurimin e një standardi më të lartë prej të paktën 12 ditësh pune në vit në mënyrë që kujdestarët që kujdesen për personat me nevoja të rregullta mbështetëse të kenë të paktën një ditë në muaj.</p> <p>Të merret parasysh përfshirja e një pagese ose shtese për pushimin e kujdestarëve. Siç u përmend më lart, zhvillimi i një skeme të sigurimit shoqëror kontributiv të lidhur me punësimin mund të ndihmojë në financimin e pushimit të kujdestarëve me pagesë.</p>	<p>Koncepti i pushimit të kujdestarëve është i ri për ligjin e Kosovës.</p>	<p>MPMS-së.</p>
<p>Pushimi i kujdestarit, Neni 6.2</p> <p>Shtetet Anëtare mund të ndajnë pushimin e kujdestarëve në bazë të një periudhe referimi të ndryshme nga një vit, për person në nevojë për kujdes ose mbështetje, ose sipas rastit.</p>	<p>Nuk transpozohet.</p>	<p>Aktualisht ekziston një sistem mujor aktual për pushimet vjetore sipas Nenit 36 të LP. Një pozicion i ngjashëm mund të miratohet për pushimin e kujdestarëve.</p>	<p>Koncepti i pushimit të kujdestarëve është i ri për ligjin e Kosovës.</p>	<p>MPMS-së.</p>
<p>Pushimi nga puna për arsye të forcës madhore</p>				

<p>Pushimi nga puna për arsye të forcës madhore, Neni 7</p> <p>Shtetet Anëtare duhet të marrin masat e nevojshme për të siguruar që secili punëtor të ketë të drejtë të pushojë nga puna për arsye të <i>forcës madhore</i> për arsye urgjente familjare në rast sëmundjeje ose aksidenti duke e bërë të domosdoshme pjesëmarrjen e menjëhershme të punëtorit. Shtetet Anëtare mund të kufizojnë të drejtën e secilit punëtor për të pushuar nga puna për arsye të forcës madhore në një kohë të caktuar çdo vit ose rast, ose të dyja.</p>	<p>LP, Mungesa e paguar nga puna, Neni 39.1.2</p> <p>Punonjësi ka të drejtë në mungesë të paguar nga puna me kompensimin e pagës, deri në ... pesë (5) ditë në rast të vdekjes së një anëtari të ngushtë të familjes.</p> <p>Rregullorja e Pushimit, Pushimi i dhembshurisë, Neni 11.1.2</p> <p>Pushimi i dhembshurisë me pagesë jepet... Pesë (5) ditë në rast të vdekjes së një anëtari të ngushtë të familjes.</p>	<p>Të zgjerohet Neni LP 39.1.2, dhe Neni 11.1.2 i Rregullores për Lënien e për të lejuar pushim për arsye urgjente familjare në rast të sëmundjes ose aksidentit duke e bërë të domosdoshme pjesëmarrjen e menjëhershme të punëtorit.</p>	<p>Ndërsa Rregullorja e Lënies LP dhe siguron pushim të dhembshurisë, dispozitat duhet të zgjerohen për të marrë parasysh arsye të tjera urgjente familjare.</p>	<p>MPMS-së.</p>
<p>Aranzhime fleksibël të punës</p>				
<p>Përkufizimet, Neni 3.1(f)</p> <p>Për qëllime të kësaj Direktive ... 'aranzhime fleksibël të punës' nënkupton mundësinë që punëtorët të rregullojnë modelet e tyre të punës, duke përfshirë përdorimin e aranzhimeve të punës në distancë, oraret fleksibël të punës ose orët e reduktuara të punës.</p>	<p>Nuk është e aplikueshme.</p>	<p>Të transpozohet përkufizimi i Direktivës BPJ në LP.</p>	<p>Asnjë përkufizim i "aranzhimeve fleksibël të punës" nuk ofrohet në LP.</p>	<p>MPMS-së.</p>
<p>Aranzhimet fleksibël të punës, Neni 9.1</p> <p>Shtetet Anëtare duhet të marrin masat e nevojshme për të siguruar që punëtorët me fëmijë deri në një</p>	<p>LBGJ, Detyrimet e punëdhënësit në marrëdhëniet e punës, Neni, 17.1.15</p> <p>Punonjësit janë të detyruar të marrin të gjitha masat e nevojshme për t'u mundësuar grave dhe burrave që të</p>	<p>Të zëvendësohet Neni LP 52 me një dispozitë të re mbi aranzhimet fleksibël të punës duke iu referuar përkufizimit të mësipërm, në mënyrë që të theksohen format e punës</p>	<p>Edhe pse ligji i Kosovës parasheh aranzhime fleksibël të punës në një farë mase, dispozitat përkatëse të LBGJ nuk</p>	<p>MPMS-së.</p>

