Više Mogućnosti
kroz Politike Prilagođene Porodici

UNFPA

Finansirano od:
Austrian Development Cooperation

Proširenje izbora

kroz politike prilagođene porodici

Analitički izveštaj Kosova

Za UNFPA pripremio David JJ Ryan u ime Mreže žena Kosova

2021

RRJETI I GRAVE TË KOSOVËS • KOSOVO WOMEN'S NETWORK • MREŽA ŽENA KOSOVA

© Mreža žena Kosova, 2021

Prevod izvršila: kompanija DAS Group Professional Language Translation Services

Sva prava su zadržana. UNFPA je licenciran da koristi ovu publikaciju u skladu sa dogovorenim uslovima.

Autor: David JJ Ryan

ISBN

Ovaj izveštaj napisan je u okviru inicijative Mreže žena Kosova „Proširenje izbora: Rodno odgovorne politike prilagođene porodici za privatni sektor na Zapadnom Balkanu i u Moldaviji“ koju podržava Populacioni fond Ujedinjenih nacija (UNFPA), a finansira Austrijska agencija za razvoj, operativna jedinica Austrijske razvojne saradnje. Sadržaj je isključiva odgovornost Mreže žena Kosova i ne odražava nužno stavove UNFPA ili ADA.

Štampa: Night Design, Priština, Kosovo, u skladu sa ekološkim standardima.

www.womensnetwork.org

SADRŽAJ

UVOD 2
PORODIČNO ODSUSTVO 2
1.1. OČINSKO ODSUSTVO 2
1.2. RODITELJSKO ODSUSTVO 4
1.3. PORODILJSKO ODSUSTVO 7
1.4. NEGOVATELJSKO ODSUSTVO 9
1.5. ODSUSTVO ZBOG VIŠE SILE 10
NAKNADA ZA VREME ODSUSTVA 10
1.6. PRAVA PREMA ZAKONIMA EU 10
1.7. TRENUTNA PRAVA NA KOSOVU 11
1.8. NIVOI KOMPENZACIJE 11
1.9. FINANSIJSKI RESURSI 13
1.10. SAMOZAPOSLENI RADNICI 14
1.11. FORMALNO ZAPOŠLJAVANJE I NEZAPOŠLJAVANJE 14
FLEKSIBILNI RADNI ARANŽMANI 15
ZAŠTITA RADNIKA 18
1.12. PRAVA IZ RADNOG ODNOSA 18
1.13. DISKRIMINACIJA 19
1.14. ZAŠTITA OD OTKAZA I TERET DOKAZIVANJA 19
1.15. VIKTIMIZACIJA 20
1.16. KAZNE 20
SOCIJALNA ZAŠTITA 20
1.17. SOCIJALNA POMOĆ 21
1.18. BRIGA O DECI 22
1.19. DUGOTRAJNA NEGA 24
1.20. ZDRAVSTVENA ZAŠTITA 26
KLJUČNE PREPORUKE 28
CITIRANI RADOVI 31

Uvod

Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života („**Direktiva PPŽ**“„) stupila je na snagu 1. avgusta 2019. godine[1]. Usvajanje ove Direktive predstavljalo je pomak ka zauzimanju šireg pristupa rešavanju problema nedovoljne zastupljenosti žena na tržištu rada[2] u oblasti prava radnika koja nije videla temeljne promene više od 20 godina[3]. Ključni aspekti Direktive PPŽ odnose se na novi minimalni period očinskog odsustva za sve očeve i ekvivalentne druge roditelje, produženje prava na roditeljsko odsustvo, uvođenje odsustva radi nege i pravo roditelja i staratelja da traže fleksibilne radne aranžmane.

Ovaj izveštaj razmatra uticaj koji će Direktiva PPŽ imati na pravni okvir na Kosovu[4] i koje će zakonodavne promene biti neophodne, imajući u vidu obaveze Kosova da uskladi svoje zakonodavstvo sa zakonodavstvom Evropske Unije (u daljem tekstu: EU) u skladu sa Sporazumom o Stabilizaciji i pridruživanju[5]. Kako su brojni koncepti potpuno novi u okviru (poput roditeljskog odsustva ili odsustva za staratelje), a budući da će postojeći koncepti (kao što je očinstvo) zahtevati značajno proširenje i povećanje detalja, biće neophodan značajan nivo reformi da bi se približio zakon. Iako Direktiva PPŽ ne sadrži nikakve nove zakonodavne mere o porodiljskom odsustvu, relevantna prava na Kosovu smatraju se delom ove analize, zbog njihove fundamentalno međusobno povezane prirode.

Poslednji deo ovog izveštaja odstupa od Direktive PPŽ kako bi pružio pregled socijalnih zaštita koje podržavaju radnike u usklađivanju njihovih profesionalnih i porodičnih obaveza, ili koje bi mogle pružiti ekonomsku podršku roditeljima ili starateljima. Takođe, ističe neke trenutne ključne napore o reformama na Kosovu.

Porodično odsustvo

Očinsko odsustvo

Novina Direktive PPŽ je uvođenje 10 radnih dana očinskog odsustva za očeve po rođenju deteta[6]. Države članice mogu da odluče da li se očinsko odsustvo može uzeti delimično pre ili tek nakon porođaja i da li se takvo odsustvo može uzeti na fleksibilan način. U uvodnim izjavama

---

[1] Direktiva 2019/1158 o ravnoteži između privatnog i poslovnog života za roditelje i staratelje i stavljanju van snage Direktive Saveta 2010/18/EU. Države članice EU moraju transponovati Direktivu o zajedničkim istražnim timovima do 2. avgusta 2022. godine, sa izuzetkom člana 8 (3) (isplata ili pomoć koja odgovara poslednje dve nedelje roditeljskog odsustva) koji se mora transponovati do 2. avgusta 2024. godine (članovi 20.1 - 20.2)

[2] ETUC, „Rebalans: ETUC-ov priručnik za primenu i transponovanje Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života“ (2019) str. 7

[3] Oliveira, A., De la Corte-Rodriguez, M., Lutz, F. "Nova direktiva o balansu između privatnog i privatnog života: ka novoj paradigmi porodične brige i jednakosti?" [2020] 45(3) Revizija evropskog prava 295-323, 295.

[4] Sledeće skraćenice se koriste za pozivanje na relevantne zakone Kosova u fusnotama ovog izveštaja: Zakon Br. 03/L-212 o Radu (“**ZR**”); Zakon Br. 05/L-021 o zaštiti od diskriminacije (“**ZZD**”); Zakon br. 05/L-020 o ravnopravnosti polova (“**ZRP**”); Zakon Br. 03/L-149 o civilnoj službi (“**ZCS**”); i Uredba br. 06/2011 o odsustvu službenika(“**Uredba o odsustvu službenika**”).

[5] Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju između Evropske unije i Evropske zajednice za atomsku energiju, jedne strane, i Kosova druge strane (SL L 71 2016) Član 74.

[6] Direktiva PPŽ, Član 4.1.

Direktive PPŽ jasno je navedeno da se očinsko odsustvo treba uzeti u vreme rođenja deteta i da bude jasno povezano sa rođenjem deteta i u svrhu pružanja nege.[7]

> …'Očinsko odsustvo' znači odsustvo sa posla za očeve ili, tamo gde je to priznato nacionalnim zakonodavstvom, za ekvivalentne druge roditelje, povodom rođenja deteta radi pružanja nege
>
> (Direktiva PPŽ, član 3.1(e))

Zakon Kosova trenutno predviđa dva dana plaćenog odsustva očevima pri rođenju ili usvajanju njihovog deteta[8]. Čini se da postoji greška u zakonu jer svi roditelji imaju pravo na tri dana plaćenog odsustva po rođenju svog deteta prema posebnom članu, čime se potencijalno niže pravo za očeve čini viškom[9]. Ovo neslaganje trebalo bi da se reši prilikom izmene prava na očinsko odsustvo radi dostizanja standarda od najmanje 10 dana Direktive PPŽ. Očevi na Kosovu dodatno imaju pravo na dve nedelje neplaćenog odsustva koje mogu uzeti u bilo koje vreme dok dete ne napuni tri godine[10]. Fleksibilnost ovog prava više liči na roditeljsko odsustvo nego na očinsko, ali bi se u ažuriranom zakonu moglo zadržati kao dodatno pravo očeva.

Direktiva PPŽ ohrabruje države članice da prošire pravo na roditeljsko odsustvo za mrtvorođene bebe[11]. Zakon Kosova trenutno ženama daje najmanje 45 dana porodiljskog odsustva u slučaju rođenja mrtvog deteta ili pobačaja[12]. Ovu odredbu treba izmeniti kako bi se očevima omogućilo da uzmu pravo na očinsko odsustvo u slučaju rođenja mrtvog deteta ili pobačaja.

Iako očinsko odsustvo prema Direktivi PPŽ ne može biti podložan kvalifikacijama[13] za radni staž, naknada za vreme takvog odsustva može biti podložna trajanju od najmanje šest meseci zaposlenja[14]. Takve kvalifikacije negativno utiču na atipične ili privremene radnike[15], a takva ograničenja trenutno ne postoje u okviru Kosova. Ovaj položaj treba zadržati.

Direktiva PPŽ zahteva od država da produže očinsko odsustvo ekvivalentnim drugim roditeljima „u meri u kojoj je to priznato nacionalnim zakonom". Ustav Republike Kosovo dozvoljava bilo koje dve osobe da se venčaju i zabranjuje diskriminaciju na osnovu seksualne orijentacije ili pola[16]. Zakon o ravnopravnosti polova i Zakon o zaštiti od diskriminacije takođe uključuju seksualnu orijentaciju kao zaštićenu karakteristiku[17]. Nedavno usvojeni Krivični zakonik takođe zabranjuje uskraćivanje ili ograničavanje bilo kog prava predviđenog Ustavom na osnovu seksualne orijentacije ili pola[18]. Ipak, Porodični zakon je u suprotnosti sa Ustavom pominjući

---

[7] Direktiva PPŽ, Uvod 19.
[8] ZR, Član 50.2.1. Pravo na državne službenike traje tri dana, ali se ne predviđa usvajanje (Uredba o odsustvu, član 12.8).
[9] ZR, Član 39.1.3.
[10] ZR, Član 50.2.2.
[11] Direktiva PPŽ, Uvod 19.
[12] ZR, Član 51.1; Uredba o odsustvu službenika, član 13.2. Ove odredbe trenutno zavise od preporuke lekara i uokvirene su kao pravo na oporavak „od rođenja i mentalnog stanja uzrokovanog gubitkom bebe". Treba razmotriti uklanjanje ovih potencijalno ograničavajućih aspekata prava.
[13] Direktiva PPŽ, Član 4.2.
[14] Direktiva PPŽ, Član 8.2.
[15] ETUC, "Rebalans: Priručnik ETUC -a o implementaciji i transpoziciji Direktive o balansu između poslovnog i privatnog života" (2019) str. 16.
[16] Ustav Republike Kosovo, Članovi 37.1 i 24.2.
[17] ZRP, Član 4.1 i ZZD, Član 1.1.
[18] Kod Br. 06/L-074 Krivični zakonik Republike Kosovo, član 190.1.

„dve osobe različitog pola“ za brak i „dve osobe različitog roda“[19]. Ove oprečne odredbe treba izmeniti radi usklađenosti sa Ustavom. Iako u Porodičnom zakonu nema ograničenja za usvajanje istog pola, supružnici mogu usvojiti dete samo zajedno, a neoženjene osobe mogu usvojiti samo dete[20]. Stoga zajedničko ili drugo usvojenje roditelja za neke može biti nedostupno. U okviru ažuriranih odredbi o očinstvu u zakonu o radu, trebalo bi razmisliti o definisanju „ekvivalentnog drugog roditelja“ kako bi se eksplicitno proširila prava na očinsko odsustvo na lica koja su u partnerskim odnosima i prekomponovanih porodica u kojima takvi radnici vrše roditeljske odgovornosti. Porodice sa jednim roditeljem takođe bi mogle biti podržane dopuštanjem da imenovano lice koristi roditeljsko odsustvo, čime se omogućava podela odgovornosti za negu[21].

Naknada za vreme očinskog odsustva razmatra se dole u odeljku 3.

Roditeljsko odsustvo

> …„ roditeljsko odsustvo “znači odsustvo sa posla za roditelje na osnovu rođenja ili usvajanja deteta radi brige o tom detetu
>
> (Direktiva PPŽ, član 3.1 (b))

Direktiva PPŽ predviđa četiri meseca roditeljskog odsustva kao individualno pravo svakog radnika da se iskoristi pre nego što dete dostigne određenu starost (do osam godina)[22]. Starost se utvrđuje s ciljem da se osigura da svaki roditelj može efikasno i na ravnopravnoj osnovi ostvariti svoje pravo na roditeljsko odsustvo. Najmanje dva meseca moraju biti neprenosiva[23]. Može se odrediti razuman otkazni rok, s obzirom na potrebe poslodavaca i radnika[24]. Kvalifikacija za staž može se izreći do jedne godine.[25]

Koncept roditeljskog odsustva, u smislu Direktive PPŽ, nov je u zakonu Kosova. Kosovski zakon ne odražava prethodnika PPŽ Direktive, Direktivu o roditeljskom odsustvu[26]. Trenutno pravo na odsustvo dobijaju skoro isključivo majke, sa izuzetkom trodnevnog odsustva koje se daje svim zaposlenima pri rođenju deteta i prava na odsustvo s posla, o kojima je gore bilo reči u odeljku 2. Pravo na porodiljsko odsustvo prenosi se na oca u određenim okolnostima, naime, kada majka umre, „napusti“ dete ili se razboli[27]. Poslednjih šest meseci od 12-mesečnog porodiljskog odsustva takođe se može preneti ocu prema dogovoru.[28] Majke sa decom do tri godine i samohrani roditelji imaju pravo na dva dodatna dana godišnjeg odmora godišnje.[29]

Empirijski dokazi pokazuju da individualna, neprenosiva prava na roditeljsko odsustvo, zajedno sa visokim nivoom naknade, doprinose povećanom prihvatanju među očevima i

---

[19] Zakon Br. 2004/32 Porodično pravo Kosova, članovi 14.1 i 9.
[20] Zakon Br. 2004/32 Porodično pravo Kosova, član 164.
[21] COFACE, “Procena Direktive EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života (2019), .str. 7.
[22] Direktiva PPŽ, član 5.1.
[23] Direktiva PPŽ, član 5.2.
[24] Direktiva PPŽ, član 5.4.
[25] Direktiva PPŽ, član 5.3.
[26] Direktiva 2010/18/EU sprovođenje revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu koji su zaključili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC i stavlja van snage Direktivu 96/34 / EZ [ukinuta članom 19 Direktive PPŽ na snazi od 2. avgusta 2022. godine].
[27]ZR, članovi 49.7 i 50.1. za državne službenike ne postoji odredba o pravu kada se majka razboli (Uredba o odsustvu službenika, član 12.7).
[28] ZR, članovi 49.8.
[29] ZR, članovi 32.4. Ova odredba će verovatno biti zamenjena gore navedenim povoljnijim pravima na roditeljsko odsustvo. Međutim, ako se ova odredba zadrži pored prava na roditeljsko odsustvo, trebalo bi je izmeniti i primeniti na sve roditelje

mogućnosti da prakse brige postanu „rodno izjednačenije“[30]. Na primer, uvođenje neprenosivog roditeljskog odsustva u Norveškoj dovelo je do povećanja stope preuzimanja među očevima sa 2,4 odsto u 1992. na preko 70 odsto u 1997[31]. Tamo gde muškarci nisu posebno ciljani politikom roditeljskog odsustva, prava uglavnom koriste žene[32] . Zbog toga, kao podrška ravnopravnijoj podeli porodičnih odgovornosti po osnovu pola, sva četiri meseca bi trebala biti neprenosiva[33]. Produženje perioda neprenosivog perioda takođe „ima značajne koristi u smislu povećanja prihoda domaćinstva i individualnog blagostanja (za očeve, majke i decu)“[34].

Dok Direktiva PPŽ predviđa mogućnost da roditeljsko odsustvo zavisi od minimalnog radnog staža, takav položaj nije poželjan u kontekstu Kosova jer nijedan drugi oblik porodičnog odsustva ne podleže takvom zahtevu. Kao što je gore navedeno, takve kvalifikacije takođe negativno utiču na atipične ili privremene radnike[35]. Što se tiče roka za obaveštenje, obaveštenje od 10 dana za uzimanje dodatnog neplaćenog očinskog odsustva prema Zakonu[36] o radu moglo bi se usvojiti kao rok za obaveštenje o roditeljskom odsustvu.

Trebalo bi tražiti viši standard za starosnu granicu od osam godina kod dece tako što bi granica bila 12 godina.[37] Procena uticaja Direktive PPŽ Evropske komisije smatrala je da bi to imalo brojne prednosti, uključujući podršku roditeljima koji bi možda želeli da uzmu kraće periode roditeljskog odsustva, podsticanje više očeva na roditeljsko odsustvo i omogućavanje roditeljima da prate svoju decu kako stiču veću autonomiju i integrišu se u srednju školu.[38]

Direktiva PPŽ dozvoljava državama da utvrde okolnosti za poslodavce da odlože odobravanje roditeljskog odsustva na razumni vremenski period na osnovu toga što bi odobravanje „ozbiljno poremetilo dobro funkcionisanje poslodavca“, ali razlozi za takvo odlaganje moraju biti navedeni u pisanoj formi[39]. Ako poslodavac pokušava da odloži zahtev za roditeljsko odsustvo s punim radnim vremenom, mora se ponuditi fleksibilno odsustvo u

---

[30] de la Porte, C., Larsen, T. P. i Szeleva, D., „Rodno ravnopravna regulatorna država blagostanja? Usvajanje Direktive EU o balansu između poslovnog i privatnog života u Danskoj i Poljskoj ”[2020] Anali Američke akademije političkih i društvenih nauka 84–103, citirajući Sakonberg, S.„ Od defamilializacije do degenderizacije: ka novoj tipologiji blagostanja ”[2013] 47 (1) Socijalna politika i administracija 26-49 i Lundkvist, A., *Transforming Gender and Famili Relations. Kako su aktivne politike tržišta rada oblikovale model dvostrukog zarađivača* (Edvard Elgar, 2017).

[31] Oliveira, Á., De la Corte-Rodríguez, M., Lütz, F. “Nova Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života: ka novoj paradigmi brige o porodici i ravnopravnosti? ” [2020] 45(3) Pregled Evropskog Prava 295-323, 305.

[32] van Belle, J. za RAND Europe, “Politike očinstva i roditeljskog odsustva širom Evropske unije” (2016) str. 9.

[33] Ovaj stav podržala je Mreža žena Kosova („Napredak Kosova u usklađivanju zakona sa pravnom tekovinom Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti“ (20172) str. 24), Evropski ženski lobi (EVL procena nedavno usvojene Direktive o radu - životni balans za roditelje i staratelje “(2019)) i Evropsku konfederaciju sindikata („ Rebalans: ETUC -ov priručnik o primeni i transpoziciji Direktive o balansu radnog života “(2019), str. 7).

[34] Evropska komisija, Procena uticaja koji prati dokument Predlog direktive Evropskog parlamenta i Saveta o ravnoteži između privatnog i poslovnog života za roditelje i staratelje i ukidanje Direktive Saveta 2010/18 / EU (SWD(2017) 202 finalno), str. 97.

[35] ETUC, “Rebalans: Priručnik ETUC -a o implementaciji i transpoziciji Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života” (2019) str. 16.

[36] ZR, Član 50.2.2.

[37] Ovu poziciju podržali su COFACE („Procena Direktive EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života“ (2019), str. 11) i ETUC („Rebalans: Priručnik ETUC-a o primeni i transpoziciji Direktive o ravnoteži između radnog i privatnog života“) (2019) p. 22).

[38] Evropska komisija, Procena uticaja koji prati dokument Predlog direktive Evropskog parlamenta i Saveta o ravnoteži između privatnog i poslovnog života za roditelje i staratelje i stavljanje van snage Direktive Saveta 2010/18 / EU (SWD(2017) 202 final), p. 63 – 64.

[39] Direktiva PPŽ, član 5.5.

najvećoj mogućoj meri.[40]. Države takođe moraju osigurati da radnici imaju opšte pravo da traže fleksibilno roditeljsko odsustvo, a poslodavci moraju navesti razloge ako to odbiju[41] .

Fleksibilan dizajn roditeljskog odsustva je još jedan faktor koji utiče na korišćenje,[42] i to je prepoznato Direktivom PPŽ. U uvodnim izjavama Direktive PPŽ sugeriše se da bi „radnici trebali biti u mogućnosti da zahtevaju da se roditeljsko odsustvo odobri na puno ili skraćeno radno vreme, u naizmeničnim periodima, kao što je na primer nekoliko uzastopnih nedelja odmora odvojenih periodima od posla ili na druge fleksibilne načine." Ovaj jezik bi trebalo usvojiti na Kosovu kako bi ilustrovao šta se može zahtevati, a dopuštao dodatnu fleksibilnost prema potrebi[43]. Pravo na ponudu ili traženje fleksibilnog odsustva trebalo bi da se zasniva na sličnim uslovima i kriterijumima kako je dole navedeno u odeljku 8.

U cilju sprečavanja neophodnog odlaganja roditeljskog odsustva, sprovođenje zakona trebalo bi dati detalje o uslovima pod kojima poslodavci mogu odbiti ili odložiti zahteve[44] definišući ono što je dovoljno materijalno da „ozbiljno poremeti dobro funkcionisanje poslodavca". Ova definicija mogla bi se zasnivati na neiscrpnim primerima izvučenim iz prvobitnog okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu („gde je rad sezonske prirode, gde se zamena ne može pronaći u roku za obaveštenje, gde se značajan deo radne snage prijavljuje za roditeljsko odsustvo) odlaže u isto vreme, gde je određena funkcija od strateškog značaja[45]"). Iako se zahtevi za fleksibilne modalitete roditeljskog odsustva mogu odbiti ili odložiti, zahtevi za roditeljsko odsustvo sa punim radnim vremenom mogu se samo odložiti[46]. Zaposleni bi trebalo da imaju pravo da odbiju sve ponuđene fleksibilne opcije u korist odloženog odsustva sa punim radnim vremenom.

Direktiva PPŽ ohrabruje države da odobre roditeljsko odsustvo svim radnicima koji obavljaju roditeljske obaveze. [47] Kao i kod očinskog odsustva, treba razmisliti o proširenju prava na roditeljsko odsustvo na ekvivalentne druge roditelje koji imaju roditeljske obaveze i za pružanje podrške porodicama sa jednim roditeljem. Države moraju proceniti potrebu da se roditeljsko odsustvo prilagodi potrebama usvojitelja, roditelja sa invaliditetom i roditelja sa decom sa smetnjama u razvoju ili dugotrajnom bolešću[48]. Položaj usvojitelja u Zakonu o radu, Kosova, je trenutno dvosmislen.[49] Radi jasnoće, svaka revizija zakona trebala bi osigurati da se usvojiteljima odobri jednak pristup pravima na roditeljsko odsustvo. Zakon o radu trenutno predviđa dva dodatna dana godišnjeg odmora za osobe sa invaliditetom[50]. U ovu zaštitu mogu biti uključena i lica sa decom koja imaju posebne zdravstvene zahteve. Dodatna zaštita za takve roditelje može uključivati: pojačana ograničenja sposobnosti poslodavaca da odbiju ili odlože zahteve za roditeljsko odsustvo; dozvoljavanje roditeljskog odsustva sve dok dete ne napuni 18

---

[40] Direktiva PPŽ, član 5.7.
[41] Direktiva PPŽ, član 5.6.
[42] Aumayr-Pintar, C. za Eurofound, "Roditeljsko i očinsko odsustvo – Uzimanje od strane očeva" (2019), p. 20.
[43] Direktiva PPŽ, Uvod 23.
[44] Evropska konfederacija nezavisnih sindikata, „Prioriteti: Predlog direktive o ravnoteži između privatnog i privatnog života za roditelje i staratelje '" (2017) p. 2.
[45] Direktiva 96/34/EC o okvirnom sporazumu o roditeljskom odsustvu koji su zaključili UNICE, CEEP i ETUC, klauzula 2.3 (e).
[46] Direktiva PPŽ, uvod 23.
[47] Direktiva PPŽ, uvodna izjava 21.
[48] Direktiva PPŽ, član 5.8.
[49]Pravo na očinsko odsustvo u skladu sa članom 50.2 primenjuje se na usvojitelje, a pravo na porodiljsko odsustvo u skladu sa Član 50.3 ZR može da koristi usvojitelj ako su oba roditelja umrla ili napustila dete. Poređenja radi, čini se da pravo na tri dana plaćenog odsustva sa posla prema članu 39.1.3 isključuje usvojitelje. Usvojena deca su uključena u definiciju "članova uže porodice" prema članu 3.16, ali definicija ima ograničenu primenljivost u ZR.
[50]ZR, član 32.4.

godina ili uklanjanje maksimalne starosti u definisanim okolnostima; ili produženje perioda odmora.

Naknada za vreme roditeljskog odsustva razmatra se dole u odeljku 3.

Porodiljsko odsustvo

Direktiva PPŽ ne sadrži nikakve nove zakonske mere o porodiljskom odsustvu[51]. Prema Direktivi o trudnoći, žene moraju imati pravo na porodiljsko odsustvo od najmanje 14 nedelja, uključujući obavezni period od najmanje dve nedelje[52]. Zakon Kosova trenutno ženama daje porodiljsko odsustvo do 12 meseci, od kojih se devet meseci plaća[53] . Šest meseci je neprenosivo[54]. Ne postoji obavezni period prema ZR -u, ali odsustvo se može započeti do 45 dana pre očekivanog datuma rođenja[55]. Svetska banka je komentarisala da „dizajn porodiljskih naknada [na Kosovu] - i dužina i raspodela finansijskog opterećenja - otežavaju ženama ulazak na tržište rada"[56].
OECD ističe da prekomerno odsustvo može potkopati ekonomske mogućnosti žena:[57]:

> „…negativni efekti mogu početi već za 6 meseci, s povećanjem učešća u radnoj snazi za žene koje su smanjenim platama za visokokvalifikovane radnike i povećanom vertikalnom segregacijom. Manje vremena na poslu smanjuje iskustvo i staž žena i može oslabiti njihovu vezanost za radnu snagu. Ova odsustva mogu takođe doprineti diskriminaciji jer poslodavci očekuju da žene provode manje vremena u radnoj snazi."

