

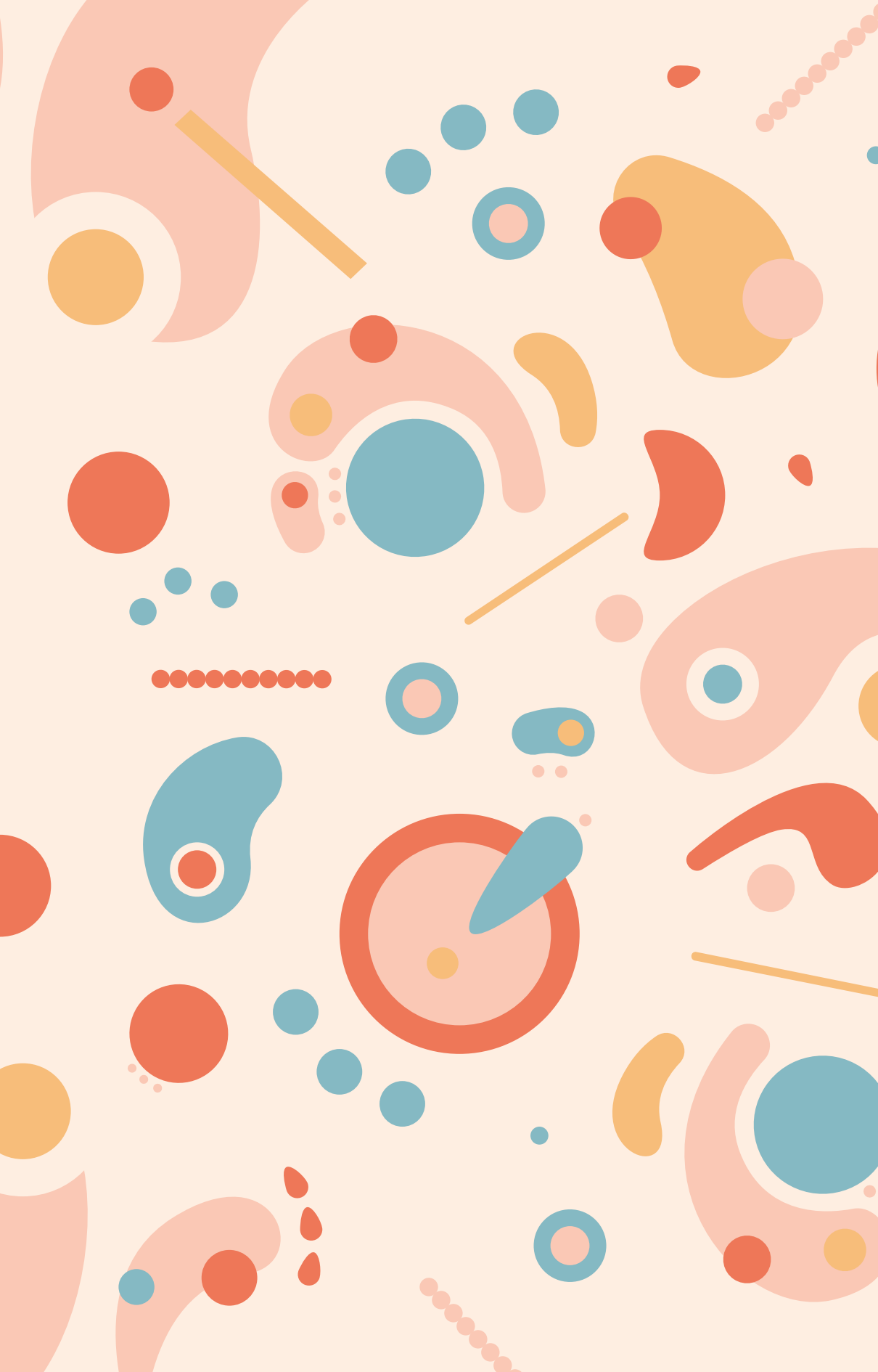
Përmbledhje e Politikave

Më shumë zgjedhje përmes politikave miqësore për familjen

Dispozitat për Koston e Lejes së Lehonisë,
Atësisë dhe Lejen Prindërore në Ligjin e Punës







Më shumë zgjedhje përmes politikave miqësore për familjen

Dispozitat për Koston e Lejes së Lehonisë,
Atësisë dhe Lejen Prindërore në Ligjin e Punës