<p>moshë të caktuar, e cila duhet të jetë së paku tetë vjet, dhe kujdestarët, të kenë të drejtë të kërkojnë aranzhime fleksibël të punës për qëllime përkujdesjeje. Kohëzgjatja e këtyre aranzhimeve fleksibël të punës mund t'i nënshtrohet një kufizimi të arsyeshëm.</p> <p>Recitali 34</p> <p>Për të inkurajuar punëtorët që janë prindër dhe kujdestarë që të qëndrojnë në fuqinë punëtore, punëtorë të tillë duhet të jenë në gjendje të përshtatin oraret e tyre të punës me nevojat dhe preferencat e tyre personale. Për këtë qëllim dhe me fokus në nevojat e punëtorëve, ata kanë të drejtë të kërkojnë aranzhime fleksibël të punës me qëllim të rregullimit të modeleve të tyre të punës, duke përfshirë, aty ku është e mundur, përmes përdorimit të aranzhimeve të punës në distancë, orare fleksibël të punës ose një reduktim në orarin e punës për qëllime të përkujdesjes.</p> <p>Recitali 35</p> <p>Për t'iu përgjigjur nevojave të punëtorëve dhe punëdhënësve, duhet të jetë e mundur që Shtetet Anëtare të kufizojnë kohëzgjatjen e aranzhimeve fleksibël të punës, duke përfshirë çdo ulje të orëve të punës ose ndonjë marrëveshje pune në distancë. Ndërsa puna me kohë të</p>	<p>korrespondojnë me detyrimet e tyre profesionale dhe familjare.</p> <p>LP, Mungesa nga puna për shkak të kujdesit të veçantë për fëmijën, neni 52</p> <p>1. Një fëmijë që kërkon domosdoshmërisht kujdes të veçantë për shkak të kushteve të këqija shëndetësore, një fëmijë me aftësi të kufizuara të përhershme në kontekstin e dispozitave të sigurimit shëndetësor, respektivisht, do t'i mundësojë njërit prej prindërve të punojë me kohë të pjesshme, pas skadimit të pushimit të lehonisë, derisa fëmija të bëhet dy (2) vjeç.</p> <p>2. Mbrojtja dhe të drejtat sipas paragrafit 1 të këtij neni mund të ushtrohen nga kujdestari i fëmijës në rast të vdekjes së të dy prindërve ose nëse njëri prej prindërve braktis fëmijën.</p> <p>3. Forma dhe procedura e ushtrimit të të drejtave nga paragrafi 1 dhe 2 i këtij neni, do të zhvillohen sipas dispozitave të Ligjit për Kujdesin Financiar për Familjet dhe Fëmijët me Aftësi të Kufizuara [Ligji Nr.03/L-022 për mbështetjen materiale për familjet e fëmijëve me aftësi të kufizuara të përhershme].</p> <p>Rregullorja e Pushimit, Pushimi prindëror për kujdes të veçantë ose humbje të fëmijës, Neni 13.1</p> <p>Fëmija i cili domosdoshmërisht ka nevojë për kujdes të veçantë për shkak të gjendjes së rëndë shëndetësore, përkatësisht fëmija i cili është me aftësi të kufizuara</p>	<p>fleksibile të ndryshme nga puna me kohë të pjesshme. Të përfshihet në Nenin e ri:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● E drejta e të gjithë prindërve ose kujdestarëve për të kërkuar aranzhime fleksibël të punës derisa fëmija i tyre të arrijë një moshë të caktuar. Të vendoset që moshja e caktuar të jetë së paku tetë vjeç. Të kërkohet që çdo refuzim të bëhet me shkrim dhe bazuar në arsye objektive që lidhen me burimet e punëdhënësit ose kapacitetin operacional për të ofruar aranzhime fleksibël të punës; ● E drejta e kujdestarëve për të kërkuar aranzhime fleksibël pune për qëllime përkujdesjeje. Të kërkohet që çdo refuzim të jetë me shkrim dhe bazuar në arsye objektive në lidhje me burimet e punëdhënësit ose kapacitetin operacional për të ofruar aranzhime fleksibël të punës; ● E drejta e prindërve me fëmijë me nevoja të veçanta shëndetësore të kenë qasje në aranzhime fleksibël të punës. Të sigurohet që kërkesa të tilla nuk mund të refuzohen; dhe 	<p>kanë hollësi dhe dispozita në LP është shumë e ngushtë në fushëveprim.</p> <p>Ligji aktualisht parashikon disa mbështetje shtesë për prindërit me fëmijë që kanë nevoja të veçanta të kujdesit shëndetësor. Duhet të ruhet një nivel i shtuar i mbrojtjes për prindërit e tillë.</p> <p>LP Neni 52 parashikon vetëm aranzhime të punës me kohë të pjesshme dhe zbatohet vetëm për prindërit dhe kujdestarët me fëmijë që kanë nevoja të veçanta të kujdesit shëndetësor deri në moshën dy vjeç. Aranzhime të tjera fleksibël të punës nuk janë parashikuar dhe ka vetëm zbatueshmëri të kufizuar për kujdestarët.</p> <p>Neni 48 i LP dhe Neni 36.3 i CLS aktualisht siguron mbrojtje të caktuara për nënat me fëmijë nën tre vjeç. Këto dispozita duhet të zgjerohen për të gjithë prindërit.</p>	
--	---	--	---	--

<p>pjesshme është treguar e dobishme për të lejuar disa gra të qëndrojnë në tregun e punës pasi të kenë fëmijë ose të kujdesen për të afërmit me nevoja për kujdes ose mbështetje, periudha të gjata të orëve të reduktuara të punës mund të çojnë në kontribute më të ulëta të sigurimeve shoqërore dhe kështu të zvogëlohen ose të drejta pensioni që nuk ekzistojnë.</p> <p>Recitali 36</p> <p>Kur merren parasysh kërkesat për aranzhime fleksibël të punës, punëdhënësit duhet të jenë në gjendje të marrin parasysh, ndër të tjera, kohëzgjatjen e aranzhimeve fleksibël të punës të kërkuara dhe burimet dhe kapacitetin operacional të punëdhënësve për të ofruar aranzhime të tilla. Punëdhënësi duhet të jetë në gjendje të vendosë nëse do të pranojë ose refuzojë kërkesën e një punëtori për aranzhime fleksibël të punës. Rrethanat specifike që qëndrojnë në bazë të nevojës për aranzhime fleksibël të punës mund të ndryshojnë. Prandaj, punëtorët duhet të kenë të drejtën jo vetëm të kthehen në modelin e tyre fillestar të punës në fund të një periudhe të rënë dakord reciprokisht, por gjithashtu duhet të jenë në gjendje të kërkojnë ta bëjnë këtë më herët kur kërkohet në bazë të një ndryshimi në rrethanat përkatëse.</p>	<p>përgjithmonë, njëri nga prindërit me skadimin e pushimit të lehonisë ka të drejtë të punojë me kohë të pjesshme derisa fëmija të mbush dy (2) vjeç.</p> <p>LP, Mbrojtja e amësisë, Neni 48</p> <p>1. Një grua e punësuar gjatë shtatzënisë, një nënë me një fëmijë nën tre (3) vjeç, nuk do të jetë e detyruar të punojë më gjatë se orari i plotë i punës dhe turnet e natës.</p> <p>2. Prindi i vetëm, me një fëmijë nën moshën tre (3), dhe/ose një fëmijë me aftësi të kufizuara serioze, nuk do të jetë i detyruar të punojë më gjatë se orari i plotë i punës dhe ndërrimet e natës.</p> <p>3. Të drejtat sipas paragrafit 1 të këtij neni, mund të përdoren nga një prind adoptues, persona të tjerë që kujdesen për një fëmijë, respektivisht, në rastet e vdekjes së të dy prindërve të fëmijës ose nëse prindërit e braktisin atë.</p> <p>LSHC, Orët e punës, Neni 36.3</p> <p>Gratë shtatzëna, nënat me fëmijë deri në tre (3) vjeç dhe nëpunësit civilë me aftësi të kufizuara nuk do të kërkohet të punojnë me ndërrim nate dhe më shumë se dyzet (40) orë në javë.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Kërkesa që punëdhënësi duhet t'i përgjigjet kërkesave të mësipërme brenda një jave. <p>Të rishikohet Neni 48 të LP si "mbrojtje e prindërve" dhe të sigurohet mbrojtje për të gjithë prindërit, pavarësisht nga gjinia..</p>		
--	---	--	--	--