Svetska banka na sličan način naglašava da porodiljsko odsustvo duže od šest meseci može „stvoriti destimulacije za zapošljavanje žena, a takođe može dovesti do pogoršanja veština i propuštanja mogućnosti za obuku i napredovanje majki[58]". Istraživanje Mreže žena Kosova je na sličan način otkrilo da što je duži period porodiljskog odsustva žena, manja je verovatnoća da će se vratiti na posao[59], a žene mogu izgubiti mogućnosti poput obuke ili napredovanja nakon porodiljskog odsustva[60]. Štaviše, na Kosovu postoji diskriminacija žena pri zapošljavanju, jer neki poslodavci neće zapošljavati žene koje su trudne ili žele da imaju porodicu.[61] MOR dodatno

---

[51] Umesto toga, niz „mekih mera" čine deo paketa, uključujući posebnu studiju o sprovođenju zaštite od otpuštanja, nadgledaju transpoziciju i primenu zakonodavstva EU, podižu svest o otpuštanju trudnica i daju smernice politike o prelasku između porodiljskog odsustva i zaposlenja "(Evropski ženski lobi,„ EVL procena nedavno usvojene Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života za roditelje i staratelje (2019) str. 8).

[52] Direktiva 92/85/EEC o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja na radu trudnica i radnika koje su nedavno rodile ili doje, član 8.

[53] ZR, član 49.1; Uredba o odsustvu službenika, član 12.1 – 12.2.

[54] ZR, član 49.8; Uredba o odsustvu službenika, Član 12.9. Poslednjih šest meseci može se preneti na oca uz pristanak

[55] Ekvivalentna odredba za državne službenike nije jasna, ali izgleda da sugeriše obavezni minimum od 28 prenatalnih dana: „Službenica sa predočenjem lekarskog uverenja može započeti porodiljsko odsustvo do četrdeset pet (45) dana, ili najmanje dvadeset osam (28) dana pre očekivanog dana rođenja "(Uredba o odsustvu službenika, član 12.2).

[56] Grupa Svetske Banke, "Dijagnostika poslova na Kosovu" (Serija poslova, izdanje br. 5, 2017) str. 34.

[57] OECD, „Plaćeno roditeljsko odsustvo: Detaljan pogled na pristupe širom zemalja OECD -a(2018) str. 6.

[58] Grupacija Svetske banke, *Dijagnostika poslova na Kosovu* (Serija poslova, izdanje br. 5), 2017) str. 35.

[59] Banjska, I., Rahmani, G. i Farnsvort, N. za Mrežu žena Kosova, „*Postizanje ravnoteže*" (2016) str. 28.

[60] Ibid.

[61] Ibid, str. 27 - 28.

napominje da bi veoma dugo porodiljsko odsustvo moglo ometati uravnoteženu podelu porodičnih obaveza[62]. Ovo pitanje se na sličan način može identifikovati na Kosovu.[63]

Prilikom transponovanja Direktive PPŽ, svi postojeći periodi i plaćanja za slobodne dane vezane za porodicu koji su iznad minimalnih standarda predviđenih Direktivom PPŽ i Direktivom o trudnoći mogu se uračunati u ispunjavanje uslova za jedno ili više pokrivenih odmora[64] (poznato kao „***klauzula passerelle***"). Za ovaj obračun relevantan je samo neprenosivi deo odsustva i minimalni zahtevi za svaki oblik odsustva i dalje moraju biti ispunjeni. U praksi, to znači da tamo gde trenutni pravni okvir neke države premašuje zahteve zakona EU, postojeća prava mogu se koristiti za zadovoljavanje novih prava koja se uvode tamo gde je to potrebno[65].

Na Kosovu to znači da šest meseci (24 nedelje) dobro plaćenog, neprenosivog porodiljskog odsustva stoga može, u principu, biti dovoljno da zadovolji i 14 nedelja porodiljskog odsustva predviđenih Direktivom o trudnoći i dva prenosiva meseca (8 nedelja) od četiri meseca roditeljskog odsustva zagarantovana Direktivom PPŽ. Međutim, kao što je gore navedeno u odeljku 2.2, puna četiri meseca (16 nedelja) roditeljskog odsustva trebalo bi da budu neprenosiva, u kom slučaju bi postojeća dobro plaćena, neprenosiva prava na porodiljsko odsustvo na Kosovu bila nedovoljna.

Dodatni problem u vezi sa upotrebom klauzule *passerelle* u ovom kontekstu je to što su prava na porodiljsko odsustvo na Kosovu osmišljena tako da se uzimaju puno radno vreme, otprilike u vreme porođaja. Iako je to u skladu sa konceptom porodiljskog odsustva u Direktivi o trudnoći, potrebno je znatno više fleksibilnosti za „roditeljsko odsustvo" u smislu Direktive PPŽ. Korišćenje klauzule *passerelle* ne sme umanjiti opšti nivo zaštite koji se pruža radnicima u oblastima obuhvaćenim Direktivama o trudnoći ili PPŽ -u[66]. Ipak, pri integrisanju neprenosivog roditeljskog odsustva za žene, interakciju i kumulaciju porodiljskog odsustva treba razmotriti holistički.

Naknada za vreme roditeljskog odsustva razmatra se dole u odeljku 3.

---

[62] Addati, L., Cassirer, N. i Gilchrist K. za MOR, "Materinstvo i očinstvo na poslu: Pravo i praksa širom sveta" (2014) str. 8.

[63] Istraživanje koje je sprovela Kosovska ženska mreža 2015. pokazalo je da je svaka četvrta žena na Kosovu nezaposlena i da ne radi zbog brige i održavanja kuće kod kuće, u poređenju sa 3,7% muškaraca (Banjska, I., Rrahmani, G. i Farnsvorth , N. za Mrežu žena Kosova, „Postizanje ravnoteže"(2016) str. 26).

[64] Direktiva PPŽ član 20.6.

[65] Oliveira, Á., De la Corte-Rodríguez, M., Lütz, F. "Nova Direktiva o ravnoteži između privatnog i privatnog života: ka novoj paradigmi brige o porodici i ravnopravnosti?" [2020] 45(3) Pregled Evropskog Prava 295-323, 311.

[66] Direktiva PPŽ, član 20.6.

Negovateljsko odsustvo

Kao priznanje promenjivim demografskim kategorijama u Evropi i očekivanom povećanju potrebe za nezvaničnom negom[67], Direktiva PPŽ uvodi pravo na pet dana "odsustva za negovatelje" godišnje za sve radnike[68]. Državama je ostavljeno značajno diskreciono pravo u pogledu obima i uslova odsustva za negu.

> …„odsustvo za negovatelje" znači odsustvo sa posla za radnike radi pružanja lične nege ili podrške rodbini ili osobi koja živi u istom domaćinstvu sa radnikom i kojoj je potrebna značajna nega ili podrška za ozbiljan medicinski razlog, kako ga definiše svaka država članica. "
>
> (Direktiva PPŽ, član 3)

Odsustvo za negovatelje može biti posebno dragoceno na Kosovu, jer je Svetska banka primetila da „... postojeći sistemi za pružanje nege nisu široko dostupni, preskupi i sadržani su u destimulaciji za učešće na tržištu rada[69] ". Mnoge aktivnosti brige stoga ostaju neformalne i zasnovane na porodici, a odgovornost prvenstveno snose žene.[70] Istraživanje na Kosovu 2016. godine pokazalo je da je više od polovine anketiranih zaposlenih lica zavisilo od članova porodice koji pružaju neplaćene usluge nege.[71] Iako samo odsustvo negovatelja nije panaceja za ova pitanja, zajedno s merama poput fleksibilnih radnih aranžmana, takvo odsustvo verovatno će omogućiti veće mogućnosti za usklađivanje plaćenog rada i odgovornosti za negu, čime će se potencijalno poboljšati pristup tržištu rada i sprečiti dugoročna nezaposlenost.[72] Svetska banka je 2015. takođe naglasila da „ negovateljska odsustva i fleksibilni radni aranžmani dopunjuju okvir za podršku ekonomskom učešću žena na Kosovu"[73]Takve mere takođe mogu olakšati rebalans odgovornosti u pogledu brige u porodicama, pozitivno utičući na dobrobit i zdravlje negovatelja i smanjujući fizičko i psihičko opterećenje nege.[74] Bez obzira na to, odsustvo „ne bi trebalo da bude osmišljeno da pruži alibi za stvaranje infrastrukture usluga", pa stoga pružanje pristupačnih, kvalitetnih usluga ostaje od suštinskog značaja.[75]

Evropski ženski lobi se zalaže za 12 radnih dana godišnjeg odmora za negovatelje koji će se uzimati na puno radno vreme, skraćeno radno vreme ili prema potrebama.[76] Ovo pravo bi posebno podržalo negovatelje „koji moraju da se pobrinu za osobe sa redovnom medicinskom negom ili drugom potrebom podrške, omogućavajući im da imaju najmanje jedan dan mesečno"[77]. Treba razmotriti usvajanje ove fleksibilne i povoljnije pozicije na Kosovu.

---

[67] Direktiva PPŽ, član7.
[68] Direktiva PPŽ, član 6.1.
[69] Grupa Svetske banke, „Dijagnostika poslova na Kosovu" (Serija poslova, izdanje 5, 2017) str. 3.
[70] Ibid.
[71] Farnsvort, N. et. al. za Mrežu žena Kosova, „Koga briga? Potražnja, ponuda i opcije za proširenje dostupnosti brige o deci na Kosovu" (2016).
[72] COFACE, "Procena paketa Evropske komisije za ravnotežu između posla i života" (2017) str. 15.
[73] Svetska banka, „Zašto bismo trebali da brinemo o brizi? Uloga brige o deci i starijih lica na Kosovu" (2015) str.39.
[74] ETUC, "Rebalans: Sindikalne strategije i dobra praksa za unapređenje ravnoteže između poslovnog i privatnog života" (2019) str. 25.
[75] COFACE, Procena paketa Evropske komisije za ravnotežu između poslovnog i privatnog života (2017) str. 15.
[76] Evropski ženski lobi, "Procena EŽL nedavno usvojene Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života za roditelje i staratelje" (2019), str. 7.
[77] Ibid.

… „staratelj“ znači radnik koji pruža ličnu negu ili podršku rodbini ili osobi koja živi u istom domaćinstvu sa radnikom i kojoj je potrebna značajna nega ili podrška iz ozbiljnog medicinskog razloga, kako ga definiše svaka država članica.“

(Direktiva PPŽ, član 3.1(d))

… ’srodnik’ znači sin, ćerka, majka, otac, supružnik ili partner u građanskom partnerstvu radnika/ce, ako je takvo partnerstvo priznato nacionalnim zakonom.

(Direktiva PPŽ, član 3.1(e))

Radnici mogu uzeti odsustvo negovatelja prema Direktivi PPŽ kako bi se brinuli za „rođaka“ ili osobu koja živi u njihovom domaćinstvu. Zakon Kosova trenutno sadrži definiciju „članovi uže porodice“ koja je usklađena sa definicijom „srodnika“ prema Direktivi PPŽ.[78] Uvođenje nove odredbe o odsustvu za negu bi stoga moglo da iskoristi ovu postojeću definiciju. Uključivanje „članova istog domaćinstva“ posebno je važno za istopolne parove[79], ali takođe može biti važno u kontekstu Kosova kako bi se uzelo u obzir mesto gde veće ili proširene porodice žive zajedno.
Naknada za vreme boravka na odsustvu negovatelja razmatra se u nastavku u odeljku 3.

Odsustvo zbog više sile

Direktiva PPŽ zahteva od država da osiguraju da radnici imaju pravo na slobodno vreme na osnovu „*više sile* zbog hitnih porodičnih razloga u slučaju bolesti ili nesreće, zbog čega je hitno prisustvo radnika neophodno[80] “. Za razliku od drugih gore navedenih oblika odsustva, minimalni period nije određen. Ova pozicija ne čini značajne promene u uporednim pravima prema Direktivi[81] o roditeljskom odsustvu i dalje dopušta da se takvo odsustvo ne plati. Na Kosovu, radnicima se daje pet dana potpuno plaćenog saosećajnog odsustva u slučaju smrti „užeg člana porodice“[82]. Ovo pravo treba proširiti na druge hitne porodične razloge povezane sa bolešću ili nesrećom.

Naknada za vreme odsustva

Prava prema zakonima EU

Direktiva PPŽ zahteva da se očinsko odsustvo plaća najmanje na nivou bolovanja.[83] Ne određuje se minimalni iznos plate za roditeljsko odsustvo. Naprotiv, naknada mora biti „postavljena na takav način da olakšava iskorišćavanje roditeljskog odsustva oba roditelja“[84]. Direktiva PPŽ ističe da države članice koje „isplaćuju radniku platu ili dodatak tokom

[78] “Uži član porodice ”definiše se kao„ ... bračni drug, bračna i vanbračna deca, usvojena deca, braća, sestre i roditelji ”(ZR, član 3.1.6). Iako ova definicija ide dalje od Direktive PPŽ uključivanjem braće i sestre, treba razmotriti uključivanje baka i dedova, kao što je ohrabreno u uvodnoj izjavi 27. Direktive PPŽ.
[79] Winter, B. *Politička ekonomija istopolnih brakova: feministička kritika* (Routledge, 2021), deo III.
[80] Direktiva PPŽ, član 7.
[81] Direktiva o roditeljskom odsustvu, klauzula 7.
[82] ZR član 39.1.2; Uredba o odsustvu CS, član 11.1.2. „Član uže porodice“ je definisan u ZR kao „... bračni drug, bračna i vanbračna deca, usvojena deca, braća, sestre i roditelji“ (član 3.1.6), ali nije definisan u Uredbi o odsustvu CS.
[83] Direktiva PPŽ, član 8.2.
[84] Direktiva PPŽ, član 8.3.

[roditeljskog] odsustva uz relativno visoku stopu zamene, doživljavaju veću stopu preuzimanja od strane očeva i pozitivan trend u stopi zaposlenosti majki“[85].

Porodiljsko odsustvo, prema Direktivi o trudnoći, mora se nadoknaditi barem na nivou naknade za bolovanje[86]. Ne postoji obaveza plaćanja odsustva za negovatelje; međutim, države se „ohrabruju da uvedu takvu isplatu ili dodatak kako bi se garantovalo efikasno preuzimanje prava od strane negovatelja, posebno muškaraca“[87]

Trenutna prava na Kosovu

Na Kosovu, početni dvodnevni period očinskog odsustva trenutno u potpunosti pokriva poslodavac. Pošto su roditeljsko i starateljsko odsustvo, u smislu Direktive PPŽ, novi koncepti Kosovskog pravnog okvira, ne postoje odredbe o naknadi. Porodiljsko odsustvo poslodavac nadoknađuje u iznosu od 70% osnovne plate zaposlenog za prvih šest meseci. Majke mogu izabrati da produže odsustvo za još tri meseca, uz naknadu od Vlade Kosova po stopi od 50% prosečne plate, i za još tri meseca bez naknade.[88] Kosovo nema šemu doprinosa za socijalno osiguranje za finansiranje naknada za porodiljsko odsustvo. Dakle, socijalna pomoć iz državnog budžeta je period porodiljskog odsustva koji finansira vlada. Ovo se odnosi na šire pitanje na Kosovu, gde su rashodi za socijalnu zaštitu loše pozicionirani da smanje nejednakost i siromaštvo. Prema Hadžikadriji i Mustafi.

> Budući da se oko 95% svih rashoda za socijalnu zaštitu finansira iz državnih prihoda ... a nacionalni prihodi do 85% finansiraju iz oporezivanja potrošnje, ova struktura implicira da postoji niska preraspodela. Nacionalni prihodi dolaze neproporcionalno iz siromašnijeg dela društva (koje mora da troši više svojih prihoda od bogatijih, koji mogu da štede/ulažu), dok se prihodi uglavnom troše na plate u javnom sektoru i-sve više-na gotovinu prenosi u moćne društvene grupe.[89]

Nivoi kompenzacije

„Adekvatno“ plaćanje prema Direktivi o trudnoći smatra se zagarantovanim prihodom „barem ekvivalentnim onom koji bi radnica primila u slučaju prekida u svojim aktivnostima na osnovu zdravstvenog stanja“[90]. Direktiva PPŽ uspostavlja isti standard za očinsko odsustvo. Svrha ovih odredbi je da se obezbedi da radnici tokom odmora dobiju prihod „koji je barem ekvivalentan naknadi za bolovanje[91] predviđenu nacionalnim zakonodavstvom o socijalnom osiguranju“. Sistemi socijalne zaštite su nerazvijeni na Kosovu[92] međutim poslodavac nadoknađuje uobičajeno bolovanje do 20 dana radniku u potpunosti, a odsustvo zbog povreda na radu i srodnih bolesti poslodavac nadoknađuje na 70% plate do 90 radnih dana.[93]

---

[85] Direktiva PPŽ, Uvod 26.

[86] Direktiva o trudnoći, člna1.3.

[87] Direktiva PPŽ-a, uvodna izjava 32. Početni predlog Evropske komisije tražio je da se odsustvo negovatelja nadoknadi barem na nivou naknade za vreme bolovanja (Predlog Evropske komisije za Direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i negovatelja i stavljanje van snage Direktive Saveta 2010/18 / EU (COM(2017) 253 finalna) str. 10)

[88] ZR, članovi 49.3 - 49.5; Uredba o odsustvu, član, 12.2.

[89] Hadžikadrija, A. i Mustafa, A. za Evropsku mrežu socijalne politike, Finansiranje socijalne zaštite: Kosovo (2019), str. 17.

[90] Direktiva o trudnoći, član 11.3.

[91] ECJ predmetC-411/96 *Bojl i ostali,* paragraf 32.

[92] Razmatrano ispod u sekciji 6.

[93] ZR, članovi 59.1 i 59.3 – 59.4. Položaj je isti i za državne službenike (Uredba o odsustvu CS, član 9).

Stav je manje jasan u vezi sa odsustvom za roditelje i staratelje. Odgovarajuće plaćanje svih oblika porodičnog odsustva ključni je element u sprečavanju diskriminacije zasnovane na ekonomskim uslovima porodice, rešavanju i sprečavanju siromaštva koje je posledica stalnog rodnog jaza u platama i penzijama, te u ponovnom balansiranju odgovornosti za negu i korišćenje porodičnog odsustva[94]. S tim u vezi, COFACE ističe:

> Tamo gde se odsustvo ne plaća, uzeće ih samo oni koji to sebi mogu priuštiti, ili će, u porodičnoj ekonomiji, osoba koja zarađuje manje iskoristiti odsustvo kako bi smanjili gubitak prihoda. Zbog strukturnih problema na tržištu rada, poput rodne segregacije i rodnog jaza u platama, te tradicionalnog razdvajanja uloga između muškaraca i žena, potonji su oni koji zarađuju manje, pa stoga i oni koji u većini slučajeva koriste odsustvo[95].

U pregledu politika odsustva za 2020. godinu u 45 zemalja, dok je većina anketiranih zemalja uključivala neke naknade za roditeljsko odsustvo, politika plaćanja se značajno razlikovala[96]. Ovi nalazi se na sličan način odražavaju unutar EU[97]. Stope naknada za odsustvo negovatelja u EU značajno variraju, ali su generalno niže od ostalih mera porodičnog odsustva[98].
Evropska komisija definiše da je „dobro plaćeno" odsustvo 66% prethodne zarade[99] . Ovo može biti koristan pokazatelj pri određivanju minimalnih nivoa za roditeljsko i starateljsko odsustvo. Međutim, OECD procenjuje da je stopa zamene plata od 80% neophodna da bi se porodice zaštitile od siromaštva i da bi se porodicama sa srednjim prihodom omogućilo da zadovolje osnovne potrebe, poput plaćanja stanarine ili hipoteke, tokom plaćenog odsustva[100]

Štaviše, potrebna je zamena plate od 80–100% da bi se postiglo značajno zauzimanje većine muškaraca jer žene imaju tendenciju da zarađuju manje od muškaraca, a za primaoca zarade možda neće biti pristupačno da uzme plaćeno odsustvo ako beneficije ne zamenjuju u potpunosti prihod[101] . Direktiva PPŽ priznaje ovo pitanje, dodajući da su porodice u mogućnosti da koriste roditeljsko odsustvo samo ako je za to dovoljno plaćeno „s ciljem omogućavanja pristojnog životnog standarda"[102].

Kao što je gore navedeno, ključni test za usklađenost sa Direktivom PPŽ o roditeljskom odsustvu je da li naknada olakšava preuzimanje oba roditelja. Statistički podaci o korišćenju roditeljskog odsustva pre i posle uvođenja nacionalnog zakonodavstva za transponovanje mogli bi stoga voditi do utvrđivanja da li je standard ispunjen.[103]

---

[94] Evropski ženski lobi, "EVL procena nedavno usvojene Direktive o ravnoteži između privatnog i privatnog života za roditelje i staratelje" (2019), str. 12.
[95] COFACE, Procena paketa Evropske komisije između ravnoteže između poslovnog i privatnog života (2017) str. 16.
[96] Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. .,Međunarodni pregled politika odsustva i istraživanja (2020), str. 32.
[97] Evropska komisija, Studija o troškovima i koristima mogućih mera EU za olakšavanje ravnoteže između privatnog i privatnog života za roditelje i staratelje (2017) str. 10, 29 i 38.
[98] Ibid, str. 49.
[99] van Belle, J. za RAND Europe, "Politike očinstva i roditeljskog odsustva širom Evropske unije "(2016) str. 4; Evropska komisija, Pokazatelji za praćenje Smernica o zapošljavanju, uključujući pokazatelje za dodatnu analizu zaposlenosti, zbornik za 2010. godinu, Tabela 18.M3.
[100] OECD, "Plaćeno roditeljsko odsustvo: Detaljan pregled pristupa širom zemalja OECD -a" (2018) str. 8.
[101] Ibid, str. 9.
[102] Direktiva PPŽ, Uvod 31.
[103] Oliveira, Á., De la Corte-Rodríguez, M., Lütz, F. "Nova Direktiva o ravnoteži između privatnog i privatnog života: ka novoj paradigmi brige o porodici i ravnopravnosti?" [2020] 45(3) Pregled Evropskog Prava 295-323, 306.

Finansijski resursi

Većina zemalja pruža plaćeno odsustvo putem šema socijalnog osiguranja koje se oslanjaju na kombinaciju doprinosa za zapošljavanje, često uz dodatna državna sredstva[104]. Trenutna prava na porodiljsko odsustvo na Kosovu stavljaju približno dve trećine finansijskih troškova na poslodavce. Ovo je odstupanje od Konvencije MOR -a br. 183, koja utvrđuje da se porodiljske naknade isplaćuju iz obaveznog socijalnog osiguranja ili programa koje finansiraju države, a odgovornost pojedinačnih poslodavaca ograničena je na ograničen broj slučajeva radi zaštite položaja žena na tržištu rada[105] . Obrazloženje za ovaj stav je sledeće[106]:

Prelazak sa odgovornosti poslodavca na kolektivno finansiranje kroz uvođenje šeme doprinosa za socijalno osiguranje može stoga unaprediti promovisanje jednakog tretmana žena na tržištu rada. Razvoj takve šeme na Kosovu takođe može pružiti priliku da se podrži povećana naknada za vreme očinskog odsustva, roditeljskog odsustva i odsustva negovatelja bez većeg opterećenja poslodavaca.

> Kolektivno finansirani program iz doprinosa za osiguranje, poreza ili oboje, zasnovani su na principima solidarnosti i udruživanja rizika, pa stoga osiguravaju pravedniju raspodelu troškova i odgovornosti reprodukcije. Odredbe o odgovornosti poslodavca, s druge strane, obavezuju poslodavce da direktno snose ekonomske troškove materinstva, što često rezultira dvostrukim opterećenjem (isplata plata obe žene tokom porodiljskog odsustva i troškovi njihove zamene)….
>
> Iako neki pojedinačni radnici mogu dobiti odgovarajuću naknadu prema takvim odredbama, poslodavci mogu doći u iskušenje da usvoje praksu koja ženama uskraćuje sigurnost prihoda na koju bi trebale imati pravo kako bi se izbegli povezani troškovi i finansijske teškoće koje mogu prouzrokovati za mala preduzeća ili u doba nestabilnosti.
>
> **Diskriminacija žena u reproduktivnoj dobi pri zapošljavanju kao i neisplaćivanje dospele naknade od strane poslodavca, češće su evidentne u odsustvu kolektivnih mehanizama za finansiranje zaštite materinstva.** Pritisak na žene da nastave sa radom na štetu svog zdravlja ili zdravlja svog deteta takođe može biti prisutniji tamo gde poslodavci moraju snositi troškove porodiljskog odsustva)"
>
> (MOR, Dokument o socijalnoj zaštiti 15, 2015, str. 3)

Interesovanje za takvu šemu raste na Kosovu, međutim komentatori su ukazali na potrebu da takva reforma bude izvedena iz lokalnog konteksta[107]. Konkretno, niska stopa zaposlenosti na Kosovu sugeriše da doprinosi mogu proizvesti ograničene prihode, a „niski kapaciteti za kvalitetno upravljanje javnim institucijama ... sugerišu da bi bilo teško uspešno upravljati doprinosima".[108]

Zbog toga bi trebalo sprovesti finansijske i aktuarske studije o izvodljivosti šeme doprinosa za socijalno osiguranje kako bi se izbalansirali finansijski troškovi porodiljskog odsustva i finansiralo produženo plaćeno očinstvo i uvođenje plaćenog roditeljskog i negovateljskog odsustva. Takve studije trebale bi uzeti u obzir nivo naknada plata koje bi se mogle odobriti, sve primenjive gornje granice ili smanjene faze isplate koje bi mogle biti

---

[104] OECD, "Plaćeno roditeljsko odsustvo: Detaljan pregled pristupa širom zemalja OECD -a" (2018) str. 12.
[105] MOR Konvencija br. 183 o reviziji Konvencije o zaštiti materinstva (revidirana) 1952, član 6.8.
[106] MOR, "Socijalna zaštita za majčinstvo: ključni politički trendovi i statistika "(Dokumenti o politici socijalne zaštite, Rad 15, 2015) str. 3.
[107] Hadžikadrija, A. i Mustafa, A. za Evropsku mrežu socijalne politike, „Finansiranje socijalne zaštite: Kosovo" (2019),str. 18.
[108] Ibid.

primerene i potencijalnu neophodnost održavanja određenog nivoa odgovornosti poslodavca (iako smanjenog) ili povlačenja iz državnog budžeta do povećanja stopa zaposlenosti. Međutim, istraživanje OECD -a podržava ideju da su visoke stope zamene plata kompatibilne sa visokim stopama učešća radne snage, niskom nezaposlenošću i ekonomskim rastom.[109]

Samozaposleni radnici

Direktiva PPŽ isključuje samozaposlene radnike. Međutim, na državama je da prošire svoja prava na samozaposlena lica. Direktiva o samozapošljavanju zahteva od država da samozaposlenim majkama i ženama, supružnicima ili životnim partnerima samozaposlenih, obezbede „dovoljnu materinsku nadoknadu koja omogućava prekide u njihovim radnim aktivnostima zbog trudnoće ili majčinstva najmanje 14 nedelja[110]. Nekoliko zemalja OECD-a u potpunosti isključuje samozaposlene radnike iz naknada za roditeljsko odsustvo; međutim, neki pružaju manje velikodušne beneficije takvim radnicima[111] . Samo manji broj zemalja pruža očinsko odsustvo samozaposlenim očevima[112].