Hyrje

Gratë në Kosovë kanë mbetur vazhdimisht të nën-përfaqësuar në tregun e punës, si në aspektin e pjesëmarrjes ashtu edhe në atë të punësimit. Vetëm një në pesë gra është aktive në tregun e punës, ndërsa shkalla e pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore vazhdimisht është rreth 20%.¹ Megjithëse pjesëmarrja e grave në fuqinë punëtore është përmirësuar vitet e fundit, nga 15% në vitin 2018 në 21% në vitin 2020, ajo është ende nën nivelin e vendeve të tjera në rajon.² Hendeku i pjesëmarrjes në fuqinë punëtore midis burrave dhe grave ndryshon për grupmosha të ndryshme. Gratë e moshës 25-29 vjeç kanë shkallën më të lartë të pjesëmarrjes në fuqinë punëtore nga të gjitha grupmoshat me 36% për qind, edhe pse burrat e së njëjtës moshë kanë një normë prej 60%. Burrat e moshës 30-50 vjeç kanë shkallën më të lartë të pjesëmarrjes në fuqinë punëtore, mbi 70%, ndërsa gratë e së njëjtës moshë marrin pjesë në 26%.³ Dallimet janë edhe më të theksuara për gratë dhe burrat romë, ashkali dhe egjiptianë. Normat e pjesëmarrjes për të gjitha gratë dhe burrat kanë mbetur relativisht konstante me ndryshime të vogla me kalimin e kohës. Gratë që janë aktive përballen me pengesa të mëtejshme në gjetjen e punësimit. Aktualisht, vetëm 16% e grave në moshë pune janë të punësuara, krahasuar me më shumë se 40% të burrave.⁴

Ligji aktual i Punës, përkatësisht dispozita për lejen e lehonisë, është një nga pengesat kryesore për pjesëmarrjen dhe punësimin e grave në fuqinë punëtore. Për më tepër, përvoja sugjeron që punëdhënësit të përdorin kontrata të përkohshme për të shmangur pasojat për shkeljen e dispozitave të LP, veçanërisht ato që lidhen me lejen e lehonisë.⁵ Çështja kryesore janë kostot e konsiderueshme që mund të kenë punëdhënësit kur punësojnë gra, si punëdhënëse kanë përgjegjësi për të paguar kompensimin e lejes së lehonisë në 70% të pagës së punonjësit për gjashtë

¹ Agjencia e Statistikave të Kosovës, Anketa e Fuqisë Punëtore 2020-2021, qasur në qershor 2022.

² Banka Botërore, Banka Botërore e të Dhënave, 2022.

³ Agjencia e Statistikave të Kosovës, Anketa e Fuqisë Punëtore 2020-2021.

⁴ Ibid.

⁵ RrGK, Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë, Prishtinë, RrGK, 2019, në: https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2019/05/GBD-Labour-Kosovo_ISBN-978-9951-737-31-9_FINAL.pdf.

Gratë e moshës 25–29 vjeç kanë shkallën më të lartë të pjesëmarrjes në fuqinë punëtore nga të gjitha grupmoshat me 36% për qind

muaj.⁶ Punëdhënësit paguajnë kosto shtesë për punësimin dhe trajnimin e njerëzve për të plotësuar rolin për gjashtë deri në dymbëdhjetë muaj pushim të lehonisë.⁷ Veçanërisht sektori privat i ka cilësuar këto kosto si pengesa kryesore brenda ligjit aktual.⁸ Ndërkohë, ligji parashikon vetëm dy ose tri ditë pushim me pagesë për baballarët e rinj (varësisht se cilit nen kundërshtues i referohet)⁹ dhe dy javë pushim pa pagesë.¹⁰ Me këtë, Ligji forcon më tej rolet e grave në kujdesin e fëmijëve, ndërkohë që i shkëput burrat nga rolet e tyre si baballarë.