<p>Aranzhimet fleksibël të punës, Neni 9.2</p> <p>Punëdhënësit duhet të marrin në konsideratë dhe do t'u përgjigjen kërkesave për aranzhime fleksibël të punës siç përmenden në paragrafin I brenda një periudhe të arsyeshme kohore, duke marrë parasysh nevojat e punëdhënësit dhe punëtorit. Punëdhënësit duhet të japin arsye për çdo refuzim të një kërkesë të tillë ose për çdo shtyrje të aranzhimeve të tilla.</p>				
<p>Aranzhimet fleksibël të punës, Neni 9.3</p> <p>Kur aranzhimet fleksibël të punës siç përmenden në paragrafin I janë të kufizuara në kohëzgjatje, punëtori do të ketë të drejtë të kthehet në modelin origjinal të punës në fund të periudhës së rënë dakord. Punëtori gjithashtu do të ketë të drejtë të kërkojë kthimin në modelin fillestar të punës para përfundimit të periudhës së rënë dakord, kur kjo justifikohet në bazë të një ndryshimi të rrethanave. Punëdhënësi do të marrë parasysh dhe do t'i përgjigjet një kërkesë për një kthim të hershëm në modelin origjinal të punës, duke marrë parasysh nevojat e punëdhënësit dhe të punëtorit.</p>	<p>LBGJ, Detyrimet e punëdhënësit në marrëdhëniet e punës, Neni 17.1.16</p> <p>Orari kohor, në përputhje me nevojat e punëdhënësit dhe nevojat familjare të punonjësit duhet të organizohet në atë mënyrë që punëdhënësit meshkuj/femra të kthehen në postet e tyre të mëparshme pas pushimit të lehonisë, pushimit prindëror, pushimit të abortit, pushimit mjekësor ose pas kohës së kaluar jashtë vendit të punës për shkak të emergjencave familjare ose trajnimit profesional.</p>	<p>Të aprovohet Neni 9.3 i Direktivës BPJ në LP si pjesë e dispozitave të reja mbi aranzhimet fleksibël të punës.</p>	<p>Ndërsa Neni 17.1.16 i LBG mbulon disa nga pikat materiale të Neni 9.3 të Direktivës BPJ, një dispozitë e dedikuar në LP sipas dispozitave të reja mbi aranzhimet fleksibël të punës do të ishte e preferueshme.</p>	<p>Zyra e Kryeministrit – Agjencia për barazi gjinore, MPMS -së.</p>
<p>Aranzhimet fleksibile të punës Neni 9.4</p>	<p>Nuk transpozohet.</p>	<p>Në mënyrë ideale nuk duhet të ketë një periudhë të kualifikimit të punës ose një kualifikimi të</p>	<p>Edhe pse ligji i Kosovës parashikon aranzhime fleksibël të punës në një</p>	<p>MPMS-së.</p>

<p>Shtetet Anëtare mund të realizojnë të drejtën për të kërkuar aranzhime fleksibël të punës, të cilat i nënshtrohen një periudhe të kualifikimit të punës ose një kualifikimi të shërbimit, i cili nuk do të kalojë gjashtë muaj. Në rastin e kontratave të njëpasnjëshme me afat të caktuar brenda kuptimit të Direktivës 1999/70/EC me të njëjtin punëdhënës, shumica e këtyre kontratave do të merret parasysh me qëllim të llogaritjes së periudhës së kualifikimit.</p>		<p>gjatë të shërbimit për të kërkuar aranzhime fleksibël të punës. Nëse futet një periudhë e tillë, një pozicion i ngjashëm mund të miratohet në LP Neni 35.1, i cili aktualisht parashikon që një punonjës që fillon një marrëdhënie pune për herë të parë ka të drejtë në pushim vjetor pas gjashtë muajsh.</p> <p>Në mënyrë që të lidhen kontratat me afat të caktuar që përdoren për të shmangur përmbytjen e të drejtave të punëtorëve, ndryshoni nenin 10 të LP në përputhje me rekomandimet e dhëna më parë.</p>	<p>farë mase, dispozitat përkatëse të LBGJ nuk kanë hollësi dhe dispozita në LP është shumë e ngushtë në fushëveprim.</p>	
Të drejtat e punësimit				
<p>Të drejtat e punësimit, Neni 10.1</p> <p>Të drejtat që janë fituar ose që janë në proces të fitimit nga punonjësit në datën në të cilën pushimi i parashikuar në nenet 4 [pushimi i atësisë], 5 [pushimi prindëror] dhe 6 [pushimi i kujdestarëve] ose koha e pushimit nga puna e siguruar në Nenin 7 [forca madhore] fillon, duhet të mbahen deri në fund të një pushimi të tillë ose pushimi nga puna. Në përfundim të një pushimi të tillë ose kohe të lirë nga puna, ato të drejta, përfshirë çdo ndryshim që rrjedh nga ligji kombëtar,</p>	<p>LP, Vazhdimësia e punësimit, Neni 12.1.1</p> <p>Vazhdimësia e punësimit të një punonjësi nuk do të konsiderohet si ndërprerje e marrëdhënies së punës, në rastet e mëposhtme:... pas pushimit vjetor, pushimit mjekësor ose pushimit të lehonisë ose çdo pushimi tjetër të marrë në përputhje me këtë ligj.</p>	<p>Nuk nevojiten ndryshime.</p>	<p>LP Neni 12.1.1 do të përfshijë në mënyrë adekuate koncepte të reja të tilla si pushimi i prindërve dhe kujdestarëve për shkak të njohjes së "çdo leje tjetër". Sidoqoftë, mbrojtja për pushimin e atësisë, prindërve dhe kujdestarëve, si dhe pushimi për arsye urgjente familjare, do të ishte më e qartë nëse përfshihet shprehimisht.</p>	<p>MPMS-së.</p>