Samozaposleni radnici nisu adekvatno zaštićeni zakonom Kosova[113]. Buduća reforma treba da obezbedi da status samozaposlenih roditelja u pogledu materinskog, očinskog i roditeljskog prava bude jednak statusu roditelja koji su zaposleni.

Formalno zapošljavanje i nezapošljavanje

MOR primećuje da većina odredbi o porodiljskom odsustvu pokriva isključivo žene u formalnom radnom odnosu, zbog čega su porodiljske naknade dostupne samo manjini žena u mnogim zemljama sa niskim i srednjim prihodima[114]. Konvencija MOR-a br. 183 predviđa da se ženama koje ne ispunjavaju kvalifikacione uslove za ostvarivanje prava na porodiljsku naknadu moraju obezbediti odgovarajuće beneficije koje se finansiraju iz fondova socijalne pomoći na osnovu imovinske karte[115]. U širem smislu, Evropski institut za rodnu ravnopravnost naglasio je da je većina politika kojima se nastoji podržati odgovornost jednake brige ograničena na zaposlene, ostavljajući „iza sebe one porodice koje doživljavaju najoštrije tenzije između odgovornosti za brigu i plaćenog rada“[116] . Nekoliko zemalja je preduzelo korake ka univerzalnijim sistemima.

Predlogom na Kosovu 2018. godine nastojalo se uvesti sistem novčane pomoći za trudnice za nezaposlene žene na šest meseci[117]. Iznos pomoći trebalo je utvrditi u odnosu na nacionalnu minimalnu platu, iako nisu dati dodatni detalji. Iako je opšti predlog imao nekoliko značajnih pitanja i nedostataka[118], takvo pravo imalo bi dalekosežan efekat na mnoge žene koje

---

[109] OECD, “Plaćeno roditeljsko odsustvo: Detaljan pregled pristupa širom zemalja OECD -a” (2018) str. 10.
[110] Direktiva 2010/41/EU o primeni načela jednakog tretmana između muškaraca i žena koji se bave aktivnostima u svojstvu samozapošljavanja i stavljanju van snage Direktive Saveta 86/613/EEC, Član 8.1.
[111] OECD, “Plaćeno roditeljsko odsustvo: Detaljan pregled pristupa širom zemalja OECD -a” (2018) str. 15.
[112] Ibid.
[113] Cleff le Divellec, S. i Miller, K. za Mrežu žena Kosova, „Napredak Kosova u usklađivanju zakona sa pravnom tekovinom Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti“ (2017), str. 27.
[114] Socijalna zaštita za majčinstvo: ključni trendovi politike i statistika (Dokumenti o politici socijalne zaštite, Dokument 15, 2015) str. 3
[115] MOR Konvencija br. 183 o reviziji Konvencije o zaštiti materinstva (revidirana) 1952, član 6.6.
[116] EIGE, „Rodne nejednakosti u brizi i posledice po tržište rada“ (2021) str. 12.
[117] Ministarstvo rada i socijalne zaštite, Projektni zakon o odsustvu (2018) član 19.
[118] Nacrt zakona trebao je biti usvojen odvojeno od novog Zakona o radu. Mreža žena Kosova i Ekonomski forum žena snažno su kritikovali ovo, ističući da propust da se konsoliduju različiti oblici porodičnog odsustva u Zakon o radu predstavlja ozbiljnu pretnju po dobrobit žena. Predloženi okvir je takođe kritikovan iz više razloga koji ostaju relevantni za sadašnji okvir, uključujući: neadekvatne odredbe o diskriminaciji, propust u pružanju zaštite tokom dojenja prvih šest meseci nakon rođenja i neodgovarajuću zaštitu samozaposlenih radnika (Mreža žena Kosova, pismo poslanicama datiran 14. juna 2019.god. Ekonomski forum žena, pismo poslanicama datiran 12. juna 2019).

ne ispunjavaju kvalifikacione kriterijume za porodiljske naknade na Kosovu[119] i bilo bi u skladu sa Konvencijom MOR-a br. 183. Međutim, pošto je stopa zaposlenosti žena na Kosovu izuzetno niska i iznosi 14,1%[120], takvo pravo će verovatno vršiti pritisak na javne finansije[121]. MOR sugeriše da mehanizmi socijalnog osiguranja mogu odigrati značajnu ulogu u proširenju zaštite materinstva na radnike u neformalnoj ekonomiji koji imaju neke doprinose i takođe mogu olakšati prelazak radnika u formalnu ekonomiju[122]. Za osobe sa ograničenim ili nikakvim mogućnostima za doprinose, alternativne opcije mogu uključivati potpune ili delimične državne subvencije ili kombinaciju doprinosa i mehanizama za doprinose (kao što je putem zakona o socijalnoj pomoći) kako bi se postigao univerzalni obuhvat[123].

Fleksibilni radni aranžmani

Direktiva PPŽ pruža starateljima i radnicima sa decom do određene godine (države će to odrediti, ali najmanje osam godina[124]) pravo da zahtevaju fleksibilne radne aranžmane u svrhe nege. Trajanje takvih aranžmana može biti predmet razumnog ograničenja. Po prijemu zahteva, poslodavci moraju razmotriti i odgovoriti u razumnom roku, „uzimajući u obzir potrebe i poslodavca i radnika[125]“. Prilikom razmatranja zahteva za fleksibilne radne aranžmane, poslodavci bi trebali biti u mogućnosti „uzeti u obzir, između ostalog, trajanje traženih fleksibilnih radnih aranžmana i resurse i operativne kapacitete poslodavaca da ponude takve aranžmane“[126] . Moraju se navesti razlozi za odbijanje ili odlaganje zahteva. Tamo gde su fleksibilni radni aranžmani ograničeni u trajanju, radnici imaju pravo da se vrate na svoj prvobitni način rada na kraju dogovorenog perioda ili da zahtevaju prevremeni povratak, ako je to opravdano, na osnovu promene okolnosti[127].

> “… ‘fleksibilni radni aranžmani’ znači mogućnost radnika da prilagode svoje radne obrasce, uključujući korišćenje udaljenih radnih aranžmana, fleksibilnih rasporeda rada ili skraćenog radnog vremena.”
>
> (Direktiva PPŽ, član 3.1(f))

Iskazana je izvesna zabrinutost zbog načina na koji će se fleksibilnost primeniti u praksi. Posebno su potrebne jasne smernice o radnom vremenu van „tradicionalnog“ radnog vremena[128] i rada na daljinu. Jedna od mera koja može podržati fleksibilne radne aranžmane u

---

[119] Bošnjaku, A. i Rajan, D. za demokratiju za razvoj, „Roditeljska prava na Kosovu: Pravna analiza u vezi sa predloženim izmenama porodiljskog i roditeljskog odsustva“ (2019) str. 23 - 24.

[120] U poređenju sa 46,2% za muškarce (Kosovska agencija za statistiku, Anketa o radnoj snazi, Q3 2020, str. 12). Bez obzira na uticaj COVID-19, ova brojka je relativno konzistentna sa prethodnim istraživanjima radne snage. Na primer, u prvom kvartalu Q1 2018. stopa zaposlenosti žena bila je 12,6%, u poređenju sa 45,6% za muškarace.

[121] Svetska banka, „Materinstvo, očinstvo i roditeljsko odsustvo u Evropi: poređenje politika odsustva vezanih za porodicu i ključnih zakonskih odredbi sa posledicama na Kosovo“ (2019) str. 17.

[122] MOR „Porodiljska novčana davanja za radnike u sivoj ekonomiji“ (2016) str. 4 - 5. MOR predlaže da se kao prvi korak ponudi dobrovoljno pridruživanje ili obavezno pokriće prema opštem sistemu socijalnog osiguranja proširenom na radnike u sivoj ekonomiji kroz prilagođene procedure.

[123] Ibid, str. 5.

[124] Direktiva PPŽ, član 9.1.

[125] Direktiva PPŽ, član 9.2.

[126] Direktiva PPŽ, Uvod 36.

[127] Direktiva PPŽ, član 9.3.

[128] Vidi, na primer, Evropski ženski lobi, „Procena EVL-a nedavno usvojene Direktive o ravnoteži između privatnog i poslovnog života za roditelje i staratelje“ (2019)str. 8 i ETUC, „Rebalans: Priručnik ETUC -a o primeni i transponovanju Direktive o balansu između radnog i privatnog života“ (2019) str. 16.

praksi je integracija prava na prekid veze, što znači „pravo radnika da može da se odvoji od posla i da se suzdrži od uključivanja u elektronsku komunikaciju u vezi sa radom, poput e-pošte ili drugih poruka, tokom neradnih sati“.[129]

Neki komentatori su istakli da „[pravo da bude nedostupan van radnog vremena zapravo nije pravo, već jednostavno nepostojanje radnih obaveza”, pa bi se isti efekat mogao postići jačanjem primene postojećih prava nego uvođenje izrazitog prava na prekid veze.[130] Bez obzira na to, veliki broj država je dao pravo na prekid veze na zakonodavnoj osnovi, a Evropski parlament je pozvao Evropsku Komisiju da predloži zakon koji bi omogućio onima koji rade digitalno da se isključe van radnog vremena; podstaknuti, posebno, radikalno promenjenim radnim okruženjem tokom COVID-19.[131] Nedavno istraživanje Eurofound-a o radu na daljinu i mobilnom radu zasnovanom na ICT takođe je podržalo pravo na prekid veze, navodeći da bi to „mogao biti jedini način za suzbijanje trenda prema kulturi rada koju karakteriše samonametnuti radni intenzitet, rad zasnovan na projektima, plata zasnovana na učinku i stalna dostupnost.[132] "

Kao što je napomenuo OECD, tehnologija će verovatno uticati na različite sektore i zanimanja na različite načine, čime će se potencijalno proširiti, a ne smanjiti nejednakosti u radu na daljinu[133]. Za preduzeća, razvoj fleksibilnih politika zavisiće od karakteristika pojedinačne organizacije ili šireg sektora. Na kraju, razvoj fleksibilnih radnih aranžmana „zahteva kreativno razmišljanje o postojećim modelima organizacije rada i menadžerskoj praksi“[134] . Takve promene u organizaciji rada mogu uključivati:

- sistem „osnovnog radnog vremena“ prema kojem zaposleni imaju diskreciono pravo kada će raditi dogovoreni broj sati tokom ili u određenom periodu[135],
- komprimovano radno vreme, pri čemu zaposleni rade svoje uobičajeno radno vreme u dužim, ali manjim smenama nedeljno, čime se stvara dodatno vreme koje se može skinuti bez uticaja na platu,[136]
- fleksibilnost ili deljenje posla, pri čemu zaposleni pokrivaju jedni druge dok je neko odsutan.[137]

Priroda fleksibilnosti zahteva da zakon ne bude previše propisan. Osim razvijanja prava na traženje fleksibilnih radnih aranžmana u smislu Direktive PPŽ, uloga vlada može uključivati i pružanje informacija i smernica preduzećima i radnicima, te razvoj mreža, organizacija ili agencija „koje olakšavaju razmenu najboljih praksi između kompanija, upotpunjujući radnje koje mogu

---

[129] Eurofound Evropska opservatorija poslovnog života, rečnik industrijskih odnosa, pravo na oslobođenje od obaveza rada (22 oktobar 2019).

[130] Glovacka, M, „Malo manje autonomije? Budućnost fleksibilnosti radnog vremena i njene granice “[2020] Evropski radni zakon 19. [2020] Evropski zakon o radu, žurnal 19.

[131] Evropski parlament, saopštenje za javnost: „Pravo na prekid veze“ trebalo bi da bude osnovno pravo u celoj EU, kažu poslanici (21 januar 2021).

[132] Eurofound, „Mobilni rad na daljinu i ICT: fleksibilan rad u digitalnom dobu” (2020).

[133] OECD, “Budite fleksibilan! Kratki sadržaj o tome kako fleksibilnost radnog mesta može pomoći evropskim zaposlenima da uravnoteže posao i porodicu” (2016) str. 15.

[134] Ibid.

[135] Ackermann, K., „Budućnost upravljanja radnim vremenom u globalnoj konkurenciji: mikroekonomska perspektiva“ u Strzeminska, H. i Bednarski, M. (ur.) Trendovi i izgledi radnog vremena u novoj ekonomiji (2014)

[136] Riedmann A., Bielenski H., Szczurovska T. i Vagner, A. za Eurofound, „Ravnoteža radnog vremena i privatnog života u evropskim kompanijama“ (2006).

[137] OECD, “Budite fleksibilni! Kratki sadržaj o tome kako fleksibilnost radnog mesta može pomoći evropskim zaposlenima da uravnoteže posao i porodicu” (2016) str. 15.

preduzeti da bi zaposlenima dali pravo da zahtevaju promenu radne prakse i da promovišu kolektivno pregovaranje o fleksibilnim pitanjima na radnom mestu.[138]

Skraćeno radno vreme je još jedan oblik fleksibilnog radnog aranžmana priznatog Direktivom PPŽ. Direktiva priznaje, međutim, da:

> dok se skraćeno radno vreme pokazalo korisnim u omogućavanju nekim ženama da ostanu na tržištu rada nakon što dobiju decu ili se staraju o rodbini koja ima negu ili podršku, dugi periodi skraćenog radnog vremena mogu dovesti do smanjenja doprinosa za socijalno osiguranje a time i smanjena ili nepostojeća penzijska prava.[139]

Evropska konfederacija sindikata na sličan način naglašava da rodni jaz u penzijama, koji u proseku iznosi 40% u Evropi, dovodi žene u veći rizik od socijalne isključenosti ili siromaštva kasnije u životu.[140] Rad sa skraćenim radnim vremenom takođe je ključni faktor koji doprinosi postojećom rodnom jazu u platama, jer je povezan sa oslabljenom socijalnom zaštitom i mogućnostima za karijeru.[141] Nasuprot tome, radnici sa niskim primanjima možda ne mogu priuštiti rad sa skraćenim radnim vremenom [142], , čime se naglašava važnost drugih oblika fleksibilnih radnih aranžmana. Stoga, iako je korisna opcija za neke radnike, rad sa skraćenim radnim vremenom ne bi trebao biti jedini naglasak na fleksibilnim radnim mogućnostima.

Kosovski zakon trenutno u nekoj meri predviđa fleksibilne radne aranžmane za roditelje. Međutim, sadašnje odredbe su preuske po obimu i nedostaju im detalji. Zakon o radu predviđa da jedan roditelj deteta kome je potrebna posebna nega zbog loših zdravstvenih uslova ili trajnog invaliditeta ima pravo raditi pola radnog vremena dok dete ne napuni dve godine.[143] Odredbe o „zaštiti majčinstva“ predviđaju da određene osobe nisu obavezne da rade duže od punog radnog vremena ili u noćnim smenama, i to: trudnice, majke sa detetom mlađim od tri godine, samohrani roditelji sa detetom mlađim od tri godine godine ili sa ozbiljnim invaliditetom, i usvojitelji ili staratelji deteta mlađeg od tri godine čiji su roditelji oboje umrli ili su napustili dete.[144]

Zakon o ravnopravnosti polova predviđa da su „poslodavci su dužni da preduzmu sve neophodne mere, kako bi omogućili ženama i muškarcima da prilagode svoje stručne i porodične obaveze“[145]. Nisu dati dodatni detalji o tome kako će se to sprovesti u praksi. Zakon o ravnopravnosti polova takođe predviđa da se vremenski raspored zaposlenih koji se vraćaju sa porodiljskog, roditeljskog, odsustva zbog abortusa ili bolovanja, ili vremena provedenog bez posla zbog vanrednih situacija u porodici ili stručnog usavršavanja, mora organizovati „tako da se [zaposleni] može vratiti na isto radno mesto[146]”.

Da bi se odrazile odredbe Direktive PPŽ, neophodan je novi član Zakona o radu. Odredba treba da obezbedi pravo svim roditeljima ili starateljima da zahtevaju fleksibilne radne aranžmane dok njihovo dete ne napuni 12 godina, kao što je objašnjeno u odeljku 3. Negovatelji bi takođe trebalo da imaju pravo da zahtevaju fleksibilne radne aranžmane u svrhe nege. Odredbe o „zaštiti majčinstva“ treba preoblikovati u rodno neutralne termine. Konačno, povećani nivo zaštite roditelja sa decom koji imaju posebne zdravstvene potrebe trebalo bi

---

[138] Ibid.

[139] Direktiva PPŽ, Uvod 35.

[140] ETUC, “Rebalans: Priručnik ETUC -a o implementaciji i transpoziciji Direktive o balansu između privatnog i poslovnog života ” (2019) p. 11.

[141] Ibid.

[142] OECD, “Budite fleksibilan! Kratki sadržaj o tome kako fleksibilnost radnog mesta može pomoći evropskim zaposlenima da uravnoteže posao i porodicu ” (2016) str. 12.

[143] ZR, član 52.1. Isto pravo postoji za državne službenike (Uredba o odsustvu službenika, član 13.1).

[144] ZR, član 48. Za državne službenike ovo pravo primenjuje se samo na trudnice, radnike sa invaliditetom i majke sa decom mlađom od tri godine (ZCS, član 36).

[145] ZRP, član 17.1.15.

[146] ZRP, član 17.1.16.

održati tako što će se omogućiti da poslodavac ne odbije zahteve takvih roditelja. Za preduzeća i radnike treba razviti smernice o fleksibilnim radnim aranžmanima.

Možda radikalnije, neke države su odlučile da prošire pravo da zahtevaju fleksibilne radne aranžmane na sve zaposlene u kompanijama koje imaju određeni broj zaposlenih.[147] Ovaj pristup može smanjiti rizik da određene grupe radnika dožive diskriminaciju ili nepovoljan tretman kao rezultat uzimanja ili traženja fleksibilnih radnih aranžmana i može ojačati pregovaračku poziciju radnika.[148]

Zaštita radnika

Prava iz radnog odnosa

Direktiva PPŽ pruža niz prava osmišljenih da zaštite radnike koji ostvaruju svoja prava na očinstvo, roditeljsko odsustvo ili odsustvo zbog nege (zajedno, „**porodično odsustvo**“) ili prava na pauzu zbog *više sile* protiv bilo kakvih promena u nacionalnom zakonodavstvu, zloupotrebe poslodavaca ili obeshrabrenje i svako smanjenje radnih uslova tokom odsustva[149].

Prvo, sva prava koja su radnici stekli ili su u procesu sticanja na dan kada ostvaruju porodično odsustvo ili slobodno vreme zbog prava više sile zadržavaju se do kraja takvog odsustva[150]. Status radnog odnosa tokom porodičnog odsustva mora se definisati[151], uključujući i socijalna i penzijska prava, uz osiguranje da se radni odnos održava tokom perioda odmora[152]. Ova prava se trenutno odražavaju u kosovskom zakonu jer se kontinuitet zapošljavanja ne prekida uzimanjem bilo kakvog odsustva prema Zakonu o radu. Prekidanje šema profesionalnog socijalnog osiguranja za zaposlene na porodiljskom odsustvu „ili odsustvu iz porodičnih razloga“ takođe je zabranjeno, ali odredba je loše izrađena i treba je preformulisati radi jasnoće.[153]

Na kraju bilo kog porodičnog odsustva, radnici imaju pravo da se vrate na posao ili na ekvivalentno radno mesto pod uslovima koji za njih nisu ništa manje povoljni, te da imaju koristi od svakog poboljšanja uslova rada na koje bi imali pravo da nisu uzeli odsustvo.[154] Ovo pravo se odražava u zakonu Kosova o ravnopravnosti polova, ali je odredba loše izrađena, meša rodno neutralan i rodno specifičan jezik i ograničena je na roditeljsko odsustvo uprkos tome što takvo odsustvo nije definisano u zakonu Kosova.[155] Uporedna odredba prema Uredbi o odsustvu državnih službenika rodno je specifična i treba je izmeniti kako bi bila primenljiva na sve roditelje i staratelje.[156]

---

[147] OECD, Budite fleksibilni! Kratki sadržaj o tome kako fleksibilnost radnog mesta može pomoći evropskim zaposlenima da uravnoteže posao i porodicu” (2016) str. 14.
[148] Ibid.
[149] COFACE, “Procena Direktive EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života” (2019), str. 15.
[150] Direktiva PPŽ, član 10.1.
[151] ZR, član 12.1.1. Ova odredba trenutno izričito štiti porodiljsko odsustvo, zbog čega neki podržavaju eksplicitno uključivanje očinstva, roditeljskog staranja i više sile radi jasnoće (Cleff le Divellec, S. i Miller, K. za Mrežu žena Kosova, „Napredak Kosova u Usklađivanje svojih zakona sa pravnom tekovinom Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti ” (2017) str. 20).
[152] Direktiva PPŽ, član 10.3.
[153] ZRP, član 16.2.7.
[154] Direktiva PPŽ, član 10.2.
[155] ZRP, član 17.2.
[156] Uredba o odsustvu službenika, član 14.

Diskriminacija

Radnici su zaštićeni od nepovoljnijeg tretmana na osnovu toga što su podneli zahtev ili uzeli porodično odsustvo ili odmor zbog *više sile*, ili su iskoristili svoje pravo da traže fleksibilne radne aranžmane.[157] Okvir za borbu protiv diskriminacije koji se odnosi na zapošljavanje na Kosovu će verovatno adekvatno obuhvatiti ovu zabranu diskriminacije u Direktivi PPŽ[158] zbog uključivanja jezika „sveobuhvatnog".[159] Međutim, poželjno bi bilo izričito priznavanje očinstva, roditeljskog odsustva i odsustva za negu, kao i fleksibilni radni aranžmani i slobodno vreme zbog više sile. Štaviše, okvir nije sastavljen skladno i brojne odredbe u različitim zakonodavnim aktima se preklapaju, ali privlače različite kazne.[160] Ovu nedoslednost treba rešiti.

Zaštita od otkaza i teret dokazivanja

Otpuštanje radnika ili bilo kakva priprema za otpust, na osnovu toga što je podneto ili uzeto porodično odsustvo ili je zatražen fleksibilan radni aranžman, zabranjeno je Direktivom PPŽ[161]. Zakon Kosova trenutno štiti radnike od otkaza tokom „trudnoće, porodiljskog odsustva i odsustva sa posla zbog posebne brige o detetu"[162]. Ovu odredbu treba proširiti radi zaštite radnika koji koriste prava predviđena Direktivom PPŽ.

Ako se zaposlenik prijavio ili uzeo porodično odsustvo, poslodavci moraju navesti pisane razloge za otkaz (ali takva fleksibilna radna obaveza nije uključena u takvu eksplicitnu obavezu)[163]. Ako radnik smatra da je inače otpušten kršeći zabranu, može zatražiti obrazložene razloge za otkaz od svog poslodavca. Na Kosovu, svaka odluka o otkazu ugovora o radu mora biti u pisanoj formi i mora sadržavati razloge za otkaz.[164] Zakon o radu takođe ohrabruje poslodavce da održe sastanak kako bi zaposleniku objasnili otkaz ugovora o radu, gde zaposleni ima pravo da bude u pratnji predstavnika.[165]

Teret dokazivanja u slučajevima navodnog otpuštanja na osnovu uzimanja ili podnošenja zahteva za porodično odsustvo je podeljen.[166] To znači da podnosilac žalbe treba samo da iznese činjenice koje mogu dovesti do pretpostavke da su otpuštene po takvim osnovama, nakon čega se teret prebacuje na poslodavca da dokaže da je otkaz zasnovan na drugim osnovama. Ovaj princip je primenljiv na sve postupke diskriminacije prema zakonu Kosova.[167]

---

[157] Direktiva PPŽ, član 11.
[158] Videti posebno: ZRP, član 4.1; ZR, članovi 5.1 i 5.5; i ZZD, članovi 1.1 i 2.1.
[159] Na primer, ZRP zabranjuje diskriminaciju na „... bilo kojoj drugoj osnovi definisanoj zakonom" (član 4.1), ZZD nastoji da se bori protiv diskriminacije na „... bilo kojoj drugoj osnovi" (član 1.1), a ZKP zabranjuje diskriminaciju na osnovu „drugog ličnog statusa" (Član 5.1.2).
[160] Banjska, I. et. al. za Mrežu žena Kosova, „Rodna diskriminacija i rad na Kosovu" (2019) str. 19 i 23.
[161] Direktiva PPŽ, član 12.1.
[162] ZR, član 53. kolektivna otpuštanja su izričit izuzetak prema ZR. ZZD i ZRP sadrže i šire zabrane diskriminacije pri otpuštanju, uključujući i na osnovu roditeljstva (ZRP, član 15.1.2) ili „bilo koje druge osnove" (ZZD, članovi 1.1 i 2.1.6). Kao što je gore napomenuto, treba se pozabaviti neharmonizovanom prirodom antidiskriminacijskog okvira vezanog za zapošljavanje i eksplicitno zaštititi oblike odsustva i aranžmane predviđene Direktivom PPŽ
[163] Direktiva PPŽ, član 12.2.
[164] ZR, član 72.1. Čini se da se ovo odnosi i na probni rad, iako je otkazni rok smanjen na sedam dana (ZR, član 15.3).
[165] ZR, član 70.3.
[166] ZZD, član 20. Krivični postupci su isključeni.
[167] Direktiva PPŽ, član 12.3. Imajte na umu da ovo načelo ne mora da se primenjuje u postupcima u kojima je na sudu ili nadležnom organu da istraže činjenice slučaja niti u krivičnom postupku (članovi 12.5 - 12.6).