Këto dispozita kanë nxitur diskriminimin në punësimin e grave. Nisur nga gjasat më të larta për t'u diskriminuar në procesin e punësimit, Rrjeti i Grave të Kosovës (RrGK) në studimin e tyre gjeti se afërsisht gjysma e punëdhënësve preferonin të punësonin burra, 20% preferonin gratë, ndërsa vetëm 30% ishin indiferentë.¹¹ Hulumtimi i RrGK-së në vitin 2018 dhe 2021 tregon se ka më shumë gjasa që punëdhënësit t'i pyesin kandidatet gra, krahasuar me kandidatët burra nëse kanë apo planifikojnë të kenë fëmijë gjatë intervistave për punë.¹² Gratë që janë të punësuar prirën të kenë kontrata më të shkurtra pune, duke i lënë hapësirë punëdhënësve që të marrin vendime për ripërtëritjen e kontratave bazuar jo vetëm në performancë, por edhe potencialisht në gjasat që gratë të mbesin shtatzëna, duke shmangur kështu pagesën për lejen e lehonisë.

⁶ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji Nr. 03/L-212 i Punës, 2010, në: <http://www.assemblykosova.org/common/docs/ligjet/2010-212-eng.pdf>, neni 49.

⁷ Farnsworth, N., Morina, D., Ryan, D., Rrahmani, G., Robinson-Conlon, V., Bajnska, I. Analiza Gjinore e Kosovës, 2018, në: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/womens-network.pdf>.

⁸ Deklarata të bëra gjatë disa ngjarjeve dhe konsultimeve publike.

⁹ Neni 39 për Mungesën me pagesë nga puna përcakton se punëmarrësit kanë të drejtë në mungesë me pagesë nga puna me kompensim të pagës deri në tri ditë për lindjen e një fëmije. Megjithatë, neni 50 për të drejtat e babait specifikon se babai i fëmijës ka të drejtë për dy ditë pushim me pagesë pas lindjes ose birësimit të një fëmije..

¹⁰ Neni 50.

¹¹ RrGK, "Arritja e ekuilibrit: Opsionet e politikave që synojnë të informojnë amandamentimin e Ligjit të Punës në Kosovë për në dobi të grave, burrave, punëdhënësve dhe shtetit", Prishtinë: RrGK, 2016, në: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20160504154201373.pdf>.

¹² RrGK, Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë, Prishtinë, RrGK, 2022, në: https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2022/04/GBD-Labour-Kosovo_2022_FINAL-1.pdf.

Aktualisht, vetëm 16% e grave në moshë pune janë të punësuara, krahasuar me më shumë se 40% të burrave

Këto kushte të tregut të punës kanë krijuar pengesa shtesë për punësimin e grave dhe i kanë bërë gratë të mos punojnë në punë me pagesë për shkak të detyrimeve familjare. Një nga tri arsyt kryesore që gratë japin për joaktivitetin e tyre në punë mbeten detyrimet ndaj fëmijëve dhe familjes.¹³

Ndërsa ndryshimi i normave gjinore dhe konstrukteve sociale në lidhje me përgjegjësitë e kujdesit ndaj fëmijëve është i vështirë dhe kërkon kohë, përmirësimi i kornizës legjislative për ndarjen e kujdesit ndaj fëmijëve është një hap i rëndësishëm drejt përmirësimit të barazisë gjinore. Krijimi i mundësive të barabarta për përfshirje në detyrat prindërore për gratë dhe burrat është thelbësor për reduktimin e boshllëqeve aktuale në kujdesin për fëmijët, ekonominë dhe veçanërisht tregun e punës. Ndryshimi i dispozitave aktuale të leje së lehonisë, të atësisë dhe pushimit prindëror duke siguruar zbatimin nga punëdhënësit, qeveria dhe punonjësit, është i rëndësishëm.¹⁴ Direktiva e BE-së për balancin punë-jetë u jep prindërve të drejtën për të paktën katër muaj leje pas lindjes së një fëmije.¹⁵ Më e rëndësishmja, për të siguruar që puna e përkujdesjes të mos transferohet midis prindërve dhe veçanërisht nga baballarët te nënat, Direktiva thotë se të paktën dy nga katër muajt janë të patransferueshëm te prindi tjetër. Për më tepër, Direktiva u garanton prindërve të drejtën për të kërkuar leje fleksibile prindëror, duke përfshirë punën me kohë të pjesshme dhe ditët e alternuara të punës, duke inkurajuar prindërit, veçanërisht baballarët, të marrin leje prindërore.¹⁶ Marrëveshjet më fleksibile të punës rritin gjasat që punonjësit të marrin leje prindërore. Për më tepër, nga marrëveshjet fleksibile përfitojnë punëdhënësit, duke qenë se ata nuk duhet të zëvendësojnë plotësisht punëtorët e tyre gjatë periudhës së pushimit.