<p>marrëveshjet kolektive ose praktika, do të zbatohen.</p>				
<p>Të drejtat e punësimi, Neni 10.2</p> <p>Shtetet Anëtare duhet të sigurojnë që, në fund të pushimit të parashikuar në nenet 4 [pushimi i atësisë], 5 [pushimi prindëror] dhe 6 [pushimi i kujdestarit], punëtorët të kenë të drejtë të kthehen në vendet e tyre të punës ose në poste ekuivalente me kushtet dhe termat të cilat nuk janë më pak të favorshme për ta, dhe të përfitojnë nga çdo përmirësim i kushteve të punës në të cilat ata do të kishin të drejtë të mos kishin marrë lejen.</p>	<p>LBGJ, Detyrimet e punëdhënësit në marrëdhëniet e punës, Neni 17.2</p> <p>Çdo person pas pushimit prindëror duhet të ketë të drejtë, sipas kushteve të cilat nuk janë më pak të favorshme për të dhe të përfitojë nga kushtet e mira të punës të cilat i takojnë gjatë mungesës së saj, duke përfshirë mundësitë e përparimit.</p> <p>LShC Rregullorja e pushimit , Kthehuni në pozicionin e mëparshëm, Neni 14</p> <p>Nëpunësja civile femër do të kthehet në pozicionin e mëparshëm të punës pas përdorimit të pushimit të lehonisë.</p>	<p>Zhvendoseni Nenin 17.2 në Kapitullin VI të LP. Rishikim për qartësi. Të mbrohen në mënyrë eksplicite personat që kanë marrë lejen e kujdestarit, atësisë, lehonisë dhe prindërve.</p> <p>Të ndryshohet Neni 14 i Rregullores LShC Leje për t'u zbatuar për të gjithë prindërit dhe kujdestarët.</p>	<p>LBGJ Neni 17.2 është hartuar dobët dhe është përzier gjuha neutrale gjinore dhe gjuha specifike gjinore. Koncepti i lejes prindërore nuk është përcaktuar në LBGJ. Referenca për lejen prindërore në dispozitë duhet të zgjerohet për të marrë parasysh format e tjera të pushimit të mbrojtura sipas Direktivës BPJ</p> <p>Për qartësi, kjo e drejtë duhet të vendoset me të drejtat e pushimit familjar me të cilat lidhet në LP.</p> <p>Rregullorja e pushimit Neni 14 është hartuar me gjuhë specifike gjinore. Dispozita duhet të ndryshohet për të qenë e zbatueshme për të gjithë prindërit dhe kujdestarët.</p>	<p>Zyra e Kryeministrit – Agjencia për Barazi Gjinore, MPMS-së.</p>
<p>Të drejtat e punës, neni 10.3</p> <p>Shtetet Anëtare duhet të përcaktojnë statusin e kontratës së punës ose marrëdhënies së punës për periudhën e pushimit të parashikuar në nenet 4 [pushimi i atësisë], 5 [pushimi i</p>	<p>LP, Vazhdimësia e punësimi, Neni 12.1.1</p> <p>Vazhdimësia e punësimi të një punonjësi nuk do të konsiderohet si ndërprerje e marrëdhënies së punës, në rastet e mëposhtme:... pas pushimit vjetor, pushimit mjekësor ose pushimit të lehonisë</p>	<p>Të ndryshohet LBGJ Neni 16.2.7 për qartësi. Të mbrohen në mënyrë eksplicite pushimet e kujdestarëve, atësisë, lehonisë dhe prindërve, si dhe koha e lirë për arsye urgjente familjare.</p>	<p>LP Neni 12.1.1 parashikon që marrja e pushimit nuk ndërpret marrëdhënien e punës. Siç u tha më lart, kjo dispozitë ka të ngjarë të jetë e përshtatshme,</p>	<p>Zyra e Kryeministrit – Agjencia për Barazi Gjinore, MPMS-së.</p>

<p>prindërve] dhe 6 [pushimi i kujdestarëve], ose koha e pushimit nga puna e parashikuar në Nenin 7 [<i>forca madhore</i>], duke përfshirë të drejtat për sigurime shoqërore, kontributet e pensionit, duke siguruar që marrëdhënia e punës të ruhet gjatë asaj periudhe.</p>	<p>ose çdo pushimi tjetër të marrë në përputhje me këtë ligj.</p> <p>LBGJ, Ndalimi i diskriminimit gjinor në skemat e sigurimeve shoqërore në punë, Neni 16.2.7</p> <p>Dispozitat në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë përfshijnë ato të bazuara në gjini, drejtpërdrejt ose tërthorazi, për... pezullimin e mbajtjes ose fitimit të të drejtave gjatë periudhave të pushimit të lehonisë ose pushimit për arsye familjare, të cilat jepen me ligj ose marrëveshje dhe paguhen nga punëdhënësi</p>		<p>por mund të sqarohet më tej në mënyrë eksplicite përfshirë format e tjera të pushimit të mbrojtura sipas Direktivës BPJ.</p> <p>LBGJ Neni 16.2.7 është hartuar dobët megjithatë efekti i tij është të ndalojë ndërprerjen e çdo skeme të sigurimeve shoqërore profesionale për punonjëset në pushim të lehonisë "ose pushim për arsye familjare". Kjo dispozitë duhet të sqarohet dhe format e tjera të pushimit të mbrojtura sipas Direktivës BPJ duhet të përfshihen në mënyrë eksplicite. Për qartësi, duhet t'i kushtohet vëmendje konsolidimit të të gjitha çështjeve të lidhura me punësimin, siç është kjo në kuadër të Ligjit të Punës</p>	
Diskriminimi				
<p>Diskriminimi, Neni 11</p> <p>Shtetet Anëtare duhet të marrin masat e nevojshme për të ndaluar trajtimin më pak të favorshëm të punëtorëve për shkak se ata kanë aplikuar, ose kanë marrë, pushimin e parashikuar në</p>	<p>LBGJ, Ndalimi i diskriminimit gjinor, Neni 4.1</p> <p>Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë ose i tërthortë gjinor, përfshirë trajtimin më pak të favorshëm të grave për arsye të shtatzënisë dhe amësisë, statusit martesor</p>	<p>Të rishikohet korniza e diskriminimit të lidhur me punësimin për të siguruar një përcaktim të qartë midis fushëveprimit dhe zbatimit të LPG, LPD dhe LP</p>	<p>Korniza kundër diskriminimit e lidhur me punësimin në Kosovë nuk është hartuar në mënyrë harmonike. Dispozitat përkatëse në LPG, LPD dhe LP mbivendosen, por</p>	<p>LBGJ: Zyra e Kryeministrit-Agjencia për Barazi Gjinore</p> <p>LP: MPMS-së.</p>