Viktimizacija

Radnici su zaštićeni od nepovoljnog postupanja ili posledica podnošenja žalbe ili pravnog postupka kojim se nastoji postići poštovanje prava predviđenih Direktivom PPŽ.[168] Ova zaštita je slična zabrani viktimizacije prema prepravljenoj direktivi[169] i direktivi o jednakosti u zapošljavanju[170], obe su transponovane na Kosovu[171].

Kazne

Za kršenje Direktive PPŽ moraju se primeniti efikasne, srazmerne i odvraćajuće kazne.[172] Pošto su brojni koncepti novi u pravnom okviru Kosova, biće potrebne nove odgovarajuće kazne. Trenutno je niz pravnih akata relevantan za sankcije vezane za zapošljavanje.[173] Kazne prema Zakonu o radu daju značajno diskreciono pravo pri izricanju novčanih kazni jer je osnovica od 100 € dostupna bez obzira na to koliko se gornje granice povećavaju da odražavaju težinu prekršaja.[174] Kao što je gore navedeno, okvir za borbu protiv diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem zahteva reviziju jer trenutno postoje preklapajuće kazne za iste prekršaje, ali sa različitim novčanim kaznama. Ozbiljnost i doslednost sankcija treba pratiti kako bi se procenili da li je ovaj sistem efikasan, proporcionalan i odvraćajući u praksi.

Socijalna zaštita

Ovaj odeljak opisuje nekoliko oblika podrške roditeljima koji potiču iz socijalne zaštite. Unutar prava EU, iako EU ima određene ograničene nadležnosti za koordinaciju sistema socijalne zaštite, države članice imaju isključivu nadležnost u organizaciji svojih sistema socijalne zaštite, kao što su postavljanje, finansiranje i upravljanje sistemima i nivo, sadržaj, i isporuku beneficija, nivo doprinosa i uslove za pristup.[175] Iz tog razloga, sistemi socijalne zaštite značajno se razlikuju u EU.

Kosovski izdaci za socijalnu zaštitu su niski u poređenju sa regionalnim i evropskim nivoom.[176] Kao što je gore navedeno, Kosovo nema tipične šeme socijalnog osiguranja; izdaci za socijalnu zaštitu stoga se prvenstveno finansiraju iz državnih prihoda, a manjina se finansira iz obavezne penzijske štednje, privatnog zdravstvenog osiguranja, korisničkih taksi, drugih plaćanja

---

[168] Direktiva, član 14.

[169] Direktiva2006/54/EC o primeni načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja (prepravka), član 24.

[170] Direktiva 2000/78/EC o uspostavljanju opšteg okvira za jednak tretman pri zapošljavanju i zanimanju, član 11.

[171] Zabrana viktimizacije transponovana je u ZRP (članovi 3.1.19 i 4.1.6) i ZZD (članovi 4.1.5 i 4.2). ZZD se direktno primenjuje u radnim odnosima na osnovu ZR, član 5.5.

[172] Direktiva PPŽ, član 13.

[173] Videti posebno: ZR, član 92; Administrativno uputstvo br.07/2012 o utvrđivanju novčanih kazni i posebnih iznosa za kršenje odredbi zakona o radu; Zakon 2002/09 o Inspekciji rada Kosova, član 5.5 (b); ZRP, član 23; ZZD, član 23.

[174]Administrativno uputstvo br. 07/2012 o utvrđivanju novčanih kazni i posebnih iznosa za kršenje odredbi zakona o radu, članovi 2, 4 i 5.

[175] Preporuka Saveta od 8. novembra 2019. o pristupu socijalnoj zaštiti za radnike i samozaposlene (2019/C 387/01) Uvod 35.

[176] Hadžikadrija, A. i Mustafa, A. za Evropsku mrežu socijalne politike, „Finansiranje socijalne zaštite: Kosovo“ (2019), str. 8.

iz zdravstvene zaštite i međunarodnih donacija.[177] Prihodi države uglavnom se sastoje od poreza na potrošnju (85%), poput poreza na dodatu vrednost, uvoznih akciza i taksi na državne usluge.[178]

Socijalna pomoć

Ne postoji univerzalna šema dodataka za decu na Kosovu.[179] Izdaci za porodične beneficije su generalno niski, uključujući transfere porodicama sa decom sa trajnim invaliditetom, transfere porodicama za smeštaj siročadi ili napuštene dece i porodiljsko odsustvo.[180] Kosovo takođe nema tipičan program zaštite od nezaposlenosti.[181]

Postojeći izdaci za socijalnu zaštitu na Kosovu nisu dobro pozicionirani za smanjenje siromaštva i nejednakosti.[182] Primarni program socijalne pomoći na Kosovu, i jedini program usmeren na smanjenje siromaštva, je Šema socijalne pomoći („**ŠSP**").[183] Svetska banka izveštava da iako se ukupna potrošnja na socijalnu zaštitu povećala na Kosovu u poslednjoj deceniji, relativna potrošnja na ŠSP se smanjila.[184] Ovo smanjenje ciljane potrošnje na socijalnu pomoć „ide protiv svetskog trenda".[185] Povećanje ukupne potrošnje na socijalnu zaštitu prvenstveno se pripisuje povećanju starosnih i boračkih penzija.

Potencijal ŠSP-a za zaštitu od siromaštva dosledno je opadao zbog neadekvatnih i zastarelih kriterijuma podobnosti, niskih i opadajućih nivoa davanja i ograničenog obuhvata.[186] Dizajn ŠSP-a obeshrabruje zapošljavanje korisnika jer „ oni koji formalno rade i primaju ŠSP isključuju jedno drugo."[187] Porodice se mogu kvalifikovati za ŠSP samo ako (1) su svi članovi porodice „zavisni"[188] i niko nije zaposlen ili (2) ako je jedan član porodice sposoban za rad i najmanje jedno dete iz domaćinstva je mlađe od pet godina ili je siroče na stalnoj nezi, mlađe od 15 godina.[189] Svetska banka je, donoseći niz preporuka za reformu ŠSP-a 2019. godine, komentarisala da ti kriterijumi „služe kao netačne zamene siromaštva, moćni filteri isključenosti i pokretači traženja statusa zavisni ... član porodice ".[190]

Trenutno se razmatra reorganizacija ŠSP sistema, uključujući reformu gore navedenih kriterijuma. Predlaže se test siromaštva, uključujući test minimalnog prihoda svih članova domaćinstva i test na osnovu vlasništva nad imovinom, stambenim uslovima i određenim

---

[177] Ibid, str. 6; Spasova, S. i Vard, T. za Evropsku mrežu socijalne politike, „Izdaci za socijalnu zaštitu i njihovo finansiranje u Evropi: Studija nacionalnih politika".(2019), str. 55.
[178] Hadžikadrija, A.dhe Mustafa, A.za Evropsku mrežu socijalne politike, „Finansiranje socijalne zaštite: Kosovo" (2019), str. 8.
[179] Ibid, str. 11.
[180] Ibid.
[181] Ibid, str. 12.
[182] Ibid, str. 17.
[183] Zakon Br. 2003/15 o šemi socijalne pomoći na Kosovu, izmenjenom Zakonom Br. 04/L-096.
[184] Svetska banka, „Procena studije šeme socijalne pomoći Kosova i opcije reforme" (mart 2019) str. 7.
[185] Ibid.
[186] Hadžikadrija, A. za Evropsku mrežu socijalne politike, „Kosovo ide ka jačanju Šeme socijalne pomoći" (ESPN Flash izveštaj 2020/62) str. 1.
[187] Svetska banka, „Procena studije šeme socijalne pomoći Kosova i opcije reforme" (mart 2019) str. 9.
[188] Zavisna osoba "definiše se kao osoba koja je: (i) starija od 18 godina i ima trajni i teški invaliditet zbog čega je nesposobna za rad; (ii) stariji od 65 godina; (iii) stalnog negovatelja osobe sa (a) trajnim invaliditetom, ili (b) starijih od 65 godina kojima je potrebna stalna nega, ili (c) dete mlađe od pet godina; (iv) do 14 godina starosti; (v) između 15 i 18 inkluzivnih i sa redovnim srednjim obrazovanjem; ili (vi) samohrani roditelj sa najmanje jednim detetom mlađim od 15 godina (Zakon br. 2003/15 o šemi socijalne pomoći na Kosovu, član 2.7).
[189] Zakon Br. 2003/15 o šemi socijalne pomoći na Kosovu, izmenjenom Zakonom br. 04/L-096, Član 4.4 – 4.5.
[190] Svetska banka, „Procena studije šeme socijalne pomoći Kosova i opcije reforme" (mart 2019) str. 7.

demografskim karakteristikama.[191] Predložena je i izdašnija skala ekvivalencije za izračunavanje mesečnih davanja i povećanog dečijeg dodatka za decu mlađu od 18 godina, zajedno s pravom korisnika da se uključe u programe javnog zapošljavanja, stručno osposobljavanje, stažiranje, subvencije plata ili druge programe zapošljavanja vlade, nastavljajući sa primanjem beneficije ŠSP-a na određeni vremenski period.[192] Ove reforme su u skladu sa preporukama Svetske banke za 2019. godinu i transformisaće sistem ka univerzalnijem sistemu naknada.[193]

Briga o deci

Direktiva PPŽ ohrabruje države da uzmu u obzir da „jednako korišćenje porodičnog odsustva muškaraca i žena ... zavisi od drugih odgovarajućih mera, poput pružanja pristupačne brige o deci“[194]. Neobavezujući Evropski stub socijalnih prava navodi da „deca imaju pravo na pristupačno obrazovanje i kvalitetnu brigu o ranom detinjstvu“ i naglašava da „deca iz siromašnih sredina imaju pravo na posebne mere za povećanje jednakih mogućnosti“[195]. Pristupačna briga o deci, posebno za decu mlađu od četiri godine, ključna je za olakšavanje roditeljima povratak na posao.[196]

Evropski Savet, prepoznajući potrebu za pojačanim merama usmerenim ka usklađivanju porodičnog i radnog života, posebno kroz stvaranje usluga za brigu o deci i drugim izdržavanim licima, postavio je „ciljeve iz Barselone“ 2002. godine (pružanje brige o deci za 90 % dece između tri godine i obaveznog školskog uzrasta, i za 33% dece mlađe od tri godine).[197] Iako je cilj za decu mlađu od tri godine postignut u okviru bloka EU, cilj za decu od 3 do obaveznog školskog uzrasta još nije dostignut[198], a prakse brige o deci veoma se razlikuju u EU.[199] Iako se većina evropskih zemalja obavezala da će garantovati obrazovanje i brigu o svoj deci u ranom detinjstvu, postoje značajne razlike u uzrastu u kojem se deca kvalifikuju[200] i koliko to košta.[201] Kvalitetno

---

[191] Hadžikadrija, A. za Evropsku mrežu socijalne politike, „Kosovo ide ka jačanju Šeme socijalne pomoći“ (ESPN Flash izveštaj 2020/62) str. 1.

[192] Ibid.

[193] Ibid, p. 2.

[194] Direktiva PPŽ, Uvod 12.

[195] Evropski stub socijalnih prava, princip 11. Kako bi se olakšalo tumačenje ovog načela, Savet je 2019. godine usvojio Preporuku o visokokvalitetnim sistemima obrazovanja i nege u ranom detinjstvu (2019/C 189/02)), objedinjenu oko pet osnovnih dimenzija: pristup; radna snaga; nastavni plan i program; nadgledanje i ocenjivanje; i upravljanje i finansiranje.

[196] ETUC, “Rebalans: Priručnik ETUC -a o implementaciji i transpoziciji Direktive o balansu između poslovnog i privatnog života” (2019) str. 9.

[197] Evropski savet, Zaključci predsedništva - Barselona 15. i 16. marta 2002 (SN 100/1/02 REV 1) str. 12 i 47.

[198] Evropska komisija, Izveštaj Evropskom parlamentu, Savetu, Evropskom ekonomsko -socijalnom komitetu i Komitetu regiona o ciljevima iz Barselone (COM(2018)273 final/3).

[199] Eurostat izveštava da su 2019.godine skoro polovinu sve dece mlađe od tri godine isključivo čuvali roditelji, ali su se brojke u pojedinim državama članicama EU kretale od 21,2% do 69,9%. Više od jedne trećine iste starosne grupe primalo je formalnu brigu o deci, a otprilike jedno od petoro dece u formalnoj brizi o deci dobijalo je 30 sati nedeljno. Otprilike četvrtina sve dece u istoj starosnoj grupi primala je druge vrste brige o deci (profesionalni čuvar dece u domu deteta ili u domu za čuvanje dece, kao i negu koju pružaju baka i deda, drugi članovi domaćinstva, druga rodbina, prijatelji ili susedi) (Eurostat, „Životni uslovi u Evropi - aranžmani za brigu o deci“) (2021).

200 Evropska komisija, Ključni podaci o ranom detinjstvu, Izveštaj o obrazovanju i nezi Obrazovanje i obuka u Evropi (2019) str. 45. EIGE je prokomentarisao da bi „ciljevima iz Barselone ... bilo dobro da se revidiraju kako bi obuhvatili kvalitativne elemente pružanja usluga, kao što su kvalitet, pristupačnost i priuštivost“ (EIGE, „Rodne nejednakosti u brizi i posledice po tržište rada“)(2021)).

[201] Ibid, str. 56. U Izveštaju se napominje da „većina porodica mora platiti takse za ECEC [predškolsko obrazovanje i briga] za najmlađu grupu dece. Dostupnost besplatnog ECEC -a značajno se povećava sa 3 godine i ovaj trend se

obrazovanje u ranom detinjstvu i briga o deci mlađoj od tri godine nisu dostupni u mnogim evropskim zemljama.[202]

Pristup obrazovanju u ranom detinjstvu i brizi na Kosovu znatno je ispod nivoa Zapadnog Balkana i EU[203] , a pružanje besplatne javne brige o deci „skoro da ne postoji".[204] Besplatna briga o deci rezervisana je za porodice koje pristupaju socijalnoj pomoći i pod uslovom da je dete upisano u javni vrtić[205], koji je ograničen. Svetska banka je 2015. godine izvestila da je priuštivost[206] ključna prepreka upotrebi brige o deci na Kosovu.[207] Zaključeno je da:

a] dobro razvijen sektor brige o deci ne samo da pomaže stvaranju mogućnosti ekonomskog učešća žena, već takođe podrazumeva potencijalna poboljšanja u školskoj spremnosti dece putem bolje pokrivenosti obrazovanjem u ranom detinjstvu.[208]

> ... sveobuhvatne politike koje ciljaju i na ponudu i na dostupnost, a istovremeno čine usluge pristupačnijim, posebno za žene koje imaju potencijal da se pridruže tržištu rada, očekuju se i verovatno će imati veliki uticaj na zapošljavanje.[209]

Druga pitanja uključuju ograničena subvencionisana mesta za decu iz ranjivih grupa, poput nezaposlenih, i „dominantno mišljenje (i javnosti) da je predškolsko obrazovanje usluga brige za zaposlene roditelje, a ne pravo deteta i pravo na negu i obrazovanje"[210]. Takođe se navodi da je briga o deci nejednaka među opštinama, pri čemu se primećuje jasna podela između sela i grada u pristupu obrazovanju u ranom detinjstvu.[211]

Istraživanje Mreže žena Kosova 2016. godine iznelo je nekoliko opcija koje bi mogle doprineti povećanju dostupnosti brige o deci na Kosovu, ali, s obzirom na veliki nivo potreba, sugerisalo je da pojedinačne opštine, preduzeća i donatori „izaberu koji model ili kombinacija modela najbolje funkcioniše sa njihovom specifičnom ciljnom grupom, na osnovu lokalnih potreba, mogućnosti i raspoloživih resursa." [212] Predloženi modeli uključivali su proširenu javnu brigu koju finansira država; javno-privatna partnerstva; podsticanje privatnog sufinansiranja brige o deci preko poslodavaca, opština koje iznajmljuju javnu imovinu za podršku privatnim centrima za negu ili nude podsticaje privatnim akterima da povećaju dostupnost brige o deci; i proširenje centara za negu u zajednici. Ove preporuke ostaju na snazi i danas, usled stalnog nedostatka usluga nege.

---

nastavlja sa svakom godinom starosti, postajući gotovo univerzalnim u cijeloj Evropi tokom posljednje godine prije početka obaveznog osnovnog obrazovanja "(str. 54).

[202] Ibid, str. 9.

[203] Hadžikadrija, A. za Evropsku mrežu socijalne politike, „Kosovo planira proširen pristup obrazovanju i nezi u ranom detinjstvu" (ESPN Flash izveštaj 2019/30) str. 1.

[204] Hadžikadrija, A., Mustafa, A. i Ljodža, A.za Evropsku mrežu socijalne politike, „Siromaštvo zaposlenih na Kosovu" (2019) str. 12.

[205] Ibid.

[206] UNICEF, "Analiza položaja dece i žena na Kosovu" (2017) str. 61.

[207] Svetska Banka, "Zašto treba da brinemo o nezi? Uloga brige o deci i starijih lica na Kosovu" (2015) str. 22.

[208] Ibid,str. 37.

[209] Ibid, str. 38.

[210] UNICEF, "Analiza situacije dece i žena na Kosovu" (2017)str. 61.

[211] Hadžikadrija, A., Mustafa, A. i Ljodža, A. za Evropsku mrežu socijalne politike, „Siromaštvo zaposlenih na Kosovu" (2019) str. 12.

[212] Farnsworth, N. et. al. za Mrežu žena Kosova, *„Koga briga? Potražnja, ponuda i opcije za proširenje dostupnosti brige o deci na Kosovu"* (2016), str. 39.

Univerzalno uključivanje u predškolsko obrazovanje bio je cilj Nacionalne razvojne strategije Kosova 2016-2021.[213] Aktivnosti su uključivale povećanje broja javnih vrtića, povećanje uključivanja u privatne institucije i optimizaciju nastavnog osoblja preusmeravanjem sa nivoa visokog obrazovanja. Strategija o pravima deteta 2019. - 2023. sadrži strateški cilj usredsređen na uključivanje dece u integrisane usluge za ranu brigu o deci i razvoj.[214] Ciljevi uključuju osiguranje, do 2030. godine, da sva deca „imaju pristup kvalitetnom razvoju u ranom detinjstvu, nezi i predškolskom obrazovanju, tako da budu spremna za osnovno obrazovanje", značajno povećavajući ponudu kvalifikovanih nastavnika i uklanjanje rodnih razlika u obrazovanju i obezbeđivanje jednakog pristupa svim nivoima obrazovanja za ugrožene grupe.[215]

Strategija o pravima deteta 2019.-2023. takođe je nastojala da preispita Zakon o predškolskom vaspitanju tokom 2019. i 2020.godine.[216] Zamenski nacrt zakona o obrazovanju[217] u ranom detinjstvu ima za cilj poboljšanje pristupa javnim vrtićima putem naknada za proveru imovinskog stanja i olakšavanje izdavanja dozvola i rad predškolskog vaspitanja i obrazovanja, sa posebnim fokusom na vrtiće u zajednici i javno-privatno partnerstvo.[218] Očekuje se da će nacrt zakona „pomoći u smanjenju trenutnog upisnog jaza između najsiromašnijih i najbogatijih petina na Kosovu", ali komentatori primećuju potrebu da proširenje bude dobro planirano jer bi „brz rast mogao uticati na kvalitet usluga".[219]

Dugotrajna nega

„Dugotrajna nega" odnosi se na „usluge koje podržavaju ljude kojima je potrebna pomoć u obavljanju svakodnevnih aktivnosti tokom dužeg vremenskog perioda zbog hroničnih stanja fizičkog ili intelektualnog invaliditeta".[220] Tamo gde nedostaju formalni aranžmani za dugotrajnu negu, mnogi ljudi sa zavisnim članovima porodice, najčešće žene, preuzimaju neformalnu ulogu brige.[221] To može dovesti do dugih izostanaka ili potpunog odlaska sa tržišta rada. S povećanjem životnih očekivanja, sistemi socijalne zaštite će sve više morati da obezbjeđuju osobe kojima je potrebna dugotrajna nega.[222] U tom cilju, neobavezujući Evropski stub socijalnih prava predviđa da svako ima pravo na pristupačne usluge dugotrajne nege dobrog kvaliteta, posebno usluge kućne nege[223] i usluge u zajednici. Bez obzira na to, „formalne usluge dugotrajne nege su nedovoljno razvijene u mnogim državama članicama, na štetu zapošljavanja žena".[224]

---

[213]Nacionalna razvojna strategija Kosova 2016 – 2021 (2016) str. 11.
[214]Kancelarija premijera, Kancelarija za dobro upravljanje, Strategija o pravima deteta 2019 – 2023, str. 30.
[215] Ibid, str. 38 – 39.
[216] Zakon br. 02/L-52 o Predškolskom vaspitanju.
[217] Ministarstvo prosvete, nauke i tehnologije, Nacrt koncept papira za obrazovanje u ranom detinjstvu 0 - 6 godina (2018) [na albanskom].
[218] Hadžikadrija, A. za Evropsku mrežu socijalne politike, „Kosovo planira proširen pristup obrazovanju i brizi o detinjstvu"(ESPN Flash izveštaj 2019/30) str. 2.
[219] Ibid.
[220] Evropska platforma za rehabilitaciju, "Analitički rad o dugotrajnoj nezi: stariji ljudi i invaliditet" (2018) str. 1.
[221] Evropska komisija, Procena uticaja koji prati dokument Predlog direktive Evropskog parlamenta i Saveta o ravnoteži između privatnog i poslovnog života za roditelje i staratelje i ukidanje Direktive Saveta 2010/18/EU (SWD(2017) 202 final), str. 40.
[222]Savet Evropske unije, Ključni zaključci o Izveštaju o socijalnoj zaštiti i Evropskoj komisiji za dugoročnu negu za 2021. godinu (2021), str. 2.
[223]Evropski stub socijalnih prava, princip18.
[224] Evropska komisija, Procena uticaja koji prati dokument Predlog direktive Evropskog parlamenta i Saveta o ravnoteži između privatnog i poslovnog života za roditelje i staratelje i stavljanje van snage Direktive Saveta 2010/18/EU (SWD(2017) 202 final), str. 40.

Na Kosovu postoje pitanja pristupačnosti, kako u pogledu lokacije tako i kapaciteta, za stambene centre za negu starijih.[225] Opcije za stanovanje i privatnu negu kod kuće su generalno veoma skupe i zavise od starosnih penzija, koje su često neadekvatne, čime se povećava upotreba neformalne nege među porodicama.[226] Društvene norme i kulturna shvatanja o kojima će se porodica sama brinuti mogu doprineti da Kosovo ima manje javnih usluga dugotrajne nege.[227] Svetska banka je identifikovala infrastrukturu, bezbednost, higijenu i kvalifikacije osoblja kao ključne probleme u centrima za negu starijih lica.[228] Svetska banka je takođe primetila:

> … formati poput dnevnih centara ili službene brige o starijima kod kuće su pozitivnije ocenjeni od strane Kosovara [od stambenog zbrinjavanja], jer se smatra da su kompatibilniji sa normama koje naglašavaju dobrobit starijih osoba. Međutim, podrazumeva se da su pristupačnosti takvih usluga u najboljem slučaju ograničene i nesistemske.[229]

Zbog toga bi prioritet trebalo dati pružanju politike podrške dnevnom boravku kod kuće u odnosu na institucionalizaciju i dugotrajnu negu u medicinskim ustanovama.[230] U širem smislu, „kvalitetno pružanje formalne brige o starijima može potencijalno poboljšati zdravstvene ishode starijih osoba kroz prevenciju, rano otkrivanje i dosledno održavanje hroničnih bolesti, što može značiti dugoročnu uštedu u sektoru zdravstvene zaštite".[231]

Problemi se takođe mogu identifikovati sa uslugama dugotrajne nege za osobe sa invaliditetom na Kosovu. U Izveštaju Evropske komisije, za Kosovo za 2020. godinu, istaknuto je da „osobe sa invaliditetom na Kosovu doživljavaju isključenost zbog ograničene podrške i neadekvatnih zdravstvenih i socijalnih usluga".[232] Mnoge usluge podrške potrebne za omogućavanje nezavisnog života odraslih sa invaliditetom nisu dostupne na Kosovu.[233] Pitanja sa kapacitetom se mogu identifikovati u ustanovama za dugotrajnu negu i smeštaj.[234] Neke mogućnosti dnevnog boravka pružaju nevladine organizacije. Analiza situacije dece sa smetnjama u razvoju je teška jer su podaci ograničeni.[235] Ovo je delimično zbog više definicija invalidnosti koje koriste više institucija i zainteresovanih strana.[236] Usluge dnevnog boravka za decu sa smetnjama u razvoju pružaju nevladine organizacije jer postoji nedostatak opštinskih sredstava

---

[225] Svetska banka, „Zašto bismo trebali da brinemo o brizi? Uloga brige o deci i starijih na Kosovu "(2015) str. 29"

[226] Hadžikadrija, A., Mustafa, A. i Ljodža, A. fili Evropsku mrežu socijalne politike, „Siromaštvo zaposlenih na Kosovu" (2019) str. 12 - 13.

[227] Svetska Banka "Dijagnostika posla na Kosovu" (2017) str. 34; Hadžikadrija, A., Mustafa, A. i Ljodža, A.za Evropsku mrežu socijalne politike, „Siromaštvo zaposlenih na Kosovu" (2019) str. 14.

[228] Svetska banka, „Zašto bismo trebali da brinemo o brizi? Uloga brige o deci i starijih na Kosovu" (2015) str. 32.

[229] Ibid, str. 34.

[230] Ibid, str. 38.

[231] Ibid,str. 37.

[232] Evropska Komisija, Kosovo 2020 Izveštaj o zemlji (SWD(2020) 356 final) str. 36.