¹³ Mehmeti I., Dobranja, D., Hashani, A. Gratë në fuqinë punëtore, 2017, në: https://www.riinvestinstitute.org/uploads/files/2017/November/10/Women_in_the_work_force1510308291.pdf.

¹⁴ RrGK, Më shumë zgjedhje përmes Politikave Miqësore për Familjen, në: https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2021/10/FINAL_KWN_Policy-Scan-Analysis_FINAL_2021-08-23-1.pdf. RrGK gjithashtu ka argumentuar se pushimi i kujdestarit dhe aranzhimet fleksibile të punës janë gjithashtu të rëndësishme për tu përfshirë.

¹⁵ Direktiva e BE-së për Balancin Punë- Jetë, në: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158#PP4Contents>.

¹⁶ Direktiva e Balancit Punë-Jetë, recital 23

Propozim për ndryshimin e dispozitave të lejes së lehonisë, atësisë dhe lejes prindërore

Sipas Bankës Botërore, qeveritë janë plotësisht përgjegjëse për kompensimin e lejeve të tilla në më shumë se gjysmën e vendeve në botë përmes financimit të sigurimeve sociale; në rreth 30% të ekonomive, vetëm punëdhënësit janë përgjegjës për pagesat e lejes së lehonisë; dhe në 19% të ekonomive kompensimi ndahet ndërmjet qeverisë dhe punëdhënësve, siç është në Kosovë.¹⁷ Kosova ka një nga lejet më të gjata të lehonisë në botë, më shumë se dyfishi i kohëzgjatjes së lejes mesatare globale).¹⁸ Megjithatë, mungesa e të drejtave të lejes së atësisë dhe asaj prindërore, duke e bërë lejen e lehonisë leje kryesore familjare pas lindjes, do të thotë se kohëzgjatja e lejes së lehonisë në Kosovë është e ngjashme me dispozitat e lejes familjare në disa vende.¹⁹

Forumi Ekonomik i Grave, si një konsorcium organizatash,²⁰ ka propozuar një model që do t'i përshtatej më mirë nevojave të nënave, baballarëve dhe fëmijëve, duke balancuar më mirë barrën e kompensimit midis qeverisë dhe punëdhënësve. Kohëzgjatja e përgjithshme e lejes të propozuar mbetet e ngjashme me atë aktuale. Ngjashëm me dispozitën aktuale të lejes së lehonisë, modeli i propozuar rekomandon që gjashtë muajt e parë të lejes të konsiderohen si leje e lehonisë, që u ofrohet nënave. Megjithatë, gjatë kësaj periudhe, baballarët do të kenë të drejtën e një muaji leje të atësisë. Edhe leja e lehonisë edhe leja e atësisë do të paguhen nga qeveria me 70% të pagës. Gjashtë muajt e dytë do të ofrohen si leje prindëror, nga të cilët tre do të paguhen nga punëdhënësi me 70% të pagës; nga këta tre, të paktën një muaj do të ishte leje e patransferueshme për baballarët. Tre muajt e fundit do të ishin pa pagesë, siç janë aktualisht, dhe një nga këta muaj gjithashtu do t'i ndahej babait si i patransferueshëm. Ky model shpërndan kujdesin e fëmijëve në mënyrë më të barabartë midis prindërve dhe

¹⁷ Grupi i Bankës Botërore, "Pushimi i lehonisë dhe gjendja e tregut të punës për gratë në Kosovë: pesë mesazhe kyçe", 2015, në: <http://documents1.worldbank.org/curated/fr/355271521449544766/pdf/124373-WP-P144969-PUBLIC-KSVMaternityLeavePoliciesEnglish.pdf>.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid.

²⁰ Forumi Ekonomik i Grave është një platformë e organizatave që punojnë së bashku në avokimin, kërkimin dhe promovimin e fuqizimit ekonomik të grave.

përmirëson dispozitat aktuale që po kontribuojnë në diskriminimin në punësim. Për më tepër, kompensimi i propozuar do të zëvendësohej me krijimin e një fondi të sigurimeve sociale (ose shëndetësore) nga i cili do të kryheshin pagesat në të ardhmen.