<p>nenet 4 [pushimi i atësisë], 5 [pushimi prindëror] dhe 6 [pushimi i kujdestarit] ose koha e pushimit nga puna e parashikuar në nenin 7 [<i>forca madhore</i>], ose që ata kanë ushtruar të drejtat e parashikuara në nenin 9 [aranzhime fleksibël të punës]</p>	<p>... ose ndonjë bazë tjetër të përcaktuar me ligj ose marrëveshje dhe instrumente ndërkombëtare në fuqi. [sic]</p> <p>LP, Ndalimi i të gjitha formave të diskriminimit, neni 5.1</p> <p>Diskriminimi është i ndaluar në punësim dhe profesion në lidhje me rekrutimin, trajnimin, nxitjen e punës, kushtet dhe termat e punës, masat disiplinore, anulimin e kontratës së punës ose çështje të tjera që dalin nga marrëdhënia e punës dhe rregullohen me ligj dhe ligje të tjera në fuqi.</p> <p>LP, Ndalimi i të gjitha formave të diskriminimit, Neni 5.5</p> <p>Dispozitat e Ligjit Nr. 2004/3 kundër Diskriminimit [të zëvendësuara me LMD] duhet të zbatohen drejtpërdrejt në lidhje me marrëdhëniet e punës të lidhura midis punëmarrësit dhe punëdhënësit.</p> <p>LMD, Qëllimi, Neni 1.1</p> <p>Qëllimi i këtij ligji është të krijojë një kornizë të përgjithshme për parandalimin dhe luftimin e diskriminimit në bazë të... statusit familjar ose martesor, shtatzënisë, lehonisë... ose ndonjë arsye tjetër, në mënyrë që të zbatohet parimi i trajtimit të barabartë.</p> <p>LMD, Qëllimi, Neni 2.1</p> <p>Ky ligj zbatohet për të gjitha aktet ose mosveprimet, të të gjitha institucioneve shtetërore dhe vendore, personat fizikë dhe juridikë, sektorin publik dhe privat, të</p>	<p>Të sigurohet që pushimi i atësisë, prindërve dhe kujdestarëve, si dhe aranzhimet fleksibël të punës dhe pushimi për arsye urgjente familjare të përfshihen në mënyrë eksplicite si baza të mbrojtura, përveç amësisë dhe shtatzënisë.</p>	<p>tërheqin ndëshkime të ndryshme. Kjo mospërputhje duhet të adresohet.</p> <p>Për më tepër, dispozitat përkatëse nuk e njohin shprehimisht mbrojtjen nga trajtimi më pak i favorshëm për marrjen e lejes së atësisë, prindërve ose kujdestarëve, si dhe aranzhimet fleksibël të punës dhe pushimin për arsye urgjente familjare.</p>	<p>LPD: Zyra e Kryeministrit (Zyra për qeverisje të mirë dhe Zyra Ligjore).</p>
--	---	--	---	---

		<p>cilët shkelin, thyejnë ose mund të shkelin të drejtat e çdo personi fizik dhe juridik në të gjitha fushat e jetës, veçanërisht lidhur me:</p> <p>kushtet për qasje në punësim, vetëpunësim dhe profesion, përfshirë kushtet e punësimit dhe kriteret e përzgjedhjes, pavarësisht nga aktiviteti dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, përfshirë promovimet;</p> <p>kushtet e punësimit dhe kushtet e punës, duke përfshirë shkarkimin ose përfundimin e kontratës dhe pagën</p> <p>LShC, Parimet themelore të Shërbimeve civile, Neni 5.1.2</p> <p>Mosdiskriminimi - askush nuk do të diskriminohet për shkak të racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë, opinionit politik ose opinionit tjetër, origjinës kombëtare ose shoqërore, në lidhje me çdo komunitet, pronë, gjendje ekonomike dhe sociale, orientim seksual, lindje, paaftësi ose status tjetër personal.</p> <p>LShC, E Drejta për Trajtim të Barabartë dhe Mundësi të Zhvillimit të Karrierës, Neni 43.1</p> <p>Nëpunësi civil ka të drejtë të trajtohet në mënyrë të drejtë dhe të barabartë në të gjitha aspektet e zhvillimit të karrierës në menaxhimin e personelit, shpërblimet, kompensimin dhe mbrojtjen ligjore, pa marrë parasysh gjininë, racën, përkatësinë ose besimin fetar, përkatësinë politike,</p>			
--	--	---	--	--	--

	paaftësinë fizike, kushtet, statusin martesor, moshën dhe origjinën etnike,			
Mbrojtja nga shkarkimi dhe barra e provës				
<p>Mbrojtja nga shkarkimi dhe barra e provës, Neni 12.1</p> <p>Shtetet Anëtare duhet të marrin masat e nevojshme për të ndaluar pushimin nga puna dhe të gjitha përgatitjet për pushimin nga puna të punëtorëve, me arsyetimin se kanë aplikuar ose kanë marrë pushim të parashikuar në nenet 4 [pushimi i atësisë], 5 [pushimi prindëror] dhe 6 [pushimi i kujdestarëve], ose kanë ushtruar të drejtën për të kërkuar aranzhime fleksibël të punës të përmendura në nenin 9.</p>	<p>LP, Ndalimi i ndërprerjes së kontratës, Neni 53</p> <p>Gjatë shtatzënisë, pushimit të lehonisë dhe mungesës nga puna për shkak të kujdesit të veçantë për fëmijën, punëdhënësi nuk do të ndërpresë kontratën me punonjësën dhe/ose nuk do të bëjë transferim në një post tjetër, përveç në rastet e zgjidhjes së kontratës sipas nenit 76 të këtij ligji [shkarkimet kolektive].</p> <p>LP, Përfundimi i kontratës së punës nga punëdhënësi, neni 70.3</p> <p>Punëdhënësi duhet të mbajë një takim me punonjësën për të shpjeguar arsyen e ndërprerjes së kontratës së punës ose me qëllim të lëshimit të një paralajmërimi, punonjësi ka të drejtë të shoqërohet nga një përfaqësues sipas zgjedhjes së tij ose saj.</p> <p>LP, Procedura para përfundimit të kontratës, Neni 72.1</p> <p>Vendimi për ndërprerjen e kontratës së punës do të nxirret me shkrim dhe do të përfshijë arsyet për pushimin nga puna.</p> <p>LBGJ, Ndalimi i diskriminimit gjinor në marrëdhëniet e punës, Neni 15.1.2</p>	<p>Të ndryshohet Neni 53 i LP për të përfshirë pushimin e atësisë, prindërve dhe kujdestarëve si kategori të mbrojtura nga ndërprerja e kontratës dhe për të mbrojtur ata që kanë hyrë në aranzhime fleksibël të punës.</p> <p>Të ndryshohet Neni 53 i LP për të ndaluar gjithashtu përfundimin në bazë të marrjes ose kërkimit të pushimeve ose aranzhimeve fleksibël të punës.</p>	<p>LP Neni 53 nuk llogarit format e pushimit të njohura nga Direktiva BPJ. Ai gjithashtu ndalon vetëm përfundimin gjatë pushimit, në vend se në bazë të asaj që dikush zgjodhi të marrë pushim.</p> <p>Siç u cek më lart, natyra e pabarmonizuar e kornizës kundër diskriminimit të lidhur me punësimin duhet të adresohet dhe duhet të bëhen ndryshime për të mbrojtur shprehimisht format e pushimit dhe aranzhimet e parashikuara nga Direktiva BPJ.</p>	MPMS-së.
<p>Mbrojtja nga shkarkimi dhe barra e provës, neni 12.2</p> <p>Punëtorët që konsiderojnë se janë larguar nga puna me arsyetimin se kanë aplikuar ose kanë marrë pushim të parashikuar në nenet 4 [pushimi i atësisë], 5 [pushimi prindëror] dhe 6 [pushimi i kujdestarit], ose kanë ushtruar të drejtën për të kërkuar aranzhime fleksibël të punës siç përmenden në nenin 9, mund të kërkojnë nga punëdhënësi të japë arsyetime të justifikura siç duhet për</p>				