[233] Bytiyi, A. u ime Caritasa Kosova, „Dokument o politici i preporuke o socijalnom uključivanju osoba sa invaliditetom i mentalnim poremećajima na Kosovu" (2019) str. 4. Na primer, specijalizovane rehabilitacione usluge, poput psihologa, logopeda i fizioterapeuta, pružaju organizacije civilnog društva sa veoma ograničenim kapacitetima zbog finansijskih ograničenja.

[234] Ibid.

[235] Hadžikadrija, A., Mustafa, A. i Ljodža, A. za Evropsku mrežu socijalne politike, „Siromaštvo zaposlenih na Kosovu" (2019) str. 14.

[236] UNICEF, "Analiza situacije: Deca sa smetnjama u razvoju na Kosovu" (2017) str. 107.

za socijalne usluge.[237] Aktivnosti većine NVO zasnovane su na finansiranju projekata i nisu finansijski održive zbog svoje zavisnosti od donatorskog finansiranja.[238]

Evropska komisija je primetila da „nedostatak ustanova za brigu o deci i staračkih ustanova ometa zapošljavanje žena" na Kosovu.[239] Pored ličnog uticaja koji sekvencijalna nega može imati na karijere negovatelja, istraživanje zdravlja, prihoda i penzija[240] na Kosovu identifikovalo je domaćinstva sa osobama sa invaliditetom u većem riziku od katastrofalnih zdravstvenih troškova.[241] Razvoj odgovarajućih sistema formalne nege na Kosovu je stoga „snažno kompatibilan sa kratkoročnim i dugoročnim ciljevima ekonomskog rasta i ciljevima smanjenja siromaštva i uštede".[242]

Zdravstvena zaštita

MOR naglašava da je „efektivan pristup besplatnoj, ili barem pristupačnoj, odgovarajućoj prenatalnoj i postnatalnoj zdravstvenoj zaštiti i uslugama za trudnice i majke sa novorođenčadima bitna komponenta zaštite materinstva."[243] U širem smislu, pružanje odgovarajuće i održive zdravstvene zaštite štiti porodice od rizika i omogućava pojedincima da „u potpunosti učestvuju u zapošljavanju i društvu uopšte".[244] S tim u vezi, Evropski stub socijalnih prava priznaje da svako ima pravo na „pravovremen pristup pristupačnoj, preventivnoj i lekovitoj zdravstvenoj zaštiti dobrog kvaliteta"[245]

Zakon Kosova o zdravstvu predviđa da svi državljani i stanovnici Kosova moraju imati jednak i nediskriminatoran pristup sistemu zdravstvene zaštite.[246] Zakon uspostavlja „obezbeđivanje uslova za ... trudnica i porodilja, zdrav početak života , kao i zdrav razvoj dece i omladine".[247] Javna zdravstvena zaštita iznosi približno 60% ukupnih zdravstvenih rashoda na Kosovu i finansira se iz državnog budžeta.[248] Esencijalni lekovi se obezbeđuju besplatno. Privatna zdravstvena zaštita finansira se iz individualnih uplata, privatnog osiguranja i vladinih programa za lečenje izvan javnog sistema.[249] Isplate „iz džepa" predstavljaju veliki udeo u ukupnim izdacima za zdravstvo, a trenutno finansiranje zdravstvene zaštite „ne pruža dobro ciljanu zaštitu finansijskog rizika za najsiromašniji deo populacije".[250]

Studija o zdravstvenom sistemu na Kosovu iz 2018. godine preporučila je ponovno preispitivanje farmaceutske politike, budući da trenutno visoki troškovi nastaju iz lekova,[251] kao

---

[237] Hadžikadrija, A., Mustafa, A. i Ljodža, A. za Evropsku mrežu socijalne politike, „Siromaštvo zaposlenih na Kosovu" (2019) str. 14.

[238] Evropski centar za politiku i istraživanje socijalne zaštite, „Decentralizacija socijalnih usluga na Kosovu - izazovi i preporuke politike", Pregled politike 2018/5, str. 8.

[239] Evropska komisija, Izveštaj o zemlji za Kosovo 2020(SWD(2020) 356 final), str. 57.

[240] Gardiner, C. et. al., „Pravednost i finansijski troškovi neformalne nege u palijativnom zbrinjavanju: kritična debata" [2020] 19(71) BMC Palijativna nega 3 – 4.

[241] Ćosaj, F. et. al., "Katastrofalni troškovi i osiromašenje zbog zdravstvenih uplata iz džepa na Kosovu " [2018] 16(26) Isplativost i raspodela resursa 8.

[242] Svetska banka, „Zašto treba da brinemo o brizi? Uloga brige o deci i starijih na Kosovu " (2015) str. 37.

[243] MOR, Svetski izveštaj o socijalnoj zaštiti 2017 – 2019 (2017) str. 33.

[244] Saopštenje Komisije Evropskom parlamentu, Savetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom odboru i Komitetu regija, o pokretanju konsultacija o evropskom stubu socijalnih prava (COM(2016) 127 final), 3.1.

[245] Evropski stub socijalnih prava, princip 16.

[246] Zakon br. 04/L-125 o zdravstvu, član 4.

[247] Zakon br. 04/L-125 o zdravstvu, član 12.1.10.

[248] Ćosaj, F. et. al., "Katastrofalni rashodi i osiromašenje usled zdravstvenih uplata iz džepa na Kosovu "[2018] 16 (26) Efikasnost troškova i raspodela resursa 2

[249] Ibid.

[250] Ibid, 11.

[251] Ibid, 9. Autori sugerišu da je to možda rezultat ograničene esencijalne liste lekova koja se nudi besplatno i nedostatka regulacije cena na velikom privatnom tržištu.

i jačanje institucionalnog sistema upućivanja na lečenje na osnovu toga što troškovi iz sopstvenog džepa mogu se može pripisati „zahtevu lekara izazvanom u odsustvu zajedničkih smernica za lečenje i robusnog informacionog sistema".[252] Istraživanje iz 2016. godine naglasilo je potrebu za podizanjem svesti o zdravstvenom sistemu i o tome koje se usluge mogu dobiti, uključujući informacije o planiranju porodice, ciljane na stanovnike ruralnih područja, a posebno žene.[253]

Dalja preporuka je da se poboljšaju programi za siromašne. Konkretno, uvođenje premija obaveznog zdravstvenog osiguranja kao novog izvora finansiranja zdravstvene zaštite može poboljšati kvalitet zdravstvene zaštite i povećati dostupnost lekova i dostupnost usluga, posebno za siromašne[254]. U tom cilju, Zakon o zdravstvenom osiguranju usvojen je 2014. godine, ali ostaje da se primeni.[255] Zakon predviđa pružanje osnovnih zdravstvenih usluga[256] i osnivanje javne ustanove zdravstvenog osiguranja, Fonda za zdravstveno osiguranje. Zdravstvena zaštita bi se finansirala iz doprinosa za socijalno osiguranje vezanih za zapošljavanje i iz budžeta Kosova.[257] Zakon predviđa da će se određene usluge pružati bez obzira na status zdravstvenog osiguranja, i to: hitne službe, zdravstvena zaštita za decu mlađu od 18 godina, osnovne zdravstvene usluge za trudnice i žene nakon porođaja i druge osnovne zdravstvene usluge koje utvrđuje Fond za zdravstveno osiguranje.[258]

Određena lica su izuzeta od plaćanja premija prema Zakonu, uključujući: siromašne porodice pod socijalnom zaštitom - svi članovi porodice; pojedinci koji žive u državnim institucijama (deca koja žive pod nadzorom i starateljstvom; stare osobe i lica sa ograničenim sposobnostima koji žive u domovima za stare osobe i u kucama; i žrtve nasilja u porodici[259]. Druge kategorije osoba mogu biti izuzete u zavisnosti od imovinskog stanja, uključujući starije osobe, osobe sa invaliditetom i studente.[260]

Zakon je izazvao neke kontroverze delom zbog uključivanja ratnih veterana, bivših političkih zatvorenika i njihovih supružnika i dece, kao i članova uže porodice civilnih žrtava rata, kao osobe koje mogu biti oslobođene od doprinosa u zavisnosti od imovinskog stanja, za koje su se „mnogi bojali ... da će predstavljati dodatno neopravdano opterećenje nacionalnog budžeta".[261] Dalje kritike uključivale su brojne potencijalne negativne posledice, kao što su povećana potrošnja na javne plate putem doprinosa poslodavaca, niska sredstva iz doprinosa za zapošljavanje zbog niske stope zaposlenosti, isključenje nezaposlenih osoba koje se zvanično ne klasifikuju kao siromašne putem provere imovinskog stanja, i sredstava koriste se za plaćanje privatnih pružalaca zdravstvenih usluga.[262] Naizmenično, Hadžikadrija i Mustafa su predložili da:

> ... model nacionalnog zdravstvenog osiguranja koji se finansira iz vladinih prihoda mogao bi biti kratkoročno i srednjoročno izvodljiviji za Kosovo. Prema ovom modelu, pristupom zdravstvenoj zaštiti upravljalo bi se državljanstvom i pokrivalo bi svaku

[252] Ibid.
[253] Farnsvort, N., Goebbels, K. i Ajeti, R. za Mrežu žena Kosova, „Pristup zdravstvenoj zaštiti na Kosovu" (2016) str. 64.
[254] Ćosaj, F. et. al., "Katastrofalni izdaci i osiromašenje zbog zdravstvenih uplata iz džepa na Kosovu" [2018] 16(26) Isplativost i raspodela resursa 3.
[255] Zakon Br. 04/L-249 o zdravstvenom osiguranju.
[256]Kao što je definisano u članu14.
[257] Član 21.
[258] Član 7.
[259] Član 11.2.
[260] Član 11.3.
[261] Hadžikadrija, A. i Mustafa, Aza Evropsku mrežu socijalne politike, „Finansiranje socijalne zaštite: Kosovo" (2019), str. 15.
[262] Ibid, str. 17.

potrošnju na listu usluga i lekova pojedinaca iznad definisane granice. Istovremeno, građani bi mogli dalje koristiti dobrovoljno privatno zdravstveno osiguranje. Ovaj model je bliži postojećoj kulturi i očekivanjima javnosti od zdravstvene zaštite nego što je tipično za obavezno zdravstveno osiguranje.[263]

Ključne preporuke

Očinsko odsustvo *(odeljak 2.1)*

- Dopuniti član 50.2 ZR da predvidi najmanje 10 dana plaćenog odsustva za očeve i ekvivalentne druge roditelje pri rođenju ili usvajanju njihovog deteta. Preformulisati članak kao „očinsko odsustvo“, pozivajući se na definiciju Direktive PPŽ.
- Dopuniti član 51.1 ZR kako bi se omogućilo očevima da uzmu očinsko odsustvo u slučaju pobačaja ili mrtvorođenog deteta.
- Zadržati punu platu za produženi period od 10 dana očinskog odsustva.
- Omogućiti jednom roditelju i drugim različitim porodicama da nominuju osobu za korišćenje prava na odsustvo.

Roditeljsko odsustvo *(odeljak 2.2)*

- Uvesti novi član u ZR da bi se obezbedilo roditeljsko odsustvo kao individualno pravo oba roditelja u trajanju od najmanje četiri meseca, koje se može uzeti u bilo kom trenutku pre nego što dete navrši 12 godina. Obezbediti da ceo period roditeljskog odsustva nije prenosiv.
- Uključiti opciju za radnike da zahtevaju da uzmu roditeljsko odsustvo na fleksibilan način („na puno ili nepuno radno vreme, u naizmeničnim periodima, na primer za nekoliko uzastopnih nedelja odsustva odvojenih periodima rada ili na drugi fleksibilan način“) .
- Obezbediti punu naknadu za vreme roditeljskog odsustva kako bi se olakšalo korišćenje odmora za oba roditelja. Minimalno, podesiti stopu naknade za porodiljsko odsustvo prema članu 49.3 ZR (70% od osnovne plate).

Ekvivalentni drugi roditelji (odeljci 2.1 i 2.2)

- Definisati „ekvivalent drugog roditelja “inkluzivno u ažuriranom ZR da bi se eksplicitno proširila prava na očinsko i roditeljsko odsustvo na lica koja su u partnerskim odnosima i u sastavljenim porodicama u kojima takvi radnici vrše roditeljske odgovornosti.

Usvojitelji (odeljak 2.2)

- Pojasniti položaj usvojitelja u ažuriranom zakonu osiguravanjem jednakog pristupa pravima na porodično odsustvo.

Porodiljsko odsustvo (odeljak 2.3)

- Razmotriti da li dizajn porodiljskog odsustva treba izmeniti dok se neprenosivo roditeljsko odsustvo za žene integriše u okvir, uzimajući u obzir interakciju i kumulaciju oba odsustva.

[263] Ibid, str. 19.

Odsustvo za negovatelje (odeljak 2.4)

- Omogućiti 12 radnih dana godišnjeg odmora za negovatelje za sve radnike, ili najmanje pet, za brigu o „članovima uže porodice“ (kako je definisano u ZR, član 3.1.6) u novoj odredbi ZR.
- Razmotriti mogućnosti obezbeđivanja pune plate za odsustvo negovatelja.

Slobodno vreme zbog više sile (odeljak 2.5)

- Proširiti član 39.1.2 ZR kako bi se omogućilo slobodno vreme iz hitnih porodičnih razloga u slučaju bolesti ili nesreće.

Samozaposleni radnici (odeljak 3.5)

- U skladu sa Direktivom o samozapošljavanju, obezbediti da status samozaposlenih roditelja u pogledu materinstva, očinstva i roditeljskog prava bude jednak statusu roditelja koji su zaposleni.

Neformalno zapošljavanje i nezaposlenost (odeljak 3.6)

- Razmotriti izvodljivost sistema novčane pomoći za trudnice za žene koje ne ispunjavaju kvalifikacione uslove za ostvarivanje prava na porodiljsku naknadu. Takav plan bi mogao imati oblik socijalne pomoći za nezaposlene žene prema novom Zakonu o socijalnoj pomoći; korišćenje prilagođenih mehanizama socijalnog osiguranja za proširenje pokrića materinske zaštite na radnike u sivoj ekonomiji; potpune ili delimične državne subvencije; ili kombinacija mehanizama doprinosa i ne-doprinosa.

Naknada za vreme odsustva (odeljak 3.4)

- Razmotriti mogućnost razvoja sistema doprinosa za socijalno osiguranje kako bi se udaljio postojeći model odgovornosti za poslodavce za finansiranje odsustva. Posebno razmotriti mogućnost upotrebe takve šeme za:
    - rebalans finansijskih troškova porodiljskog odsustva,
    - finansiranje plaćenog očinstvo, i
    - finansiranje plaćenog odsustva za roditelje i staratelje.

Fleksibilni radni aranžmani (odeljak 4)

- Zameniti član 52 ZR novom odredbom o fleksibilnim radnim aranžmanima. Uključuje:
    - Pravo svih roditelja ili staratelja da zahtevaju fleksibilne radne aranžmane dok njihovo dete ne napuni 12 godina. Zahtevati svako odbijanje da bude u pisanoj formi i na osnovu objektivnih razloga koji se odnose na resurse ili operativne kapacitete poslodavca da ponude fleksibilne radne aranžmane;
    - Pravo negovatelja da traže fleksibilne radne aranžmane u svrhe nege. Zahtevati svako odbijanje da bude u pisanoj formi i na osnovu objektivnih razloga koji se odnose na resurse ili operativne kapacitete poslodavca da ponude fleksibilne radne aranžmane; i
    - Pravo roditelja sa decom sa posebnom zdravstvenom zaštitom na pristup fleksibilnim radnim aranžmanima. Predvideti da se takvi zahtevi ne mogu odbiti.
- Preformulisati član 48. ZR kao „zaštitu roditelja“ i pružiti unutrašnju zaštitu svim

roditeljima, uključujući usvojitelje i ekvivalentne druge roditelje, bez obzira na pol.

Zaštita radnika (odeljak 5)

- *Struktura pravnog okvira*: Preispitati pravni okvir za borbu protiv diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem kako bi se osiguralo jasno razgraničenje između obima i primene ZRP, ZZD i ZR.
- *Povratak na posao* (odeljak 5.1):
- Pomeriti ZRP član 17.2 u ZR. Preraditi radi jasnoće i osigurati uključivanje osoba koje se vraćaju sa očinskog, porodiljskog, roditeljskog odsustva i odsustva za negovatelje.
- *Diskriminacija* (odeljak 5.2): Uveriti se da su očinsko, roditeljsko odsustvo i negovateljsko odsustvo, kao i fleksibilni radni aranžmani i slobodno vreme iz hitnih porodičnih razloga, izričito uključeni kao zaštićena osnova za sve radnike, pored materinstva i trudnoće (član 1.1 ZZD i član 4.1 ZRP).
- *Otpuštanje (odeljak 5.3):* Dopuniti član 53 ZR da uključi očinsko, roditeljsko odsustvo i odsustvo za negu kao zaštićene kategorije od otpuštanja svih radnika i da zaštiti one koji su pristupili fleksibilnim radnim aranžmanima.
- *Kazne* (odeljak 5.5): Uvesti odgovarajuća krivična dela za nove odredbe dodate u ZR. Preispitati ozbiljnost i doslednost postojećih sankcija (član 92 ZR; AU br. 07/2012, članovi 2, 4, 5; član 23 ZRP; član 23 ZZD).

Citirani radovi

I. Kosovo

Ustav Republike Kosovo
Zakonik br. 06/L-074 Krivični zakonik Republike Kosovo
Zakon br. 02/L-52 o predškolskom vaspitanju
Zakon br. 03/L-149 o državnoj službi
Zakon br. 03/L-212 o radu
Zakon br.04/L-096 o izmenama i dopunama Zakona br. 2003/15 o šemi socijalne pomoći na Kosovu
Zakon br. 04/L-125 o zdravstvu
Zakon br. 04/L-249 o zdravstvenom osiguranju
Zakon br. 05/L-020 o ravnopravnosti polova
Zakon br. 05/L-021 o zaštiti od diskriminacije
Zakon br. 2002/09 o inspektoratu rada
Zakon br. 2003/15 o šemi socijalne pomoći na Kosovu
Zakon br. 2004/32 porodični zakon Kosova
Administrativno uputstvo br. 07/2012 o utvrđivanju novčanih kazni i posebnih iznosa za kršenje odredbi Zakona o radu
Pravilnik br. 06/2011 o odmorima civilnih službenika
Nacionalna razvojna strategija Kosova 2016 – 2021 (2016)
Kancelarija premijera, Kancelarija za dobro upravljanje, Strategija o pravima deteta 2019 – 2023
Ministarstvo prosvete, nauke i tehnologije, Nacrt koncept papira za obrazovanje u ranom detinjstvu 0-6 godina (2018) [na albanskom jeziku]
Ministarstvo rada i socijalne zaštite, Nacrt zakona o odsustvu (2018)

II. EU

Savet Evropske unije, Ključni zaključci o Izveštaju o socijalnoj zaštiti i Evropskoj komisiji za dugoročnu negu 2021. godine (2021)
Preporuka Saveta od 8. novembra 2019. o pristupu socijalnoj zaštiti za radnike i samozaposlene (2019/C 387/01)
Preporuka Saveta o visokokvalitetnim sistemima obrazovanja i nege u ranom detinjstvu u 2019. godini (2019/C 189/02)
Direktiva 92/85/EEC o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja na radu trudnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje
Direktiva 96/34/EC o okvirnom sporazumu o roditeljskom odsustvu zaključen između UNICE, CEEP i ETUC
Direktiva 2000/78/EC o uspostavljanju opšteg okvira za jednak tretman pri zapošljavanju i zanimanju

Direktiva 2006/54/EC o primeni načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja (prepravljeno)
Direktiva2010/18/EU o sprovođenju revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu koji su zaključili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC i ukida Direktivu 96/34/EC
Direktiva 2010/41/EU o primeni načela jednakog tretmana među muškarcima i ženama koji se bave samostalnom delatnošću i o stavljanju van snage Direktive Saveta 86/613/EEC
Direktiva 2019/1158 ravnoteži između privatnog i privatnog života za roditelje i staratelje i stavljanju van snage Direktive Saveta 2010/18/EU
ECJ Predmet C-411/96 *Bojl i drugi*
Evropska komisija, Saopštenje za Evropski parlament, Savet, Evropski ekonomski i socijalni komitet i Komitet regiona, pokretanje konsultacija o Evropskom stubu socijalnih prava (COM(2016) 127 final)
Predlog Evropske komisije za Direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života za roditelje i staratelje i o stavljanju van snage Direktive Veća (COM(2017) 253 final)
Evropska komisija, Procena uticaja koji prati dokument Predlog direktive Evropskog parlamenta i Saveta o ravnoteži između privatnog i poslovnog života za roditelje i staratelje i stavljanje van snage Direktive Saveta 2010/18/EU (SWD(2017) 202 finalno)

Evropska komisija, Pokazatelji za praćenje Smernica o zapošljavanju, uključujući indikatore za dodatnu analizu zaposlenosti, pregled 2010
Evropska komisija, Ključni podaci o ranom detinjstvu, Izveštaj o obrazovanju i nezi Obrazovanje i obuka u Evropi (2019)
Evropska komisija, Izveštaj o zemlji za Kosovo 2020 (SWD(2020) 356 finalno)
Evropska komisija, Studija o troškovima i koristima mogućih mera EU za olakšavanje ravnoteže između privatnog i privatnog života za roditelje i staratelje (2017)
Evropska komisija, Izveštaj Evropskom parlamentu, Savetu, Evropskom ekonomsko -socijalnom komitetu i Komitetu regiona o ciljevima iz Barselone (COM(2018)273 finalno/3)
Evropski savet, Zaključci predsedništva - Barselona 15. i 16. marta 2002 (SN 100/1/02 REV 1)
Evropski parlament, saopštenje za javnost: „Pravo na prekid veze" trebalo bi da bude osnovno pravo u celoj EU, kažu poslanici Evropskog parlamenta (21 Januar 2021)
Evropsi stub za socijalna prava
Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju između Evropske unije i Evropske zajednice za atomsku energiju, s jedne strane, i Kosova, s druge strane (OJ L 71, 2016)

III. Ostalo

Ackermann, K., „Budućnost upravljanja radnim vremenom u globalnoj konkurenciji: mikroekonomska perspektiva" u Strzeminska, H. i Bednarski, M. (ur.) Trendovi i izgledi radnog vremena u novoj ekonomiji (2014)
Caritas Kosova (Bitici, A. u ime), „Politički dokument i preporuke o socijalnom uključivanju osoba sa invaliditetom i mentalnim poremećajima na Kosovu" (2019)
COFACE, „Procena Direktive EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života"(2019)
COFACE, „Procena paketa ravnoteže između poslovnog i privatnog života Evropske komisije"(2017)
de la Porte, C., Larsen, T. P., and Szelewa, D., "A Gender Equalizing Regulatory Welfare State? Enacting the EU's Work-Life Balance Directive in Denmark and Poland" [2020] The Annals of American Academy of Political and Social Science 84–103
Demokratija za razvoj (Bošnjaka, A. i Rajan, D.), „Roditeljska prava na Kosovu: Pravna analiza u vezi sa predloženim izmenama porodiljskog i roditeljskog odsustva" (2019)
EIGE, „Rodne nejednakosti u brizi i posledice po tržište rada" (2021)
ETUC, "Rebalans: Priručnik ETUC -a o primeni i transpoziciji Direktive o balansu između poslovnog i privatnog života"(2019)
ETUC, „Rebalans: strategije i dobre prakse sindikata za unapređenje ravnoteže između poslovnog i privatnog života (2019)
Eurofound (Aumayr-Pintar, C), "Roditeljsko i očinsko odsustvo-preuzimanje od strane očeva" (2019)
Eurofound (Riedmann A., Bielenski H., Szczurowska T. i Wagner, A. for), "Ravnoteža između privatnog ii privatnog života u evropskim kompanijama" (2006)
Eurofound, Rečnik industrijskih odnosa, pravo na oslobođenje od radnih obaveza (22. oktobar 2019)
Eurofound, "Mobilni rad na daljinu i ICT: fleksibilan rad u digitalnom dobu" (2020)
Evropski centar za politiku i istraživanje socijalne zaštite, „Decentralizacija socijalnih usluga na Kosovu - izazovi i preporuke politike", kratka politika, 2018/5
Evropska konfederacija nezavisnih sindikata, „Prioriteti: Predlog direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života za roditelje i staratelje " (2017)
Evropska platforma za rehabilitaciju, „Analitički dokument o dugotrajnoj nezi: starije osobe i invaliditet" (2018)
Evropska mreža socijalne politike (Hadžikadrija, A. i Mustafa, A), „Finansiranje socijalne zaštite: Kosovo" (2019)
Evropska mreža socijalne politike (Hadžikadrija, A., Mustafa, A. i Ljodža, A.), „Siromaštvo među radnicima na Kosovu" (2019)
Evropska mreža socijalne politike (Hadžikadrija, A.), „Kosovo ide ka jačanju Šeme socijalne pomoći" (ESPN Flash izveštaj 2020/62)
Evropska mreža socijalne politike (Hadžikadrija, A.), „Kosovo planira proširen pristup obrazovanju i brizi o detinjstvu" 2019/30)
Evropska mreža socijalne politike (Spasova, S. i Vard, T.), „Izdaci za socijalnu zaštitu i njihovo finansiranje u Evropi: Studija nacionalnih politika" (2019)
Evropski ženski lobi, „EVL procena nedavno usvojene Direktive o ravnoteži između privatnog i poslovnog života za roditelje i negovatelje" (2019)
Eurostat, „Životni uslovi u Evropi - aranžmani za brigu o deci" (2021)