Gjashtë muajt e parë

Leje e lehonisë dhe atësisë



6 muaj

Leje e lehonisë



1 muaj

Leje e atësisë

të paguhen nga qeveria
me 70% të pagës

Gjashtë muajt e dytë

Leje prindëror



3 muaj

Leje prindëror

të paguhen nga
punëdhënësi
me 70% të pagës



3 muaj

Leje prindëror

pa pagesë

të paktën **një muaj**
do të ishte **leje e**
patransferueshme
për baballarët

Për të kuptuar më mirë implikimet buxhetore të këtij modeli, llogaritjet e mëposhtme tregojnë rritjen e kostos për buxhetin e Kosovës në periudhën kalimtare, si dhe kostot më të ulëta të punëdhënësve. Kostot e mbulimit të lejes së lehonisë dhe të atësisë nga buxheti i Kosovës ka të ngjarë të kompensohen brenda vitit të parë edhe pse nivele më të larta të aktivitetit ekonomik për gratë, gjë që mund të kontribuojë në të ardhura më të larta nga tatimi mbi fitimin dhe mbi të ardhurat.

Modeli i propozuar në llogaritjet e mëposhtme përfshin një analizë të shkallës së punësimit të grave sipas grupmoshës dhe numrit të lindjeve në vit sipas grupmoshës për të siguruar që analiza llogarit saktë numrin e

Ky model shpërndan kujdesin e fëmijëve në mënyrë më të barabartë midis prindërve dhe përmirëson dispozitat aktuale që po kontribuojnë në diskriminimin në punësim

grave që potencialisht marrin pushim të lehonisë në vit (Tabela 1). Një gjë e ngjashme është bërë edhe për burrat. Shkalla e punësimit e përdorur në model bazohet në normën mesatare të punësimit në vitet 2018-2020 sipas grupmoshave. Kjo shmang paragjykimet në nivelet e punësimit në lidhje me masat e izolimit të qeverisë në mesin e COVID-19, si dhe rritjen e mundshme artificiale të pjesëmarrjes në fuqinë punëtore pas lehtësimit të këtyre masave në 2020.²¹ Është gjeneruar numri i lindjeve në mesin e grave të punësuar, i cili ishte mesatarisht 3,876 lindje gjatë pesë viteve të fundit. Duke qenë se është e vështirë të administrohen kompensimet individuale të pagave, modeli sugjeron një kompensim të thjeshtë prej 70% me pagën mesatare të Kosovës, e cila në vitin 2021 ishte 484 €.²²

Ndryshimi i përgjegjësisë për kompensim nga punëdhënësi te qeveria për gjashtë muaj do t'i kushtonte buxhetit të Kosovës përafërsisht 7.7 milionë euro në vit. Duke përdorur një model të ngjashëm për llogaritjen e kompensimit për lejen një-mujore të atësisë për baballarët, kjo do t'i kushtonte buxhetit të Kosovës deri në 3.3 milionë euro në vit. Kështu, nëse të gjitha nënat dhe baballarët e rinj marrin lejen e plotë të lehonisë dhe atësisë, të kompensuar nga qeveria me 70% të pagës mesatare, kostoja totale maksimale për buxhetin e Kosovës do të ishte 11 milionë euro. Ndarja aktuale e buxhetit për lejen e lehonisë është afërsisht €6 milion në vit, kështu që modeli i propozuar do të përfshinte një rritje maksimale të buxhetit prej €5 milion në vit. Megjithatë, kostoja për shtetin mund të jetë më e ulët pasi jo të gjithë prindërit mund të marrin këtë leje, dhe përvoja nga vendet e tjera sugjeron që marrja e lejes së atësisë nga burrat shpesh është e ngadalshme, veçanërisht në fillim.

²¹ Llogaritjet marrin parasysh edhe dy tremujorët e parë të vitit 2021, të publikuara nga ASK. Megjithatë, duke pasur parasysh sezonalitetin e këtyre tremujorëve, ekzistonte një gjasë më e lartë që përfshirja e tyre në llogaritjet e normës mesatare të punësimit do të rriste paragjykimet në llogaritje.

²² Një aspekt që duhet marrë në konsideratë është niveli i lartë i inflacionit, i cili duke u përshtatur për nivelet e vitit 2022, llogaritjet mund të kenë nevojë të rishikohen..