<p>largimin e tyre. Në lidhje me pushimin nga puna të një punonjësi që ka aplikuar ose ka marrë leje të parashikuar në nenin 4, 5 ose 6, punëdhënësi do të japë arsyet për largimin nga puna me shkrim.</p>	<p>Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë ose i tërthortë për shkak të gjinisë, statusit martesor ose familjar, shtatzënisë, lindjes, prindërimit dhe çdo forme kujdestarie në sektorin publik ose privat, në lidhje me... punësimin dhe kushtet e punës, duke përfshirë shkarkimet, si dhe pagat.</p> <p>LMD, Qëllimi, Neni 1.1</p> <p>Qëllimi i këtij ligji është të krijojë një kornizë të përgjithshme për parandalimin dhe luftimin e diskriminimit bazuar në... statusin familjar ose martesor, shtatzëninë, amësinë... ose ndonjë arsye tjetër, në mënyrë që të zbatohet parimi i trajtimit të barabartë.</p> <p>LMD, Qëllimi, Neni 2.1.6</p> <p>Ky ligj zbatohet për të gjitha aktet ose mosveprimet, të të gjitha institucioneve shtetërore dhe vendore, personave fizikë dhe juridikë, sektorit publik dhe privat, të cilët shkelin, thyejnë ose mund të shkelin të drejtat e çdo personi fizik dhe juridik në të gjitha fushat e jetës, veçanërisht lidhur me... kushtet e punësimit dhe kushtet e punës, duke përfshirë shkarkimin ose përfundimin e kontratës dhe pagës.</p>			
<p>Mbrojtja nga shkarkimi dhe barra e provës, neni 12.3</p> <p>Shtetet Anëtare do të marrin masat e nevojshme për të siguruar që kur punëtorët që konsiderojnë se janë larguar nga puna me arsyetimin se kanë aplikuar ose kanë marrë, leje të</p>	<p>LMD, Barra e provës, Neni 20</p> <p>I. Kur personat që konsiderojnë se parimi i trajtimit të barabartë nuk është zbatuar ndaj tyre, paraqesin para një autoriteti administrativ ose një gjykate kompetente prova nga të cilat mund të supozohet se ka</p>	<p>Asnjë ndryshim nuk nevojitet. Sigurohuni që çdo rishikim i kornizës kundër diskriminimit të ruajë barrën e përbashkët të provës sipas LMD Neni 20 për rastet e diskriminimit në kontekstin e punësimit.</p>	<p>Barra e përbashkët e provës është transpozuar në LMD. Siç u përmend më lart, kuadri ligjor kundër diskriminimit kërkon rishikim për qartësi.</p>	<p>Zyra e Kryeministrit (Zyra për Qeverisje të Mirë dhe Zyra Ligjore)</p>

<p>parashikuar në nenet 4 [pushimi i atësisë], 5 [pushimi prindëror] dhe 6 [leja e kujdestarëve] përcakton, para një gjykate ose një autoriteti tjetër kompetent, fakte të afta të krijojnë një supozim se ata janë pushuar nga puna për arsye të tilla, punëdhënësit i takon të provojë se pushimi nga puna është bazuar në arsye të tjera.</p>	<p>pasur diskriminim të drejtpërdrejtë ose të tërthortë.</p> <p>2. Barra e provës do të jetë mbi të paditurin, i cili duhet të provojë se nuk ka pasur shkelje të parimit të trajtimit të barabartë.</p>			
<p>Mbrojtja nga shkarkimi dhe barra e provës, neni 12.4</p> <p>Paragrafi 3 nuk do të parandalojë Shtetet Anëtare të vendosin rregulla të provave që janë më të favorshme për punëtorët.</p>				
<p>Mbrojtja nga shkarkimi dhe barra e provës, neni 12.5</p> <p>Nuk duhet të kërkohet nga Shtetet Anëtare të zbatojnë paragrafin 3 në procedurat në të cilat gjykata ose organi kompetent është për të hetuar faktet e çështjes.</p>				
<p>Mbrojtja nga shkarkimi dhe barra e provës, Neni 12.6</p> <p>Paragrafi 3 nuk do të zbatohet për procedimet penale, përveç nëse parashikohet ndryshe nga Shtetet Anëtare.</p>	<p>LMD, Barra e provës, Neni 20.3</p> <p>Paragrafi 1. i këtij neni nuk zbatohet për procedurat penale dhe kundërvajtëse.</p>	<p>Nuk nevojitet ndryshim.</p>	<p>Nuk nevojitet ndryshim.</p>	<p>Zyra e Kryeministrit (Zyra për Qeverisje të Mirë (Zyra Ligjore).</p>
<p>Dënimet</p>				