Gardiner, C. et. al., „Pravednost i finansijski troškovi neformalne nege u palijativnom zbrinjavanju: kritična debata“ [2020] 19(71) BMC Palijativna nega 3
Glovacka, M, „Malo manje autonomije? Budućnost fleksibilnosti radnog vremena i njene granice” [2020] Evropski zakon o radu Žurnal 19
MOR Konvencija Br. 183 o reviziji Konvencije o zaštiti materinstva (revidirana) 1952
MOR, Socijalna zaštita za majčinstvo: ključni trendovi politike i statistika (Dokumenti o politici socijalne zaštite, dokument 15, 2015)
MOR, Dokument o politici socijalne zaštite 15, 2015
MOR, Svetski izveštaj o socijalnoj zaštitit 2017 – 2019 (2017)
MOR (Addati, L., Cassirer, N. i Gilchrist K.), „Materinstvo i očinstvo na poslu: pravo i praksa širom sveta” (2014)
MOR, “Porodiljska novčana davanja za radnike u sivoj ekonomiji“ (2016)
Koslovski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. i Moss, P., „Međunarodni pregled politika odsustva i istraživanja” (2020)
Kosovska agencija za statistiku, Anketa o radnoj snazi Q1 2018
Kosovska agencija za statistiku, Anketa o radnoj snazi Q3 2020
Kosovska agencija za statistiku, Anketa o radnoj snazi, treći kvartal 14 June 2019
Kosovska ženska mreža (Banjska, I. i dr.), „Rodna diskriminacija i rad na Kosovu” (2019)
Kosovska ženska mreža (Banjska, I., Rrahmani, G. i Farnsvort, N.), „Postizanje ravnoteže” (2016).
Kosovska ženska mreža (Cleff le Divellec, S. i Miller, K.), „Napredak Kosova u usklađivanju zakona sa pravnom tekovinom Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti ” (2017)
Kosovska ženska mreža (Farnsvort, N. i dr.), „Koga briga? Potražnja, ponuda i opcije za proširenje dostupnosti brige o deci na Kosovu” (2016)
Kosovska ženska mreža (Farnsvorth, N., Goebbels, K. i Ajeti, R.), „Pristup zdravstvenoj zaštiti na Kosovu” (2016)
Kosovska ženska mreža (Cleff le Divellec, S. i Miller, K.), „Napredak Kosova u usklađivanju zakona sa pravnom tekovinom Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti” (2017)
Lundqvist, A., *Transforming Gender and Famili Relations. Kako su aktivne politike tržišta rada oblikovale model dvostrukog zarađivanja* (Edward Elgar, 2017)
OECD, “Budite fleksibilni! Kratki sadržaj o tome kako fleksibilnost radnog mesta može pomoći evropskim zaposlenima da uravnoteže posao i porodicu” (2016)
OECD, “Plaćeno roditeljsko odsustvo: Detaljan pogled na pristupe širom zemalja OECD -a“” (2018)
Oliveira, A., De la Corte-Rodriguez, M., Lutz, F. „Nova direktiva o ravnoteži između privatnog i privatnog života: ka novoj paradigmi brige o porodici i jednakosti?“ [2020] 45(3) Pregled Evropskog Prava 295-323
Qosaj, F. et. al., “Katastrofalni rashodi i osiromašenje usled zdravstvenih uplata iz džepa na Kosovu” [2018] 16(26) Efikasnost troškova i raspodela resursa 3
RAND Europe (van BeZRe, J.), “Politike očinstva i roditeljskog odsustva širom Evropske unije” (2016)
SSakonberg, S. „Od defamilializacije do degenderizacije: ka novoj tipologiji blagostanja” [2013] 47(1) Socijalna politika i administracija 26-49
UNICEF, “Analiza položaja dece i žena na Kosovu” (2017)
UNICEF, “Analiza situacije: Deca sa smetnjama u razvoju na Kosovu” (2017)
Winter, B. *Politička ekonomija istopolnih brakova: feministička kritika* (Routledge, 2021)
Ekonomski forum žena, Pismo poslanicama od 12 Juna 2019. godine
Grupa Svetske banke, „Dijagnostika poslova na Kosovu“ (Serija poslova, izdanje br. 5, 2017)
Svetska banka, „Studija šeme socijalne pomoći Kosova, procena i opcije reforme“ (March 2019)
Svetska banka, „Porodiljsko odsustvo i status tržišta rada žena na Kosovu: Pet ključnih poruka“” (2015)
Svetska banka, „Materinstvo, očinstvo i roditeljsko odsustvo u Evropi: Poređenje politika odsustva u vezi sa porodicom i ključnih zakonskih odredbi sa posledicama za Kosovo“ (2019)
Svetska banka, „Zašto bismo trebali da brinemo o brizi? Uloga brige o deci i starijim licima na Kosovu” (2015)

Aneks 1 - Tabela transpozicije: Direktiva EU 2019/1158

1. **Naslov pravnog akta EU, predmet i cilj pravnog akta**

Direktiva 2019/1158 Evropskog parlamenta i Veća od 20. juna 2019. o ravnoteži između privatnog i poslovnog života za roditelje i staratelje i stavljanju van snage Direktive Veća 2010/18/EU („**Direktiva PPŽ**“).

Direktiva PPŽ „postavlja minimalne zahteve osmišljene za postizanje ravnopravnosti između muškaraca i žena u pogledu mogućnosti na tržištu rada i tretmana na poslu, olakšavajući usklađivanje radnog i porodičnog života za radnike koji su roditelji ili staratelji“ (Direktiva PPŽ, čl. 1).

2. **Naslovi nacionalnih pravnih akata, subjekti i ciljevi pravnih akata**

(1) Zakon br. 03/L-212 o radu (“**ZR**”).
ZR ima za cilj „regulisanje prava i obaveza koje proističu iz radnog odnosa / odnosa“ (ZR, član 1).

(2) Zakon br. 05/L-021 o zaštiti od diskriminacije (u daljem tekstu: **ZZD**).
ZZD uspostavlja „opšti okvir za sprečavanje i borbu protiv diskriminacije ... u cilju primene načela jednakog tretmana“ [sic] i „u skladu je sa“ Direktivom o rasnoj ravnopravnosti[264], Direktivom o ravnopravnosti zapošljavanja[265] , robom i uslugama[266] Direktiva i prepravljena direktiva[267] (ZZD, član 1).

(3) Zakon br. 05/L-020 o ravnopravnosti polova (dalje u tekstu: **ZRP**).
ZRP nastoji da „garantuje, štiti i promoviše rodnu ravnopravnost kao osnovnu vrednost demokratskog razvoja društva“ i „u skladu je sa“ CEDAW[268] , Direktivom o ravnopravnosti zapošljavanja, Prerađenom direktivom, Direktivom o rodnoj socijalnoj sigurnosti[269], Direktiva o zapošljavanju[270] i Direktiva o rodnim dobrima i uslugama (ZRP, član 1).

---

[264] Direktiva 2000/43/EC o primeni načela jednakog tretmana među licima bez obzira na rasno ili etničko poreklo.
[265] Direktiva 2000/78/EC o uspostavljanju opšteg okvira za jednak tretman pri zapošljavanju i zanimanju.
[266] Direktiva 2004/113/EC o primeni načela jednakog tretmana muškaraca i žena u pristupu i snabdevanju robom i uslugama.
[267] Direktiva 2006/54/EC o primeni načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja (prepravka).
[268] Konvencija Ujedinjenih nacija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (18.decembar 1979).
[269] Direktiva 79/7/EC o progresivnoj primeni načela jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima socijalne sigurnosti.
[270] Direktiva 2010/41/EU o primeni načela jednakog tretmana između muškaraca i žena koji se bave aktivnostima u svojstvu samozapošljavanja i stavljanju van snage Direktive Saveta 86/613/EEZ

(4) Zakon Br. 03/L-149 o državnoj službi ("**ZDS**") i Pravilnik br. 06/2011 o odmorima civilnih službenika (**"Pravilnik o odmorima civilnih službenika**").
Reguliše status službenika i uslove njihovog radnog odnosa sa institucijama centralne i opštinske administracije Republike Kosovo. Pravilnik o odmorima civilnih službenika definiše pravila i procedure za korišćenje odsustva državnih.

3. Nivo transpozicije

Ne postoji pravni akt na Kosovu koji transponuje Direktivu PPŽ ili njenu prethodnicu, Direktivu o roditeljskom odsustvu[271]. Brojni koncepti su potpuno novi u okviru (poput roditeljskog odsustva ili odsustva za negovatelje), dok postojeći koncepti (poput očinskog odsustva) zahtevaju značajno proširenje i povećavanje detalja. Kao takav, potreban je neophodan značajan nivo reformi za približavanje zakona. Ova tabela prihvata sledeći sistem kodiranja boja:

	Relevantni zahtevi su adekvatno transponovani u pravni okvir Kosova.
	Relevantne odredbe postoje u pravnom okviru Kosova, ali zahtevaju izmene.
	Ne postoje odredbe u pravnom okviru Kosova.

	4. Odredbe i zahtevi Direktive PPŽ (član, stav)	**5. Odredbe nacionalnog zakonodavstva (deo, poglavlje, članak, tačka itd.)**	**6. Predložene izmene nacionalnog zakonodavstva**	**7. Razlozi za delimičnu usaglašenost, neusklađenost ili neprimenjivost**	**8.Nacionalni organ nadležan za transponovanje**
	Očinsko odsustvo				
	Definicije, član 3.1 (a) Za potrebe ove Direktive ... „**očinsko odsustvo**" znači odsustvo s posla za očeve ili, tamo gde je i u meri u kojoj je to priznato nacionalnim zakonom,	Nije transponovano.	Preneti definiciju Direktive PPŽ u ZR.	Nije data definicija "očinskog odsustva u ZR" ZR koristi definiciju prava oca deteta, što je potrebno ažurirati.	Ministarstvo za rad i socijalno blagostanje („**MRSZ**").

[271] Direktiva 2010/18/EUsprovođenje revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu koji su zaključili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC i stavljanje van snage Direktive 96/34/EC [ukinuta članom 19. direktive PPŽ sa stupanjem na snagu 2. avgusta 2022].

	za ekvivalentne druge roditelje, povodom rođenja deteta u svrhu pružanja nege. **Očinsko odsustvo, član 4.1** Države članice preduzimaju neophodne mere kako bi osigurale da očevi ili, ako i u skladu sa nacionalnim zakonom, ekvivalentni drugi roditelji, imaju pravo na očinstvo u trajanju od 10 radnih dana koje je potrebno iskoristiti prilikom rođenja deteta radnika. Države članice mogu odlučiti da li će dozvoliti da se očinsko odsustvo koristi delimično pre ili tek nakon rođenja deteta i da li će dozvoliti da se takvo odsustvo koristi na fleksibilan način. **Uvodna izjava 19** ... očinsko odsustvo bi trebalo uzeti u vreme rođenja deteta i trebalo bi da bude jasno povezano sa rođenjem radi pružanja nege. Države članice takođe mogu odobriti očinsko odsustvo u slučaju mrtvorođenog deteta. …				
	Definicije, član 3.1 (a) Za potrebe ove Direktive ... „očinsko odsustvo“ znači odsustvo s posla za očeve ili, tamo gde je i u meri u kojoj je to priznato nacionalnim zakonom, za ekvivalentne druge roditelje,	**ZR, Prava oca deteta, član 50.2** Otac deteta ima pravo na: dva (2) dana plaćenog odsustva pri rođenju ili po usvajanju deteta; dve (2) nedelje neplaćenog odsustva nakon rođenja ili po usvajanju deteta, u bilo koje	Izmeniti član 50.2.1 ZR i Pravilnik o odsustvu CS -a o članu 12.8 kako bi se predvidelo najmanje 10 radnih dana plaćenog odsustva za očeve pri rođenju ili usvajanju njihovog deteta. Preformulisati članove kao „očinsko odsustvo“, pozivajući se	Trenutna odredba o dvodnevnom plaćenom očinskom odsustvu prema članu 50.2.1 ZR ili tri dana za državne službenike prema članu 12.8 Pravilnik o odmorima civilnih službenika nije dovoljan da ispuni 10-	MRSZ.

	povodom rođenja deteta u svrhu pružanja njege. **Očinsko odsustvo, član 4.1** Države članice treba da preduzimaju neophodne mere kako bi osigurale da očevi ili, ako i u skladu sa nacionalnim zakonom, ekvivalentni drugi roditelji, imaju pravo na očinsko odsustvo u trajanju od 10 radnih dana koje je potrebno iskoristiti prilikom rođenja deteta radnika. Države članice mogu odlučiti da li će dozvoliti da se očinsko odsustvo koristi delimično pre ili tek nakon rođenja deteta i da li će dozvoliti da se takvo odsustvo koristi na fleksibilan način. **Uvodna izjava 19** ... očinsko odsustvo bi trebalo uzeti u vreme rođenja deteta i trebalo bi da bude jasno povezano sa rođenjem radi pružanja nege. Države članice takođe mogu odobriti očinsko odsustvo u slučaju mrtvorođenog deteta. …	vreme pre nego što dete napuni tri godine (3). Zaposleni mora obavestiti poslodavca o svojoj nameri da uzme godišnji odmor najmanje deset (10) dana unapred. **ZR, Plaćeno odsustvo sa posla, član 39.1.3** Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa posla uz naknadu plate, do ... tri (3) dana za rođenje deteta. Pravilnik o odmorima civilnih službenika, **roditeljsko bolovanje, član 12.8** Muški civilni službenici imaju pravo da tri (3) dana očevog odmora za porođaj svakog deteta. Na zahtev muškog civilnog službenika može da se odobri neplaćeni očev dopunski odmor, najviše do četrnaest dana (14) dana. **ZR, Porodiljsko odsustvo u slučaju smrti deteta, član 51.1** Ako zaposlena žena rodi umrlo dete, ili ako dete umre pre završetka trudničkog odmora, ista ima pravo na trudničko bolovanje za vreme koje konstatuje lekar, jer treba da ojača nakon porođaja i psihičkog stanja prouzrokovano gubitkom deteta, ali ne manje od četrdeset i pet (45) dana, za koje vreme joj pripadaju sva prava po osnovu porodiljskog bolovanja. **Pravilnik o odmorima civilnih službenika, roditeljsko odsustvo radi posebne nege ili gubitka deteta, član 13.2**	na gornju definiciju. Zadržati mogućnost dodatnog neplaćenog odsustva. Zadržati mogućnost da se dodatno odsustvo fleksibilno koristi. Uvažavajući raznolikost porodica, razmisliti o pružanju istih prava na odsustvo kao gore navedenim osobama u partnerskim odnosima i prekomponovanim porodicama u kojima takvi radnici vrše roditeljske odgovornosti. Ukoliko bi u zakon Kosova bilo uvedeno najmanje 10 dana plaćenog očinskog odsustva, razmislite o rešavanju dupliranja u članu 39.1.3 ZŽ. Čini se da je ova odredba trenutno greška jer očevima pruža povoljnije odsustvo od odredbe o odsustvu zbog očinstva, čineći tako član 50.2.1 viškom. Prema članu 51.1 ZR i Pravilniku o odsustvu člana 13.2, žene trenutno imaju pravo na odsustvo u slučaju mrtvorođenog deteta. U skladu sa uvodnom izjavom 19, proširite ovo pravo na očeve i ekvivalentne druge roditelje. Takođe razmislite o dopuštanju uzimanja takvog odsustva u slučaju pobačaja	dnevni standard Direktive PPŽ.	

	Plaćanje ili naknada, član 8.2 Što se tiče očinskog odsustva iz člana 4 (1), takva isplata ili dodatak garantuju prihod koji je barem ekvivalentan prihodu koji bi dotični radnik ostvario u slučaju prekida radnikovih aktivnosti iz razloga povezanih sa radnikovim zdravstveno stanje, podložno svim granicama utvrđenim nacionalnim zakonodavstvom. Države članice mogu pravo na isplatu ili dodatak usloviti periodima prethodnog zaposlenja, koji ne mogu biti duži od šest meseci neposredno pre očekivanog datuma rođenja deteta.	Ako se beba službenice rodi mrtva, ili dete umre pre kraja porodiljskog odsustva, prema konstataciji lekara, ona ima pravo na porodiljsko odsustvo sve dok joj je potrebno da se oporavi od rođenja i psihičkog stanja uzrokovanog gubitkom deteta, ali ne manje od četrdeset pet (45) dana odsustva.	Zadržati punu platu za početni period očinskog odsustva. Razmislite o razvoju šeme doprinosa za socijalno osiguranje u vezi sa zapošljavanjem za finansiranje plaćenog odsustva za odsustvo.	Početni period očinskog odsustva trenutno je u potpunosti plaćen i ne podleže periodu prethodnog zaposlenja. Ove standarde treba održavati. Obaveza plaćanja zaposlenog na očevom odsustvu trenutno pada na poslodavca. Neobično, Kosovo nema šemu doprinosa za socijalno osiguranje koja olakšava finansiranje kompenzacije tokom odsustva. Razvoj takve šeme za roditeljsko, očinstvo, porodiljsko odsustvo i staranje za negovatelje smanjio bi finansijsko opterećenje poslodavaca i na taj način podstakao jednake prakse zapošljavanja.	MRSZ.
	Očinsko odsustvo, član 4.2	Nije primenljivo.	Nije potrebna izmena.	Trenutno ne postoji period radne kvalifikacije ili radnog staža za očeve koji bi uzeli očevo odsustvo. Ovaj položaj treba zadržati.	MRSZ.

Pravo na očinstvo ne zavisi od radnog staža ili radnog staža.				
Očinsko odsustvo, član 4.3 Pravo na očinsko odsustvo se odobrava bez obzira na bračni ili porodični status radnika, kako je definisano nacionalnim zakonom.	Nije primenljivo.	Nije potrebna izmena.	Trenutna prava očeva na odsustvo pri rođenju ili usvajanju deteta ne zavise od bračnog ili porodičnog statusa. Ovaj položaj treba zadržati.	MRSZ.
Roditeljsko odsustvo				
Definicije, član 3.1 (b) U smislu ove Direktive ... „**roditeljsko odsustvo**“ znači odsustvo sa posla za roditelje na osnovu rođenja ili usvajanja deteta radi brige o tom detetu.	Nije transponovano.	Transponovati definiciju Direktivu PPŽ u ZR.	Nije data definicija „roditeljskog odsustva“ u ZR”.	MRSZ.
Roditeljsko odsustvo, član 5.1 Države članice će preduzeti potrebne mere kako bi osigurale da svaki radnik ima individualno pravo na roditeljsko odsustvo u trajanju od četiri meseca koje treba iskoristiti pre nego što dete dostigne određenu starost, do osme godine, koju će odrediti svaka država članica ili kolektivnim ugovorom. Ta starost će se odrediti s ciljem da se svakom roditelju omogući da efikasno i na jednakim osnovama ostvari svoje pravo na roditeljsko odsustvo.	**Definicije, član 3.1 (b)** U smislu ove Direktive ... „roditeljsko odsustvo“ znači odsustvo sa posla za roditelje na osnovu rođenja ili usvajanja deteta radi brige o tom detetu. **Roditeljsko odsustvo, član 5.1** Države članice će preduzeti potrebne mere kako bi osigurale da svaki radnik ima individualno pravo na roditeljsko odsustvo u trajanju od četiri meseca koje treba iskoristiti pre nego što dete dostigne određenu starost, do osme godine, koju će odrediti svaka država	Podsećajući da Direktiva PPŽ postavlja samo minimalne standarde, uvesti novi član u ZR kojim se predviđa roditeljsko odsustvo kao individualno pravo oba roditelja u trajanju od najmanje četiri meseca, koje se može uzeti u bilo koje vreme pre nego što dete navrši 12 godina. Da je čitav period roditeljskog odsustva neprenosiv. Kao i kod očinskog odsustva, razmisliti o pružanju istih prava na	Koncept roditeljskog odsustva, u smislu Direktive PPŽ, nov je u kosovskom zakonu. Trenutno, prava na odsustvo sa ZR gotovo isključivo pripadaju majci. Pravo na porodiljsko odsustvo može se preneti na oca kada majka umire; „Napušta“ dete; razboli se; ili nakon šest meseci 12-mesečnog perioda porodiljskog odsustva, gde se	MRSZ.

	Uvodna izjava 21 Minimalni period od četiri meseca roditeljskog odsustva garantuje se ovom Direktivom radnicima koji su roditelji. Države članice se podstiču da odobre pravo na roditeljsko odsustvo svim radnicima koji vrše roditeljske odgovornosti u skladu sa nacionalnim pravnim sistemima.	članica ili kolektivnim ugovorom. Ta starost će se utvrditi s ciljem da se svakom roditelju omogući da efikasno i na dan ostvarivanja prava na roditeljsko odsustvo **ZR, Plaćeno odsustvovanje sa posla, član 39.1.3** Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa posla uz naknadu plate, do ... tri (3) dana za rođenje deteta.	odsustvo kao gore navedena, osobama koje su u partnerskim odnosima i ponovo sastavljenim porodicama u kojima takvi radnici vrše roditeljske odgovornosti. Prema članu 32.4 ZR postoji pravo na dva dodatna dana odsustva za majke sa decom do tri godine. Ova odredba će verovatno biti zamenjena gore navedenim povoljnijim pravima na roditeljsko odsustvo. Međutim, ako se ova odredba zadrži pored prava na roditeljsko odsustvo, trebalo bi je izmeniti i primeniti na sve roditelje.	poslednjih šest meseci prema dogovoru prenosi ocu.	
	Roditeljsko odsustvo, član 5.2 Države članice će obezbediti da se dva meseca roditeljskog odsustva ne mogu preneti.	**ZR, Porodiljsko odsustvo, član 49.7** Otac deteta može preuzeti prava majke na porodiljsko odsustvo ako majka umre ili napusti dete pre isteka porodiljskog odsustva. **ZR, Porodiljsko odsustvo, član 49.8** Prava iz stava 4. i 5. ovog člana [druga polovina perioda porodiljskog odsustva] mogu se preneti na oca deteta u dogovoru sa majkom. **Pravilnik o odmorima civilnih službenika, roditeljsko odsustvo, član 12.9** Prava iz stavova 2.2 i 2.3 ovog člana [druga polovina perioda porodiljskog odsustva] mogu se preneti na oca, u dogovoru sa majkom. **ZR, Prava oca deteta, član 50.1** Prava definisana članom 49. ovog zakona [porodiljsko odsustvo] mogu ostvariti i otac deteta, u slučajevima kada se majka razboli, napusti dete od majke i/ili majčina smrt.			

		Pravilnik o odmorima civilnih službenika, roditeljsko odsustvo, član 12.7 Otac deteta može uzeti prava majke, ako majka umre ili napusti dete pre kraja porodiljskog odsustva. **ZR, godišnji odmor, član 32.4** Majke sa decom do tri (3) godine i samohrani roditelji, kao i osobe sa invaliditetom imaju pravo na dodatna dva (2) radna dana.			
	Isplata ili dodatak, član 8.3 U pogledu roditeljskog odsustva iz člana 5 (2), takvu isplatu ili dodatak određuju država članica ili socijalni partneri i postavljaju ih na način da olakšavaju preuzimanje roditeljskog odsustva od oba roditelja. **Uvodna izjava 26** Studije pokazuju da države članice koje očevima pružaju značajan deo roditeljskog odsustva i koje radniku tokom tog odmora isplaćuju platu ili dodatak po relativno visokoj stopi zamene, doživljavaju veću stopu preuzimanja od strane očeva i pozitivan trend u stopi zapošljavanja majki. Stoga je prikladno dozvoliti takvim sistemima da se nastave pod uslovom da ispunjavaju određene minimalne kriterijume, umesto da obezbede plaćanje ili dodatak za	Nije transponovano.	Omogućiti punu naknadu za sve oblike roditeljskog odsustva kako bi se olakšalo korišćenje oba roditelja. U najmanju ruku, uskladite stopu naknade za porodiljsko odsustvo prema članu 49.3 ZR (70% osnovne plate). Razmislite o razvoju šeme doprinosa za socijalno osiguranje u vezi sa zapošljavanjem za finansiranje plaćenog roditeljskog odsustva.	Koncept roditeljskog odsustva, u smislu Direktive PPŽ, nov je u zakonu Kosova. Kao što je gore navedeno, Kosovo nema šemu doprinosa za socijalno osiguranje koja olakšava finansiranje plate tokom odsustva Razvoj takve šeme za roditeljsko, očinstvo, porodiljsko i negovateljsko odsustvo smanjio bi finansijsko opterećenje poslodavaca i time podstakao jednake prakse zapošljavanja.	MRSZ.

	očevo odsustvo kako je predviđeno ovom direktivom.				
	Roditeljsko odsustvo, član 5.3 Države članice će uspostaviti razuman otkazni rok koji će radnici dati poslodavcima kada ostvare svoje pravo na roditeljsko odsustvo. Pri tome će države članice uzeti u obzir potrebe i poslodavaca i radnika. Države članice će obezbediti da u zahtevu radnika za roditeljsko odsustvo budu navedeni planirani početak i kraj perioda odmora.	Nije transponovano.	ZR Član 37.3 trenutno predviđa 15 dana otkaznog roka za korišćenje godišnjeg odmora, dok član 50.2.2 ZP predviđa 10 dana otkaznog roka za dodatno neplaćeno očinstvo pre nego što dete napuni tri godine. Ovaj povoljniji otkazni rok trebalo bi usvojiti kao otkazni rok za roditeljsko odsustvo.	Koncept roditeljskog odsustva, u smislu Direktive PPŽ, nov je u kosovskom zakonu.	MRSZ.
	Roditeljsko odsustvo, član 5.4 Države članice mogu pravo na roditeljsko odsustvo usloviti periodom radne kvalifikacije ili stažom koji ne može biti duži od jedne godine. U slučaju uzastopnih ugovora na određeno vreme u smislu Direktive Saveta 1999/70/EC sa istim poslodavcem, zbir tih ugovora će se uzeti u obzir u svrhu izračunavanja kvalifikacionog perioda.	Nije transponovano.	U ZR ne postoje minimalne radne kvalifikacije ili kvalifikacije za staž za porodiljsko ili očinsko odsustvo. Ne treba uvoditi period za roditeljsko odsustvo. ZR Član 10.5 trenutno predviđa da se ugovori na određeno vreme pretvaraju u stalne ugovore tek nakon 10 godina obnove. Da bi se smanjili ugovori na određeno vreme koji se koriste za izbegavanje ostvarivanja prava na odsustvo, potrebno je nekoliko izmena: ● Smanjiti period za pretvaranje uzastopnih ugovora na određeno	Koncept roditeljskog odsustva, u smislu Direktive PPŽ, nov je u kosovskom zakonu.	MRSZ.