Kompensimet dhe kostot e parashikuara për Qeverinë në 70% të pagës mesatare për 6+1 muaj

Gra

Grupmosha	Norma e Punësimit 2020	Lindjet sipas grupmoshës 2020	Lindjet e vlerësuara për grupmoshë
15-24	6%	5,817	372
25-34	19%	14,558	2,795
35-44	20%	3,401	690
45-54	15%	57	9
55-64	12%	5	1

Burra

Grupmosha	Norma e Punësimit 2020	Lindjet sipas grupmoshës 2020	Lindjet e vlerësuara për grupmoshë
15-24	16%	5,817	931
25-34	48%	14,558	6,973
35-44	59%	3,401	1,997
45-54	58%	57	33
55-64	51%	5	3

Gra

Grupmosha

15-64



Norma e Punësimit 2020

14%



Lindjet sipas grupmoshës 2020

23,838



Lindjet e vlerësuara për grupmoshë

3,867



Paga mesatare 2020

€484



% paguar nga shteti

70%



Muajt

6



Buxheti i përgjithshëm i Kosovës

€7,698,946.38

Burra

Grupmosha

15-64



Norma e Punësimit 2020

43%



Lindjet sipas grupmoshës 2020

23,838



Lindjet e vlerësuara për grupmoshë

9,937



Paga mesatare 2020

€474



% paguar nga shteti

70%



Muajt

1



Buxheti i përgjithshëm i Kosovës

€3,296,931

Shuma totale: €10,995,877

Burimi: Llogaritjet e autorit bazuar në të dhënat e ASK-së, 2022

Kllapat e pagave

	<u>Gra</u>	<u>Burra</u>
Nën €100	0.4%	0.4%
€100–€150	1.0%	0.7%
€151–€199	2.8%	1.9%
€200–€249	10.2%	6.2%
€250–€299	16.8%	14.9%
€300–€399	24.9%	28.8%
€400–€499	33.6%	33.7%
€500–€600	7.1%	9.4%
€600–€799	2.0%	2.2%
Më shumë se €800	1.2%	1.8%

Megjithatë, duke marrë parasysh dallimet në nivelet e pagave, është e rëndësishme të analizohet një model që nuk ndryshon ndjeshëm cilësinë e jetës dhe standardin e jetesës së grave dhe burrave që kanë paga dhe shpenzime të mundshme të rregullta (p.sh., hua ose qira para-ekzistuese) më të larta se paga mesatare dhe shpenzimet. Tabela 2 paraqet shpërndarjen e të ardhurave në bazë të kllapave të pagave; pak më shumë se 10% e grave dhe 13% e burrave raportojnë paga më të larta se 500 € në muaj.

Për të siguruar që këto gra dhe burra të mos jenë më keq nga ndryshimi i modelit të lejes së lehonisë, është i mundur një modifikim i modelit të propozuar, duke përfshirë kompensimin për prindërit pagat mujore të të cilëve janë mbi 500 euro. Në këtë model të propozuar, kompensimi do të sigurohej në dy kllapa, një që është 70% e pagës mesatare të Kosovës dhe një që është 70% e 1.5 herë më shumë se paga mesatare e Kosovës. Ky model do të rriste koston e qeverisë për mbulimin e lejes së lehonisë dhe të atësisë me afërsisht gjysmë milioni euro në vit krahasuar me modelin e lartpërmendur dhe me afërsisht 6.5 milionë euro krahasuar me shpenzimet aktuale të qeverisë për lejen e lehonisë.

Burimi:
ASK , 2022

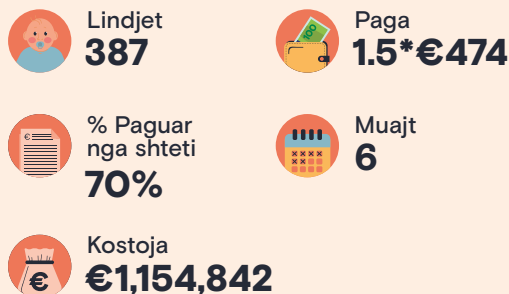
Kompensimet e lejes së lehonisë dhe të atësisë me kllapa të ndryshme pagash