<p>Dënimet, Neni 13</p> <p>Shtetet Anëtare duhet të përcaktojnë rregullat mbi dënimet e zbatueshme për shkeljet e dispozitave kombëtare të miratuara në përputhje me këtë Direktivë, ose dispozitat përkatëse tashmë në fuqi në lidhje me të drejtat që janë brenda fushës së zbatimit të kësaj Direktive, dhe duhet të marrin të gjitha masat e nevojshme për të siguruar që ato të zbatohen. Dënimet e parashikuara do të jenë efektive, proporcionale dhe bindëse.</p> <p>Recitali 43</p> <p>Shtetet Anëtare duhet të parashikojnë dënime efektive, proporcionale dhe bindëse në rast të shkeljes së dispozitave kombëtare të miratuara në përputhje me këtë Direktivë ose dispozitave kombëtare që kanë hyrë në fuqi në datën e hyrjes në fuqi të kësaj Direktive dhe që lidhen me të drejtat që janë brenda fushëveprimit të tij. Dënimet e tilla mund të përfshijnë dënime administrative dhe financiare, të tilla si gjoba ose pagesa e kompensimit, si dhe lloje të tjera të dënimeve.</p>	<p>LP, Gjobat, Neni 92</p> <p>1. Çdo person fizik ose juridik që nuk merr parasysh dispozitat e këtij ligji, në një procedurë ligjore, do të gjobitet nga njëqind (100) deri në dhjetë mijë (10.000) Euro.</p> <p>2. Kur vepra penale kryhet kundër një punonjësi nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç, punëdhënësi është përgjegjës për dyfishin e lartësisë së gjobës së përcaktuar në paragrafin 1 të këtij neni.</p> <p>3. Çdo person që diskriminon një person që kërkon punë ose një person të punësuar në kundërshtim me nenin 5 [Ndalimi i të gjitha formave të diskriminimit] të këtij ligji, do të jetë i detyruar të trefishojë lartësinë e gjobës së përcaktuar në paragrafin 1 të këtij Neni...</p> <p>Udhëzimi Administrativ Nr. 07/2012 për përcaktimin e gjobave dhe shumave specifike për shkelje të dispozitave të ligjit të punës.</p> <p>Shihni në përgjithësi.</p> <p>Një gjobë prej 100 € - 7,000 € vendoset për (Neni 2):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Neni 10, kontratat e punës; ● Neni 12, punësimi i vazhdueshëm; dhe ● Neni 39, mungesa në punë me pagesë. 	<p>Të inkuadrohen shkeljet përkatëse për dispozitat e reja të shtuara në LP. Të sigurohet qëndrueshmëri në llojin e veprës penale.</p> <p>Sistemi aktual të japë diskrecion të konsiderueshëm kur vendosen gjobat pasi vlera bazë prej 100 € është e disponueshme pavarësisht nga kufiri i sipërm. Ashpërsia dhe konsistenca e sanksioneve duhet të monitorohen për të vlerësuar nëse ky sistem është efektiv, proporcional dhe bindës në praktikë.</p> <p>Të rishikohet korniza kundër diskriminimit për të siguruar një përcaktim të qartë midis LBGJ, LMD dhe LP.</p>	<p>Meqenëse një numër konceptesh në Direktivën BPJ janë të reja në kornizën ligjore të Kosovës, dënimet e reja do t'i shtohen LP. Reforma duhet të sigurojë një qasje të qëndrueshme duke aplikuar gjoba të ngjashme për vepra të ngjashme.</p> <p>Siç u përmend më lart, korniza kundër diskriminimit të lidhur me punësimin kërkon rishikim pasi aktualisht ka sanksione të mbivendosura për të njëjtat vepra, por me gjoba të ndryshme.</p>	<p>MPMS-së.</p>
--	---	--	--	-----------------

		<p>Një gjobë prej 100 € - 9,000 € vendoset për (Neni 4):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Neni 50, të drejtat e babait të fëmijës; ● Neni 51, pushimi i lehonisë për humbjen e një fëmije; dhe ● Neni 52, mungesa në punë për kujdesin e veçantë të fëmijës. <p>Një gjobë prej 100 € - 10,000 € vendoset për (Neni 5):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Neni 5, ndalimi i të gjitha formave të diskriminimit; ● Neni 32, pushimi vjetor; ● Neni 48, mbrojtja e amësisë; ● Neni 49, pushimi i lehonisë; dhe ● Neni 53, ndalimi i ndërprerjes së kontratës, gjatë shtatzënisë, pushimi i lehonisë, mungesa në punë për shkak të kujdesit të veçantë të fëmijës. <p>Ligji 2002/09 për Inspektoratin e Punës të Kosovës, Neni 5.5 (b)</p> <p>Në kryerjen e detyrave të tyre, inspektorët e punës kanë fuqinë ... Të lëshojnë njoftim me shkrim për parregullsitë e gjetura dhe të caktojnë afatin brenda të cilit ata duhet të eliminohen ...</p> <p>LBGJ, Dispozitat për kundërvajtje, Neni 23</p>		
--	--	---	--	--

	<p>Shihni në përgjithësi. Gjobat variojnë nga 300 € - 900 €, në varësi të veprës dhe autorit.</p> <p>LMD, Dispozitat Ndëshkimore, Neni 23</p> <p>Shihni në përgjithësi. Gjobat variojnë nga 400 € - 1,350 €, në varësi të veprës dhe autorit</p>			
--	---	--	--	--

Mbrojtja nga trajtimi ose pasojat negative

<p>Mbrojtja nga trajtimi ose pasojat negative, Neni 14</p> <p>Shtetet Anëtare duhet të vendosin masat e nevojshme për të mbrojtur punëtorët, duke përfshirë punëtorët që janë përfaqësues të punonjësve, nga çdo trajtim negativ nga punëdhënësi ose pasoja të pafavorshme që vijnë nga një ankesë e paraqitur brenda ndërmarrjes ose ndonjë procedurë ligjore me qëllim të zbatimit të respektimit të kërkesave të parashtruara poshtë në këtë Direktivë.</p>	<p>LP, Ndalimi i të gjitha formave të diskriminimit, Neni 5.5</p> <p>Dispozitat e Ligjit Nr. 2004/3 kundër Diskriminimit [të zëvendësuara me LPD] do të zbatohen drejtpërdrejt në lidhje me marrëdhëniet e punës të lidhura midis punëmarrësit dhe punëdhënësit.</p> <p>LMD, Llojet e trajtimit të pabarabartë, Neni 4.1.5</p> <p>Llojet e trajtimit të pabarabartë janë si më poshtë:... Viktimizimi - konsiderohet diskriminim në bazë të përcaktuara në nenin 1 të këtij ligji dhe ndodh kur një person pëson pasoja negative ose negative në përgjigje të një ankese ose mos -ankimi (procedurat e filluara) ose veprime në mënyrë që të zbatohet parimi i trajtimit të barabartë ose kur personi i tillë jep informacion, dëshmi ose ndihmë në lidhje</p>	<p>Nuk nevojiten ndryshime.</p>	<p>Neni 14 i Direktivës BPJ është i ngjashëm me ndalimin e viktimizimit sipas Direktivës së Rishikuar (Neni 24) dhe Direktivës për Barazinë në Punësim (Neni 11).</p> <p>Meqenëse LMD është drejtpërdrejt e zbatueshme sipas LP, kjo mbrojtje sigurohet në mënyrë adekuate. Mbrojtja nga viktimizimi sigurohet gjithashtu në kuadër të LBGJ.</p>	<p>LP: MLSë</p> <p>LMD: Zyra e Kryeministrit (Zyra për Qeverisje të Mirë dhe Zyrë Ligjore).</p> <p>LBGJ: Zyra e Kryeministrit - Agjencia për Barazi Gjinore.</p>
---	--	---------------------------------	--	--