			vreme u ugovore na neodređeno vreme sa 10 godina na tri godine; ● Zahtevati objektivne razloge za bilo koje imenovanje na određeno vreme; i ● Pojasniti značenje „uzastopnih“ ugovora kako bi se sprečile kratke praznine između imenovanja na određeno vreme koje se koriste za zaobilaženje stalnog zaposlenja		
	Roditeljsko odsustvo, član 5.5 Države članice mogu utvrditi okolnosti u kojima je poslodavcu, nakon konsultacija u skladu sa nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, dozvoljeno da odloži odobravanje roditeljskog odsustva za razuman vremenski period na osnovu toga što je uzimanje roditeljskog odsustva u traženo vreme ozbiljno bi poremetilo dobro funkcionisanje poslodavca. Poslodavci će u pisanoj formi navesti razloge za takvo odlaganje roditeljskog odsustva.	Nije transponovano.	Ograničiti svako odlaganje roditeljskog odsustva na najviše tri meseca. Da bi se sprečilo neopravdano odlaganje roditeljskog odsustva, navesti definiciju šta predstavlja „ozbiljan poremećaj“ u poslovanju. Ova definicija bi se mogla zasnivati na primerima izvučenim iz prvobitnog okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu iz 1995. godine (implementiranog Direktivom 96/34/EC), koji je uključivao: gde je rad sezonske prirode, gde se zamena ne može pronaći u otkaznom roku, gde se značajan deo radne snage istovremeno prijavljuje za roditeljsko	Koncept roditeljskog odsustva, u smislu Direktive PPŽ, nov je u zakonu Kosova.	MRSZ.

			odsustvo, ili gde je određena funkcija od strateškog značaja. Zahtevati pisane razloge za odlaganje roditeljskog odsustva.		
	Roditeljsko odsustvo, član 5.7 Države članice će preduzeti neophodne mere kako bi osigurale da poslodavci prilikom razmatranja zahteva za roditeljsko odsustvo sa punim radnim vremenom, pre bilo kakvog odlaganja u skladu sa stavom 5, ponude, u najvećoj mogućoj meri, da prilikom razmatranja zahteva za roditeljsko odsustvo s punim radnim vremenom, poslodavci će, pre bilo kakvog odlaganja u skladu sa stavom 5, ponuditi, u najvećoj mogućoj meri, fleksibilne načine uzimanja roditeljskog odsustva u skladu sa stavom 6	Nije transponovano.	Omogućiti da, ako poslodavac nastoji da odloži zahtev za roditeljsko odsustvo sa punim radnim vremenom, poslodavac mora ponuditi fleksibilne mogućnosti (u skladu sa dole navedenim) zaposlenom pre bilo kakvog odlaganja. Dozvoliti zaposlenima da odbiju sve ponuđene fleksibilne opcije u korist odloženog odsustva sa punim radnim vremenom.	Koncept roditeljskog odsustva, u smislu Direktive PPŽ, nov je u zakonu Kosova.	MRSZ.
	Roditeljsko odsustvo, član 5.6 Države članice će preduzeti potrebne mere kako bi osigurale da radnici imaju pravo da zahtevaju da na fleksibilne načine uzmu roditeljsko odsustvo. Države članice mogu	Nije transponovano.	Usvojiti jezik iz uvodne izjave 23 („puno ili nepuno radno vreme, u naizmeničnim periodima, na primer za brojne uzastopne nedelje odmora razdvojene periodima rada ili na druge fleksibilne načine“) kako bi	Koncept roditeljskog odsustva, u smislu Direktive PPŽ, nov je u zakonu Kosova.	MRSZ.

	odrediti načine njihove primene. Poslodavac će razmotriti i odgovoriti na takve zahteve, uzimajući u obzir potrebe i poslodavca i radnika. Poslodavac će u razumnom roku nakon podnošenja zahteva obrazložiti razloge za svako odbijanje da udovolji takvom zahtevu. **Uvodna izjava 23** S obzirom na to da fleksibilnost čini verovatnijim da će svaki roditelj, posebno očevi, steći pravo na roditeljsko odsustvo, radnici bi trebali imati mogućnost da traže da im se roditeljsko odsustvo odobri na puno ili skraćeno radno vreme, u naizmeničnim periodima , na primer za nekoliko uzastopnih nedelja odsustva odvojenih periodima rada, ili na druge fleksibilne načine. Poslodavac bi trebao biti u mogućnosti prihvatiti ili odbiti takav zahtev za roditeljsko odsustvo na druge načine osim na puno radno vreme. Države članice treba da procene da li uslove pristupa i detaljne aranžmane za roditeljsko odsustvo treba prilagoditi posebnim potrebama roditelja u posebno nepovoljnim situacijama.		ilustrovali šta bi moglo biti zahteva, ali dopušta fleksibilnost po potrebi. Odrediti da se zahtevi za roditeljsko odsustvo sa punim radnim vremenom ne mogu odbiti i da se mogu odložiti samo u skladu sa gore navedenim zahtevima. Zahtevati da svako odbijanje drugih modaliteta odsustva bude zasnovano na „ozbiljnom poremećaju“ u poslovanju, kako je gore definisano. Zahtevati da svako odbijanje bude u pisanoj formi.		
	Roditeljsko odsustvo, član 5.8 Države članice će proceniti potrebu da se uslovi pristupa i detaljni aranžmani za primenu roditeljskog	**ZR, Prava oca deteta, član 50.2** **Otac deteta ima pravo na:**	Osigurati da odgovarajuća prava na roditeljsko, porodiljsko i očevo odsustvo budu jednako dostupna usvojiteljima.	Prava usvojitelja u ZR trenutno su dvosmislena i potpuno su odsutna iz Uredbe o odsustvu CS. Radi	MRSZ.

	odsustva prilagode potrebama usvojitelja, roditelja sa invaliditetom i roditelja sa decom sa smetnjama u razvoju ili dugotrajnom bolešću.	2.1. dva (2) dana plaćenog odsustva pri rođenju ili po usvajanju deteta; 2.2. dve (2) nedelje neplaćenog odsustva nakon rođenja ili po usvajanju deteta, u bilo koje vreme pre nego što dete napuni tri godine (3). Zaposleni mora obavestiti poslodavca o svojoj nameri da uzme godišnji odmor najmanje deset (10) dana unapred. **ZR, Prava oca deteta, član 50.3** Zaštitu, prava iz stava 1. člana 49. [porodiljsko odsustvo], odnosno, može da koristi usvojitelj deteta, onaj koji rasuđuje o detetu, odnosno u slučajevima smrti roditelja ili ako roditelji napuste dete. **ZR, Godišnji odmor, član 32.4** Majke sa decom do tri (3) godine i samohrani roditelji, kao i osobe sa invaliditetom imaju pravo na dodatna dva (2) radna dana.	Omogućiti dodatnu zaštitu osobama sa invaliditetom, samohranim roditeljima i roditeljima sa decom sa posebnim zdravstvenim potrebama tako što će omogućiti da se zahtevi za gore navedene fleksibilne modalitete roditeljskog odsustva ne mogu odbiti. Omogućiti roditeljima dece sa posebnim zdravstvenim potrebama pravo na ostvarivanje prava na roditeljsko odsustvo sve dok dete ne napuni 18 godina. Dopuniti ZR Član 32.4 da uključi osobe sa decom koja imaju posebnu zdravstvenu zaštitu, Kao što je gore navedeno, pravo svih majki sa decom do tri godine na odsustvo prema ovoj odredbi verovatno će biti zamenjeno povoljnijim pravima na roditeljsko odsustvo, međutim, ako se zadrži, odredba bi trebalo da se primeni na sve roditelje.	jasnoće, usvojiteljima treba omogućiti jednak pristup pravima roditeljskog odsustva. Iako se prema članu 32.4 ZR nalazi dodatna zaštita za osobe sa invaliditetom i samohrane roditelje, osobe sa decom koja imaju posebne zdravstvene zahteve takođe mogu biti uključene u ovu zaštitu.	
Odsustvo za negovatelje					
	Definicije, član 3.1(c) Za potrebe ove Direktive ... 'odsustvo za **negovatelje**' znači odsustvo s posla za radnike radi pružanja lične nege ili podrške	Nije primenljivo.	Transponovati definiciju Direktive PPŽ u ZR.	Koncept odsustva za negu je nov u zakonu Kosova.	MRSZ.

	rodbini, ili osobi koja živi u istom domaćinstvu sa radnikom, a kome je potrebna značajna nega ili podrška iz ozbiljnih zdravstvenih razloga, kako ih definiše svaka država članica.				
	Definicije, član 3.1(d) Za potrebe ove Direktive ... „**staratelj**“ znači radnik koji pruža ličnu negu ili podršku rodbini ili osobi koja živi u istom domaćinstvu sa radnikom i kojoj je potrebna značajna nega ili podrška iz ozbiljnog medicinskog razloga, kako ga definiše svaka država članica.	Nije primenljivo.	Transponovati definiciju Direktive PPŽ u ZR.	Koncept odsustva za negu je nov u zakonu Kosova.	MRSZ.
	Definicije, član 3.1(e) Za potrebe ove Direktive ... „**član porodice**“ znači radnikov sin, ćerka, majka, otac, supružnik ili, ako je takvo partnerstvo priznato nacionalnim zakonodavstvom, partner u građanskom partnerstvu. **Uvodna izjava 27** …Ohrabruju se države članice da omoguće pravo na odsustvo negovatelje u odnosu na dodatnu rodbinu, poput baka i dedova, braće i sestara.	**ZR, Definicije, član 3.1.16** **Članovi uže porodice** - supružnici, bračna i vanbračna deca, usvojena deca, braća, sestre i roditelji;	Proširiti definiciju prema članu 3.1.16 ZR -a tako da uključi bake i deke i osobe koje žive u istom domaćinstvu. Uvesti ovu definiciju u nove odredbe o odsustvu za negu.	ZR definicija „člana uže porodice“ je šira od definicije iz člana 3.1 (e) Direktive PPŽ uključivanjem braće i sestara. Međutim, definicija bi se mogla dalje proširiti u skladu s uvodnom izjavom 27.	MRSZ.
	Odsustvo za negovatelje, član 6.1 Države članice će preduzeti neophodne mere kako bi osigurale da	Nije transponovano.	Omogućiti najmanje pet radnih dana godišnjeg odmora za negovatelje godišnje radi nege	Koncept odsustva za negu je nov u zakonu Kosova	MRSZ.

	svaki radnik ima pravo na odsustvo negovatelja od pet radnih dana godišnje. Države članice mogu odrediti dodatne detalje u vezi sa obimom i uslovima dopusta za negovatelje u skladu sa nacionalnim zakonom ili praksom. Korišćenje tog prava može biti predmet odgovarajuće potkrepe, u skladu sa nacionalnim pravom ili praksom. **Uvodna izjava 32** Iako su države članice slobodne da odluče hoće li osigurati plaćanje ili dodatak za odsustvo negovatelja, ohrabruju se da uvedu takvu isplatu ili dodatak kako bi se garantovalo efikasno preuzimanje prava od strane negovatelja, posebno od strane muškaraca.		„bliskih članova porodice“ u novoj odredbi prema ZU. Razmisliti o tome da se obezbedi viši standard od najmanje 12 radnih dana godišnje kako bi staratelji koji brinu o osobama sa redovnim potrebama za podršku mogli imati najmanje jedan dan mesečno. Razmisliti o uključivanju plaćanja ili dodatka za odsustvo negovatelja. Kao što je gore navedeno, razvoj šeme doprinosa za socijalno osiguranje u vezi sa zapošljavanjem mogao bi pomoći u finansiranju odsustva za negovatelje		
	Odsustvo za negu, član 6.2 Države članice mogu dodeliti odsustvo za negu na osnovu referentnog perioda koji nije godinu dana, po osobi kojoj je potrebna nega ili podrška ili po slučaju.	Nije transponovano.	Trenutno postoji mesečni sistem obračunavanja godišnjeg odmora prema članu 36 ZR. Sličan stav mogao bi se usvojiti i za odsustva za negovatelje. .	Koncept odsustva za negu je nov u zakonu Kosova.	MRSZ.
Odsustvo zbog više sile					
	Odsustvo zbog više sile, član 7	**ZR, Plaćeno odsustvo sa posla, član 39.1.2**	Proširiti Član 39.1.2 ZR i CS Član 11.1.2 Uredbe o odsustvu kako	Dok Uredba o odsustvu iz ZR i CS predviđa da je	MRSZ.

	Države članice će preduzeti neophodne mere kako bi osigurale da svaki radnik ima pravo na slobodno vreme zbog više sile zbog hitnih porodičnih razloga u slučaju bolesti ili nesreće, pa je neposredna prisutnost radnika neophodna. Države članice mogu ograničiti pravo svakog radnika na odsustvovanje s posla zbog više sile na određeno vreme svake godine ili prema slučaju, ili oboje.	Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada uz naknadu zarade, do ... pet (5) dana u slučaju smrti užeg člana porodice. **Pravilnik o odmorima civilnih službenika, Saosećajno odsustvo, član 11.1.2** Plaćeno saosećajno odsustvo odobrava se ... Pet (5) dana u slučaju smrti užeg člana porodice.	bi se omogućilo odsustvo zbog hitnih porodičnih razloga u slučaju bolesti ili nesreće, pa je neposredna prisutnost radnika neophodna.	potrebno proširiti saosećajno odsustvo, kako bi se uzeli u obzir drugi hitni porodični razlozi.	
Fleksibilni radni aranžmani					
	Definicije, član 3.1 (f) Za potrebe ove Direktive ... **„fleksibilni radni aranžmani“** znači mogućnost radnika da prilagode svoje radne obrasce, uključujući korišćenje udaljenih radnih aranžmana, fleksibilnih rasporeda rada ili skraćenog radnog vremena.	Nije primenljivo.	Transponovati definicije Direktive PPŽ u ZR.	U ZR nije data definicija „fleksibilnih radnih aranžmana“.	MRSZ.
	Fleksibilni radni aranžmani, član 9.1 Države članice će preduzeti neophodne mere kako bi osigurale da radnici sa decom do određene starosti, a to je najmanje osam godina, i staratelji, imaju pravo da zahtevaju fleksibilne radne aranžmane u svrhe nege. Trajanje takvih fleksibilnih	**ZRP, Obaveze poslodavca u radnim odnosima, član 17.1.15** Poslodavci su dužni da preduzmu sve neophodne mere kako bi omogućili ženama i muškarcima da odgovaraju i stručnim i porodičnim obavezama.	Zameniti član 52 ZR novom odredbom o fleksibilnim radnim aranžmanima u odnosu na gornju definiciju kako bi se naglasili oblici fleksibilnog rada, osim rada sa nepunim radnim vremenom. Uključiti u novi članak:	Iako zakon Kosova donekle predviđa fleksibilne radne aranžmane, relevantnim odredbama ZRP nedostaju detalji i odredbe ZR su preuskog obima. Zakon trenutno predviđa određenu dodatnu podršku	MRSZ.

	radnih aranžmana može biti predmet razumnog ograničenja. **Uvodna izjava 34** Da bi podstakli radnike koji su roditelji i staratelji da ostanu u radnoj snazi, takvi radnici bi trebali biti u mogućnosti da prilagode svoj raspored rada svojim ličnim potrebama i sklonostima. U tu svrhu i sa fokusom na potrebe radnika, oni imaju pravo da traže fleksibilne radne aranžmane u svrhu prilagođavanja svojih radnih obrazaca, uključujući, gde je to moguće, korišćenjem udaljenih radnih aranžmana, fleksibilnih radnih rasporeda ili smanjenja u radnom vremenu, radi pružanja nege. **Uvodna izjava 35** Kako bi se odgovorilo na potrebe radnika i poslodavaca, državama članicama bi trebalo omogućiti da ograniče trajanje fleksibilnih radnih aranžmana, uključujući svako skraćenje radnog vremena ili bilo koje radno okruženje na daljinu. Iako se pokazalo da je rad sa skraćenim radnim vremenom koristan u omogućavanju nekim ženama da ostanu na tržištu rada nakon rođenja dece ili brige o rodbini koja ima potrebe za negom ili izdržavanjem, dugi periodi skraćenog radnog vremena mogu dovesti do smanjenja	**ZR, Izostanak sa posla zbog posebnog staranja prema detetu, član 52** 1. Dete koje ima potrebu za posebno zbrinjavanje, zbog njegovog teškog zdravstvenog stanja, odnosno dete koje je teško hendikepirano, jedan od roditelja, prestankom trudničkog bolovanja, ima pravo da radi pola radnog vremena dok dete ne napuni dve (2) godine. 2. Prava i zaštitu, na osnovu stava 1. ovog člana ,mogu koristiti i usvojilac, staratelj u slučaju smrti oba roditelja ili, ukoliko je dete napušteno, oba roditelja. 3. Način i postupak ostvarivanja prava iz stava 1. i 2. ovoga člana, vrši se na osnovu odredaba Zakona o materijalnom staranju za porodice sa decom sa ograničenom sposobnošću [Zakon br. 03/L-0220 o materijalnoj podršci za porodice dece sa trajnim invaliditetom]. **Pravilnik o odmorima civilnih službenika, roditeljsko odsustvo radi posebne nege ili gubitka deteta, član 13.1** Dete kome je neophodna posebna nega zbog ozbiljnog zdravstvenog stanja, odnosno dete koje je trajno onesposobljeno, jedan od roditelja sa istekom porodiljskog odsustva ima pravo da radi sa nepunim radnim vremenom do navršene dve (2) godine.	• Pravo svih roditelja ili staratelja da zahtevaju fleksibilne radne aranžmane dok njihovo dete ne napuni određeni uzrast. • Podesiti da navedena starost bude najmanje osam godina. • Zahtevati svako odbijanje da bude u pisanoj formi i na osnovu objektivnih razloga koji se odnose na resurse ili operativne kapacitete poslodavca da ponude fleksibilne radne aranžmane; Pravo negovatelja da traže fleksibilne radne aranžmane u svrhe nege. Zahtevati svako odbijanje da bude u pisanoj formi i na osnovu objektivnih razloga koji se odnose na resurse ili operativne kapacitete poslodavca da ponude fleksibilne radne aranžmane; Pravo roditelja sa decom sa posebnom zdravstvenom zaštitom na pristup fleksibilnim radnim aranžmanima. Predvideti da se takvi zahtevi ne mogu odbiti; i	roditeljima sa decom koja imaju posebne zdravstvene potrebe. Treba održati povećan nivo zaštite takvih roditelja. ZR Član 52 predviđa samo skraćeno radno vreme i primenjuje se samo na roditelje i staratelje sa decom koja imaju posebne zdravstvene potrebe do navršene druge godine života. Drugi fleksibilni radni aranžmani nisu predviđeni i postoji samo ograničena primenljivost za negovatelje. ZR član 48 i ZCS član 36.3 trenutno pružaju određenu zaštitu majkama sa decom mlađom od tri godine. Ove odredbe treba proširiti na sve roditelje.	

	doprinosa za socijalno osiguranje i na taj način smanjiti ili nepostojanja penzijskih prava. **Uvodna izjava 36** Prilikom razmatranja zahteva za fleksibilne radne aranžmane, poslodavci bi trebali, između ostalog, uzeti u obzir trajanje traženih fleksibilnih radnih aranžmana i resurse i operativne kapacitete poslodavaca da ponude takve aranžmane. Poslodavac bi trebao biti u mogućnosti da odluči hoće li prihvatiti ili odbiti zahtev radnika za fleksibilnim radnim aranžmanima. Posebne okolnosti u osnovi potrebe za fleksibilnim radnim aranžmanima mogu se promeniti. Radnici bi stoga trebali imati pravo ne samo da se vrate svom prvobitnom obrascu rada na kraju međusobno dogovorenog perioda, već bi trebali imati i mogućnost da to zahtevaju ranije kada je to potrebno na osnovu promene osnovnih okolnosti.	**ZR, Zaštita materinstva, član 48** 1. Zaposlena žena tokom trudnoće, majka sa detetom mlađim od tri (3) godine, nije dužna da radi duže od punog radnog vremena i noćnih smena 2. Samohrani roditelj, sa detetom mlađim od tri (3) godine, i/ili detetom sa ozbiljnim invaliditetom, nije obavezno da radi duže od punog radnog vremena i noćnih smena. 3. Prava iz stava 1. ovog člana mogu koristiti usvojitelj, drugo lice koje brine o detetu, u slučajevima smrti oba roditelja deteta ili ako ga roditelji napuste. **ZCS, Radno vreme, član 36.3** Od trudnica, majki sa decom do tri (3) godine i državnih službenika sa invaliditetom neće se zahtevati da rade u noćnoj smeni i više od četrdeset (40) sati nedeljno.	Uslov da poslodavac mora da odgovori na gore navedene zahteve u roku od jedne nedelje. Preformulisati član 48. ZR kao „zaštitu roditelja“ i pružiti unutrašnju zaštitu svim roditeljima, bez obzira na pol		
	Fleksibilni radni aranžmani, član 9.2 Poslodavci će razmotriti i odgovoriti na zahteve za fleksibilnim radnim aranžmanima iz stava 1. u razumnom roku, uzimajući u obzir potrebe i poslodavca i radnika. Poslodavci će navesti razloge za svako odbijanje				

	takvog zahteva ili za bilo kakvo odlaganje takvih aranžmana				
	Fleksibilni radni aranžmani, član 9.3 Kada su fleksibilni radni aranžmani iz stava 1. ograničeni u trajanju, radnik ima pravo da se vrati na prvobitni način rada na kraju dogovorenog perioda. Radnik takođe ima pravo da zatraži povratak na prvobitni način rada pre isteka ugovorenog perioda, ako je to opravdano na osnovu promene okolnosti. Poslodavac će razmotriti i odgovoriti na zahtev za prevremeni povratak na prvobitni način rada, uzimajući u obzir potrebe i poslodavca i radnika.	**ZRP, Obaveze poslodavca u radnim odnosima, član 17.1.16** Vremenski raspored, u skladu sa potrebama poslodavca i porodičnim potrebama zaposlenog, mora biti organizovan na takav način da se poslodavci mogu vratiti na svoja prethodna radna mesta nakon porodiljskog odsustva, roditeljskog odsustva ili bolovanja ili nakon vremena provedenog van radnog mesta zbog vanrednih situacija u porodici ili stručnog usavršavanja.	Usvojiti član 9.3 PPŽ Direktive u ZR kao deo novih odredbi o fleksibilnim radnim aranžmanima.	Dok član 17.1.16 ZRP pokriva neke materijalne tačke člana 9.3 Direktive PPŽ, poželjna bi bila posebna odredba u ZR prema novim odredbama o fleksibilnim radnim aranžmanima.	Kancelarija premijera - Agencija za rodnu ravnopravnost, MRSZ.
	Fleksibilni radni aranžmani, član 9.4 Države članice mogu dati pravo da zahtevaju fleksibilne radne aranžmane u zavisnosti od perioda radne kvalifikacije ili radnog staža, koji ne može biti duži od šest meseci. U slučaju uzastopnih ugovora na određeno vreme u smislu Direktive 1999/70/EC sa istim poslodavcem, zbir tih ugovora uzima se u obziru svrhu izračunavanja kvalifikacionog perioda.	Nije transponovano.	U idealnom slučaju ne bi trebalo da postoji period radne kvalifikacije ili kvalifikacija za staž da bi se zahtevali fleksibilni aranžmani rada. U slučaju uvođenja takvog perioda, sličan stav mogao bi se usvojiti prema članu 35.1 ZR, koji trenutno predviđa da zaposleni koji prvi put započinje radni odnos ima pravo na godišnji odmor nakon šest meseci. Da bi se smanjili ugovori na određeno vreme koji se koriste za izbegavanje ispunjenja prava radnika, izmeniti član 10 ZR u	Iako zakon Kosova donekle predviđa fleksibilne radne aranžmane, relevantnim odredbama ZRP nedostaju detalji i odredbe ZR su preuskog obima.	MRSZ.

			skladu sa prethodno navedenim preporukama.		
Prava iz radnog odnosa					
	Prava iz radnog odnosa, član 10.1 Prava koja su radnici stekli ili koja su u procesu sticanja na dan kada je odsustvo predviđeno članovima 4 [očinsko odsustvo], 5 [roditeljsko odsustvo] i 6 [odsustvo za negovatelje] ili predviđeno slobodno vreme za rad jer u članu 7 [viša sila] start će se zadržati do kraja takvog odsustva ili odmora. Na kraju takvog odsustva ili odmora, primenjuju se ta prava, uključujući sve promene koje proizilaze iz nacionalnog zakona, kolektivnih ugovora ili prakse.	**ZR, Produženje zapošljavanja, član 12.1.1** Produženje zapošljavanja zaposlenom ne smatra se kao prekid radnog odnosa, kao u dole navedenim slučajevima:...nakon korišćenja godišnjeg odmora, lekarskog odmora ,porodiljskog odmora ili bilo kakvom korišćenom odmoru u saglasnosti sa Zakonom.	Nije potrebna izmena.	ZR Član 12.1.1 će na odgovarajući način obuhvatiti nove koncepte, kao što je roditeljsko i negovateljsko odsustvo zbog priznavanja „bilo kog drugog odsustva“. Bez obzira na to, zaštita zbog očinstva, roditeljskog odsustva i odsustva za negu, kao i slobodno vreme iz hitnih porodičnih razloga, bila bi jasnija da je izričito uključena.	MRSZ.
	Prava iz radnog odnosa, član 10.2 Države članice će obezbediti da, na kraju odsustva predviđenog članovima 4 [očinsko], 5 [roditeljsko odsustvo] i 6 [odsustvo za negu], radnici imaju pravo da se vrate na posao ili na ekvivalentna radna mesta pod uslovima koji za njih nisu ništa manje povoljni i imaju koristi od bilo kakvog poboljšanja uslova rada na koje bi imali pravo da nisu iskoristili odsustvo.	**ZRP, Obaveze poslodavca u radnim odnosima, član 17.2** Svaka osoba posle roditeljskog odmora, ima pravo da se vrati na svoje radno mesto pod uslovima koji su ne manje povoljni za njega /nju i da ostvari koristi od dobrih radnih uslova, na koje ima pravo tokom njenog odsustva uključujući mogućnosti za napredovanje. **Pravilnik o odmorima civilnih službenika, povratak na prethodnu poziciju, član 14**	Premestite ZRP član 17.2 u Poglavlje VI ZR. Doraditi radi jasnoće. Izričito zaštititi osobe koje su preuzele negu, očinstvko, materinsko i roditeljsko pravo. Dopuniti Član 14 Uredbe o odsustvu da se primenjuje na sve roditelje i staratelje.	ZRP Član 17.2 je loše naveden i meša rodno neutralne i rodno specifične jezike. Koncept roditeljskog odsustva nije definisan u ZRP. Pozivanje na roditeljsko odsustvo u odredbi trebalo bi da se proširi kako bi se uzeli u obzir i drugi oblici odsustva zaštićeni prema Direktivi PPŽ. Radi jasnoće, ovo pravo treba staviti uz prava na	Kancelarija Premijera – Agencija za Rodnu Ravnopravnost, MRSZ.