Gratë

90% e grave që fitojnë më pak se €500



10% e grave që fitojnë më shumë se €500



Gjithsej lindjet e grave të punësuar

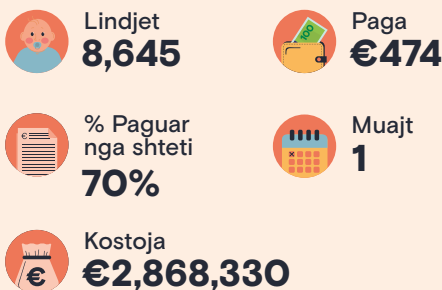
3,867

Kostoja totale

€8,083,894

Burrat

87% e burrave që fitojnë më pak se €500



13% e burrave që fitojnë më shumë se €500



Gjithsej lindjet e burrave të punësuar

9,937

Kostoja totale

€3,511,232

Shuma totale: €11,595,125

Burimi: Llogaritjet e autorit bazuar në të dhënat e ASK-së, 2022

Ky propozim synon të përmirësojë shpërndarjen aktualisht të pabarabartë të barrës financiare ndërmjet punëdhënësve dhe shtetit

Kostoja për punëdhënësit në periudhën kalimtare deri në krijimin e fondit të sigurimeve sociale do të ulej ndjeshëm. Duke qenë përgjegjëse për kompensimin për tre muaj pas gjashtë muajve të parë të lejes së lehonisë, nga të cilët një muaj u ndahet baballarëve dhe nuk është i transferueshëm, punëdhënësit e grave do të ishin përgjegjës për të kompensuar punonjëset e tyre gra për dy muaj leje prindëror, ndërsa punëdhënësit e burrave do të ishin përgjegjës për të kompensuar punonjësit e tyre për një muaj leje prindërore. Meqenëse lejet e grave dhe të burrave nuk do të ishin dukshëm të ndryshme, kjo mund të kontribuojë në mënyrë thelbësore në uljen e diskriminimit të përhapur aktualisht ndaj grave në punësim. Ndërkohë, asgjë nuk i pengon punëdhënësit të marrin iniciativën për të futur politika miqësore me familjen si stimuj për rekrutimin dhe mbajtjen e punonjësve, siç janë sigurimi i kompensimit shtesë për lejet e lehonisë, atësisë ose prindëror të punonjësve, bazuar në politikat e brendshme të punëdhënësve.

Kostoja totale për punëdhënësit për kompensimin e grave do të ishte rreth 30% e kostos aktuale për mbulimin e lejes së lehonisë. Megjithatë, ajo do të rritej nga dy deri në tri ditë pagë të plotë për burrat, në një muaj në 70% të pagave të tyre. Kjo do të shpërndante më mirë kostot ndërmjet punëdhënësve të grave dhe burrave, duke reduktuar drejtpërdrejt diskriminimin me bazë gjinore në punësim. Bazuar në të dhënat historike, përfitimi i tre muajve të fundit të lejes së lehonisë me pagesë ka qenë më i ulët se gjashtë muajt e parë të lejes së lehonisë për nënat. Megjithatë, ekziston mundësia që marrja të mund të rritet mes pagave më të larta të paguara nga punëdhënësi, krahasuar me 50% të pagës mesatare të paguar aktualisht nga shteti.

Ky propozim synon të përmirësojë shpërndarjen aktualisht të pabarabartë të barrës financiare ndërmjet punëdhënësve dhe shtetit. Për më tepër, propozimi synon të lehtësojë punëdhënësit individualë nga barra e dyfishtë financiare e pagesës së lejes dhe punësimit të zëvendësuesve, veçanërisht gjatë gjashtë muajve të parë të lejes. Më e rëndësishmja, ky propozim synon të reduktojë diskriminimin ndaj grave në tregun e punës, veçanërisht në punësim. Si i tillë, rritja e buxhetit nga shteti do të tregonte përkushtimin e Qeverisë së Kosovës për të luftuar diskriminimin me bazë gjinore në punë dhe për të siguruar mundësi të barabarta për gratë dhe burrat. Për më tepër, me përmirësimin e kushteve të tregut të punës,

Modeli i propozuar do të përfshinte një rritje maksimale të buxhetit prej €5 milion në vit

pjesëmarrja aktive e grave në ekonomi ka të ngjarë të rritet dhe, si e tillë, të ardhurat nga taksat do të rrisin edhe buxhetin e shtetit.