	<p>me procedurën e ankimit në rast diskriminimi.</p> <p>LMD, Llojet e trajtimit të pabarabartë, Neni 4.2</p> <p>Shkelja e parimit të trajtimit të barabartë të bazës së përmendur në nenin I, të këtij ligji do të konsiderohet si diskriminim.</p> <p>LBGJ, Përkufizimet, Neni 3.1.19</p> <p>Shprehjet e përdorura në këtë ligj do të kenë kuptimin e mëposhtëm... Viktimizimi - ndodh kur një person pëson një pasojë pafavorshme ose negative në përgjigje të një ankese (procedura të filluara) ose veprimeve në mënyrë që të zbatojë parimin e trajtimit të barabartë, siç përcaktohet në nenin I të ky ligj, dhe/ose kur personi i tillë jep informacion, dëshmi ose ndihmë në lidhje me procedurën e ankimit në rast diskriminimi.</p> <p>LBGJ, Ndalimi i diskriminimit gjinor, Neni 4.1.6</p> <p>Nuk do të ketë viktimizim të personave të përfshirë në paraqitjen ose përpunimin e ankesave për diskriminim, ngacmim ose ngacmim seksual të paraqitur në bazë të këtij ligji</p>			
--	--	--	--	--

<p>Organet e barazisë, neni 15</p> <p>Pa cenuar kompetencën e inspektoriateve të punës ose organeve të tjera që zbatojnë të drejtat e punëtorëve, përfshirë partnerët social, Shtetet Anëtare duhet të sigurojnë që organi ose organet e përcaktuara, në përputhje me nenin 20 të Direktivës 2006/54/EC, për promovimin, analizën, monitorimin dhe mbështetjen e trajtimit të barabartë të të gjithë personave pa diskriminim për shkak të gjinisë, janë kompetente në lidhje me çështjet që lidhen me diskriminimin që është në kuadër të fushëveprimit të kësaj Direktive.</p>	<p>LBGJ, Agjencia për Barazi Gjinore, Neni 7</p> <p>Agjencia për Barazi Gjinore është Agjenci Ekzekutive (në tekstin e mëtejshëm Agjencia), e cila vepron në kuadër të Zyrës së Kryeministrit (ZKM).</p> <p>LBGJ, Funkcionet dhe përgjegjësitë, Neni 8.1.11</p> <p>Agjencia brenda fushëveprimit të saj ka përgjegjësitë e mëposhtme:... merr masa adekuate për të promovuar trajtim të barabartë gjinor në bashkëpunim me partnerët socialë, përmes zhvillimit të dialogut social për punonjësit dhe punëdhënësit për çështje me rëndësi të veçantë që lidhen me realizimin e të drejtave të tyre që dalin nga punësimi, mirëqenia sociale dhe çështje të tjera profesionale.</p>	<p>Nuk nevojitet ndryshim.</p>	<p>Nuk nevojitet ndryshim.</p>	<p>Zyra e Kryeministrit, Agjencia për Barazi Gjinore.</p>
<p>Dispozita të tjera</p>				
<p>Përkufizimet, Neni 3.2</p> <p>Referimi i ditëve të punës në nenet 4 [pushimi i atësisë] dhe 6 [pushimi i kujdestarit] do të kuptohet si referim i modelit të punës me orar të plotë, siç përcaktohet në shtetin anëtar në fjalë.</p> <p>E drejta e punëtorit për pushim mund të llogaritet proporcionalisht me kohën e punës së punëtorit, në përputhje me modelin e punës të</p>	<p>LP, Caktimi i Orarit të Punës, Neni 20</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Orari i punës nënkupton një periudhë kohore, gjatë së cilës, punonjësi kryen punë ose shërbime në dobi të punëdhënësit. 2. Koha e punës me orar të plotë është dyzet (40) orë në javë, përveç nëse përcaktohet ndryshe me këtë ligj. 3. Orari i punës me orar të plotë për një punonjës, nën moshën tetëmbëdhjetë (18) 	<p>Nuk nevojitet ndryshim.</p>	<p>Nuk nevojitet ndryshim.</p>	<p>MPMS-së.</p>

	specifikuar në kontratën e punës ose marrëdhënien e punës.	vjeç, nuk duhet të kalojë tridhjetë (30) orë në javë.			
	<p>Shpërndarja e informacionit, Neni 17</p> <p>Shtetet Anëtare do të sigurojnë që masat kombëtare që transpozojnë këtë Direktivë, së bashku me dispozitat përkatëse tashmë në fuqi që lidhen me çështjen e përcaktuar në Nenin 1, të vihen në vëmendje të punëtorëve dhe punëdhënësve, duke përfshirë punëdhënësit që janë NVM, nga të gjitha mjetet e përshtatshme në të gjithë territorin e tyre.</p>	Nuk është e aplikueshme.	Të sigurohet që kërkesat e informacionit sipas nenit 17 të Direktivës BPJ të përmbushen pas transpozimit. Një proces i ngjashëm me atë sipas LPD Neni 25 mund të miratohet (një fushatë promovuese, një program për ndërgjegjësimin e publikut dhe publikime në faqet e internetit të organeve publike përkatëse).	Kërkesat e Nenin 17 të Direktivës BPJ do të përfshihen pas procesit të transpozimit.	MPMS-së.
	Niveli i mbrojtjes, Neni 16	<i>Nuk është relevante për këtë analizë.</i>			
	Raportimi dhe revidimi, Neni 18	<i>Nuk është relevante për këtë analizë.</i>			
	Shfuqizimi, Neni 19	<i>Nuk është relevante për këtë analizë.</i>			
	Transpozimi, Neni 20	<i>Nuk është relevante për këtë analizë.</i>			
	Hyrja në fuqi, Neni 21	<i>Nuk është relevante për këtë analizë.</i>			
	Adresat, Neni 22	<i>Nuk është relevante për këtë analizë.</i>			