		Službenica će se vratiti na prethodno radno mesto nakon korišćenja porodiljskog odsustva.		porodično odsustvo na koja se odnosi u ZR. Član 14 Uredbe o odsustvu službenika izrađen je sa jezikom specifičnim za pol. Odredbu treba izmeniti kako bi se primenjivala na sve roditelje i staratelje	
	Prava iz radnog odnosa, član 10.3 Države članice će definisati status ugovora o radu ili radnog odnosa za period odmora predviđenog članovima 4 [očinsko odsustvo], 5 [roditeljsko odsustvo] i 6 [odsustvo za negovatelje], ili slobodno vreme predviđeno u članu 7 [viša sila], uključujući u pogledu prava na socijalno osiguranje, uključujući penzijske doprinose, uz osiguravanje da se radni odnos održava tokom tog perioda.	**ZR, Kontinuitet zapošljavanja, član 12.1.1** Kontinuitet zaposlenja zaposlenog neće se smatrati prekidom radnog odnosa, u sledećim slučajevima: ... nakon godišnjeg odmora, bolovanja ili porodiljskog odsustva ili bilo kog drugog odsustva u skladu sa ovim zakonom. **ZRP, Zabrana rodne diskriminacije u šemama socijalne sigurnosti na delu, član 16.2.7** Odredbe suprotne principu jednakog tretmana uključuju one koje se zasnivaju na polu, bilo direktno ili indirektno, za ... obustavljanje zadržavanja ili sticanja prava tokom perioda porodiljskog odsustva ili odsustva iz porodičnih razloga koje je odobreno zakonom ili sporazumom i plaća ih poslodavac	Izmene i dopune člana 16.2.7 ZRP radi jasnoće. Izričito zaštititi negovatelje, očinstvo, porodiljsko i roditeljsko odsustvo, kao i slobodno vreme iz hitnih porodičnih razloga.	ZR Član 12.1.1 predviđa da uzimanje odmora ne prekida radni odnos. Kao što je gore navedeno, ova odredba će verovatno biti odgovarajuća, ali bi se mogla dodatno pojasniti eksplicitnim uključivanjem drugih oblika odsustva zaštićenih prema Direktivi PPŽ. ZRP Član 16.2.7 je loše izrađen, međutim njegov efekat je da zabrani prekid bilo koje šeme profesionalnog i socijalnog osiguranja za zaposlene na porodiljskom odsustvu „ili odsustvu iz porodičnih razloga“. Ova odredba treba biti pojašnjena, a drugi oblici odmora zaštićeni prema Direktivi PPŽ trebaju biti izričito uključeni. Radi jasnoće, trebalo bi razmotriti konsolidaciju svih pitanja	Kancelarija Premijera, Agencija za rodnu ravnopravnost, MRSZ.

				vezanih za zapošljavanje poput ovog u Zakonu o radu.	
Diskriminacija					
	Diskriminacija, član 11 Države članice će preduzeti neophodne mere da zabrane nepovoljniji tretman radnika na osnovu toga što su se prijavili ili uzeli odsustvo predviđeno članovima 4 [očinsko odsustvo], 5 [roditeljsko odsustvo] i 6 [odsustvo za negovatelje] ili slobodno vreme predviđeno članom 7 [viša sila], ili da su ostvarili prava predviđena članom 9 [fleksibilni radni aranžmani].	**ZRP, Zabrana rodne diskriminacije, član 4.1** Zabranjena je direktna ili indirektna polna diskriminacija, uključujući nepovoljniji tretman žena zbog trudnoće i materinstva, bračnog statusa ... ili bilo koje druge osnove definisane zakonom ili sporazumom i međunarodnim instrumentima na snazi. [sic] **ZR, Zabrana svih oblika diskriminacije, član 5.1** Zabranjena je diskriminacija pri zapošljavanju i zanimanju u pogledu zaposlenja, obuke, promocije zaposlenja, uslova zapošljavanja, disciplinskih mera, otkaza ugovora o radu ili drugih pitanja koja proizilaze iz radnog odnosa, a regulisana su zakonom i drugim zakonima. [sic] **ZR, Zabrana svih oblika diskriminacije, član 5.5** Odredbe Zakona br. 2004/3 protiv diskriminacije [zamenjen ZZD] direktno će se primenjivati u pogledu radnog odnosa zaključenog između zaposlenog i poslodavca. [sic] **ZZD, Svrha, član 1.1** Svrha ovog zakona je uspostaviti opšti okvir za sprečavanje i borbu protiv diskriminacije zasnovane na ... porodičnom ili bračnom	Preispitati okvir za borbu protiv diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem kako bi se osiguralo jasno razgraničenje između obima i primene ZRP, ZZD i ZR. Uveriti se da su očinstvo, roditeljsko odsustvo i odsustvo za negu, kao i fleksibilni radni aranžmani i slobodno vreme iz hitnih porodičnih razloga, izričito uključeni kao zaštićena osnova pored materinstva i trudnoće.	Okvir za borbu protiv diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem na Kosovu nije usklađen. Relevantne odredbe ZRP, ZZD i ZR se preklapaju, ali privlače različite kazne. Ovu nedoslednost treba rešiti. Štaviše, relevantne odredbe ne priznaju izričito zaštitu od nepovoljnijeg tretmana za uzimanje očinstva, roditeljskog ili odsustva za negu, kao ni fleksibilne radne aranžmane i slobodno vreme iz hitnih porodičnih razloga.	ZRP: Kancelarija Premijera - Agencija za rodnu ravnopravnost. ZR: MRSZ ZZD: Kancelarija Premijera (Kancelarija za dobro upravljanje i pravna kancelarija

		statusu, trudnoći, materinstvu ... ili bilo kojoj drugoj osnovi, kako bi se implementirao princip jednakog tretmana. **ZZD, Svrha, član 2.1** Ovaj zakon se primenjuje na sve radnje ili propuste, svih državnih i lokalnih institucija, fizičkih i pravnih lica, javnog i privatnog sektora, koji krše, kršili su ili mogu povrediti prava bilo koje osobe ili fizičkog i pravnog lica u svim oblastima života, posebno povezan sa: 3.1 uslove za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju i zanimanju, uključujući uslove zapošljavanja i kriterijume za izbor, bez obzira na aktivnost i na svim nivoima profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje; 3.2 uslove zapošljavanja i uslove rada, uključujući otpuštanje ili raskid ugovora i platu. **ZCS, Osnovni principi državne službe, član 5.1.2** Nediskriminacija - niko neće biti diskriminisan na osnovu rase, boje kože, pola, jezika, vere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili društvenog porekla, odnosa prema bilo kojoj zajednici, imovine, ekonomskog i društvenog stanja, seksualne orijentacije, rođenja, invaliditeta ili drugog ličnog statusa. **ZCS, Pravo na jednak tretman i mogućnosti razvoja karijere, član 43.1**			

		Državni službenici imaju pravo da budu tretirani na pravičan i ravnopravan način u svim aspektima razvoja karijere, nagradama, naknadama i pravnoj zaštiti, bez obzira na pol, rasu, versku pripadnost ili uverenje, političku pripadnost, fizički invaliditet, uslove, bračno stanje, starost i etničko poreklo.			
Zaštita od otpuštanja i teret dokazivanja					
	Zaštita od otpuštanja i teret dokazivanja, član 12.1 Države članice ceo preduzeti neophodne mere da zabrane otpuštanje i sve pripreme za otpuštanje radnika, na osnovu toga što su se prijavili ili uzeli odsustvo predviđeno članovima 4 [očinsko odsustvo], 5 [roditeljsko odsustvo] i 6 [odsustvo negovatelja], ili su iskoristili pravo da traže fleksibilne radne aranžmane iz člana 9.	**ZR, Zabrana raskida ugovora, član 53** Tokom trudnoće, porodiljskog odsustva i odsustva sa posla zbog posebne brige o detetu, poslodavac neće raskinuti ugovor sa zaposlenim i/ili izvršiti premeštaj na drugo radno mesto, osim u slučajevima raskida ugovora prema članu 76. ovog zakona [kolektivna otpuštanja]. **ZR, Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca, član 70.3** Poslodavac treba da održi sastanak sa zaposlenim radi objašnjenja otkaza ugovora o radu ili radi opomene, zaposleni ima pravo da bude u pratnji predstavnika po svom izboru. **ZR, Postupak pre raskida ugovora, član 72.1** Odluka o otkazu ugovora o radu donosi se u pisanoj formi i sadrži razloge za otkaz. **ZZD, Zabrana rodne diskriminacije u radnim odnosima, član 15.1.2**	Dopuniti član 53 ZR da uključi očinstvo, roditeljsko odsustvo i odsustvo za negu kao zaštićene kategorije od prestanka i da zaštiti one koji su pristupili fleksibilnim radnim aranžmanima. Dopuniti član 53 ZR da zabrani otkaz na osnovu toga što su odsustvo ili fleksibilni radni aranžmani uzeti ili zatraženi.	ZR Član 53 ne uzima u obzir oblike odsustva priznate Direktivom PPŽ. Dodatno, samo se zabranjuje raskid tokom odsustva, umesto na osnovu toga što je neko odlučio da uzme odsustvo. Kao što je gore navedeno, trebalo bi se pozabaviti neharmonizovanom prirodom antidiskriminacijskog okvira vezanog za zapošljavanje, tako da će biti potrebne izmene i dopune kako bi se izričito zaštitili oblici odmora i aranžmani predviđeni Direktivom PPŽ.	MRSZ.
	Zaštita od otpuštanja i teret dokazivanja, član 12.2 Radnici koji smatraju da su otpušteni na osnovu toga što su se prijavili za ili su uzeli odsustvo predviđeno članovima 4 [očinsko odsustvo], 5 [roditeljsko odsustvo] i 6 [odsustvo za negu] ili su iskoristili pravo da zahtevaju fleksibilne radne aranžmane kako je navedeno u članu 9, mogu				

	zahtevati od poslodavca da pruži propisno obrazložene razloge za njihovo otpuštanje. U pogledu otpuštanja radnika koji je zatražio ili uzeo odsustvo predviđeno članovima 4, 5 ili 6, poslodavac će u pisanoj formi navesti razloge za otkaz.	Zabranjena je direktna ili indirektna diskriminacija na osnovu pola, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće, rađanja roditeljstva i svakog oblika starateljstva u javnom ili privatnom sektoru, u smislu... pristupa svim vrstama i nivoima profesionalne orijentacije, stručnim i unapređenim obukama i prekvalifikaciji, uključujući praktično radno iskustvo;. **ZZD, Svrha, član 1.1** Svrha ovog zakona je uspostaviti opšti okvir za sprečavanje i borbu protiv diskriminacije zasnovane na ... porodičnom ili bračnom statusu, trudnoći, materinstvu ... ili bilo kojoj drugoj osnovi, kako bi se implementirao princip jednakog tretmana. **ZZD, Svrha, član 2.1.6** Ovaj zakon se primenjuje na sve radnje ili propuste, svih državnih i lokalnih institucija, fizičkih i pravnih lica, javnog i privatnog sektora, koji krše, kršili su ili mogu povrediti prava bilo kog lica ili fizičkih i pravnih lica u svim oblastima života, posebno u vezi sa ... uslovima zapošljavanja i uslovima rada, uključujući otpuštanje ili raskid ugovora i platu.			
	Zaštita od otpuštanja i teret dokazivanja, član 12.3 Države članice će preduzeti potrebne mere kako bi osigurale da radnici koji smatraju da su otpušteni na osnovu toga što su se prijavili ili su uzeli	**ZZD, Teret dokazivanja, član 20** 1. Kada lica koja smatraju da načelo jednakog postupanja nije primenjeno prema njima iznesu dokaze pred upravnim organom ili nadležnim sudom, iz kojih se može	Amandman nije potreban. Osigurati da svaka revizija okvira protiv diskriminacije zadrži zajednički teret dokazivanja prema članu 20 ZZD za slučajeve	Zajednički teret dokazivanja transponovan je u ZZD. Kao što je gore navedeno, pravni okvir protiv diskriminacije zahteva reviziju zbog jasnoće.	Kancelarija premijera (Kancelarija za dobro upravljanje i

	odsustvo predviđeno članovima 4 [očinsko odsustvo], 5 [roditeljsko odsustvo] i 6 [odsustvo nege] utvrditi, pred sudom ili drugim nadležnim organom, činjenice koje mogu dovesti do pretpostavke da su otpuštene po takvim osnovama, na poslodavcu je da dokaže da je otkaz zasnovan na drugim osnovama.	pretpostaviti da je postojala posredna ili neposredna diskriminacija. 2. Teret dokazivanja biće na tuženom koji treba da dokaže da nije došlo do kršenja načela jednakog tretmana. [sic]	diskriminacije u kontekstu zapošljavanja.		Pravna kancelarija)
	Zaštita od otpuštanja i teret dokazivanja, član 12.4 Stav 3. ne sprečava države članice da uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za radnike.				
	Zaštita od otpuštanja i teret dokazivanja, član 12.5 Od država članica se neće zahtevati da primenjuju stav 3 na postupke u kojima je na sudu ili nadležnom organu da istraže činjenice slučaja.				
	Zaštita od otpuštanja i teret dokazivanja, član 12.6 Stav 3. ne primenjuje se na krivični postupak, osim ako države članice ne odrede drugačije.	**ZZD, Teret dokazivanja, član 20.3** Stav 1. ovog člana ne primenjuje se na krivični i prekršajni postupak.	Nije potrebna izmena.	Nike potrebna izmena.	Kancelarija premijera (Kancelarija za dobro upravljanje i Pravna kancelarija
Kazne					

	Kazne, član 13 Države članice će propisati pravila o kaznama koje se primenjuju na povrede nacionalnih odredbi donesenih u skladu s ovom Direktivom, ili relevantnih odredbi koje su već na snazi u vezi s pravima koja su u delokrugu ove Direktive, te će preduzeti sve potrebne mere kako bi se osiguralo da se one sprovode. Predviđene kazne će biti efikasne, proporcionalne i odvraćajuće. **Uvodna izjava 43** Države članice treba da predvide efikasne, srazmerne i odvraćajuće kazne u slučaju kršenja nacionalnih odredbi donetih na osnovu ove Direktive ili nacionalnih odredbi koje su već na snazi na dan stupanja na snagu ove Direktive i koja se odnose na prava koja su u okviru svog delokruga. Takve kazne mogu uključivati administrativne i finansijske kazne, kao što su novčane kazne ili isplate odštete, kao i druge vrste kazni.	**ZR, Novčane kazne, član 92** 1. Svako fizičko ili pravno lice koje u pravnom postupku ne poštuje odredbe ovog zakona kazniće se novčanom kaznom sto (100) do deset hiljada (10.000) evra. 2. Kada je prekršaj počinjen protiv zaposlenog mlađeg od osamnaest (18) godina, poslodavac će se kazniti dvostruko većom visinom kazne navedene u stavu 1. ovog člana. 3. Svako lice koje diskriminiše lice koje traži zaposlenje ili zaposleno lice u suprotnosti sa članom 5 [Zabrana svih oblika diskriminacije] ovog zakona, moraće da utrostruči visinu novčane kazne navedene u stavu 1. ovog člana. . . … **Administrativno uputstvo br. 07/2012 o utvrđivanju novčanih kazni i posebnih iznosa za kršenje odredbi zakona o radu.** Videti ukupno. Novčanom kaznom od 100 do 7.000 evra kazniće se za (član 2): Član 10, ugovore o radu; Član 12, nastavak zaposlenja; i Član 39. odsustvo sa posla uz platu. Novčanom kaznom od 100 do 9.000 evra kazniće se za (član 4):	Uvesti odgovarajuća krivična dela za nove odredbe dodane ZR. Obezbediti doslednost između vrsta prekršaja. Trenutni sistem daje značajnu diskreciju pri izricanju novčanih kazni jer je osnovica od 100 € dostupna bez obzira na gornju granicu. Ozbiljnost i doslednost sankcija treba pratiti kako bi se procenilo da li je ovaj sistem efikasan, proporcionalan i odvraćajući u praksi. Preispitati okvir protiv diskriminacije kako bi se osiguralo jasno razgraničenje između ZRP, ZZD i ZR.	Pošto su brojni koncepti u Direktivi PPŽ novi u kosovskom pravnom okviru, nove kazne će morati da se dodaju u ZR. Reforma treba da osigura dosledan pristup primenom sličnih kazni za slična krivična dela. Kao što je gore navedeno, okvir za borbu protiv diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem zahteva reviziju jer trenutno postoje preklapajuće kazne za iste prekršaje, ali sa različitim novčanim kaznama.	MRSZ.

		• Član 50, prava oca deteta; • Član 51. porodiljsko odsustvo zbog gubitka deteta; i • Član 52. Odsustvo sa posla radi posebne nege deteta. Novčanom kaznom od 100 do 10.000 evra kazniće se za (član 5): • Član 5, zabrana svih oblika diskriminacije; • Član 32. godišnji odmor; • Član 48, zaštita materinstva; • Član 49. porodiljsko odsustvo; i • Član 53, zabrana raskida ugovora, tokom trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa posla zbog posebne brige o detetu **Zakon 2002/09 o inspektoratu rada Kosova, član 5.5 (b)** U obavljanju svojih dužnosti, inspektori rada imaju ovlašćenja ... Da izdaju pisano obaveštenje o utvrđenim nepravilnostima i da odrede rok u kojem se one moraju otkloniti ... **ZRP, Kaznene odredbe, član 23**			

		Videti generalno. Kazne se kreću od 300 do 900 evra, u zavisnosti od prekršaja i počinioca. **ZZD, Kaznene odredbe, član 23** Videti generalno. Kazne se kreću od 400 do 1.350 evra, u zavisnosti od prekršaja i počinioca.			

Zaštita od štetnog tretmana ili posledica					
	Zaštita od štetnog tretmana ili posledica, član 14 Države članice će uvesti mere potrebne za zaštitu radnika, uključujući i radnike koji su njihovi predstavnici, od bilo kakvog nepovoljnog postupanja poslodavca ili štetnih posledica proizašlih iz pritužbe podnesene u okviru preduzeća ili bilo kojeg pravnog postupka u svrhu provođenja usklađenosti sa postavljenim zahtevima dole u ovoj direktivi.	**ZR, Zabrana svih oblika diskriminacije, član 5.5** Odredbe Zakona br. 2004/3 protiv diskriminacije [zamenjen ZZD] direktno će se primenjivati u pogledu radnog odnosa zaključenog između zaposlenog i poslodavca. **ZZD, Vrste nejednakog tretmana, član 4.1.5** Vrste nejednakog tretmana su sledeće: ... Viktimizacija je diskriminacija po osnovu navedenih u članu jedan (1) ovog zakona, a javlja se kada osoba doživljava nepovoljno tretiranje ili štetne posledice kao reakcija na žaljenje ili nežaljenje (započet postupak) ili radnji u cilju realizacije principa jednakog tretmana, ili u slučajevima kada takvo lice pruži informacije, dokaz ili pomoć u vezi sa žalbenim postupkom u slučaju diskriminacije. **ZZD, Vrste nejednakog tretmana, član 4.2**	Nisu potrebne izmene.	Član 14 Direktive PPŽ sličan je zabrani viktimizacije prema prepravljenoj direktivi (član 24) i direktivi o jednakosti pri zapošljavanju (član 11). Pošto se ZZD direktno primenjuje prema ZR, ova zaštita je na odgovarajući način predviđena. Zaštita od viktimizacije je takođe obezbeđena u okviru ZRP.	ZR: MRSZ ZZD: Kancelarija premijera (Kancelarija za dobro upravljanje i pravna kancelarija). ZRP: Kancelarija premijera - Agencija za rodnu ravnopravnost.

		Kršenje načela jednakog tretmana osnova iz člana 1. ovog zakona smatraće se diskriminacijom. **ZRP, definicije, član 3.1.19** Izrazi upotrebljeni u ovom zakonu imaju sledeće značenje ... žrtvovanje - javlja se kada osoba doživljava nepovoljno tretiranje ili štetne posledice kao reakcija na žalbe (pokrenute postupke) ili radnji u cilju realizacije principa jednakog tretmana, ili u slučajevima kada takvo lice pruži informacije, dokaze ili pomoć u vezi sa žalbom ili postupkom u slučaju diskriminacije.. **ZRP, Zabrana rodne diskriminacije, član 4.1.6** Neće biti viktimizacije lica uključenih u podnesku ili procesuiranju žalbi na diskriminaciju, uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje podnetu na osnovu ovog zakona **ZR, Zabrana svih oblika diskriminacije, član 5.5** Odredbe Zakona br. 2004/3 protiv diskriminacije [zamenjen ZZD] primenjivaće se direktno u pogledu radnog odnosa			

		zaključenog između zaposlenog i poslodavca. **ZZD, Vrste nejednakog tretmana, član 4.1.5** Vrste nejednakog tretmana su sledeće: ... Viktimizacija je diskriminacija po osnovu navedenih u članu jedan (1) ovog zakona, a javlja se kada osoba doživljava nepovoljno tretiranje ili štetne posledice kao reakcija na žaljenje ili nežaljenje (započet postupak) ili radnji u cilju realizacije principa jednakog tretmana, ili u slučajevima kada takvo lice pruži informacije, dokaz ili pomoć u vezi sa žalbenim postupkom u slučaju diskriminacije. **ZZD, Vrste nejednakog tretmana, član 4.2** Kršenje načela jednakog tretmana osnova iz člana 1. ovog zakona smatraće se diskriminacijom. **ZRP, definicije, član 3.1.19** Izrazi upotrebljeni u ovom zakonu imaju sledeće značenje ... žrtvovanje - javlja se kada osoba doživljava nepovoljno tretiranje ili štetne posledice kao reakcija na žalbe (pokrenute postupke) ili radnji u cilju realizacije principa jednakog tretmana, ili u slučajevima kada takvo lice pruži informacije, dokaze ili pomoć u vezi sa žalbom ili postupkom u slučaju diskriminacije. **ZRP, Zabrana rodne diskriminacije, član 4.1.6** Neće biti viktimizacije lica uključenih u podnesku ili procesuiranju žalbi na			

	diskriminaciju, uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje podnetu na osnovu ovog zakona.			
Organi za ravnopravnost				
Organi za ravnopravnost, član 15 Ne odvodeći u pitanje nadležnost inspekcija rada ili drugih tela koja sprovode prava radnika, uključujući socijalne partnere, države članice će obezbediti da telo ili tela imenovana, u skladu sa članom 20. Direktive 2006/54/EZ, za unapređenje, analizu, praćenje i podršku jednakog tretmana svih osoba bez diskriminacije na osnovu pola, nadležni su u pogledu pitanja koja se odnose na diskriminaciju koja spada u obuhvat ove Direktive.	**ZRP, Agencija za rodnu ravnopravnost, član 7** Agencija za rodnu ravnopravnost je izvršna agencija (u daljem tekstu Agencija), koja deluje u okviru Kancelarije premijera (KP). **ZRP, Funkcije i odgovornosti, član 8.1.11** Agencija u svom delokrugu ima sledeće odgovornosti: ... preduzima odgovarajuće mere za promovisanje jednakog tretmana polova u saradnji sa socijalnim partnerima, kroz razvoj socijalnog dijaloga za zaposlene i poslodavce o pitanjima od posebnog značaja koja se odnose na ostvarivanje njihovih prava iz radnog odnosa, socijalne dobrobiti i druga stručna pitanja.	Nije potrebna izmena	Nije potrebna izmena.	Kancelarija premijera – Agencija za rodnu ravnopravnost.
Ostale odredbe				
Definicije, član 3.2 Poziva se na radne dane u članovima 4 [očinsko odsustvo] i 6 [odsustvo za negu] razume se kao upućivanje na obrazac radnog odnosa sa punim radnim vremenom, kako je definisano u dotičnoj državi članici.	**ZR, Određivanje rasporeda rada, član 20** 1.Raspored rada podrazumeva vremenski period, kada zaposleni završava poslove ili usluge za dobrobit poslodavca. 2. Puni radni raspored traje četrdeset (40) časova u nedelji, ako ovim Zakonom nije	Nije potrebna izmena.	Nije potrebna izmena.	MRSZ.

	Pravo radnika na odsustvo može se izračunati proporcionalno radnom vremenu radnika, u skladu sa obrascem rada navedenim u ugovoru o radu ili radnom odnosu radnika.	drugačije određeno. 3. Puni radni raspored za zaposlenog, koji je mlađi od osamnaest (18) godina, ne može se odrediti više od trideset (30) časova u nedelji.			
	Širenje informacija, član 17 Države članice će osigurati da radnike i poslodavce, uključujući poslodavce koji su mala i srednja preduzeća, skrenu pažnju na nacionalne mere kojima se transponuje ova Direktiva, zajedno sa relevantnim odredbama koje su već na snazi u vezi sa temom iz člana 1. odgovarajućim sredstvima na celoj njihovoj teritoriji.	Nije primenljivo.	Uveriti se da su zahtevi za informacijama prema članu 17 Direktive PPŽ ispunjeni nakon prenošenja. Mogao bi se usvojiti sličan proces kao u članu 25 ZZD -a (promotivna kampanja, program o podizanju svesti javnosti i objavljivanje na veb stranicama relevantnih javnih tela). Zahtevi člana 17. PPŽ direktive biće primenjeni nakon procesa prenošenja.	Zahtevi člana 17. Direktive PPŽ biće primenjeni nakon procesa prenošenja	MRSZ.
	Nivo zaštite, član 16	*Nije relevantno za ovu analizu*			
	Izveštavanje i pregled, član 18	*Nije relevantno za ovu analizu*			
	Ukidanje, član 19	*Nije relevantno za ovu analizu*			
	Transponovanje, član 20	*Nije relevantno za ovu analizu*			
	Stupanje na snagu, član 21	*Nije relevantno za ovu analizu*			
	Primaoci, član 22	*Nije relevantno za ovu analizu*			