Kompensimet shtetërore për lejen e lehonisë, atësisë dhe lejen prindërore gjithashtu mund të ndikojnë në formalizimin e punësimit. Duke pasur parasysh se e drejta për lejen e lehonisë, atësisë dhe asaj prindërore me pagesë nga qeveria e Kosovës do të varej nga punësimi formal në kohën e aplikimit për kompensimin e lejes, do të ishte në interes të punëmarrësve dhe punëdhënësve që të zyrtarizojnë marrëveshjet e tyre kontraktuale, duke siguruar që të ulet barra e punëdhënësve dhe punonjësit të përfitojnë nga kompensimi. Në planin afatmesëm dhe afatgjatë, formalizimi më i lartë do të rriste edhe bazën e tatimit mbi të ardhurat për qeverinë, duke rritur të ardhurat. Përveç ndikimit pozitiv të reduktimit të informalitetit, kjo do të kompensojë kostot e kësaj politike. Reduktimi i diskriminimit në punësimin e grave do të rrisë punësimin e grave dhe kështu do të rezultojë në të ardhura më të larta buxhetore nga tatimi mbi të ardhurat personale. Një përllogaritje e thjeshtuar e ndikimit të mundshëm tregon një rritje me një pikë përqindje në punësimin e grave; me të ardhurat mesatare aktuale dhe me një maksimum 10% të tatimit mbi të ardhurat personale; do të rriste të ardhurat buxhetore vetëm nga tatimi mbi të ardhurat personale për më shumë se 330,000 € në vit. Duke marrë parasysh efektin shumëfishues të punësimit më të lartë dhe nga ana tjetër shpenzime më të larta, tregon se në afat të mesëm dhe afatgjatë, përfitimet e këtij ndryshimi në kuadrin ligjor janë shumë më të mëdha se kostot.

Në afat të shkurtër, duhet të merren vendime fiskale për të siguruar financimin e disponueshëm për këtë politikë të propozuar. Futja e një tatimi mbi fitimin ose mbi të ardhurat e destinuara, i cili mund të vendoset në fitime dhe të ardhura përtej një kufiri të caktuar, është një opsion i politikës që duhet marrë në konsideratë. Nëpërmjet kësaj takse të dedikuar, qeveria mund të krijojë fondin e sigurimeve shoqërore për të financuar lejen e lehonisë, atësisë dhe lejen prindërore.

Si përfundim, reformat e propozuara të politikave kanë potencialin për të reduktuar diskriminimin me bazë gjinore në vendin e punës, për të ulur informalitetin dhe për të kontribuar në përmirësimin e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore, veçanërisht për gratë.

Bibliografi

- Bajnska I., Rrahmani, G., Farnsworth, N., Arritja e ekuilibrit, 2016, në: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20160504154201373.pdf>.
- Dobranja, D., Mehmeti, I., Hashani, A., Beqiri, G., Lehtësimi i Fuqizimit, 2018, në: https://www.riinvestinstitute.org/uploads/files/2019/February/20/Womens_economic_empowerment_ENG1550674295.pdf.
- Direktiva (BE) 2019/1158 e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 20 qershor 2019, në: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158#PP1Contents>.
- Farnsworth, N., Morina, D., Ryan, D., Rrahmani, G., Robinson-Conlon, V., Bajnska, I., Analiza Gjimore e Kosovës, 2018, në: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/womens-network.pdf>.
- Ajencia e Statistikave të Kosovës, “Treguesit Vjetor të Tregut të Punës”, 2022, në: <https://askdata.rks-gov.net/PXWeb/pxweb/sq/askdata/>.
- Mehmeti I., Dobranja, D., Hashani, A., Gratë në fuqinë punëtore, 2017, në: https://www.riinvestinstitute.org/uploads/files/2017/November/10/Women_in_the_workforce1510308291.pdf.
- Morina, L., Delibashzade, R., Demokracia për Zhvillim, Joaktiviteti i grave në tregun e punës: Faktorët që mbajnë gratë jashtë tregut të punës, 2017, në: http://d4d-ks.org/wpcontent/uploads/2017/12/D4D_PI_12_W4D_ENG_WEB.pdf.
- Banka e të Dhënave të Grupit të Bankës Botërore, 2022, në: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.NE.ZS>.
- Grupi i Bankës Botërore, “Pushimi i lehonisë dhe gjendja e tregut të punës për gratë në Kosovë: pesë mesazhe kyçe”, 2015, në: <http://documents1.worldbank.org/curated/fr/355271521449544766/pdf/124373-WP-P144969-PUBLIC-KSVMaternityLeavePoliciesEnglish.pdf>.



